



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. La Torre Loya Juana

**ASESOR:**

Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión Educativa

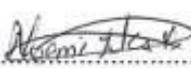
**PERÚ – 2019**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) La Torre Loya Juana, cuyo título es: "Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14

Lima, San Juan de Lurigancho : 21 de Febrero del 2019

  
 .....  
 Mg. Noemi Julca Vera

PRESIDENTE

  
 .....  
 Mg. Pilar Clemente Castillo

SECRETARIO

  
  
 .....  
 Mg. Miguel Ángel Pérez Pérez  
 VOCAL

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Presidente del JGC	Vocal	Director de Investigación

**Dedicatoria**

Dios nuestro señor por darnos la fortaleza cada día.

A mi madre que ha sido ejemplo de tenacidad.

A mis hijos y esposo como apoyo incondicional.

Dedico de manera especial a mi querida madrecita Valentina Loya Jaco que partió al cielo y agradezco su infinito amor. (Juanita).

### **Agradecimientos**

Un proyecto de vida no se resuelve si no hay personas nobles a nuestro alrededor

El creador del universo, maestro de maestros que ha sido el artífice para la realización de este trabajo de investigación, a quien le agradezco con gran vehemencia y humildad la inspiración.

Al Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez quien desde el inicio nos fue dando ese ejemplo de entrega al trabajo. Protagonista principal en desarrollo de investigación.

A cada uno de los profesores que influyeron en la educación que hemos tenido y que sin duda formaran parte de nuestra vida personal y profesional como también expreso un profundo y sincero agradecimiento

### **Declaración de Autoría**

Yo, La Torre Loya Juana, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestra en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado “Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.”, presentada, en 97 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de Febrero del 2018



---

**Br. La Torre Loya Juana**

DNI:

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018”, que tuvo como objetivo determinar el liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La Autora

## Índice

	Página
Páginas preliminares	ii
Página de jurados	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de Autenticidad	vi
Presentación	vii
Tabla de contenido	viii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	
<b>I Introducción</b>	<b>13</b>
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos Previos	15
1.3 Teorías Relacionadas al tema	22
1.4 Formulación al Problema	33
1.5 Justificación del estudio	33
1.6 Hipótesis	34
1.7 Objetivos	34
<b>II. MÉTODO</b>	<b>36</b>
2.1 Diseño de investigación	37
2.2 Variables, Operacionalización	38
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5. Métodos de análisis de datos	42
2.6. Aspectos éticos	43
<b>III. Resultados</b>	<b>44</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>54</b>

<b>V. Conclusiones</b>	58
<b>VI. Recomendaciones</b>	60
<b>VII. Referencias</b>	62
<b>ANEXOS</b>	66
Anexo 1:	Matriz de Consistencia:
Anexo 2:	Instrumentos de medición de las variables
Anexo 3:	Base de datos de la prueba piloto
Anexo 4:	Base de datos de la muestra
Anexo 5:	Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución donde se efectuó el estudio
Anexo 6:	Certificados de validez de contenido
Anexo 7:	Artículo científico
Anexo 8:	Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.

**Lista de tablas**

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de estrategias de aprendizaje	38
Tabla 2	Validez del instrumento liderazgo directivo	40
Tabla 3	Confiabilidad cuestionario liderazgo directivo	41
Tabla 4	Comparaciones de los niveles de liderazgo directivo	44
Tabla 5	Comparaciones de los niveles de visión de futuro	45
Tabla 6	Comparaciones de los niveles de toma de decisión	46
Tabla 7	Comparaciones de los niveles de comunicación	47
Tabla 8	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	48
Tabla 9	Estadísticos de contraste de la hipótesis de los niveles de liderazgo directivo	49
Tabla 10	Estadísticos de contraste de la hipótesis de los niveles de visión de futuro	50
Tabla 11	Estadísticos de contraste de la hipótesis de los niveles de toma de decisión	51
Tabla 12	Estadísticos de contraste de la hipótesis de los niveles de comunicación	62

