UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

TESIS

LIDERAZGO DIRECTIVO Y AFRONTAMIENTO DEL COVID 19 DE LOS DOCENTES EN EL CEBA "MARIA PARADO DE BELLIDO" – PASCO, 2021

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL (GESTIÓN EDUCATIVA)

PRESENTADO POR:

Luis Angel YUPARI CRISTOBAL

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN:
ANDRAGOGIA – EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA

HUANCAVELICA, PERÚ

2022

ACTA DE SUSTENTACION

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
(Creada por Ley Nº 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CERTIFICADA ISO 9001 Y 21001
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los 22 días del mes de agosto del año 2022, a horas dieciocho, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados con la Resolución N° 1609-2021-D-FCED-UNH de fecha (22.12.2021), conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE (A)	: Dr. ABEL GONZALES CASTRO : https://orcid.org/0000-0001-7251-3452 : D.N.I. N° 23275757
SECRETARIO (A)	: Dra. ANTONIETA DEL PILAR URIOL ALVA : https://orcid.org/0000-0003-3628-6410 : D.N.I. N° 08840439
VOCAL	Mtro. JUAN JOSE ORE ROJAS : https://orcid.org/0000-0002-3737-462 : D.N.I. N° 23463452

Con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de tesis de forma virtual síncrona*, a través del Aplicativo MEET. La tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y AFRONTAMIENTO DEL COVID 19 DE LOS DOCENTES EN EL CEBA "MARIA PARADO DE BELLIDO" – PASCO, 2021", **pertenece** a:

EGRESADO (A)	: LUIS ANGEL YUPARI CRISTOBAL : D.N.I N° 40277940

Terminada la sustentación y defensa de la tesis de forma virtual síncrona, el presidente de jurado evaluador comunica a él (la) egresado (a) y asistentes de forma virtual, que los jurados evaluadores abandonarán la sustentación virtual síncrona por un momento, con el propósito de deliberar el proceso de la sustentación de tesis. Después de 15 minutos, los jurados evaluadores se reincorporan a la sala de sustentación virtual, donde el secretario del jurado evaluador da lectura del acta de sustentación virtual síncrona, llegando a la siguiente deliberación:

EGRESADO (A)	: LUIS ANGEL YUPARI CRISTOBAL
APROBADO (A) POR	: UNANIMIDAD
DESAPROBADO (A) POR	: ==========

OBSERVACIONES:

.....

Siendo las diecinueve horas con diez minutos del mismo día, se da por concluida la sustentación virtual síncrona. En conformidad a lo actuado firmamos al pie del acta.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

Directiva Nº 001-VRAC-UNH

TITULO:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y AFRONTAMIENTO DEL COVID 19 DE LOS DOCENTES EN EL CEBA "MARIA PARADO DE BELLIDO" – PASCO, 2021

AUTOR:

Luis Angel YUPARI CRISTOBAL

ASESOR:

Dr. Hugo Augusto CARLOS YANGALI

https://orcid.org/0000-0001-9959-7844

D.N.I. N° 04002034

DEDICATORIA

El presente trabajo de análisis, conocimiento y estudio de "Liderazgo directivo y afrontamiento educativo, como problema en épocas del COVID - 19 en el CEBA María Parado de Bellido - Pasco" está dedicado a mis padres, que junto a Dios iluminan y guían mis pasos

Eternamente Gracias.....

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición ilumina y satisface mi vida, Gracias a toda mi familia, mi esposa, mis hermanos, sobrinas, por estar siempre presentesy alegrar mi existir.

Mi profundo agradecimiento al CEBA “María Parado de Bellido”, Director, Docentes, Administrativos, por confiar en mí, por abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Nacional de Huancavelica, a todala Segunda Especialidad Profesional en Educación Básica Alternativa, a mis profesores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer profesionalmente, a mis colegas de estudio, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia,dedicación, apoyo y amistad.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Hugo Augusto,CARLOS YANGALI, Asesor y principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

ÍNDICE

PORTADA……..i
ACTA DE SUSTENTACION……...ii
TITULO……iii
AUTOR……iv
ASESOR……v
DEDICATORIA……vi
AGRADECIMIENTO……...……...vii

INDICE viii
INDICE DE TABLAS……..x
INDICE DE CUADROS……..……..……xi
INDICE DE FIGURAS……..… xii
RESUMEN..... xiii
ABSTRACT xiv
INTRODUCCIÓN xv
CAPÍTULO I.....17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....17
1.1 Descripción del problema.....17
1.2 Formulación del problema.....20
1.3 Objetivos.....21
1.4 Justificación 22
1.5 Limitaciones.....23

CAPÍTULO II 24
MARCO TEÓRICO.....24
2.1 Antecedentes.....24
2.2 Bases teóricas.....28
2.3 Definición de términos.....47
2.4 Hipótesis 50
2.5 Variables.....51
2.6 Operacionalización de variables.....52
CAPÍTULO III 54
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....54
3.1 Ámbito temporal y espacial.....54
3.2 Tipo de investigación.....54
3.3 Nivel de investigación 54
3.4 Diseño de investigación.....55
3.5 Población, muestra y muestreo 55
3.6 Técnicas e instrumento para recolección de datos.....56
3.7 Técnicas y procesamiento de análisis de datos 60

CAPÍTULO IV 63
PRESENTACION DE RESULTADOS.....63
4.1 Análisis de información.....63
4.2 Hipótesis 78
4.3 Discusión de los resultados.....82

CONCLUSIONES 86
RECOMENDACIONES 88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....90
ANEXOS.....909
Instrumentos
Cuestionario de Liderazgo Directivo ……. 100
Cuestionario de Afrontamiento al COVID 19.....105
Fichas de Validación de Instrumento por Juicios de Expertos…….. 110
Constancia de aplicación en la institución .....…....113
Testimonio.....…….114
Matriz de Consistencia. …….…… 115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población para el estudio…..……..56
Tabla 2 Descripción de la población…….…… 63
Tabla 3 Descripción de los rangos de edad de los encuestados ……... 64
Tabla 4 Descripción de la condición laboral de los docentes……65
Tabla 5 Descripción del ambiente de trabajo en cuarentena…….…… 66
Tabla 6 Descripción de la variable "liderazgo…….. 67
Tabla 7 Dimensión 1 "Liderazgo para establecer direcciones" ...……..….. 68
Tabla 8 Descripción de la Dimensión 2 "Liderazgo para Desarrollar Personas"……..……..…….. 69
Tabla 9 Descripción de la Dimensión 3 "Liderazgo para Rediseñar la Organización" ……...…….. 70
Tabla 10 Descripción de la Dimensión 4 Liderazgo para Gestionar la Institución ……... 72
Tabla 11 Descripción de la Variable 2 Afrontamiento……...…. 73
Tabla 12 Análisis de la variable Afrontamiento según la edad ……74
Tabla 13 Análisis de la variable Afrontamiento según el género…….....75
Tabla 14 Análisis de la variable afrontamiento según la condición laboral ……..…… 76
Tabla 15 Análisis de la variable afrontamiento según el ambiente de trabajo …….77
Tabla 16 Correlación entre loa Variable Liderazgo Directivo y Afrontamiento al COVID – 19 …….....78
Tabla 17 Correlación entre la dimensión Liderazgo para establecer direcciones y Afrontamiento al COVID – 19…… 79
Tabla 18 Correlación entre la dimensión Liderazgo para Desarrollar Personas y Afrontamiento al COVID – 19 ……...…… 80
Tabla 19 Correlación entre la dimensión Liderazgo para Rediseñar la Organización y Afrontamiento al COVID – 19 ...……. .81
Tabla 20 Correlación entre la dimensión Liderazgo para Gestionar la Institución y Afrontamiento al COVID - 19 …….…… 82

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Operacionalizacion de Variable 1 52
Cuadro 2 Operacionalizacion de Variable 2 53
Cuadro 3 Fiabilidad de Variable 1 58
Cuadro 4 Fiabilidad de Variable 2 59
Cuadro 5 Escala de valores del grado de confiabilidad del alfa de Cronbach ……..…… 60
Cuadro 6 Resumen de Grado de Confiabilidad de *INSTRUMENTOS UTILIZADOS* ……..... 60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje de la población por género 64
Figura 2 Rango de edades de los docentes 65
Figura 3 Condición laboral de los docentes 66
Figura 4 Descripción de los ambientes de trabajo ...……67
Figura 5 Descripción de la variable "liderazgo" 68
Figura 6 Dimensión 1 "Liderazgo para establecer direcciones" 69
Figura 7 Dimensión 2 "Liderazgo para desarrollar personas" 70
Figura 8 Dimensión 2 "Liderazgo para desarrollar personas"……. 71
Figura 9 Dimensión 4 Liderazgo para Gestionar la institución.....72
Figura 10 Descripción de la Variable 2 "Afrontamiento"……..…..... 73

RESUMEN

La presente tesis es una investigación científica sobre el "liderazgo directivo y Afrontamiento al COVID 19" desarrollada en el CEBA "María Parado de Bellido" ubicada en el Distrito de Yanacancha de la Provincia y Departamento de Pasco. La investigación está dividida en "Liderazgo directivo" (V1) siendo la primera variable y "Afrontamiento al COVID 19" (V2) como la segunda variable; en donde se estableció la relación que existe entre ambas variables. El método científico utilizado fue el no experimental, de tipo básico, de nivel descriptivo, de corte transversal, de diseño correlacional, la población en estudio estuvo constituida por un total de 11 colaboradores correspondientes a diez docentes y el Director, el instrumento utilizado para esta investigación consta de dos cuadernillos de encuesta basada en la escala Likert el cual consta de 24 ítems para la V1 y 28 ítems para la V2, los que fueron validados. En cuanto a los resultados obtenidos fueron establecidos de acuerdo con la correlación de Pearson, donde la r = 0,880 indicando que existe una correlación muy significativa en donde el valor de significancia bilateral es de 0.000, valor que supera a 0,01 que es el valor máximo permitido para validar una correlación. En consecuencia, para nuestra investigación, existe una correlación muy alta y directa para ambas variables.

Palabras clave: Liderazgo, liderazgo educativo, afrontamiento a covid 19, pandemia

ABSTRACT

This thesis is scientific research on "managerial leadership and coping with COVID 19" developed at the CEBA "María Parado de Bellido" located in the Yanacancha District of the Province and Department of Pasco. The research is divided into "Managerial leadership" (V1) being the first variable and "Coping with COVID 19" (V2) as the second variable, where the relationship between both variables was established. The scientific method used was the non-experimental, basic type, of descriptive level of cross-sectional correlational design, the study population consisted of a total of 11 individuals corresponding to ten teachers and the manager, the instrument used for this investigation consists of two survey booklets based on the Likert scale which consists of 24 items for V1 and 28 items for V2, which were validated. Regarding the results obtained, they were established according to the Pearson correlation, where r = 0.880 indicating that there is a very significant correlation where the value of bilateral significance is 0.000, a value that exceeds 0.01, which is the value maximum allowed to validate a correlation. Consequently, for our research, there is a very high and direct correlation for both variables.

Keywords: Leadership, educational leadership, coping with covid 19, pandemic

INTRODUCCIÓN

En estos últimos años, ante los cambios vertiginosos que se suscitaron en materia educativa sobre todo por la coyuntura de emergencia en salud publica ocasionada por la pandemia, se evidencio que el Liderazgo Directivo en las Instituciones Educativas, requiere personas con habilidades y competencias que estén acorde a las exigencias de este cambio súbito, que se adapten, innoven y respondan efectivamente al hacer frente a este nuevo escenario marcado por una pandemia, que nos lleva al límite, y exige lo mejor de cada uno de nosotros.

La pandemia ocasionada por el COVID – 19, ha paralizado al mundo textualmente, debido a las medidas de emergencia emitidas por los gobiernos, para tratar de contener la enfermedad, medidas como el confinamiento de miles de personas en sus casas y el cierre de instituciones gubernamentales y privadas, contaron entre varias actividades extremas más.

Una de esas instituciones cerradas fueron las educativas, las que comenzaron a adaptarse e innovar ante la adversidad; y afrontando la pandemia decidieron continuar con su misión de llevar una educación pertinente y de calidad.

En el Perú esta situación, hizo que muchos directores líderes lograran hacer la diferencia, pero otros dejaron notar su falta de compromiso con los alumnos y docentes al no tener la capacidad de reaccionar.

En el Centro de Educación Básica Alternativa “María Parado de Bellido” también se vieron paralizadas las actividades, no todos estaban preparados para asumir este reto y algunos alumnos no contaban con el medio requerido para continuar. Es por esa razón que nace la necesidad de conocer como ejerce su liderazgo el directivo en tiempos de emergencia.

La importancia de esta investigación está en poder descubrir como un líder puede tener éxito o no en tiempos de emergencia, y como este líder sea capaz de influenciar a sus docentes a trabajar de manera positiva frente al contexto de pandemia. El objetivo que persigue la investigación es de determinar cuál es la relación del liderazgo directivo frente al afrontamiento al COVID – 19, La hipótesis planteada es probar como el liderazgo directivo se relaciona con el afrontamiento al COVID – 19.

Este estudio se encuentra dividido por cuatro Capítulos, en el primero se desarrolla el planteamiento del problema y se describe de forma clara y sencilla la pregunta ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y afrontamiento al COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021?

El segundo capítulo describe bibliográficamente las teorías sobre las variables liderazgo directivo y afrontamiento del COVID - 19 de manera detallada, así como también las terminologías para su mejor comprensión; el capítulo tres nos muestra la metodología con la cual se trató los resultados del trabajo de campo. Por último, el capítulo cuatro que detalla de manera clara los resultados obtenidos en la presente investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Ante la crisis epidemiológica mundial desencadenada por la pandemia, que fue declarada el 11 de marzo del 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), se puso en evidencia la importancia que tienen los Líderes Directivos para tomar decisiones en situaciones de emergencia, como ahora, para afrontar al COVID – 19; para controlar, mitigar y evitar que se siga propagando.

En este contexto, el sistema educativo mundial ha sido desafiado para afrontar al COVID - 19, ante un cierre inminente de las aulas de las instituciones educativas en más de 190 países, con el fin de evitar la propagación del virus y minimizar su impacto. El informe preparado por La Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, La Ciencia y La Cultura (CEPAL/UNESCO) (2020), en su publicación *La Educación en tiempos de Pandemia de Covid – 19*, instó a todos los niveles de educación, a continuar con el desarrollo de sus clases en condiciones de confinamiento; hecho que nos ha permitido observar las diferencias socioeconómicas, de salud y educación que han dificultado que la mayoría de los estudiantes no puedan tener acceso a la educación, hecho que ha puesto a cuestionar

el liderazgo de los directivos de educación. Así mismo las consecuencias psicológicas que estas medidas han provocado en el proceso de desarrollo de clases por medios de comunicación e informática. Al igual que en América Latina, donde las brechas socio - económicas, de salud y educación son más notorias también se han implementado plataformas para desarrollar el proceso de aprendizaje siendo los docentes quienes asumen el reto para lograrlo, tanto o igual como los padres de familia y alumnos en pobreza y pobreza extrema.

En el Perú, apenas se iniciaban las clases presenciales del año lectivo 2020, es cuando se emitió las medidas de emergencia sanitaria; el Ministerio de Educación para afrontar al covid - 19, aprobó el documento normativo de *Orientaciones para el Desarrollo del servicio Educativo en los Centros Técnico - Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior Durante la Emergencia* (MINEDU 2020) con lo que ha diseñado la estrategia "aprendo en casa", mediante programas televisados emitidos por la televisión nacional público y privados, internet y radio. Más de 1000 estaciones de radio trasmitiendo en castellano y en nueve lenguas originarias; sin contar que en la mayoría de las regiones en los sectores vulnérales y zonas rurales no existe una infraestructura adecuada de comunicación e informática para poder acceder a las clases virtuales

En la región Pasco, la Dirección Regional de Educación y las Unidades de Gestión Educativa, también han implementado la estrategia "aprendo en casa" en el ámbito de sus jurisdicciones, coordinando la transmisión de las clases televisadas por los medios televisivos locales, municipales y en algunos casos privados. Pero una vez más esta respuesta se vio opacada con las carencias de equipos informáticos de comunicación, de infraestructura de comunicación satelital, de docentes sin capacitación en educación digital; incremento de horas de trabajo, falta de coordinación para supervisar el desarrollo de las clases, etc. Esta pandemia ha demostrado que son más los desaciertos que los aciertos en afrontar una emergencia sea de la magnitud que sea; eso demuestra que escasean lideres directivos en la región, en su mayoría son líderes improvisados que no se

comprometen con el desarrollo de su Institución Educativa, ni de su región y por ende de su país.

En el Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido", del distrito de Yanacancha, no fue ajeno a esta nueva realidad, el Afrontamiento al COVID -19 provocó una reacción de estrés en los docentes y alumnos por la desinformación en la forma de llevar las clases, que se hizo usando las clases virtuales transmitidas por las cadenas de televisión nacional.

Es verdad, cuando se menciona que esta emergencia sanitaria ha desnudado todos los problemas en las instituciones públicas, específicamente en el sector educación se ha visto un abandono total de la educación por la poca o nada implementación de las instituciones educativas con materiales e instrumentos que desarrollen las capacidades de los estudiantes y docentes en general.

Por lo expuesto, esta investigación es de vital importancia, porque permitirá conocer cuáles son los problemas que impide el ejercicio de un liderazgo directivo que sea capaz de afrontar situaciones de emergencia de forma rápida y efectiva y sin causa de estrés exagerado. Pudiendo crear programas de capacitación y/o planes de contingencia.

Con un buen liderazgo directivo practicado en las instituciones educativas se mejora las estrategias de afrontamiento al COVID -19 o cualquier otra emergencia que pueda surgir; en caso de los docentes en el Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido", la aplicación del estudio nos permitirá analizar ampliamente el problema para entender la relación que existe entre nuestras variables de estudio.

"En lugar de buscar salvadores, deberíamos pedir un liderazgo que nos desafíe a enfrentar los problemas que no tienen soluciones simples e indoloras, los problemas que exigen que aprendamos nuevos métodos"

Ronald Heifetz,

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y afrontamiento al COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo para establecer direcciones y el afrontamiento al COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" – Pasco 2021?

2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo para desarrollar personas y el afrontamiento del COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021?

3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo para rediseñar la organización y el afrontamiento del COVID – 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido "- Pasco 2021?

4. ¿Qué relación existe entre el liderazgo para gestionar la instrucción y el afrontamiento del COVID – 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido "- Pasco 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y el afrontamiento al COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “María Parado de Bellido” - Pasco 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar qué relación existe entre el liderazgo para establecer direcciones y el afrontamiento al COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “María Parado de Bellido” – Pasco 2021.

2. Determinar qué relación existe entre el liderazgo para desarrollar personas y el afrontamiento del COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alterativa “María Parado de Bellido” - Pasco 2021.

3. Determinar qué relación existe entre el liderazgo para rediseñar la organización y el afrontamiento del COVID – 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “María Parado de Bellido “- Pasco 2021.

4. Determinar qué relación existe entre el liderazgo para gestionar la instrucción y el afrontamiento del COVID – 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “María Parado de Bellido “- Pasco 2021.

1.4 Justificación

Ante la crisis de pandemia de COVID - 19, que se ha estado viviendo en este último año, se ha puesto de manifiesto que, en cuanto al Liderazgo Directivo la capacidad de reaccionar, frente a eventos súbitos en muchos casos ha sacado lo mejor de nosotros y en otros tantos no ha sido la más asertiva; en muchas Instituciones Educativas, así como también en el Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de bellido", se han visto afectadas el desempeño laboral del directivo y docentes en condiciones de confinamiento.

En consecuencia, esta investigación es muy importante porque los resultados que se obtengan permitirán conocer, cuáles son las principales causas que impiden practicar un liderazgo directivo efectivo en condiciones normales y adversas; así mismo este estudio ayudara a entender la forma de como los docentes han afrontado la crisis y el cumplimiento de su desempeño laboral en condiciones de confinamiento.

Esta investigación tiene una justificación teórica, porque pretende incrementar el conocimiento científico del liderazgo directivo y afrontamiento, puesto que ambas palabras son muy importantes para un mejor desempeño laboral en las instituciones educativas en condiciones normales y adversas. Además, los resultados obtenidos en esta investigación podrán ser usados para otras investigaciones como fuente de análisis, por último, esta investigación puede ser replicada en otras condiciones y/o instituciones educativas para incrementar el conocimiento teórico del tema o temas que lo relacionen.

En cuanto a la justificación metodológica es muy importante porque los datos obtenidos son informaciones valiosas para otras futuras investigaciones, además el instrumento elaborado respecto al liderazgo directivo y el instrumento acondicionado a la variable afrontamiento, ambos pueden ser utilizados en investigaciones similares.

Así mismo en lo referente a la justificación práctica, en base a los resultados de la investigación se podrá innovar cambios y mejorar la calidad del liderazgo directivo del director, además propiciar una actitud positiva de los docentes ante cualquier situación de adversidad, pudiendo ser practicada en la comunidad y otras instancias que lo adopten.

Tiene Justificación social porque los resultados de la investigación servirán para mejorar la forma de ejercer el liderazgo directivo en todas las esferas de la sociedad, del mismo modo que con la forma en que cada uno pueda afrontar un cambio brusco en nuestro entorno de manera positiva.

Este estudio le beneficiara al Centro de Educativo Básico Alternativo "María Parado de Bellido" y a otras instituciones educativas para mejorar la calidad de liderazgo; también estos resultados podrán beneficiar a las autoridades educativas de la localidad y de quien quiera utilizarlo.

1.5 Limitaciones

En cuanto a las limitaciones que se ha podido identificar, ha sido el hecho de que se tenía ciertas restricciones para interactuar con los encuestados por la emergencia sanitaria que se vive, la cual ha sido superada usando la telecomunicación, redes sociales y demás medios de comunicación informáticos.

Así mismo, se observa que la limitante más severa que sufrió esta investigación fue el tiempo requerido para aplicar o contestar las encuestas, debido al trabajo recargado de los docentes, el cual se ha superado con bastante paciencia y comunicación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Rojas, Martínez y Riffo (2020) en su artículo publicado "*Gestión directiva y stress laboral del personal docente: Mirada desde la pandemia COVID 19*", cuyo objetivo fue describir la gestión directiva con el stress laboral de los docentes desde la pandemia – Covid 19 en la Escuela San Ignacio de Viña del Mar, región Valparaíso Chile; el método utilizado fue el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y exploratorio. La población del estudio fue de 87 educadores de la institución referida, tomando una muestra censal por intensión de la investigación, en donde se usó instrumentos para la recolección de datos. Los resultados indicaron que los docentes no establecen relaciones de colaboración con sus compañeros de trabajo mediante la conectividad y les hace falta considerar las habilidades y destrezas al momento de realizar la praxis educativa. Los hallazgos encontrados afirman que el gerente escolar no articula los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento del organismo educativo. La situación de pandemia no tiene un impacto significativo en los resultados de percepción del estrés laboral.

Esto puede explicarse en el esfuerzo que implica para los educadores realizar su labor pedagógica.

Marsollier y Exposito (2021) en su artículo publicado "*Afrontamiento docente en tiempos de covid 19*", cuyo objetivo fue de indagar sobre las estrategias de afrontamiento utilizado por los docentes frente al desafío que presenta la enseñanza virtual en situación de confinamiento social a causa de la pandemia por COVID 19 durante el año 2020. El método de trabajo utilizado en la investigación fue de diseño cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional; en cuanto a la población la muestra fue intencional no probabilístico, donde participaron un total de 777 docentes y directivo que están en sus cargas en distintos niveles de educación de la provincia de Mendoza en Argentina, se hizo uso de instrumentos para la recolección de datos de encuestas y cuestionarios en la escala Likert. En lo referente a los resultados y conclusiones del estudio manifiesta que; los resultados descriptivos muestra que las estrategias mayormente utilizadas se caracterizan por el amplio uso de afrontamiento activo, como la aceptación, planificación y la reinterpretación positiva, así mismo menciona que las estrategias menos utilizadas como el uso de sustancias, la desconexión, la negación, el humor, el desahogo y la autoinculpación las que serían poco eficaces para afrontar situación de crisis serian el resultado del escaso tiempo en la preparación de las clases virtuales para mantener funcionando el sistema educativo; la investigación concluye mencionando que los datos obtenidos impulsan a seguir investigando las complejas consecuencias educativas que se han visto vulnerables en esta pandemia, además invitan a crear acciones de intervención orientadas al fortalecimiento de estrategias para mitigar el impacto de riesgos psicosociales que pudieran emerger.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Laines (2021), en su tesis "*Liderazgo directivo y educación remota en la institución educativa Nº 10050, Reque*", tuvo como objetivo determinar la correlación que hay entre el liderazgo directivo en la educación remota de la institución educativa. Metodología usada en la investigación; el tipo fue el básico, el diseño fue de corte transversal, en cuanto a la muestra se trabajó con el 100% de la población que equivale a los 23 docentes que laboran en la institución educativa; se hizo uso del instrumento de medición como son los cuestionarios. Y las conclusiones que llego el autor fueron la siguiente: a) según el coeficiente de Pearson, demostró que la variable liderazgo directivo y la variable educación remota presentan una correlación positiva muy baja igual a 0,060, b) en cuanto a la variable liderazgo directivo fue demostrado que la institución educativa en estudio ha estado siendo implementada desde la percepción de los docentes, que en un 8,7% se encuentra en un nivel muy alto, el 53,2% en un nivel alto y el 30,4% en un nivel regular, en donde estos resultados demuestran el liderazgo positivo y flexible del director; c) en cuanto a la variable educación remota, los resultados se diferencian de la variable anterior, colocándolo en un nivel regular como lo demuestran los siguientes valores que son de 39,1% en el nivel regular, un 34,8% en un nivel alto y un 13% en un nivel muy alto.

Cucho (2021) en su tesis "*Liderazgo Directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020*", tuvo como objetivo de estudio describir la relación que existe entre liderazgo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa 2020, el método utilizado en esta investigación han sido; el tipo cuantitativo descriptivo, el nivel fue el correlacional de corte transversal, el diseño fue no experimental, la población en estudio han sido de 102 encuestados constituida por directivos y docentes de las instituciones educativas de Pucallpa,

siendo un total de 55 hombres y 47 mujeres; a quienes se le aplico los instrumento mediante dos cuestionarios, los resultados obtenidos fueron la correlación de acuerdo a Rho de Spearman de 0,723%, y una significancia bilateral de 0,00 entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente, con un acumulado de 43,1% y 56,9% en las valoraciones de nivel alto y bueno respectivamente. Por último, llegó a la siguiente conclusión: de que existe significación positiva entre liderazgo directivo y desempeño docente, y que ello contribuye a mejorar el servicio educativo, aun en el contexto de pandemia.

2.1.3. Antecedentes Regionales.

Ferruzo (2019) en su tesis "*Liderazgo del director, calidad de gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Daniel Alcides Carrión" – Pasco*", hace referencia que su estudio mide el grado de relación que existe entre tres variables de estudio: liderazgo del director, calidad de gestión educativa y desempeño docente, en una muestra de participantes de la Institución Educativa Emblemática "Daniel Alcides Carrión". Para ello, se utilizó la técnica de Pruebas Estandarizadas y Adaptadas; los Instrumentos que se aplicaron fueron: El Cuestionario de Liderazgo del director en un Centro Educativo, para medir Liderazgo del director; el Inventario de la Calidad de Gestión Educativa (ICGE), para medir Calidad de Gestión Educativa; y el Cuestionario de Evaluación Docente (CED), para medir Desempeño Docente; en una muestra conformada por 300 elementos: 30 docentes y 270 estudiantes. Al realizar los análisis estadísticos, los resultados mostraron precisamente que existe una relación estadísticamente positiva y significativa entre el liderazgo del director, la calidad de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Daniel Alcides Carrión". Conclusiones: Los análisis estadísticos efectuados permiten concluir que las tres variables en estudio están correlacionadas.

Poma (2020) en su tesis "*El liderazgo Pedagógico del director y El Clima Escolar en la Institución Educativa N° 35002 "Zoila Amoretti de Odría*" – Pasco – 2016", Menciona que el tipo de su investigación fue no experimental, tuvo como objetivo determinar la relación entre Liderazgo pedagógico del director y Clima escolar a través los docentes y padres de familia del 6to grado de la Institución Educativa N° 35002 "Zoila Amoretti de Odría" – Pasco- 2016. La investigación se desarrolló en la Institución Educativa N° 35002 "Zoila Amoretti de Odría" con docentes y estudiantes del 6to. grado, con una muestra de 06 docentes y 60 padres de familia de igual cantidad de población. En base al diseño de la metodología, a fin de relacionar las variables entre Liderazgo Pedagógico del director y Clima Escolar; se aplicó una escala para ambas variables tanto para docentes y padres de familia. Cuyo resultado, después del tratamiento estadístico con rho de Spearman se halló una correlación media positiva de .698**, entre ambas variables. Esto nos indica que el liderazgo pedagógico del director se relaciona con el Clima escolar en la institución educativa N° 35002 "Zoila Amoretti de Odría" – Pasco- 2016.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo

Dentro de la literatura investigativa existe un sin número de definiciones de Liderazgo, que es común en lo referente a los conceptos de dirección e influencian tal como lo menciona Chiavenato (2001), sobre el liderazgo que es la capacidad de influenciar a sus subordinados para lograr alcanzar sus metas dentro una organización.

Para Dafta, y Lana (2008), refiere que el liderazgo es una relación que ejerce influencia entre el líder y sus seguidores, los cuales pretenden realizar cambios y resultados reales con el propósito que persiguen. Y Marchand (2004), manifiesta que "El liderazgo es una cualidad personal; como un padre que es

perfecto e infalible, se reproduce esa fijación hacia nuestros líderes, considerándolos más grandes, más inteligentes, más capaces, más brillantes que nosotros, que tienen un mejor criterio, interactúan más, trabajan bien bajo presión, toman decisiones, tienden a tomar el control o mando y se sienten seguros de sí mismo" (p7).

2.2.2. Estilos de Liderazgo

A continuación, se presentan algunos estilos de liderazgo que son estudiados de forma recurrente en la administración, vinculados a directores de establecimientos educativos.

2.2.2.1. Liderazgo Autocrático

El líder autocrático es un líder que no informa, no da explicaciones de sus objetivos, tampoco motiva y la autoridad se mantiene en base a amenazas económicas o recompensas. No toma en cuenta las opiniones de sus subordinados para tomar una decisión, ni considera la posibilidad de dar explicaciones (Gómez 2017).

La principal preocupación de un líder autocrático es que sus subordinados rindan en el trabajo, manteniendo en segundo lugar el bienestar personal, en general considera a sus subordinados como poco confiables, irresponsables y con la necesidad de ser supervisados continuamente para obtener buenos resultados (Rivera 2020)

Según Escandón-Barboza y Hurtado-Ayala (2016) las características de un liderazgo autocrático es el que sigue:

1. Los subordinados no participan en el proceso de toma de decisiones, todas las decisiones se toman sin el acuerdo de los subordinados;
2. Regla de "mano dura" con los subordinados;

3. Los directivos son inflexibles;
4. Los líderes se niegan a explicar su compartimiento:
5. Los directivos cambian las obligaciones de los subordinados, con un acuerdo previo;
6. Los directivos establecen meticulosamente las tareas y métodos y no dan un espacio flexible para las decisiones y la iniciativa de los empleados". (p. 140)

Para Ojeda (2017) este estilo de liderar es bueno para tomar decisiones rápidas cuando los integrantes de grupo no llegan a un acuerdo o cuando la complejidad de la situación lo amerite; por ejemplo, se debe tomar decisiones para despedir un subordinado., lo cual no es recomendable en temas complejos como lo señala Zuzana (2015).

Cabe señalar, que existen casos exitosos de liderazgo autocrático, es aquí cuando el líder es respetado y apreciado por sus subordinados, que podría calificársele como un liderazgo carismático; pero esto depende de las características individuales de cada persona y la capacidad que tiene para comunicarse con sus subordinados. (Gómez 2017)

2.2.2.2. Liderazgo Democrático

A diferencia del liderazgo autocrático, en este estilo de liderar participan todos los integrantes del grupo de trabajo en la toma de decisiones (Robbins y Coulter 2013). La intervención del líder es solamente para mejorar aspectos técnicos o de relaciones humanas (Ayoub, 2010)

En este liderazgo, si bien es cierto que el líder consulta con su equipo sobre las descojones a tomar, sin embargo, la decisión la responsabilidad final es suya y al final el responderá por los resultados del trabajo (Lozado, 2013). Su autoridad se basa en el nivel técnico y conocimiento del trabajo, así mismo cabe destacar que el trabajo lo hace como cualquier integrante del grupo (Zuzana, 2015)

Según Escandón-Barbosa y hurtado-Ayala, (2016), las características del liderazgo democrático son:

1. Los subordinados participan activamente en la toma de decisiones.
2. Antes de implementar un cambio, los líderes consultan a sus subordinados.
3. Se realizan reuniones de trabajo entre los directivos y sus subordinados para discutir sobre el desarrollo de sus tareas.
4. Toda información relevante, los líderes hacen de conocimiento de sus subordinados.
5. Los líderes se dedican gran parte de su trabajo a relacionarse con los miembros del grupo y así conocer sus ideas.

Según Gonus y Gallo, (20º3), manifiesta que este estilo es preferible si se busca resultados de calidad ya que se toman su tiempo para discutirlo en grupo y ellos se involucran aportando ideas lo que mejora la efectividad de resultados.

2.2.2.3. Liderazgo Laissez – faire

Laissez – faire, es una expresión francesa que significa "dejar hacer". Y la realidad es que este estilo de liderazgo corresponde a una ausencia del mismo. En este caso el directivo interviene poco o nada sobre las decisiones que los subordinados toman (Robbins y Coulter 2013). Confía plenamente en sus subordinados para alcanzar los objetivos planteados (Gómez 2017) y solo interviene para resolver dudas (Ayoub, 2010).

La característica principal del liderazgo "dejar hacer" es que delega la mayoría de sus responsabilidades y no realizan un control estricto sobre las decisiones que toman, no suelen intervenir y mantienen una actitud pasiva (Furtnert et al, 2013).