**Lista de figuras**

		<b>Pág.</b>
Figura 1	Diseño comparativo	37
Figura 2	U-Mann Withney	42
Figura 3	Comparaciones de los niveles de liderazgo directivo	44
Figura 4	Comparaciones de los niveles de visión de futuro	45
Figura 5	Comparaciones de los niveles de toma de decisión	46
Figura 6	Comparaciones de los niveles de comunicación	47

## Resumen

El estudio tuvo como propósito general, Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, la población es de 80 estudiantes, la muestra se encuentra enmarcada en lo no probabilístico, censal, considerando las siguientes variables de estudio: Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte. El trabajo se fundamenta en las informaciones teóricas del liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte con la finalidad de establecer en la educación las bondades de las herramientas utilizadas en el ámbito educativo, de tal forma que esto sirva para reformular las actividades del liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte

El tipo es descriptivo no experimental, diseño correlacional, la investigación es cuantitativa, puesto que las variables habrá que medirse según los valores numéricos, que se cuantifican y se someten al análisis estadístico así mismo para calcular los coeficientes de correlación mediante el estadístico U-Mann Withney. La muestra que se realizó en el trabajo de investigación, es no probabilística censal de 80 docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte

Los resultados concluyen que los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.000 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se puede concluir que: “el nivel de liderazgo directivo en los docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018.

**Palabras clave:** Liderazgo del director, Visión de futuro, Toma de decisión, Comunicación

### **Abstract**

The general purpose of the study was Leadership Leadership of College No. 1258 of Huaycan and College No. 1237 of Horacio Zevallos-Vitarte 2018, the population is 80 students, the sample is framed in the non-probabilistic, census, considering the following study variables: Leadership of the College No. 1258 of Huaycan and the College No. 1237 of Horacio Zevallos-Vitarte. The work is based on the theoretical information of the directive leadership of the School N ° 1258 of Huaycan and the School N ° 1237 of Horacio Zevallos-Vitarte with the purpose of establishing in the education the benefits of the tools used in the educational field, of such This will serve to reformulate the activities of the leadership of the College No. 1258 of Huaycan and the College No. 1237 of Horacio Zevallos-Vitarte

The type is non-experimental descriptive, correlational design, the research is quantitative, since the variables will have to be measured according to the numerical values, which are quantified and subjected to statistical analysis as well to calculate the correlation coefficients using the U-Mann statistic Withney. The sample that was made in the research work, is not probabilistic census of 80 teachers of the College No. 1258 of Huaycan and the College No. 1237 of Horacio Zevallos-Vitarte

The results conclude that the levels of directive leadership of the College N ° 1258 of Huaycan and the College N ° 1237 of Horacio Zevallos-Vitarte the level of bilateral significance less than zero ( $0.000 < 0.05$ ), the null hypothesis is rejected and the general hypothesis. Therefore, it can be concluded that: "the level of directive leadership in the teachers of the School No. 1258 of Huaycan and the College No. 1237 of Horacio Zevallos-Vitarte 2018 there is a significant difference in the teachers of Vitarte 2018.

**Key words:** Leadership of the director, Vision of the future, Decision making, Communication

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad Problemática**

En el contexto internacional se necesita directores líderes y de ahí parte la investigación, la preocupación acerca de la calidad de persona que me dirige en comparación a la otra institución investigada. El propósito ha sido siempre liderar , pero tomar como ejemplo a quién me dirige, en éste caso la actual directora de mi colegio, comienzo con la idea muy importante que me ayuda a esta tesis, la palabra anticipación es así como dice:

Observándose una variabilidad en el liderazgo de los directivos, por lo que se requiere una adecuada gestión administrativa del cuerpo directivo en el uso, monitoreo, conservación y mantenimiento de la infraestructura de los colegios; siendo la Sub dirección administrativa, la responsable de acuerdo a ley, de conducir dicho proceso, dando las pautas para el cumplimiento de dicha función.

Por consiguiente, las realidades que se vienen dando en diferentes ámbitos como también, en las Instituciones Educativas investigadas, he podido observar que los directivos no tienen el mismo liderazgo en comparación de su homólogo, en forma general o particular. El liderar es un concepto que tengo en mente como para del éxito personal y de quiénes nos rodean.