Sin embargo, para Gómez, (2017) manifiesta que este tipo de dirigir, en si no es liderar, porque no asumen su responsabilidad y a la vez ejercen poco control. La falta de liderazgo provoca muchas veces rivalidad entre miembros del equipo de trabajo, creándose divisionismo formando grupos opuestos (Zuzana 2015)

2.2.2.4. Liderazgo Transaccional

En este estilo de liderazgo el equipo de trabajo, aceptan la dirección del líder a cambio a cambio de una retribución, es considerado como la dirección más común, con cierto grado de autoritarismo menor que el liderazgo autocrático (Praderas 2015). El líder tiene atribuciones para sancionar a quienes no cumplan sus obligaciones y la sanción puede ser económica, o puede ocurrir lo contrario es decir premiaciones por el cumplimiento en la misma forma o con bonos u otros incentivos (Ayoub, 2010)

Rabinowitz, (2016), manifiesta que, existe una transacción efectiva, en donde los empleados se comprometen a obedecer en forma fiel y profesional, las instrucciones en beneficio de la institución y a cambio reciben una retribución económica pactada. Este tipo de liderazgo es efectivo para realizar tareas de corto plazo, en donde no existe una solicitud de iniciativa o innovación alta, es utilizada en muchas instituciones y/o empresas (Gómez 2017).

2.2.2.5. Liderazgo Transformacional

Burns, (1978), introduce el término liderazgo transformacional, relacionando a los políticos con sus seguidores, como una relación en donde los líderes y seguidores trabajan juntos para llegar a un nivel más alto de la moral y la motivación más tarde, Bass (1985) desarrollo el concepto de liderazgo transformacional como opuesto a la transaccional y es introducido al ámbito de liderazgo en la empresa. Los líderes transformacionales infunden motivación para

alcanzar las metas y objetivos de los seguidores promoviendo la generación y desarrollo de grupos y organizaciones.

Según Zelman, (2015), manifiesta que el liderazgo transformacional se sustenta en las siguientes características: carisma o influencia idealizada, comportamiento de líder como se hace admirable como un modelo a seguir por sus seguidores. Y esto se refiere a como un líder articula una visión que anima a los demás basado en sus logros, el líder apoya el desarrollo profesional y creativo de sus seguidores generando instancia para que ello ocurra. En cuanto a la atención personal, el líder responde de acuerdo con las necesidades de cada seguidor. De igual modo considerando el aporte que este hace a la organización, lo que conlleva a una satisfacción y la mayor efectividad del personal que trabaja en una institución educativa.

Las características del liderazgo transformacional son los siguientes;

1. Visión compartida, consensos y expectativas. Vinculadas a los propósitos.
2. Apoyo individual, estimulo intelectual, modelo de ejercicio profesional. Vinculado al desarrollo de las personas.
3. Descentralización de responsabilidades y autonomía de los profesores. Vinculada a la estructura.
4. Promoción de una cultura propia y colaborativa. Vinculada a la cultura (Leithwood, 1994)

Las dimensiones de gestión se fundamentan en la preocupación por el personal, el apoyo instructivo, monitoreo de las actividades de la escuela y en la construcción de relaciones con la comunidad. Los líderes exitosos crean un fuerte sentido de compromiso con la organización, y crea una visión que, compartida por todos muestran altas expectativas de los logros y de las personas (Leithwood y Reihl, 2005)

Para Lozado, (2013) incrementa otras características que distinguen a los líderes transformacionales que son:

1. El líder es carismático, los miembros del equipo lo admiran y lo tratan de imitar.
2. Tiene alta capacidad de comunicación para hacer llegar su visión a los miembros del equipo en una forma clara.
3. Alta capacidad intelectual.
4. Alta empatía, para conocer las necesidades de cada miembro del equipo.
5. Paciencia, cordialidad y buen carácter.

El directivo que aplica este tipo de liderazgo es un líder real de su equipo y de gran presencia, quien dedica gran parte de su jornada en relacionarse con sus subordinados; para orientarlos, apoyarlos y entusiasmarlos en su trabajo, conoce sus inquietudes. Y para ello crea un ambiente organizacional estimulante, con una visión que busca un cambio positivo en las personas a su cargo, lo que impacta en un mejor rendimiento y mejores resultados (Gómez 2017; Rabinowitz, 2016)

2.2.2.6. Liderazgo Educativo

Este liderazgo está directamente relacionado con el rol del director en una institución educativa, que beneficia principalmente al estudiante. En tal sentido Arcaya-Guzmán et al, (2019) está de acuerdo con el concepto que dice, que el liderazgo educativo llevado a cabo por el director de una institución educativa es la clave en la consecución de mejoras en el aprendizaje de los estudiantes practicando una buena gestión de recursos humanos asi como uso de materiales de la institución educativa.

Según Deng et al, ((2019), resalta que el liderazgo educativo no solo se aplica a nivel directriz, concerniente al director de la institución educativa, sino también a nivel de aula con los docentes, motivando la mejora de las actividades

que tienden a lograr un excelente desempeño en cada uno de los estudiantes. Y a la vez cabe señalar que también el estudiante puede ser líder en el aula, y es importante orientarlos desde el principio.

2.2.2.7. Liderazgo Adaptativo

En estos últimos tiempos existe diversos enfoques de liderazgo, y uno de ellos está llamando la atención es el denominado liderazgo adaptativo que según Gutiérrez, (2019), se fundamenta en las relaciones interpersonales con las personas que conforman una institución o comunidad, para desarrollar sus objetivos en la práctica, los que han sido propuestos de modo teórico, con la ayuda de conceptos de sociología predominante.

2.2.2.8. Liderazgo directivo

Para Anderson, (2010), referente al liderazgo directivo en un centro educativo, es la influencia que ejercen los lideres sobre el desarrollo de clases de los docentes e indirectamente sobre los estudiantes. En el cual su desempeño se ve reflejada por la motivación y sus habilidades. Así mismo influye la organización y los materiales utilizados en el desarrollo de su trabajo, cabe señalar que este último corresponden al aula de clase y la escuela como organización. También estas condiciones son susceptibles a la influencia de las acciones del directivo escolar.

> Morales (2016), en su trabajo de investigación *Liderazgo Directivo*, manifiesta que el liderazgo que es la primera condición universal de la humanidad. Que nace en la familia, y enfatiza que los padres son los que influyen en sus cualidades para que ese liderazgo sea positivo o negativo y que solo el tiempo las instituciones y/u organizaciones que lo albergan

mostraran esas características y los distinguirán por su tipo de liderazgo. (p. 87).

En resumen, el ser humano en el proceso de su desarrollo como persona que va logrando y consolidando su personalidad cogiendo las diferentes experiencias de la sociedad, sus padres, amigos, la escuela, para cuando ya sea mayor de edad pueda consolidarse como líder capaz de mejorar las debilidades que pudo observar de su entorno a lo largo de su crecimiento. Según Jones y George (2006) manifiesta que el liderazgo es "el proceso por el cual una persona ejerce dominio sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a conseguir los objetivos del grupo o de la organización". (p.674).

Mientras para Chiavenato (2008), manifiesta que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida ante una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana o la consecuencia de uno o más objetivos específicos.

Para Martínez (2015), el liderazgo "Es el cúmulo de destrezas que una persona debe tener para influenciar de manera directa en la forma de pensar y/o de actuar de una o varias personas. Utiliza la motivación para alcanzar los objetivos a través del cumplimiento de cada una de sus tareas. Con un desempeño eficiente que facilita los logros de objetivos a través de la utilización de diferentes herramientas. Un valor agregado de todo líder es el carisma y la seguridad al expresarse; además de la capacidad para establecer relaciones sociales". (p. 34).

2.2.8.1. Liderazgo Directivo y su Importancia

En lo referente a liderazgo directivo, Díaz (2015) señala que este tipo de liderar es asumido por una persona cuyas funciones son brindar información a sus dirigidos acerca de las diversas tareas que deben de hacer, para cumplir y hasta la manera de como las van a realizar, para que las puedan cumplir dentro de la

organización, refiriéndose que se trata de una forma en que el líder ordena a sus dirigidos empleando mecanismos como su autoridad.

El MINEDU (2011) señala que el liderazgo directivo es la capacidad para influir en la manera de actuar de los agentes educativos llámese docentes, educandos o padres de familia con la finalidad decidida. Esta influencia puede ser positiva, cuando se desarrolla buscando el beneficio para todos; o negativa, cuando la influencia se desarrolle con fines perjudiciales.

Hernández (2008), desde la mirada de gestión escolar conceptualiza al liderazgo directivo como una actividad que el director escolar realiza para promover al interior de su institución profesores con acciones necesarias para el mejoramiento del logro de las competencias de los estudiantes, definir la visión de la institución y gestionar recursos y estructuras, se refiere a la capacidad para establecer una concepto colectivo y dinámico de formas de alcanzar correctamente los objetivos principales de una escuela.

Los "líderes eficientes" -son aquellos que logran activar las condiciones de los docentes e impulsan los aprendizajes- mostrando un repertorio diversificado de prácticas (Leithwood et al, 2007).

Por su parte Farre y Lasheras (2002) hace referencia que un liderazgo directivo es una distinción por la capacidad de establecer guías, en la organización del trabajo poniendo especial atención a los objetivos, y metas, ya que mantiene al grupo centrado en una misión. Es decir, un líder directivo es capaz de impulsar el orden adecuadamente (p. 125)

2.2.8.3. Características o Dimensiones del Liderazgo Directivo

Según, Leithwood (1994) señalo las siguientes características de liderazgo como dimensiones y son las siguientes:

- ***Liderazgo para establecer direcciones;*** se refiere a las prácticas que desarrolla el líder para guiar el desarrollo de una institución educativa, el establecimiento de prácticas de liderazgo, visión y objetivos de forma coordinada. Se necesita de un liderazgo efectivo que permita a los agentes educativos sentirse parte importante en el cumplimiento de los objetivos establecidos y el logro de los aprendizajes programados, así como desarrollar en aquellos un sentimiento de compromiso común.

- ***Liderazgo para desarrollar Personas;*** se refiere a la habilidad del director como líder para promover las capacidades de los docentes y alumnos que logra que se desarrollen de manera productiva hacia la ejecución de los objetivos de la institución educativa. Buscando la integración entre desarrollo personal y colectivo.

- ***Liderazgo para rediseñar la organización***; son las labores desarrolladas por los directivos con el objetivo de establecer condiciones favorables de trabajo que pueda permitir a los agentes educativos un mayor desarrollo de sus capacidades. Algunas de las prácticas para rediseñar la organización pueden ser el refuerzo de la planificación y realización curricular a través del crecimiento de las relaciones con las familias y agentes externos. Entre las prácticas de liderazgo aparecen las actividades orientadas a desarrollar una cultura colaborativa, en donde se inculca el respeto y confianza entre todos los participantes educativos a través de actividades cooperativas, dando inicio desde la planificación pedagógica, monitoreo y evaluación de los hallazgos adquiridos para ayudar al mejoramiento de la calidad de la educación. El rediseño de la organización no solo abarca actividades desarrolladas dentro de la institución, sino también busca incluir a los agentes educativos en la planificación y ejecución curricular.

- ***Liderazgo para gestionar la instrucción***; la gestión de la instrucción en la institución abarca la dirección de los docentes que inicia desde la implementación de los recursos y materiales, estrategias y métodos de enseñanza, programación y desarrollo de sesiones de aprendizaje. De lo mencionado el rol de los profesores es crear situaciones para mejorar las actividades pedagógicas y toda acción que desarrollen tendrá como objetivo el aprendizaje excelente de los alumnos; implantar ambientes de seguridad y sostener programas extracurriculares. Gestionar la instrucción conlleva a que el educador debe tener la aptitud de orientar a los alumnos, desarrollar prácticas pedagógicas de enseñanza y aprendizaje de calidad.

2.2.3. Afrontamiento al COVID 19

Según lo refiere el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastre CENEPRED, (2020). Ante la crisis en la Salud local, nacional, y mundial, nos hemos visto enfrentados a una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre del 2019, actualmente el Covid 19 es una pandemia que afecta a todos los países del mundo.

Y ante esta emergencia se han ido tomando medidas de contención del Covid – 19, para evitar contagiarse, es así que una de las medidas tomadas por nuestro país fue la cuarentena, el aislamiento para casos sospechosos y el distanciamiento social (D. S. Nº 044–2020-PCM) y posteriormente el uso de mascarillas. Estas medidas no solo implicaban la discontinuidad de los hábitos normales, individuales y colectivos; sino que también trajo consigo consecuencias de nivel psicosocial y de salud mental en toda la población (Gallegos et al, 2020)

Síntomas:

Para hacer referencia, en el Hospital Daniel Alcides Carrión, el más grande de nuestra Región Pasco, los síntomas iniciales más comunes son: Fiebre, tos seca, cansancio; y los síntomas menos frecuentes y que pueden afectan a algunos pacientes se encuentran: Pérdida del gusto o el olfato, congestión nasal, conjuntivitis (enrojecimiento ocular), dolor de garganta, dolor de cabeza, dolores musculares o articulares, diferentes tipos de erupciones cutáneas, náuseas o vómitos, diarrea y escalofríos o vértigo (CENEPRED 2020).

Entre los síntomas de un cuadro grave de la COVID-19 se incluyen: Disnea (dificultad respiratoria), pérdida de apetito, confusión, dolor u opresión persistente en el pecho, temperatura alta (por encima de los 38° C). Otros síntomas menos frecuentes: Irritabilidad, merma de la conciencia (a veces asociada a convulsiones), ansiedad, depresión, trastornos del sueño y complicaciones neurológicas más graves y raras, como accidentes cerebrovasculares, inflamación del cerebro, estado delirante y lesiones neurales.

Transmisión

Según la OMS, (2014). Esta enfermedad es muy contagiosa, es por eso que alcanzo márgenes de pandemia y la forma de transmisión es:

- Una persona puede contraer el COVID 19 por contacto con otra que está infectada por el virus.

- Se transmite de persona a persona a través de gotitas que expulsa una persona enferma al hablar, toser o estornudar.

- Las gotitas pueden ser inhaladas por las personas que están cerca al enfermo o quedarse en cualquier tipo de superficie (pasamanos, mesas, lapiceros, entre otros) y ser tocados por la mano.

- El virus ingresa a nuestro organismo cuando nos tocamos los ojos, la nariz y la boca con las manos sin lavar

2.2.3.1. Implementación de medidas de Emergencias en el Perú

Ante la declaración de Pandemia causada por el COVID – 19 por la Organización Mundial de la Salud, el Perú fue uno de los primeros países de América Latina en decretar el estado de emergencia, mediante el Decreto Supremo Nro. 008 – 2020 – SA, con la finalidad de controlar la expansión del virus SARS-CoV - 2 y tratar de implementar el sistema nacional de salud del país. En este Decreto de urgencia entro en vigor el 15 de marzo del 2020, con los cierres de fronteras e implementación de la cuarentena, así mismo se suspendió varios derechos fundamentales (libertad, seguridad personal. Inviolabilidad de domicilio, tránsito y reuniones). Se suspendieron las actividades en los centros laborales públicos y privados, permitiéndose solo las actividades esenciales como salud, producción y venta de productos farmacéuticos, producción y provisión de alimentos, servicios bancarios y financieros y servicios básicos; la economía nacional se vio reducida a actividades esenciales. El sistema de salud fragmentado y debilitado fue la razón por la que se tomaron tempranas acciones de urgencia según Delgado (2020)

En la Región Pasco el Gobernador Regional, implemento el operativo Tayta que se realizó en los distritos de Chaupimarca y Yanacancha. Donde llegaron a tamizar a una gran cantidad de adultos mayores. También recibieron víveres y tratamiento de ivermectina por parte de los profesionales de la salud. Para fortalecer más acciones contra el covid-19, la autoridad regional realizo las

coordinaciones con el Ministerio del Interior y Salud para ampliar la atención a nivel regional, con el propósito de evitar la propagación del virus.

En el Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido", también se implementaron las siguientes medidas de prevención, como la de cerrar por tiempo indefinido la I.E. y seguir las siguientes recomendaciones, las personas enfermas que presentan síntomas de infección respiratoria aguda deben aislarse por espacio de quince días, como también deben evitar el contacto cercano con personas sanas. Los alumnos, estudiantes, profesores y el personal de la I.E. deben extremar las medidas de higiene y lavarse las manos frecuentemente con agua y jabón especialmente después de toser, estornudar y tocar o manipular pañuelos. Se debe prestar especial atención a la salida y llegada a casa, después de usar el baño, después de los descansos y las actividades deportivas, antes de preparar las comidas o antes de comer cualquier alimento; si no se dispone de agua y jabón, se puede usar una solución hidroalcohólica; evitar, en la medida de lo posible, tocarse los ojos, la nariz y la boca con las manos, entre otras recomendaciones.

2.2.3.2. Efectos de las medidas de emergencias en el Perú.

(Wang, Pan 2020), en su trabajo de investigación "Potential Rapid Diagnostics, Vaccine and Therapeutics", nos manifiesta…Una de las medidas tomadas por el estado fue el confinamiento, el cual fue muy duro porque se vio afectado el bienestar físico y mental de las personas, por los cambios de hábitos y rutinas causando estrés psicosocial, de acuerdo con el primer estudio que analiza el impacto psicológico de la cuarentena por COVID 19 en China

La pandemia y las medidas tomadas para afrontarla han tenido un evidente impacto psicológico en las personas manifestadas en ansiedad, depresión, insomnio, negación angustia y miedo. Las consecuencias psicológicas se adjudican

como efectos directos o indirectos de la misma enfermedad y del confinamiento (Huancaya – Victoria, 2020)

Dentro de la población afectada emocionalmente por esta enfermedad, se encuentra el colectivo docente. Este profesional comúnmente distribuía sus tiempos entre el hogar y las instituciones educativas, ahora esta situación ha cambiada drásticamente en ellos pues el trabajo realizado y las labores domésticas se realizan en el hogar a causa del confinamiento.

Por su parte (Ramos – Huenteo 2020) realizaron un estudio sobre la percepción del docente acerca del trabajo en el contexto de pandemia. Al parecer su rol se centra en las necesidades emocionales de los estudiantes, demandan dominio de las TIC, y a nivel curricular su actuación está en función a las necesidades del contexto y su retroalimentación se da solo con los estudiantes para acceder al internet.

Por lo expuesto, la docencia es una de las profesiones en donde más cuadros de stress, con riesgo a desarrollar desgasten laboral o síndrome de burnout debido al agotamiento emocional y la falta de reconocimiento de su labor como educadores. (Maslach 2009)

En consecuencia, frente a la situación de pandemia y ante la adaptación que se somete el sistema educativo, varios riesgos psicosociales se sobre incrementaros (por ejemplo el stress, los síntomas psicosomáticos, etc.), así como también aparecieron otros nuevos estresores tales como; los propios de implementar un sistema educativo mediato por la virtualidad, la incertidumbre por la pandemia, la situación y necesidades particulares de los estudiantes y las nuevas formas de vinculación con la institución. (Sáez-Delgado *et al 2020)*

2.2.3.3. Definición de Afrontamiento

(Lazarus y Folkman 1984) en su obra *Estrés, Valoración y Manejo*, manifiestan, que el **afrontamiento** es una forma de adaptación a aquellas situaciones dificultosas. Se refiere a tomar estrategias para lidiar con aquellas amenazas y encontrar el equilibrio, estabilidad emocional y social.

Según (Chayput y Roy 2007) *La teoría del Proceso de Afrontamiento y Adaptación*, indica que el afrontamiento también es conocido como los esfuerzos del comportamiento que el individuo realiza para lidiar con la influencia del ambiente, estos esfuerzos se conjuntan para mantenerse.

Entonces, parafraseando se diría que el afrontamiento al COVID 19, es un conjunto de estrategias cognitivas y de conducta de un individuo para lidiar con las consecuencias psicológicas y/o psicosomáticas de la enfermedad del COVID 19.

El afrontamiento y la adaptación son conceptos muy importantes para la calidad de vida de un individuo, porque son fenómenos dinámicos en los cuales se realizan procesos de integración entre el individuo y el entorno, que generan estilos y estrategias para afrontar una situación. (Gutiérrez, 2009, p. 203)

2.2.3.3.1. Estilos de Afrontamiento

(Forsythe y Compas 1987) en su obra *Estrategias focalizadas en las emociones*, manifiesta que existen en realidad varias estrategias posibles de afrontamiento que una persona puede manejar. El uso de unas o de otras en buena medida suele estar determinado por la naturaleza del estresor y las circunstancias en las que se produce. Por ejemplo, las situaciones en las que se puede hacer algo constructivo, favorecen a estrategias focalizadas en la solución del problema, mientras que en las

situaciones en las que lo único que cabe es la aceptación favorecen el uso de estrategias focalizadas en las emociones

Para (Frydenberg 1977) *Afrontamiento para adolescentes*, manifiesta las estrategias de afrontamiento permiten identificar dos estilos o predisposiciones personales para hacer frente las situaciones conflictivas: a) el afrontamiento productivo o funcional que se orienta a la resolución de los problemas o a buscar apoyo en los demás para superar la situación conflictiva. Y b) el afrontamiento improductivo o disfuncional orientado a la evitación o escape (Solis y Vidal; 2009)

En sus estudios (Carver 1997) *Teorías De La Personalidad*, sostiene que las estrategias que se relacionan con un estilo funcional o efectivo marcan la posibilidad de adaptación de la persona a la situación conflictiva, mientras que, en estilos ineficientes o disfuncional de afrontamiento, se valen de estrategias que buscan la evitación y el distanciamiento del estresor, en lugar de resolver el conflicto, por lo que el nivel de estrés se mantiene.

2.2.3.3.2. Estrategias de Afrontamiento

En épocas de pandemias, cobra importancia desarrollar estrategias activas de afrontamiento a fin de poder controlar los estresores negativos de la situación de crisis (Urzua et al; 2020). En especial, aquellas estrategias de afrontamiento psicosocial orientados al apoyo y a la conducta prosocial resultan fundamentales (Gallegos, et al; 2020). Algunos estudios, manifiestan la importancia del apoyo social en la etapa de confinamiento por parte de las familias (J. Mella-Morambuena, 2020). De hecho, se plantea el desafío de fortalecer mediante la intervención o la prevención el desarrollo de habilidades centradas en la resolución de problemas, es decir,

estrategias activas que permitan una adecuada adaptación a la situación de crisis (A. Gori, E. Topino, and A. Di Fabio; 2020). Bien podría ponderarse el desarrollo del llamado coping positivo, que propone ver la situación conflictiva como un reto u oportunidad, generando control emocional necesario para escoger aquellas estrategias de afrontamiento que resulten mucho mejor para resolver la situación (A. Ortega Maldonado and M. Salanova Soria; 2016)

Brief COPE consta de las siguientes escalas para evaluar el Afrontamiento

- **Afrontamiento Activo**; refiere a comportamientos o acciones concretas a fin de eliminar o mitigar las consecuencias del estresor
- **Planificación;** implica diseñar estrategias y acciones concernientes para afrontar una situación hostil.
- **Apoyo emocional;** implica la búsqueda de simpatía y comprensión por parte de otras personas ante la situación adversa, que permite la contención emocional por parte de ellas.
- **Apoyo social;** procura ayuda o consejo de otras personas respecto de que debe hacer frente a la situación conflictiva, buscando un apoyo instrumental por parte de los otros.
- **Aceptación;** implica admitir que la situación estresante es real.
- **Reinterpretación positiva**; consiste en ver el lado positivo de la realidad, buscar opciones y posibilidades a partir de ella, que permitan mejorar y superar el riesgo.
- **Humor;** permite reírse y hacer bromas sobre las situaciones adversas.
- **Religión;** es intensificar las creencias y actividades religiosas ante un evento estresante.
- **Autodestrucción;** concentrarse en otros proyectos y actividades que permitan distraerse del estrés.

- **Desahogo;** permite expresar y descargar los sentimientos de malestar emocional que ocasiona el estresor.
- **Desconexión**; se trata de desconexión conductual, que permite reducir los esfuerzos por superar el conflicto, incluso abandonando el esfuerzo para alcanzar las metas en las cuales infiere el estresor.
- **Negación;** consiste en negar que ha ocurrido un determinado suceso estresante.
- **Uso de sustancias**; cuando se toma alcohol, medicamentos y otra sustancia, como paliativo para sentirse mejor y poder soportar lo que causa estrés.
- **Autoinculpación**; significa criticarse o culparse así mismo por la presencia del estresor.

2.3 Definición de términos

Liderazgo; para Chiavenato, (1993), dice que "liderazgo es la influencia interpemrsonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos"

Directivo; Persona que tiene a su cargo junto con otras personas la dirección o el mando de una empresa, una institución o una agrupación.

Liderazgo directivo; MINEDU (2011), es la capacidad para influenciar personas con la forma de actuar tanto de docentes alumnos y padres de familia, y dependiendo de sus principios pueden ser negativos y/o positivos.

COVID 19; Los coronavirus son una familia de virus que pueden causar enfermedades como el resfriado común, el síndrome respiratorio agudo grave, en 2019 se identificó un nuevo coronavirus como la causa del brote de una enfermedad que se originó en China, El virus se conoce como coronavirus 2 del

síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2). La enfermedad que causa se llama enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19). En marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de la COVID-19 como pandemia.

Pandemia; Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) define "Se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad".

Estrés; El Instituto Nacional para la Seguridad y salud Ocupacional (NIOSH 1999), define el **estrés** como "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción".

Ansiedad; es una emoción normal que se experimenta en situaciones en las que el sujeto se siente amenazado por un peligro externo o interno.

Depresión; es un trastorno mental caracterizado fundamentalmente por un bajo estado de ánimo y sentimientos de tristeza, asociados a alteraciones del comportamiento, del grado de actividad y del pensamiento y es la principal causa de problemas de salud y discapacidad en todo el mundo. Según las últimas estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), más de 300 millones de personas viven con depresión.

Síndrome de Burnout; La definición más aceptada es la de Maslach (2009), que lo describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. El síndrome de desgaste profesional o burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral.

La Aceptación; Según la Real Academia Española define aceptar como: "Recibir voluntariamente y sin oposición lo que se da, se ofrece y encarga" y." aprobar, dar por bueno, acceder a algo y asumir resignadamente un sacrificio, molestia o privación"

Afrontamiento; Lazarus y Folkman (1984), es una forma de adaptación a aquellas situaciones dificultosas. Se refiere a tomar estrategias para lidiar con aquellas amenazas y encontrar el equilibrio, estabilidad emocional y social

Coping; La escala Multidimensional Coping Inventory (MCI) fue construida por Endler y Parker (1990) en Canadá para evaluar tres estilos de afrontamiento: estrategias orientadas a la tarea, orientadas a la emoción y orientadas a la evitación.

Los Estilos de Afrontamiento; son «aquellos procesos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo» Lazarus y Folkman (1986)

Estrategias de Afrontamiento; Según Lazarus y Folkman (1984), las estrategias de afrontamiento constituyen herramientas o recursos que el sujeto desarrolla para hacer frente a demandas específicas, externas o internas

Brief COPE; Versión abreviada del inventario cope un cuestionario de autoinforme desarrollado para evaluar una amplia gama de respuestas de afrontamiento. Actualmente, es una de las medidas de estrategias de afrontamiento mejor validadas y más utilizadas.

2.4 Hipótesis

Hipótesis General

Hg Existe relación positiva entre el liderazgo directivo y afrontamiento al COVID -19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021

Hipótesis Nula

Ho No existe relación positiva entre el liderazgo directivo y afrontamiento al COVID -19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021

Hipótesis Alternativas

H1 Existe relación positiva entre liderazgo para establecer direcciones y afrontamiento al COVID -19 en los docentes del Centro Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021.

H2 Existe relación positiva entre el liderazgo para desarrollar personas y afrontamiento al COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021

H3 Existe relación positiva entre el liderazgo para rediseñar la organización y afrontamiento al COVID – 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido "- Pasco 2021.

H4 Existe relación positiva entre el liderazgo para gestiona la instrucción y afrontamiento al COVID – 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido "- Pasco 2021.

2.5 Variables

Las variables a considerar en la investigación son:

2.5.1 Primera Variable: Liderazgo Directivo

2.5.2 Segunda Variable: Afrontamiento del COVID 19

2.6 Operacionalización de variables

Cuadro 1

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores
LIDERAZGO DIRECTIVO	Los “líderes efectivos” -son aquellos que logran movilizar las condiciones de los docentes e impactar en los aprendizajes- muestra un mismo repertorio de prácticas (Leithwood et al, 2007).	La variable liderazgo directivo será medida por una encuesta preparada en base a las 4 dimensiones propuesta, constituida de 24 ítems que será calificado en formato de tipo Likert siendo los valores de cero a cuatro, el cero "nunca", el uno "casi nunca", el dos “a veces”, el tres "casi siempre" y el cuatro "siempre"	Liderazgo para establecer direcciones	Construcción de una visión compartida Proponer la aceptación de objetivos grupales. Motivación por el propio trabajo Generación de altas expectativas.
			Liderazgo para desarrollar personas	Atención y apoyo individual a los estudiantes y/o tutores. Atención y apoyo individual a los docentes. Construye habilidades que requiere el personal Interacción permanente con docentes y estudiantes
			Liderazgo para rediseñar la organización	Construir una cultura colaborativa Estructura una organización que facilite el trabajo Crea una relación productiva con la familia y la comunidad Conectar a la escuela con su entorno y sus oportunidades
			Liderazgo para gestionar la instrucción	Dotación de personal provee apoyo técnico a los docentes Monitorea las practicas docentes Evita las distracciones en el trabajo

Elaboración Propia

Cuadro 2

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores
AFRONTAMIENTO AL COVID 19	El afrontamiento y la adaptación son conceptos muy importantes para la calidad de vida de un individuo, porque son fenómenos dinámicos en los cuales se realizan procesos de integración entre el individuo y el entorno, que generan estilos y estrategias para afrontar una situación. (Gutiérrez, 2009, p. 203)	Brief COPE 28 modificada, es el instrumento que se utilizara para medir el afrontamiento del COVID. 19. Esta encuesta consta de 14 escalas y 28 ítems, que se calificaran en un formato del tipo Likert, siendo los valores de cero a cuatro, el cero "nunca", el uno "casi nunca", el dos “a veces”, el tres "casi siempre" y el cuatro "siempre"	Afrontamiento activo o centrado en el problema-	Afrontamiento activo Planificación Apoyo emocional Apoyo social
			Afrontamiento pasivo o centrado en la emoción.	Aceptación Reinterpretación positiva Autoinculpación Religión Auto distracción
			Afrontamiento de Evitación	Desahogo Desconexión Negación Uso de sustancias humor

Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Ámbito temporal y espacial

La investigación está comprendida en el año lectivo 2021 que van desde los meses de marzo a diciembre en el Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido", ubicado en el Distrito de Yanacancha, Departamento y Provincia de Pasco.

3.2 Tipo de investigación

Según, Hernández Sampieri (2014), la investigación es No Experimental, de tipo Descriptivo porque se utilizó encuestas para el análisis de las variables, liderazgo directivo y afrontamiento del COVID 19, donde se estudió sus propiedades y fenómenos, cuantificándolos en base a los datos estadísticos recolectados.

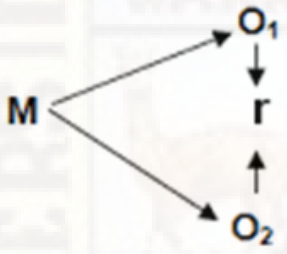
3.3 Nivel de investigación

La investigación es de nivel correlacional porque se está dando a conocer el grado de relación que tiene las variables Liderazgo Directivo y Afrontamiento al COVID – 19, que han demostrado tener relación significativa, (Hernández Sampieri 2014).

3.4 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de corte transversal ya que sólo se medirán las variables de interés en los individuos en un momento dado para ratificar las hipótesis generadas en un principio El alcance de esta según Hernández Sampieri, (2014) es correlacional ya que el objetivo principal respondió a la evaluación del vínculo entre las dos variables de estudio.

El esquema que se trabajará en la investigación responde a:



Dónde:

M = Corresponde a la muestra de estudio

O_1 = Variable 1 (liderazgo directivo)

O_2 = Variable 2 (afrontamiento del covid 19)

r = Es la posible RELACIÓN entre Q1 y Q2

3.5 Población y muestra

3.5.1. Población

La población estáv constituida por los 11 personales entre Director y Docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “María Parado de Bellido”, Denominada también universo, es un conjunto finito o infinito de elementos o sujetos, como sostienen muchos autores entre ellos Hernández Sampieri, (2014) en la que identifican de distas formas, familias de una comunidad o vivienda en el contexto en que se presenta.

En consecuencia, la población objetiva de estudio son los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “María Parado de Bellido”

Tabla 1

Población *Para el Estudio*

Cargo	Cantidad
Director	1
Docentes	10
TOTAL	11

Elaboración propia

3.5.2. Muestra

Está constituida por el 100% de la población por ser una cantidad manejable; de acuerdo con Ramírez (1997), manifiesta que la muestra es censal y considera a todas las unidades de investigación como muestra. En consecuencia, es una muestra censal.

3.6 Técnicas e instrumento para recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos para la presente investigación son:

1. **Cuestionario sobre Liderazgo Directivo.**

   El cuestionario está compuesto por 24 ítems en función de sus dimensiones: liderazgo para establecer direcciones, liderazgo para desarrollar personas, liderazgo para rediseñar la organización, liderazgo para gestionar la instrucción. Teniendo como opciones de respuesta: S = Siempre, CS = Casi siempre, AV= A veces, CN= Casi nunca y N= Nunca.

Ficha Técnica del Cuestionario para Liderazgo Directivo

Nombre del instrumento:	Cuestionario de liderazgo directivo
Autor:	Luis Angel, YUPARI CRISTOBAL
Año:	2021
Forma de aplicación:	Virtual
Dirigido a:	Docentes de la institución
Duración de la entrevista:	de 15 a 20 min.
Objetivo del instrumento:	Determinar el grado de liderazgo directivo
Contenido:	Información general, dimensiones e ítems
Dimensiones:	4 con 6 ítems respectivamente
Ítems:	24 de respuesta única
Opciones de respuesta:	Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.
Validación:	Corregido y aprobado por expertos
Confiabilidad:	Realizada con el alfa de Cronbach

Cuadro 3

Fiabilidad de Variable 1

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	24

Elaboración propia

2. Cuestionario sobre Afrontamiento al COVID 19

El cuestionario está compuesto por 28 estrategias y/o ítems, en función de los estilos de afrontamiento, teniendo como respuesta: S = Siempre, CS = Casi siempre, AV= A veces, CN= Casi nunca y N= Nunca.