La educación en el Perú es deficitaria en el sentido de que tiene abundantes necesidades y en contraste es carente en recursos; además, no se ha logrado optimizar el recurso con que se cuenta, asimismo se ha modernizado la infraestructura, dotándola de pabellones amplios, áreas verdes, mobiliario moderno y funcional, laboratorios implementados, Centros de Recursos Tecnológicos (CTR) y lozas deportivas.

Como también considero, que las buenas relaciones humanas ayudan al desarrollo de una institución educativa; la ética profesional estimula la capacidad cultural, social y emocional de los educadores. Lo cual sería posible lograrlo si el personal docente directivo se identifique con su institución, que permita ser líderes en el campo educativo y que si esto no se da pues es lamentable siempre vamos a seguir con mucha dificultad para elevar la calidad educativa de manera general. Siendo los últimos en rendimiento académico.

Las evidencias es lo que he podido percibir durante los años que he venido trabajando dentro de la institución, esto conlleva a situaciones enmarcadas de algunos buenos directores en las gestiones anteriores y otros también con deficiencia en su gestión, actualmente hay padres de familia, docentes desmotivados y poco colaboradores con trabajo individualizado, escasa identificación del personal con la institución, poca participación en las diferentes actividades organizadas por la institución, conflictos internos de rompimientos de relaciones humanas entre docentes, padres de familia, personal administrativo y personal directivo.

Asimismo, debido a la infraestructura moderna, la gestión de la institución educativa genera recursos propios, como: por concesión de kioskos (copias, librería, golosinas, cafetín) y alquiler del local institucional (patios, aulas) para eventos culturales y artísticos; ingresos provenientes del cobro de tasas establecidos en el TUPA, que en muchos de los caso no se realiza la consulta respectiva de los alquileres; así como la comunicación del uso de esos recursos, que de acuerdo a normas debería estar destinado en su integridad al desarrollo institucional. Estos problemas generalmente podrían ser ocasionados por deficiente liderazgo directivo, sin ninguna visión que ayude probablemente al desarrollo.

En el distrito de Vitarte el tema de liderazgo directivo es considerado de manera reciente de tal modo los trabajadores de las Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte, no son ajenos a los problemas y he observado el autoritarismo, la falta de equidad en el trato de los docentes, deficiencia en toma de decisiones para solucionar los conflictos, asimismo deficiente apoyo y estímulo por parte del director para conseguir las metas organizacionales. Todos estos problemas entre otros evidencian una posible deficiencia, por lo que he tomado como tema de investigación.

## **1.2. Trabajos previos**

Una vez revisado, los estudios o investigaciones realizadas con anterioridad, que sirvan como antecedentes para el estudio, son escasos o mejor dicho no se han desarrollado, tesis con las variables y la población en estudio. Existen algunas tesis con otras poblaciones y muestras presentando una de las variables del estudio; por lo que, se ha considerado como

fundamentos teóricos a los siguientes estudios. Detallamos algunos que tienen relación con nuestro trabajo de investigación:

### **Internacionales**

Julia (2016) The influence of leadership roles and management tools in the motivation of public service, the influence of leadership roles and management tools in school education is largely carried out the motivation of the public service, 44%, they always responded to the motivation of the public service, they show the influence of leadership, 44% high level, likewise, 28% are teachers who sometimes use the motivation of the public service 36% present level of influence of the average leadership, the author base or Theoretical model is Bermúdez (2012) Finally there is a 22% of teachers who never used the influence of leadership, all of them present the low and medium level of motivation of the public service, the influence of leadership always and almost always reach the middle and high level of the management instruments, which indicates that the greater the influence of the leadership, the higher level of motivation of the public service. The relationship is significant and positive between the influence of leadership and public service motivation (Rho de Spearman 0, 797) and with a p value ( $p = 0.000$ ) less than 0.05.