Ficha Técnica del Cuestionario para Afrontamiento al COVID 19

Nombre del instrumento: Cuestionario de Afrontamiento al COVID 19

Autor: Luis Angel, YUPARI CRISTOBAL

Año: 2021

Forma de aplicación: Virtual

Dirigido a: Director y Docentes de la institución

Duración de la entrevista: de 15 a 20 min.

Objetivo del instrumento: Valorar el grado de afrontamiento

Contenido: Información general, dimensiones e ítems

Dimensiones: 3. 2 con 10 y 1 con 8 ítems respectivamente

Ítems: 28 de respuesta única

Opciones de respuesta: Nunca,

Casi nunca,

A veces,

Casi siempre

y siempre.

Validación: Corregido y aprobado por expertos

Confiabilidad: Realizada con el alfa de Cronbach

Cuadro 4

Fiabilidad de Variable 2

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	28

Elaboración propia

3. **Confiabilidad del Instrumento**

Se trata de establecer la precisión de un instrumento que está asociado al error, lo que implica un menor grado de error en el recojo de información. Y el alfa

de Cronbach específicamente identifica la fiabilidad como una consistencia interna.

Cuadro 5

Escala de valores del grado de confiabilidad del alfa de Cronbach

Escala	Valor
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.90 a 1

Elaboración propia

Cuadro 6

Resumen de Grado de Confiabilidad de INSTRUMENTOS UTILIZADOS

N.º	Instrumentos de Medición	Estadística de Fiabilidad	N.º de Elementos	Escala
1	Cuestionario de Liderazgo Directivo	,863	24	Fuerte confiabilidad
2	Cuestionario de Afrontamiento al COVID 19	,877	28	Fuerte confiabilidad

Elaboración propia

3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

La técnica usada en el procesamiento de datos fue manual en el ordenamiento de la información agrupadas por sus cualidades semejantes, luego compiladas y digitadas a una base de datos.

Así mismo para la tabulación se usó la técnica automatizada mediante el uso del software SPSS Versión 21, en el que se realizó el análisis descriptivo e inferencial.

3.8. Orientación Ética

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

El desarrollo de la tesis está orientado por los siguientes principios:

3.8.1. Principio de respeto, en toda acción e intención, en todo fin y en todo medio, trata siempre a cada uno, a ti mismo y a los demás, con el respeto que le corresponde por su dignidad y valor como persona. Todo ser humano tiene dignidad y valor inherentes, solo por su condición básica de ser humano. El valor de los seres humanos difiere de lo que poseemos, los objetos que usamos, las cosas tienen un valor de intercambio, son reemplazables. Los seres humanos, en cambio, tienen valor ilimitado puesto que, como sujetos dotados de identidad, pensantes y capaces de elegir, somos únicos e irreemplazables.

3.8.2. Principio de no-malevolencia y de benevolencia. En todas y en cada una de tus acciones, evita dañar a los otros y procura siempre el bienestar de los demás.

3.8.3. Principio de doble efecto. Busca primero el efecto beneficioso. Dando por supuesto que tanto en tu actuación como en tu intención tratas a la gente con respeto, asegúrate de que no son previsibles efectos secundarios malos desproporcionados respecto al bien que se sigue del efecto principal. El principio de respeto no se aplica sólo a los otros, sino también a uno mismo. Así, para un profesional, por ejemplo, respetarse a uno mismo significa obrar con integridad.

3.8.4. Principio de integridad. Compórtate en todo momento con la honestidad de un auténtico profesional, tomando todas tus decisiones con el respeto que te debes a ti mismo, de tal modo que te hagas así merecedor de vivir con plenitud tu

profesión, con conocimiento profundo del arte, con absoluta lealtad a las normas deontológicas y buscando el servicio a las personas y a la sociedad por encima de los intereses particulares.

CAPÍTULO IV

PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis de información

La población para el presente estudio "Liderazgo directivo y afrontamiento del COVID – 19 en los docentes en el CEBA "María Parado de Bellido" Pasco 2021" esta detallada de la siguiente manera:

Tabla 2

Descripción de la población

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Masculino	6	54,5
	Femenino	5	45,5
	TOTAL	11	100,0

Elaboración propia Fuente: datos de campo

Descripción; según la tabla 2 se puede observar que del 100% de la población en estudio, él 54,5% son del género masculino y el 45,5% pertenecen al género femenino, es decir que la población masculina es mayor en número que la población femenina. como se muestra en el siguiente grafico

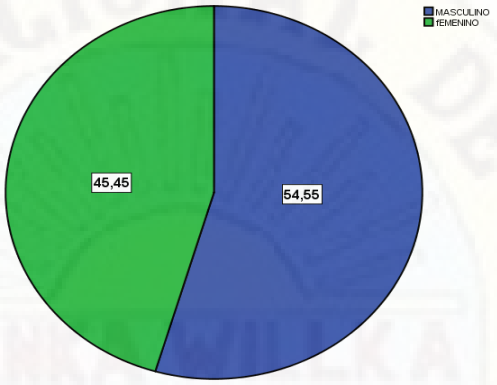


figura 1 ***Porcentaje de la población por género***.

Tabla 3

Descripción de los rangos de edad de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	36 - 45	5	45,5
	46 - 55	2	18,2
	56 - 65	4	36,4
	Total	11	100,0

Elaboración propia Fuente: datos de campo

Descripción: en la tabla 3, se puede observar que del 100% de los docentes encuestados el 45,5% se encuentran en el rango de edad 36 y 45 años, el 18,2% se encuentran en el rango de edad entre 46 y 55 años, y el 36,4% se encuentra en el rango de edad de 56 y 65 años; siendo la población más grande los docentes que se encuentran en el rango de edad de 36 y 45 años, como se muestra en el gráfico.

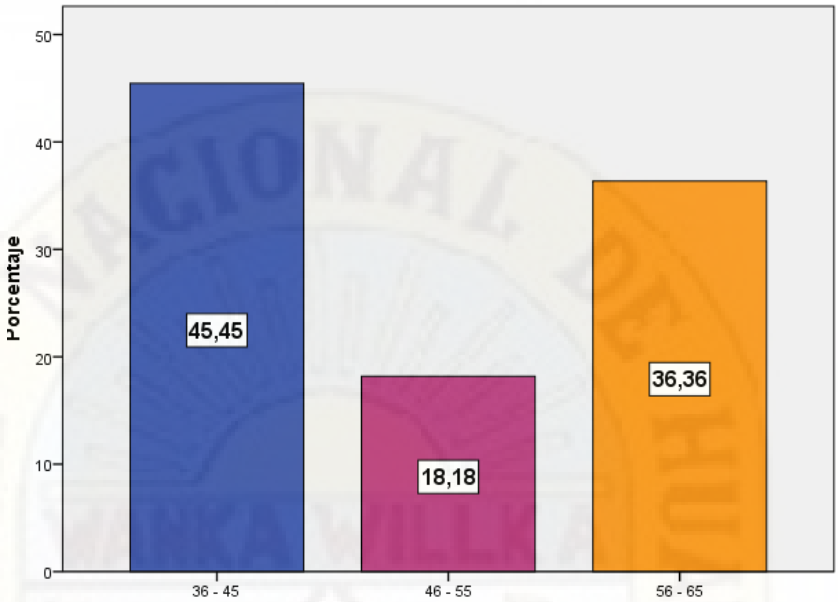


figura 2 8 Rango de edades de los docentes

Tabla 4

Descripción de la condición laboral de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nombrado	8	72,7
	Contratado	3	27,3
	TOTAL	11	100,0

Elaboración propia Fuente: datos de campo

Descripción; en la tabla 4 se puede apreciar que del 100% de los docentes encuestados el 72,7% de los docentes son nombrados, mientras que el 27,3% solo están en condición de contratados como se puede observar en el siguiente gráfico.

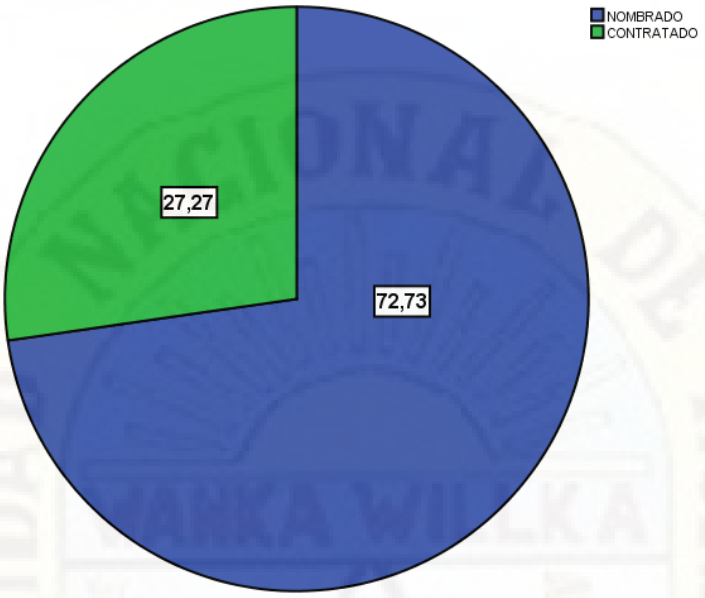


figura 3 Condición laboral de los docentes

Tabla 5

Descripción del ambiente de trabajo en cuarentena

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Biblioteca/Oficina	2	18,2
	Sala	4	36,4
	Dormitorio	2	18,2
	Otro	3	27,3
	TOTAL	11	100,0

Elaboración propia Fuente: datos de campo

Descripción; en la Tabla 5 se observa que del 100% de docentes 18,2% transmite sus clases de sus bibliotecas u oficinas, el 36,4% lo hace desde su sala, el 18,2 lo realiza desde sus dormitorios y el 27,3% lo realiza desde otro ambiente fuera de la vivienda.

Lo que indica que los docentes se han tenido que adatarse (afrontar), a su espacio personal para transmitir sus clases y cumplir con su función, siendo la biblioteca u oficina los ambientes mas utilizados y la sala y dormitorios los menos utilizados para este caso, así mismo cabe mencionar que los otros ambientes utilizados por los docentes han sido el salón de clase y el local comunal para poder desarrollar sus clases, mostrando un alto nivel de afrontamiento activo.

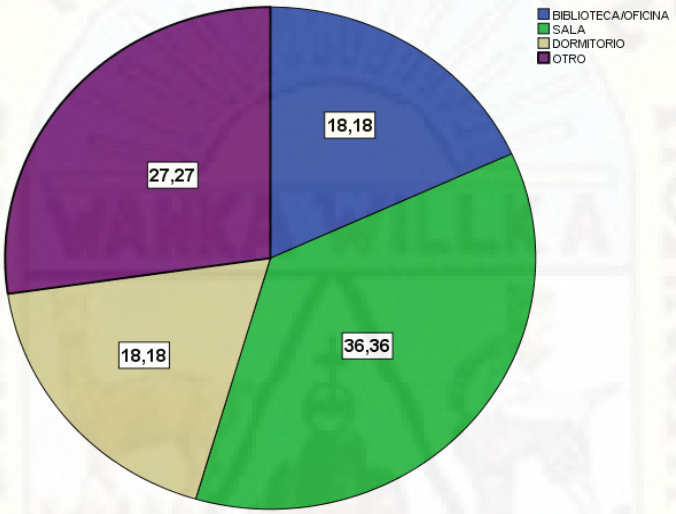


figura 49 Descripción de los ambientes de trabajo

Para determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y el afrontamiento al COVID - 19 por los docentes en el CEBA "María Parado de Bellido" - Pasco 2021, analizaremos las siguientes tablas.

Tabla 6

D1. Descripción de la variable "liderazgo"

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	1	9,1
	regular	10	90,9
	TOTAL	11	100,0

Elaboración propia Fuente: datos de campo

Descripción; En la Tabla 6 se observa que del 100% de docentes encuestados, el 9,1% indico que el liderazgo directivo practicado por el director es **Malo**, mientras que el 90.9% de docentes encuestados lo calificaron como un liderazgo **Bueno**.

Interpretación; Entonces diremos que el liderazgo practicado en el CEBA "María Parado de Bellido es **Bueno**, según las respuestas emitidas por los encuestados en conjunto con las dimensiones desarrolladas; como se muestra en el siguiente gráfico.

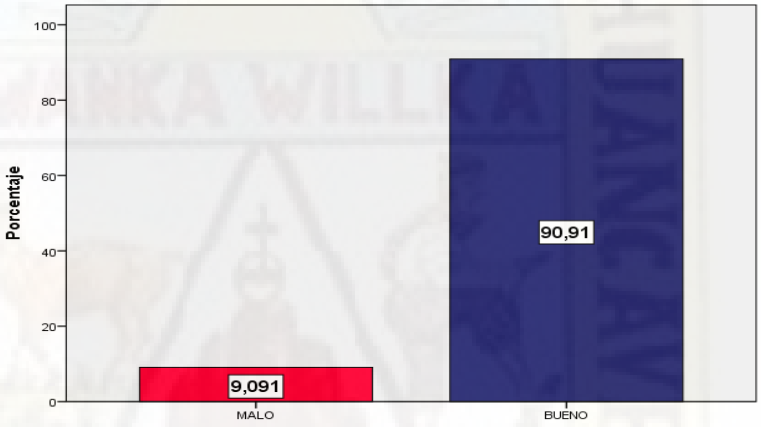


figura 5 10 Descripción de la variable "liderazgo"

Tabla 7

D2. Dimensión 1 "Liderazgo para establecer direcciones"

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	6	54,5
	Bueno	2	18,2
	Regular	3	27,3
	TOTAL	11	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos de campo.

Descripción; en la tabla 7, se puede observar que del 100% de los docentes encuestados, el 54,5% indicaron que el liderazgo practicado es un liderazgo Malo**,** el 18,2% indicaron es un liderazgo que Bueno y el 27,3% manifestaron que es un liderazgo Regular.

Interpretación; los resultados de la encuesta muestran que el director para poder cumplir con los objetivos institucionales debe exigir su cumplimiento /54,5%), en tanto que solo el 18,2% de los encuestados manifestaron que son inspirados a seguir voluntariamente los objetivos. Lo que nos lleva a cuestionar su liderazgo para establecer direcciones, al evaluar los resultados de las encuestas los docentes manifestaron que le falta una actitud optimista ante los docentes que les invite a seguirlo y que debe motivarlos con el ejemplo mostrando tranquilidad y sosiego; como se observa en la figura.

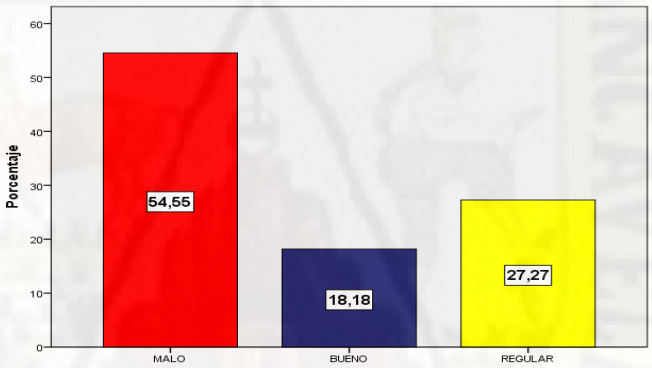


Figura 6 ***Dimensión 1 "Liderazgo para establecer direcciones"***

Tabla 8

Descripción de la Dimensión 2 "Liderazgo para Desarrollar Personas"

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	4	36,4
	Bueno	6	54,5
	Regular	1	9,1
	TOTAL	11	100,0

Elaboración propia Fuente: datos de campo

Descripción; en la Tabla 8 se puede observar que del 100% de los docentes encuestados, el 36,4% indicaron que su liderazgo es Malo, el 54,5% indicaron que tiene un Buen liderazgo y el 9.1% manifestó que es Regular.

Interpretación; Podemos decir que la práctica del liderazgo para desarrollar personas, practicado por el directivo en la institución es Buena, según opinión de más del 50% del personal, tal como se nuestra en el gráfico.

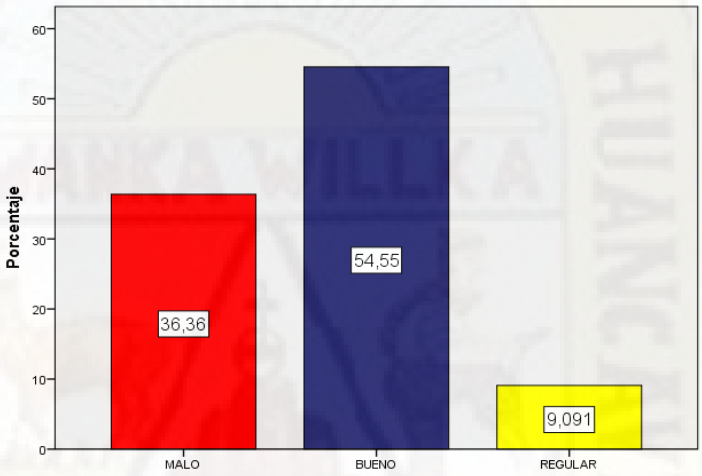


figura 711 ***Dimensión 2 "Liderazgo para desarrollar personas"***

Tabla 9

Descripción de la Dimensión 3 "Liderazgo para Rediseñar la Organización"

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	4	36,4
	Bueno	5	45,5
	Regular	2	18,2

TOTAL	11	100,0

Elaboración propia Fuente: datos de campo

Descripción; en la Tabla 9 se observa, que del 100% de los docentes encuestados, el 36,4% indican que se practica un mal liderazgo, el 45,5% refieren que es un buen liderazgo y el 18,2% manifiestan que es regular.

Interpretación: Por los resultados obtenidos se afirma que el liderazgo para rediseñar la organización es bueno, y puede mejorar sus rangos. Ya que al observar las respuestas de los docentes en la encuesta, falta fortalecer la estructura en los equipos de trabajo así como el monitoreo, para que cumplan con sus objetivos de equipo, como se muestra en el gráfico.

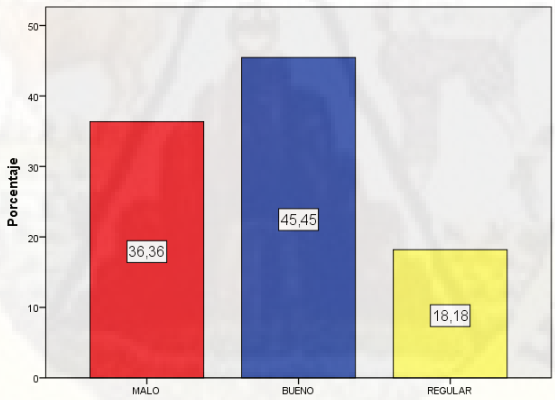


figura 8 ***Dimensión 2 "Liderazgo para desarrollar personas"***

Tabla 10

Descripción de la Dimensión 4 Liderazgo para Gestionar la institución

		Frecuencia	Porcentaje
	Malo	1	9,1
Válidos	Bueno	10	90,9
	TOTAL	11	100,0

Elaboración propia Fuente: datos de campo

Descripción; En la Tabla 10 se puede observar, que del 100% de los docentes encuestados, el 9,1% indican que en el liderazgo para gestionar la institución que se practica es un mal liderazgo y para el 90,9% de los docentes encuestados manifiestan que se trata de un buen liderazgo.

Interpretación; Por consiguiente, diremos que el liderazgo para gestionar la institución es bueno en los procesos de contar con docentes comprometidos con la buena atención a los educandos; como se muestra en el gráfico.

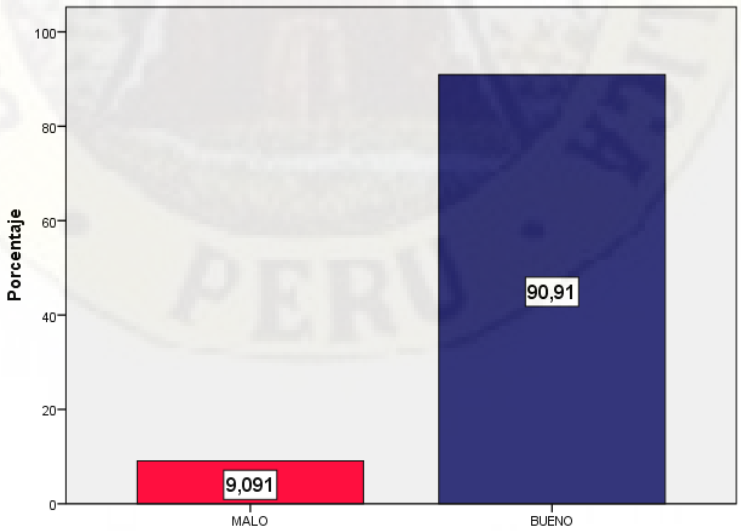


figura 9 ***Dimensión 4 Liderazgo para Gestionar la institución***

Tabla 11

Descripción de la Variable 2 Afrontamiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	1	9,1
	Alto	9	81,8
	Medio	1	9,1
	TOTAL	11	100,0

Fuente: datos de campo Elaboración propia

Descripción; En la Tabla 11 se puede observar, que del 100% de los docentes encuestados, el 9,1% muestran nivel bajo de afrontamiento, mientras que el 81,8% muestra su nivel alto de afrontamiento y el 9,1% de los docentes manifiestan que su nivel de afrontamiento medio.

Interpretación; Por consiguiente, podemos resaltar que el 81,8% de los docentes del CEBA "María Parado de Bellido" tienen un alto nivel de afrontamiento a desempeñar sus funciones a pesar del COVID 19 creando estrategias de aprendizaje y de socialización, es decir son más activos. Como se muestra en la figura.

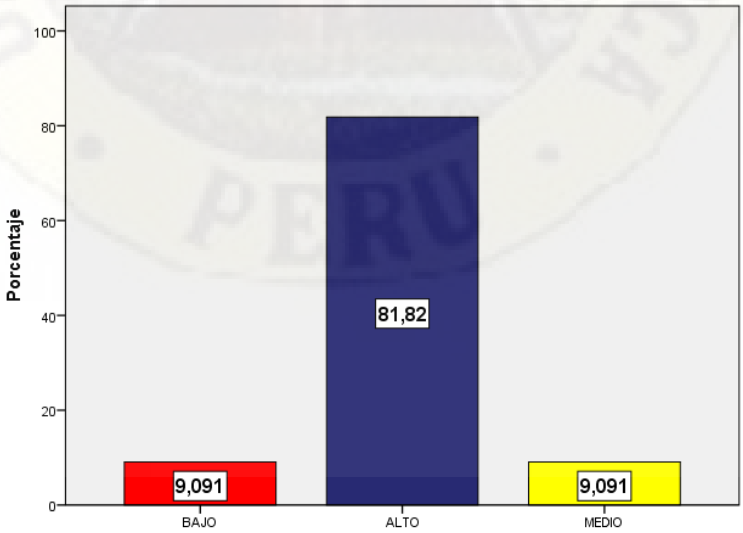


Figura 10 ***Descripción de la Variable 2 "Afrontamiento"***

Tabla 12

Análisis de la variable Afrontamiento según la edad

		Afrontamiento Según Rangos de Edad			TOTAL
		Bajo	**Alto**	**Medio**	
Rango de Edad	36 - 45	1	4	0	5
	46 - 55	0	2	0	2
	56 - 65	0	3	1	4
TOTAL		1	9	1	11

Elaboración propia Fuente: datos de campo

Descripción; en la tabla 12 podemos observar que, en el rango de edad de 36 a 45 años, uno de los encuestados tiene un bajo nivel de afrontamiento y 4 individuos tienen un alto nivel de afrontamiento; así mismo se puede observar que en el rango de edad de 46 a 55 años se presentan a dos individuos con alto nivel de afrontamiento; de la misma manera los individuos que están en los rangos de edad de 56 a 65 años, 3 individuos tienen un alto nivel de afrontamiento y un individuo con nivel medio de afrontamiento.

Interpretación; De lo observado diremos que la edad no es una limitante para tener la capacidad de respuesta frente a acontecimientos de emergencia, es decir es inherente a los seres humanos la habilidad de poder adaptarnos ante cualquier circunstancia mediante el aprendizaje de episodios que se podrían llamar traumáticos, como por ejemplo poder superar la pérdida de un ser amado hecho que ha sucedido en esta pandemia, tanto los más jóvenes, jóvenes y adultos han superado esta crisis, siendo independiente en los tiempo.

Los maestros una vez más demostraron su capacidad de innovarse para desarrollar sus clases y cumplir así con los objetivos institucionales en la impartición de clases haciendo uso de su ingenio, acondicionamiento de materiales y/o equipos.

Tabla 13

Análisis de la variable Afrontamiento según el género

		Afrontamiento Según el Genero			
		Bajo	Alto	Medio	TOTAL
Genero	Masculino	1	4	1	6
	Femenino	0	5	0	5
TOTAL		1	9	1	11

Elaboración propia Fuente: datos de campo

Descripción; En la Tabla 13 se puede observar que los docentes de un total de 6 individuos 4 tienen un alto nivel de afrontamiento, uno con bajo nivel y otro con un nivel medio de afrontamiento, así mismo las maestras, de un total de 5 individuos, los 5 tienen un alto nivel de afrontamiento.

Interpretación; Los resultados obtenidos, coloca a las mujeres con un alto nivel para adaptarse a situaciones de emergencia, demostrando con ello que son luchadoras en el cumplimiento de sus funciones para educar a sus educandos a pesar de las circunstancias, los varones no se quedan atrás si bien es cierto uno de ellos tiene un nivel bajo de afrontamiento y el otro medio, ambos están en proceso de superarlos, salvó estén enfermos de estrés por el trabajo y tengan problemas de depresión, lo cual puede ser superado con el apoyado por su directivo y sus compañeros brindándole apoyo emocional y otro que lo necesite. La comunicación es el primer factor de apoyo social lo cual se venía utilizando las redes sociales para compartir entretenimiento.

Tabla 14

Análisis de la variable afrontamiento según la condición laboral

		Afrontamiento Según su Condición Laboral			TOTAL
		Bajo	**Alto**	**Medio**	
Condición Laboral	Nombrado	0	7	1	8
	Contratado	1	2	0	3
TOTAL		1	9	1	11

Elaboración propia Fuente: datos de campo

Descripción; En la Tabla 14, se puede observar que de 8 docentes nombrados 7 tienen un alto nivel de afrontamiento y uno está en nivel medio; mientras que, en la población de docentes contratados, 2 de 3 docentes están en un nivel alto, pero uno está en un nivel bajo,

I**nterpretación**; cómo podemos observar, la mayoría de las docentes tienen un nivel alto de afrontamiento, pero cabe señalar que el proceso de afrontamiento significa la capacidad de poder responder a situaciones extremas, nuevas o traumáticas de manera positiva. La pandemia el COVID 19 es una situación extrema, nueva que ha traído miedo y temor en gran parte de la población, los docentes no escapan de esta realidad a pesar de su capacidad de adaptarse rápidamente también son seres humanos con los mismo temores que la mayoría, el temor que la gran mayoría de la población tiene es no saber como cuidar a su familia sin contar con un trabajo; el ser nombrado trae consigo un poco de tranquilidad, pero ser solo contratado causa angustia y estrés que puede llevar a sufrir de una depresión, necesita ser tratado con cuidado y urgencia con el apoyo de sus directivos y compañeros comunicándose frecuentemente, motivándolo concinamente También observamos que un docente con condición de nombrado y cuyo nivel de afrontamiento es intermedio porque se siente angustiado por otros factores que necesita ser identificado para ser apoyado en

el proceso de hacer frente a la situación de pandemia, hacer frente al COVID 19 con el apoyo de su directivo y sus demás compañeros.

Tabla 15

Análisis de la variable afrontamiento según el ambiente de trabajo

		Afrontamiento y Ambientes de Clases Virtuales			TOTAL
		Bajo	Alto	Medio	
Ambiente Donde Desarrollan sus Clases	Biblioteca/oficina	0	2	0	2
	Sala	0	4	0	4
	Dormitorio	0	1	1	2
	Otro	1	2	0	3
TOTAL		1	9	1	11

Elaboración propia Fuente: datos de campo

Descripción; en la Tabla 15, se muestra que dos docentes transmiten sus clases desde su biblioteca u oficina, cuatro decentes transmiten desde su sala, dos docentes transmiten desde sus dormitorios, y aquí observamos que uno tiene un nivel alto de afrontamiento y el otro tiene un nivel medio de afrontamiento; así mismo observamos que tres docentes transmiten sus clases desde otros ambientes ajenos a su vivienda, siendo dos con nivel alto de afrontamiento y uno con nivel bajo

Interpretación; se puede observar que independientemente de donde transmiten sus clases nueve individuos presentan un nivel alto de afrontamiento, pero se tiene a un docente con un nivel de afrontamiento bajo y otro con un nivel medio, los cuales siguen siendo síntomas de estrés y ansiedad en el desarrollo de sus clases y prefieren tener una afrontamiento evitativo y un afrontamiento pasivo el cual es una manera también de hacer frente al COVID 19, pero en salvaguarda de la identidad del encuestado seguimos mencionando que necesita ser apoyado por sus directivos y compañeros para que mejore la forma de afrontamiento activo.

4.2 Prueba de hipótesis

Contrastaciones de la Hipótesis General y la Hipótesis Nula

Hg Existe relación positiva entre el liderazgo directivo y afrontamiento al COVID -19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021

H_0 No existe relación positiva entre el liderazgo directivo y afrontamiento al COVID -19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021

Tabla 16

Correlación entre la Variable Liderazgo Directivo y Afrontamiento al COVID - 19

		Liderazgo Directivo	Afrontamiento al COVID 19
Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	1	,880
	Sig. (bilateral)		,000**
	N	11	11
Afrontamiento al COVID 19	Correlación de Pearson	,880	1
	Sig. (bilateral)	,000**	
	N	11	11

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

Elaboración propia Fuente: Resultados procesados en el SPSS

Interpretación; el valor del coeficiente de correlación (r) de Pearson es de 0,880, además la correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99%, de confianza, que en el ámbito de estudio hay una **"correlación positiva muy alta"** entre la variable Liderazgo Directivo y la variable Afrontamiento al COVID 19, porque el valor de

significancia bilateral es de 0.000, que se encuentra por debajo de 0,01 requerido. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula.

He1 Existe relación positiva entre liderazgo para establecer direcciones y afrontamiento del COVID -19 en los docentes del Centro Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021.

Tabla 17

Correlación entre la dimensión Liderazgo para establecer direcciones y Afrontamiento al COVID - 19

		Liderazgo para Establecer Direcciones	Afrontamiento al COVID 19
Liderazgo para Establecer Direcciones	Correlación de Pearson	1	,724
	Sig. (bilateral)		,012*
	N	11	11
Afrontamiento al COVID 19	Correlación de Pearson	,724	1
	Sig. (bilateral)	,012*	
	N	11	11

*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).
Elaboración propia Fuente: Resultados procesados en el SPSS

Interpretación; el valor del coeficiente de correlación (r) de Pearson es de 0,724, además la correlación es significativa. Por lo que se puede afirmar con un 95%, de confianza, que en el ámbito de estudio hay una "**correlación positiva alta"** entre la dimensión Liderazgo para Establecer Direcciones y la variable Afrontamiento al COVID 19, ya que el valor de significancia bilateral es de 0.012, que se encuentra por debajo de 0,05 requerido. Por lo tanto se acepta la hipótesis.

He2 Existe relación positiva entre el liderazgo para desarrollar personas y afrontamiento del COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021

Tabla 18

Correlación entre la dimensión Liderazgo para Desarrollar Personas y Afrontamiento al COVID- 19

		Liderazgo para Desarrollar Personas	Afrontamiento al COVID 19
Liderazgo para Desarrollar Personas	Correlación de Pearson	1	,740
	Sig. (bilateral)		,009**
	N	11	11
Afrontamiento al COVID 19	Correlación de Pearson	,740	1
	Sig. (bilateral)	,009**	
	N	11	11

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Elaboración propia Fuente: Resultados procesados en el SPSS

Interpretación; el valor del coeficiente de correlación (r) de Pearson es de 0,740, además la correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99%, de confianza, que en el ámbito de estudio hay una **"correlación positiva alta"** entre la dimensión Liderazgo para Desarrollar Personas y la variable Afrontamiento al COVID 19, porque el valor de significancia bilateral es de 0.009, que es encuentra por debajo de 0,01 requerido. Por lo tanto, se acepta la hipótesis.

He3 Existe relación positiva entre el liderazgo para rediseñar la organización y afrontamiento del COVID – 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido "- Pasco 2021.

Tabla 19

Correlación entre la dimensión Liderazgo para Rediseñar la Organización y Afrontamiento al COVID 19

		Liderazgo para Rediseñar la Organización	Afrontamiento al COVID 19
Liderazgo para Rediseñar la Organización	Correlación de Pearson	1	,603
	Sig. (bilateral)		,050*
	N	11	11
Afrontamiento al COVID 19	Correlación de Pearson	,603	1
	Sig. (bilateral)	,050*	
	N	11	11

*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).
Elaboración propia Fuente: Resultados procesados en el SPSS

Interpretación; el valor del coeficiente de correlación (r) de Pearson es de 0,603, además la correlación es significativa. Por lo que se puede afirmar con un 95%, de confianza, que en el ámbito de estudio hay una **"correlación positiva alta"** entre la dimensión Liderazgo para Rediseñar la Organización y la variable Afrontamiento al COVID 19, porque el valor de significancia bilateral es de 0.050, que se encuentra en el mismo valor de 0,05 requerido. Por lo tanto, se acepta la hipótesis.

He4 Existe relación positiva entre el liderazgo para gestiona la instrucción y afrontamiento del COVID – 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido "- Pasco 2021.

Tabla 20

Correlación entre la dimensión Liderazgo para Gestionar la Instrucción y Afrontamiento al COVID -19

		Liderazgo para Gestionar la Institución	afrontamiento del COVID 19
Liderazgo para Gestionar la Institución	Correlación de Pearson	1	,755
	Sig. (bilateral)		,007**
	N	11	11
afrontamiento del COVID –19	Correlación de Pearson	,755	1
	Sig. (bilateral)	,007**	
	N	11	11

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

Elaboración propia Fuente: Resultados procesados en el SPSS

Interpretación; el valor del coeficiente de correlación (r) de Pearson es de 0,755, además la correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99%, de confianza, que en el ámbito de estudio hay una **"correlación positiva muy alta"** entre la dimensión Liderazgo para Gestionar la Instrucción y la variable Afrontamiento al COVID 19, porque el valor de significancia bilateral es de 0.007, que se encuentra por debajo de 0,01 requerido. Por lo tanto, se acepta la hipótesis.

4.3 Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos en la investigación liderazgo directivo y afrontamiento al COVID 19 de los docentes en el Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" muestran que en general, el liderazgo asumido por el director frente a una emergencia sanitaria conocida como COVID -19 si existe una correlación muy alta y directa entre ambas variables, donde el p valor es de 0,000 siendo p < 0,01; coincidiendo con los resultados de Cucho (2020)

quien señala que el liderazgo directivo tiene una relación significativa con el desempeño docente en tiempos de pandemia, que a diferencia de Laines (2021) quien dice que el liderazgo directivo se encuentra en un nivel alto frente a la variable educación remota ya que para nosotros representa el afrontamiento al COVID 19 la continuidad del desarrollo de clases el cual se encuentra en un nivel regular, por lo que concluye que la relación es positiva muy baja.

En esta investigación uno de los resultados nos indica que hay una correlación alta y directa en la forma de liderar estableciendo direcciones para cumplir con los objetivos institucionales planteados inspirando a los docentes a obtener resultado en los tiempos programados y exitosos a pesar de las circunstancias, por lo que concordando con la teoría (George 2006) quien manifiesta que el líder inspira, dirige, motiva e impulsa las actividades para cumplir con los objetivos comunes de la institución, y esta teoría se complementa con lo que manifiesta Chavenato (2008), al decir que el liderazgo es la influencia que se ejerce ante una situación, dirigida a través del proceso, y juntamente con Martínez (2015) con quien también estamos de acuerdo cuando menciona que un directivo hace uso de sus destrezas para poder influir en las personas; también diremos que estamos de acuerdo con el MINEDU (2011) cuando menciona que el liderazgo directivo es la capacidad para influenciar personas con la forma de actuar tanto de docentes alumnos y padres de familia, y dependiendo de sus principios pueden ser negativos y/o positivos..

Otro de los resultados obtenidos señala que existe una correlación muy alta y directa en liderazgo para desarrollar personas, que estas sean capaces de establecer estrategias de afrontamiento positivo en circunstancias poco favorables y únicas como lo suscitado con la pandemia del COVID 19, es por ello que apoyamos loa teoría de Leithwood (2007), quien manifiesta que los “líderes que

impactan" son aquellos que logran activar las condiciones de los docentes creando los aprendizajes y mostrando un repertorio diversificado de prácticas.

Así mismo el resultado obtenido en el proceso de investigación fue que existe una correlación alta y directa en el liderazgo para rediseñar o estructurar una organización, para mejorar los procesos de afrontamiento al COVID 19 u otro evento de emergencia y/o momentos cotidianos, una buena estructura organizacional reacciona acertadamente a los cambios de toda índole; tal como lo demuestra en su estudio Poma (2020) en donde indica que existe una correlación media positiva del liderazgo pedagógico del director con el clima escolar en su institución educativa con lo que estamos medianamente de acuerdo .

Por último, otro de los resultados obtenidos en este estudio indica que existe una correlación muy alta en la forma del liderazgo ejercido para gestionar la institución y el afrontamiento al COVID 19, brindarles a los docentes los recursos necesarios para cumplir con los objetivos propuestos; que a diferencia de Rojas, Martínez y Riffo, (2020) en sus resultados encontrados, afirman que el gerente escolar no gestiona los recursos para el adecuado funcionamiento de la institución, trayendo como consecuencia que la situación de pandemia no tiene un impacto significativo en los resultados de percepción del estrés laboral, y lo explica por el esfuerzo que hacen los educadores en realizar su labor pedagógica normal; así mismo si concordamos con la teoría de Hernández (2008), quien conceptualiza al liderazgo directivo como una actividad que el director realiza para contar al interior de su institución con profesores que tomen acciones necesarias para el mejoramiento del logro de las competencias de los estudiantes; por otro lado en el ámbito regional diremos que estamos de acuerdo con lo expuesto por Ferruzo (2019, donde sus resultados demostraron que existe una relación estadísticamente positiva y significativa entre el liderazgo del director, la calidad de gestión educativa y el desempeño docente en una situación normal.

En cuanto al afrontamiento practicado en esta investigación los resultados obtenidos fue que el 81,82% de los docentes muestran un alto nivel de afrontamiento mayormente activo, el 9,09% mostraron tener un nivel medio de afrontamiento pasivo es decir aceptación y el 9,09% de los docentes mostraron tener un afrontamiento evitativo mayormente con el humor, siendo la menos utilizada el uso de sustancias; que al igual que Marsollier y Exposito (2021) que en sus resultados y conclusiones manifiesta que; los resultados descriptivos muestra que las estrategias mayormente utilizadas se caracterizan por el amplio uso de afrontamiento activo, como la aceptación, planificación y la reinterpretación positiva, así mismo menciona que las estrategias menos utilizadas como el uso de sustancias, la desconexión, la negación, el humor, el desahogo y la autoinculpación las que serían poco eficaces para afrontar situación de crisis serian el resultado del escaso tiempo en la preparación de las clases virtuales para mantener funcionando el sistema educativo .

CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos en el procesamiento de los datos se concluye que:

1. Entre la variable Liderazgo Directivo y la variable Afrontamiento al COVID 19; Si existe una relación muy significativa, siendo el valor r de Pearson de 0.880, y una significancia bilateral de 0,000 donde $p < 0.01$. Es decir que el modelo de liderazgo directivo practicados en tiempos de emergencia determina los estilos y estrategias de afrontamiento por los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido".

2. Se determinó que la dimensión liderazgo para establecer direcciones tiene una relación significativa con respecto a la variable Afrontamiento al COVID - 19, como indica el valor r de Pearson, es de 0,724, teniendo una significancia bilateral de 0,012 siendo $p < 0,05$; Es decir que a medida que el director empodere con los objetivos institucionales a los docentes mejorara las estrategias de afrontamiento activo.

3. El análisis de la dimensión liderazgo para desarrollar personas frente a la variable Afrontamiento al COVID - 19, se observa que existe una correlación muy significativa entre ambas variables siendo el valor r de Pearson de 0,740 con un grado de significancia de 0,009, donde $p<0,01$. Es decir que a medida que el director logre el desarrollo integral de los docentes, estarán en la capacidad de mejorar las estrategias de afrontamiento activo, en el cumplimiento de sus funciones.

4. La dimensión liderazgo para rediseñar la organización tiene una relación significativa con respecto a la variable afrontamiento al COVID 19, donde el valor r de Pearson es de 0,603, con un grado de significancia de 0,050, donde $p < 0,05$. Es decir que a la medida que el director diseñe estructuras de trabajo compactos y comprometidos, la institución enriquecerá con nuevas estrategias de afrontamiento activo frente a esta u otras emergencias.

5. Se estableció que la dimensión liderazgo para gestionar la instrucción tiene una relación muy significativa con respecto a la variable Afrontamiento al COVID - 19, como indica los resultados obtenidos, donde el valor r de Pearson es de 0,755, con un grado de significancia de 0,007, donde $p < 0,01$; Indica que si el director practica un liderazgo para gestionar la instrucción eficientemente, estarán preparados para afrontar activamente cualquier emergencia.

6. Por último, se conoció que un 81,82% de los docentes mostraron un afrontamiento alto, el 9,09% de los docentes presentaron un afrontamiento medio y el 9,09% de los docentes presentaron un afrontamiento bajo; estas situaciones se dan por el estrés, la angustia y el temor, la población más vulnerable a estos episodios son personas adultas mayores, adultos con carga familiar y sin estabilidad laboral.

RECOMENDACIONES

Según las conclusiones obtenidas se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Conociendo el alto grado de relación que existe entre la variable liderazgo directivo con respecto al Afrontamiento al COVID – 19 en el Centro de Educación Básico Alternativa "María Parado de Bellido", recomendamos realizar una evaluación post covid 19, focalizar las debilidades más resaltantes al respecto, tanto institucionales e individuales y realizar un plan con el fin de fortalecer estas capacidades.

2. En cuanto se refiere al Liderazgo para establecer direcciones, en relación al Afrontamiento al COVID en el Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido "se recomienda realizar talleres de crecimiento personal y comunitario, enfocados a fortalecer el liderazgo personal de cada participante, con el propósito del desarrollo de la institución y de la población que lo alberga.

3. En lo referente al Liderazgo para desarrollar personas, se recomienda realizar una evaluación psicológica post COVID - 19, para medir el grado de estrés, así como también conocer las posibles secuelas psicológicas de todos los involucrados en la institución y realizar talleres de afrontamiento activo y positivo ante las adversidades.

4. En cuanto al Liderazgo para rediseñar la organización se recomienda realizar un análisis post COVID – 19; de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), para visualizar, situacionar, enfocar, etc.; con el propósito de mejorar el perfil organizacional de la institución, dentro de la comunidad.

5. Con respecto al Liderazgo para gestionar la instrucción, se recomienda realizar un proyecto de contingencia, para tiempos de emergencia; con la finalidad de contar con los recursos necesarios para atender a alumnos con escasos recursos y cubrir demás necesidades denotadas en esta situación de pandemia.

En general, recomendamos replicar el estudio en otras instituciones para realizar comparaciones y que estas nos sirvan como material de contingencia para mejorar la calidad educativa en tiempos de emergencia sanitaria y otras situaciones de emergencia que pudieran suscitarse.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anderson, S., (2010. *Liderazgo Directivo: Claves para una mejor Escuela.* Revista Psico perspectivas, Individuo y Sociedad 2 (9)

Araya-Guzmán, S., Jiménez, C. S., Toledo, E. E. G., Bío-bío, U., Ramírez Correa, P., & Alfaro-Pérez, J. (2019*). Explorando la relación entre Gestión del Conocimiento y Rendimiento Organizativo en Organizaciones Educativas.* Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Información, 17(June), 12

Ayoub, J. (2010), *Estilos de Liderazgo y sus efectos en el Desempeño de la Administración Pública Mexicana*. Universidad Autónoma de Madrid España

Burns, J. (1978), *Leadership*. Harper y Row. USA

Carver, C. S. (1997). *You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the Brief COPE*. International Journal of Behavioral Medicine, 4(1), 92-100.

CENEPRE, (2020), *Escenario de Riesgo por COVID – 19. Departamento de Pasco, ciudad Cerro de Pasco.* www.cenepred.gob.pe

CEPAL/UNESCO. (2020). *La Educación en Tiempos de La Pandemia de COVID - 19* (p. 26). CEPAL, UNESCO. Obtenido de http://www.cepal.org

Chayput, P. & Roy, C. (2007). *Psychometric Testing of the Thai Version of Coping and Adaption Processing Scale-Short form (TCAPS-SF).* Thai Journal of Nursing Council, 22 (3), 29-39.

Chiavenato, I. (2001). Administración de procesos. Bogotá: Editorial Ilustrated.

Cucho Hipolo, E. C. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

D. S. Nº 008-2020-SA. Que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. Diario oficial El Peruano. (2020). https:/busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2

D. S. Nº 044-2020-PCM. Que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. Diario oficial El Peruano. (2020). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf

Daft, R. y P.G. Lane. (2008). *The leadership experience*. (5th ed.). Mason,OH:SouthWestern Cengage Learning.

Delgado, D. (2020) LA COVD-19 EN EL PERÛ: UNA PEQUEÑA TECNOCRACIA ENFRENTÀNDOSE A LAS CONSECUENCIAS DE LA DESIGUALDAD. España. Fundación carolina, recuperado de https://doi.org/10.33960/AC_26.2020 ISSN: 2695-4362

Deng, W., Li, X., Wu, H., & Xu, G. (2019). Student leadership and academic performance. China Economic Review. https://doi.org/10.1016/j.chieco.2019.101389

Díaz, W. (2015) *Los secretos del liderazgo: como descubrir que eres un líder*. México. Editorial Promesa y Drago

Escandón-Barbosa, D., y Hurtado-Ayala, A. (2006), *Influencia de los Estilos de Liderazgo en el Desempeño de las Empresas Exportadoras Colombiana,* Estudios Gerenciales 32 (139), 137 -145.

Endler, N. S., & Parker, J. D. (1990). *Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation.* Journal of Personality and Social Psychology, 58(5), 844–854. https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.5.844

Farre, J. y Lasheras, G. (2002). *Enciclopedia de la psicología*. Océano. Barcelona:

Ferruzo, P. (2019). *Liderazgo del director, calidad de gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Daniel Alcides Carrión" – Pasco"*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion.

Forsythe CJ y Compas BE. (1987) *Interaction of cognitive appraisals of stressful events and coping: Testing the goodness of fit hypothesis.* Cogn Ther Res;11: 473-485.

Furtnert MR, baldegger U, Rauthman JF, (2013), *Leading yourself and leading others; Linking, self-leadershep to transformational, transactional, y laissez-faire leadership*

Frydenberg, E. (1997). *Adolescent coping. Theoretical and Research Perspectives*. New York:

Gallegos, M., Zavaleta, C., Luna Sánchez, S., Mazo-Zea, R., Ortiz-Torres, B., Penagos-Corzo, J., Portillo, N., Torres Fernández, I., urzua, A., Morgan Consoli, M., Polanco, F., Flores, A. & Lopes Miranda, R. (2020*). Cómo afrontar la pandemia del Coronavirus (Covid-19) en las Américas: recomendaciones y líneas de acción sobre salud mental*. Revista Interamericana De

Psicologia/Interamerican Journal Of Psychology, (1), 54. DOI:10.30849/ripijp.v54i1.1304

Gomez, J. (2017), *Los 13 Estilos de Liderazgo*, recuperado de https://ined21.com/13-estilos-de-liderazgo/

Gonus, J. y Gallo, P. (2013), *Model for leadership style evaluation*, Managament, 18(2), 157 – 168

Gori, A., Topino, E., & Di Favio, A. (2022). *The protective role of life satisfaction, coping strategies and defense mechanisms on perceived stress due to COVID-19 emergency:* A chained mediation model. PLOS ONE, (11), e0242402. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242402

Gutiérrez, C. (2009). *Escala de medición del proceso de afrontamiento y adaptación de Callista Roy: una propuesta metodológica para su interpretación. Hallazgos*, (12), 201 -213.

Gutiérrez, Y. (2019*). El liderazgo adaptativo de Ronald Heifetz. Características, alcances y limitaciones*. Universidad del Rosario. http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19871INEI. (2020).

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). México.

Hernández, R. Méndez, S. Mendoza, C. Cuevas, A. (2017), *Fundamentos de Investigación.* México.

Huacaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la Salud mental en la Pandemia de COVID-19. (2022). *Revista Peruana De Medicina Experimental Y Salud Pública*, (2), 327 - 34.

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (1999). *El Estrés… en el Trabajo*. https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/default.html

Jones G., George J. (2006). Administración contemporánea. 4ª. Edición. Edit. McGraw-Hill, México.

Laines, C., (2021). *Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa Nº 10050, Reque*. Universidad Cesar Vallejo.

Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York: Springer. Publishing Company.

Leithwood, K., Mascall, B., Strauss, T., Sacks, R., Memon, N., & Yashkina, A. (2007). Distributing leadership to make schools smarter: Taking the ego out of the system. *Leadership and Policy in Schools, 6*(1), 37-67

Leithwood, K. y Jantzi, D. (2008) *Linking leadership to student learning: the contribution of leader efficacy. Educational Admiistration Quarterly*, 44 (4). 496 – 528. http://dx.doi.org/10.1177/0013161X08321495

Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?,* Aportes desde la investigación Santiago. Fundación Chile

Leithwood, K. (2012). *The Ontario Leadership Framework 2012; with a discussion of the research fundations.* Toronto, ON: The Institute For Educational

Lozado, L. (2013), *Impacto de los estilos de Liderazgo en el Clima Institucional en el Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba* ALTERIDAD Revista de educación, 8(2), 192 – 206

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia Y Trabajo*, (11), 22 - 28.

Marsollier, R., & Expósito, C. (2021). Afrontamiento docente en tiempos de COVID-19. *CienciAméRica, 10*(1), 35-54. doi:10.33210/ca. v10i1.357

Martínez, J. (2015) Los estilos de liderazgo en las organizaciones gubernamentales. Ecuador. Editorial El Universo.

Mella-Morambuena, J., López-Angulo, Y., Sáez-Delgado, Y., & Del Valle, M. (2020). Estrategias de afrontamiento en apoderados durante el confinamiento por la COVID-19. *CienciAméRica*, *9*(2), 322-333. doi:10.33210/ca.v9i2.324

Morales, P. (2016) Liderazgo y educación. México. Editorial Océano

MINEDU (2011*). ORIENTACIONES PARA LA ORGANIZACIÓN DE EQUIPOS DE GESTIÓN: ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DISTRIBUIDO PARA LAS II.EE. PÚBLICAS DE EDUCACIÓN BÁSICA*.

MINEDU, (2014). Resolución de Secretaria General Nº 504 – 2014 MINEDU. Aprueba los lineamientos denominados. *Marco del Buen Desempeño del Directivo.* Lima 2014

Ojeda, L. (2017) *Teorías de los Estilos de Liderazgo.* Recuperado de https://core.ac.ok/download/pdf/154797604.pdf

Ontega.Maldonado, A., & Salanova Soria, M. (2016). Maldonado Ortega A. y Salanova Soria M. *Evolución de los modelos sobre el afrontamiento del estrés.* Ágora Salut. Catalunya 2016. AGORA DE SALUT, (3), 285 - 293.

Organización Mundial de la Salud, (2020). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020*. Ginebra. Obtenido de http://www.paho.org

Organización Mundial de la Salud. (2014). *Prevención y control de las infecciones respiratorias agudas con tendencia epidémica y pandémica durante la atención sanitaria*. Ginebra: Disponible

en: https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2014/2014-cha-prevencion-control-atencion-sanitaria.pdf

Organización Mundial de la Salud, (2017) *Depresión y otros trastornos mentales comunes. Estimaciones de salud global*. OMS/MSD/MER/2017.2.

Pang, J., Wang, M. X., Ang, I., Tan, S., Lewis, R. F., Chen, J. I., Gutierrez, R. A., Gwee, S., Chua, P., Yang, Q., Ng, X. Y., Yap, R. K., Tan, H. Y., Teo, Y. Y., Tan, C. C., Cook, A. R., Yap, J. C., & Hsu, L. Y. (2020). Potential Rapid Diagnostics, Vaccine and Therapeutics for 2019 Novel Coronavirus (2019-nCoV): Revista de medicina clínica, 9(3), 623. https://doi.org/10.3390/jcm9030623

Paredes, J. P., Guitert, M. G, y Rubio, B. R. (2015) *La innovacion y la tecnología educativa como base de la formación inicial del profesorado para la renovación de la enseñanza.* RELATEC: Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa 14 (1). Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/serveletarticulo.”codigo=5118308

Poma, O. (2020). *El Liderazgo Pedagógico del Director y el Clima Escolar en la Institución Educativa Nº 35002 "Zoila Amoretti de Odria"- Pasco - 2016*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Rabinowitz, P. (s. f.), *Caja de herramientas comunitario. 13 estilos de liderazgo.* Recuperado de https://ctb.ku.edu/es/tabla-decontenidos/liderasgo/ideas-y-liderazgo/estilos-de-liderazgo/principal.

Ramos-Hueteo, v. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. *Cienciamérica*, (2), 334.

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N° 157-2020-MINEDU – aprueba el documento normativo *Orientaciones para el Desarrollo del Servicio Educativo en los*

Centros de Educación Técnico - Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior, Durante la Emergencia (2020). Lima.

Rivera, J. (2020), *La Influencia del Liderazgo del Director en la Construcción de una Cultura Organizativa Orientada a la Innovación de Escuelas* Universidad Autónoma de Barcelona.

Robbins, S. y Coulter, M. (2013), *Administraciôn.*- (10) Pearson Educación, México

Rojas, O.; Martínez, M.; Riffo, R. 2020. *Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia covid-19.* Revista on line de Política e Gestão Educacional, Araraquara, v. 24, n. 3, p. 1226-1241, set./dez. 2020. e-ISSN: 1519-9029. DOI: https://doi.org/10.22633/rpge.v24i3.14360ç

Sáez-Delgado, F., Olea-González, C., Mella-Norambuena, J., López-Angulo, Y., García-Vásquez, H., Cobo-Rendón, R., & Sepúlveda López, F. (2020). Caracterización Psicosocial y Salud Mental en Familias de Escolares Chilenos durante el Aislamiento Físico por la Covid-19. *Revista Internacional De Educación Para La Justicia Social*, *9*(3), 281–300. https://doi.org/10.15366/riejs2020.9.3.015.

Solís, M. C. y Vidal, M. A. (2006). Estilos y estrategias de afrontamiento en adolescentes. Revista de psiquiatría y salud mental. 1, 33-39. Recuperado de http://www.hhv.gob.pe/revista/2006/3%20ESTILOS%20Y%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO.pdf

Urzúa, A., Vera-Villarroel, P., Caqueo-Urízar, A., & Polanco-Carrasco, R. (2020). La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial. *Terapia Psicológica*, *38*(1), 103-118. Recuperado a partir de https://www.teps.cl/index.php/teps/article/view/273

Zuzana, J. (2015). *Liderazgo: estilos de Liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real.* Universidad de las Islas Baleares. España.

Zellman, M. (2015). *La Voz de Houston.* Disponible en http://pyme.lavoztx.com/lasventajas-del-estilo-de-liderzgo-transformacional-5683.htm.

ANEXOS

1. **Instrumentos:**

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Lea atentamente y marque con una X la alternativa que usted crea conveniente, en relación al Liderazgo del Director:

Nunca	0
Casi Nunca	1
A Veces	2
Casi Siempre	3
Siempre	4

1.- El director logra que todos sus dirigidos se involucren y se comprometan con la visión institucional a pesar de las circunstancias.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

2.- El director propone trabajar en equipo para cumplir con las metas propuestas en tiempos de emergencia.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

3.- El director promueve el trabajo coordinado y con responsabilidad a los equipos.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

4.- El director es el ejemplo de fortaleza y esfuerzo en el cumplimiento de sus funciones, dando tranquilidad y confianza a sus subordinados.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

5.- El director anima y felicita a los docentes en el desempeño de sus funciones dándoles esperanza de un pronto retornar a las aulas.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

6.- El director exhorta a los maestros a tener que adaptarse a la nueva realidad y los inspira a entender que son la primera línea de acción en la institución.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

7.- El director promueve la inmediata atención las inquietudes de los estudiantes y/o apoderados sobre sus dudas y temores del desarrollo de clases.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

8.- El director promueve el apoyo emocional para los alumnos y/o apoderados que se perciben desanimados.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

9.- El director brinda atención personalizada a los docentes para atender sus inquietudes y preocupaciones para que no afecten su desempeño laboral

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

10.- El director brinda apoyo técnico-pedagógicas en las capacidades que se han visto debilitadas por la nueva forma de brindar clases.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

11.- El director promueve cursos de capacitación para los docentes en el uso de las TIC para el desarrollo de las clases virtuales.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

12.- El director mantiene una comunicación continua y permanente con los docentes y estudiantes.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

13.- El director impulsa la comunican abierta con los docentes, alumnos y administrativos sobre la forma de mejorar las clases para todos los estudiantes y gestiona recursos para ponerlos en práctica.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

14.- El director establece estructuras complementarias, creando grupos de trabajo para gestionar el proceso educativo a los que menos tienen.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

15.- El director monitorea y orienta las actividades propuestas por los grupos de trabajo preocupándose de que se cumplan en su totalidad

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

16.- El director crea un grupo de monitoreo para comunicarse con los familiares de los alumnos para atender sus necesidades cognitivas de salud y bienestar emocional.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

17.- El director promueve la comunicación asertiva con las autoridades de la comunidad y los invita a crear más grupos de apoyo a las familias que necesitan ser atendidas.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

18.- El director gestiona charlas y talleres con temas actuales y otros con participación de la comunidad.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

19.- El director está interesado en contar con personal docente calificado para atender a los estudiantes en sus necesidades cognitivas y tecnológicas.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

20.- El director supervisa y evalúa el desarrollo de las clases.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

21.- El director gestiona talleres de actualización y capacitación pedagógica después de la evaluación.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

22.- El director solicita el informe del avance y aprendizaje de los alumnos.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

23.- El director solicita evidencias de las clases y tareas desarrolladas de los estudiantes

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

24.- El director promueve el uso efectivo del tiempo, durante el desarrollo de las clases.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

Cuestionario de Afrontamiento al COVID 19

En este cuestionario no hay buenas ni malas respuestas solo conteste de acuerdo como se sienta. Los enunciados que vemos aquí son las actitudes con las cuales hacemos frente la pandemia que estamos pasando.

Cada pregunta solo tiene una respuesta única y que debes marcar según tu situación.

1.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

2.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

3.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Acepto la realidad de lo que ha sucedido.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

4.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Recurro a otras actividades para sacarlo de mi mente.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

5.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Me digo a mi mismo esto no es real.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

6.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

7.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Hago bromas sobre ello.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

8.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Me critico a mí mismo.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

9.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Consigo apoyo emocional de otros.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

10.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Tomo medidas para intentar que la situación mejore.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

11.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Renuncio en intentar ocuparme de ello.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

12.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

13.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Me niego a creer lo que haya sucedido.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

14.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

15.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Utilizo alcohol u otra droga para hacerme sentir mejor.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

16.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Intento darme consuelo en mi religión, creencias espirituales.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

17.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

18.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Busco algo bueno en lo que está sucediendo.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

19.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Me rio de la situación.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

20.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Rezo o medito.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

21.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Aprendo a vivir con ello.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

22.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Hago algo para pensar menos en ello. Como ver la televisión.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

23.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Expreso mis sentimientos negativos.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

24.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudar a superarlo.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

25.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Renuncio al intento de hacer frente al problema.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

26.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

27.- Me echó la culpa de lo que ha sucedido.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

28.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

ENCUESTA

Nombre_____

Edad_____ Genero: _____

Condición laboral _____

Cuál es el ambiente donde desarrollas sus clases _____

Es usted jefe de familia_____

2.- Fichas de Validación de Instrumentos por Juicio de Expertos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y AFRONTAMIENTO DEL COVID 19 DE LOS DOCENTES EN EL CEBA "MARIA PARADO DE BELLIDO" - PASCO, 2021

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre Liderazgo Directivo y Afrontamiento al COVID - 19.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado															71					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																80				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		90		
4. Organización	Existe una organización lógica.																	82			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																77				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																78				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	82			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	83			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																79				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																80				

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80,2

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Anni Janet ATENCIO CALZADA	**DNI N°**	40914559
Dirección domiciliaria:	Campamento la Esperanza s/n	**Teléfono/Celular:**	921985371
Título Profesional	Licenciada en Ciencias de la Educación		
Grado Académico:	MAESTRA EN EDUCACIÒN		
Mención:	Docencia y Gestión Educativa		

Firma
Lugar y fecha: Cerro de Pasco, 17 de Agosto del 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Titulo de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y AFRONTAMIENTO DEL COVID 19 DE LOS DOCENTES EN EL CEBA "MARIA PARADO DE BELLIDO" - PASCO, 2021

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre Liderazgo Directivo y Afrontamiento al COVID - 19.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	**85**			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																	**81**			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		**90**		
4. Organización	Existe una organización lógica.																**80**				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																**77**				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		**88**		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		**86**		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	**81**			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																**80**				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	**85**			

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83,3

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Magna FLORES CONDOR	**DNI N°**	04058662
Dirección domiciliaria:	Mz A-5 Block A AA.HH Los Proceres	**Teléfono/Celular:**	981981934
Título Profesional	Licencia en Educación		
Grado Académico:	Maestra en Educación		
Mención:	Gestión Y Planeamiento Educativo		

Firma

Lugar y fecha: Cerro de Pasco, 17 de Agosto del 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Titulo de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y AFRONTAMIENTO DEL COVID 19 DE LOS DOCENTES EN EL CEBA "MARIA PARADO DE BELLIDO" - PASCO, 2021

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre Liderazgo Directivo y Afrontamiento al COVID - 19.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	**82**			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																**79**				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		**90**		
4. Organización	Existe una organización lógica.																	**85**			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	**81**			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																**76**				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		**90**		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	**83**			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																**80**				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		**90**		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83.6

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Maribel CHOQUE QUISPE	**DNI N°**	04067764
Dirección domiciliaria:	Calle los Angeles Mz S Lt 5 PP.JJ Tahuantinsuyo	**Teléfono/Celular:**	969106527
Título Profesional	Licenciada en Educación		
Grado Académico:	Maestra en Educación		
Mención:	Liderazgo y Gestión Educativa		

Firma

Lugar y fecha: Cerro de Pasco, 17 de Agosto del 2021.

3. Constancia de Aplicación en la Institución.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITO: PERMISO PARA LA APLICACIÒN DE CUESTIONARIOS Y DEMÀS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÒN

SEÑOR DIRECTOR DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA CEBA "MARÍA PARADO DE BELLIDO

Yo, Luis Angel YUPARI CRISTOBAL, con DNI Nº 40277940, domiciliado en la Av. Bolívar s/n del AA. HH. "Víctor Raúl Haya de la Torre" San Juan – Yanacancha, Pasco, ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Que, desarrollando el proyecto de investigación científica denominado, **LIDERAZGO DIRECTIVO Y AFRONTAMIENTO DEL COVID 19 DE LOS DOCENTES EN EL CEBA "MARIA PARADO DE BELLIDO" - PASCO, 2021**, se ha elaborado CUESTIONARIOS Y DEMÀS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÒN, para su aplicación en el CEBA "MARIA PARADO DE BELLIDO", que usted prolijamente dirige.

POR LO TANTO:

Pido a Ud., señor Director acceder a mi solicitud y aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Luis Angel YUPARI CRISTOBAL
DNI Nº 40277940

CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA "MARIA PARADO DE BELLIDO" PASCO
Lic. Raul GAMARRA RICAPA
DIRECTOR (e)

Recibido
22/08/2021.

Cerro de Pasco, 21 de Agosto del 2021

4.- Testimonios

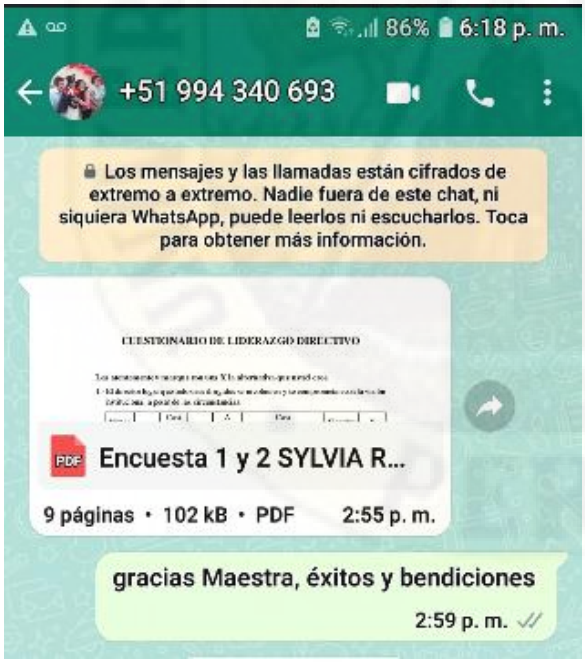
Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre	X	Siempre	

27.- Me hecho la culpa de lo que ha sucedido.

Nunca	X	Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

28.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	X



26.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.

Nunca		Casi nunca		A veces		~~Casi siempre~~		Siempre	

27.- Me hecho la culpa de lo que ha sucedido.

~~Nunca~~		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	

28.- Frente a la situación de pandemia para cumplir con mi trabajo. Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen.

Nunca		Casi nunca		A veces		~~Casi siempre~~		Siempre	

5.- Matriz de Consistencia

LIDERAZGO DIRECTIVO Y AFRONTAMIENTO DEL COVID 19 DE LOS DOCENTES EN EL CEBA "MARIA PARADO DE BELLIDO" - PASCO, 2021

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general **Pg.** ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y afrontamiento al COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021? **Problemas específicos** **Pe 1** ¿Qué relación existe entre el liderazgo para establecer direcciones y el afrontamiento al COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" – Pasco 2021? **Pe 2** ¿Qué relación existe entre el liderazgo para desarrollar personas y el afrontamiento del COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021? **Pe 3** ¿Qué relación existe entre el liderazgo para rediseñar la organización y el afrontamiento del COVID – 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido "- Pasco 2021? **Pe 4** 4. ¿Qué relación existe entre el liderazgo para gestionar la instrucción y el afrontamiento del COVID – 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido "- Pasco 2021?	**Objetivo General** **Og.** Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y el afrontamiento al COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021. **Objetivos específicos** **Oe 1.** Determinar qué relación existe entre el liderazgo para establecer direcciones y el afrontamiento al COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" – Pasco 2021. **Oe 2.** Determinar qué relación existe entre el liderazgo para desarrollar personas y el afrontamiento del COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021. **Oe 3.** Determinar qué relación existe entre el liderazgo para rediseñar la organización y el afrontamiento del COVID – 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido "- Pasco 2021. **Oe 4.** Determinar qué relación existe entre el liderazgo para gestionar la instrucción y el afrontamiento del COVID – 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido "- Pasco 2021.	**Hipótesis general** **Hg.** Existe relación positiva entre el liderazgo directivo y afrontamiento al COVID -19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021 **Hipótesis Nula** **Ho**. No existe relación positiva entre el liderazgo directivo y afrontamiento al COVID -19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021 **Hipótesis específicas** **He 1**. Existe relación positiva entre liderazgo para establecer direcciones y afrontamiento al COVID - 19 en los docentes del Centro Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021. **He 2.** Existe relación positiva entre el liderazgo para desarrollar personas y afrontamiento al COVID - 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido" - Pasco 2021 **He 3** Existe relación positiva entre el liderazgo para rediseñar la organización y afrontamiento al COVID – 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido "- Pasco 2021. **He 4**. Existe relación positiva entre el liderazgo para gestionar la instrucción y afrontamiento al COVID – 19 en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "María Parado de Bellido "- Pasco 2021.	**Variable 1** Liderazgo Directivo **Dimensiones** - Liderazgo para establecer direcciones - Liderazgo para desarrollar personas - Liderazgo para rediseñar la organización - Liderazgo para gestionar la instrucción **Variable 2** Afrontamiento al Covid - 19 **Dimensiones** - Afrontamiento activo o centrado en el problema- - Afrontamiento pasivo o centrado en la emoción. - Afrontamiento de Evitación	**Enfoque de la investigación** Cuantitativo **Tipo de investigación** Básica Descriptiva **Diseño de investigación** Correlacional **Población y muestra** Para realizar el presente estudio se ha trabajado en base a una población y muestra de 11 entre el Director y Docentes del CEBA "María Parado de Bellido"