Julia (2016) *La influencia del liderazgo roles e instrumentos de gestión en la motivación del servicio público*, la influencia del liderazgo roles e instrumentos de gestión en la enseñanza de la escuelas se realiza en gran parte la motivación del servicio público, el 44%, respondieron siempre la motivación del servicio público, presentan la influencia del liderazgo, nivel alto 44%, asimismo, se encuentra 28% docentes que a veces emplean los motivación del servicio público el 36% presenta nivel de influencia del liderazgo media, el autor base o modelo teórico es Bermúdez (2012) Finalmente existe un 22% de docentes que nunca emplearon la influencia del liderazgo, todos ellos presentan el nivel bajo y medio de motivación del servicio público, el influencia del liderazgo siempre y casi siempre alcanzan el nivel media y alta de los instrumentos de gestión, lo que indica que a mayor de influencia del liderazgo mayor nivel de motivación del servicio público. La relación es significativamente y positiva entre los influencia del liderazgo y la motivación del servicio público (Rho de Spearman 0, 797) y con un p valor ( $p=0.000$ ) menor al 0.05.

Doris (2014) The effectiveness of management leadership development programs: University of West Virginia. In conclusion, it can be said that there is a close relationship between the effectiveness of the programs and the management leadership development, since it has an impact on the academic life and the development of managerial capacities of the directors, this relationship allows strengthening the knowledge with the actors of the education to strengthen. The theoretical model also considered the basic author is Gonzales y Ríos This work is related to the study because it allows to know the relationship between variables and the actors of the school community, allowing the managerial leadership of the teachers to be autonomous, effective and pertinent when generating cozy, safe and democratic environments. 57%, always responded in the use of effectiveness of the programs, they present the effectiveness of the programs, average level 15%, high level 43%, likewise, is found 28% of the directors that sometimes use the methodological strategies 14% present a managerial level of understanding, 14% reach the average level in managerial leadership. Finally, there is a 14% of directors that never use effectiveness of the programs, all of them present the average level of managerial leadership

Doris (2014) *La efectividad de los programas de desarrollo de liderazgo gerencial:* Universidad de West Virginia. En conclusión se puede decir que existe una estrecha relación de la efectividad de los programas y el desarrollo liderazgo gerencial, ya que repercute en la vida académica y el desarrollo de capacidades gerenciales de los directores, esta relación permite fortalecer los conocimientos con los actores de la educación para fortalecer. El modelo teórico también considerado autor de base es González y Ríos Este trabajo se relaciona con el estudio porque permite conocer la relación entre variables y los actores de la comunidad escolar, permitiendo del liderazgo gerencial de los docentes de ser autónomo, eficaz y pertinente al generar unos ambientes acogedores, seguros y democráticos. El 57%, respondieron siempre en el uso de efectividad de los programas, ellos presentan la efectividad de los programas, nivel medio 15%, nivel alta 43%, asimismo, se encuentra 28% de los directores que a veces usan las estrategias metodológicas el 14% presenta nivel de comprensión liderazgo gerencial, 14% alcanza el nivel media en la liderazgo gerencial. Finalmente existe un 14% de directores que nunca utiliza efectividad de los programas todos ellos presentan el nivel medio de liderazgo gerencial

Miranda (2016) *La liderazgo directivo y competencia Institucional, tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo de México.*”, para obtener el grado de Maestro en Ciencias Educativas. El propósito principal es determinar la gestión educativa y competencia institucional. El método del estudio es hipotético deductivo, el cuestionario se aplicó a 182 docentes, el enfoque de investigación es cuantitativo, el paradigma de la investigación es positivista, el diseño es correlación causal, la técnica del estudio es la encuesta, el instrumento de la investigación es el cuestionario, el estadístico de prueba es  $r$  Pearson. Concluyo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula con una significancia de 0.000, una correlación causal 0.827 altamente significativa.

Ríos (2016) *La gestión educativa en la calidad de los servicios escuelas superior de Hermosillo*, el método es hipotético deductivo porque las variables se investigaron en su estado natural. El autor base del presente estudio es James y Lindsey, El aporte de la investigación describe claramente el cambio supuesto que puede ser trascendental y esencial. De esta manera el líder está sujeto al cambio sin interesar las adversidades. En el estudio se empleó el estadístico Rho de Spearman para la estadística inferencial. En conclusión, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula con un P-valor de 0.001 altamente significativa, la correlación es de 0.791 alta entre las variables investigadas.

Jaramillo (2014). El director escolar, necesidades de formación para un desempeño escolar. existe entre director escolar, necesidades de formación para un desempeño escolar, el tipo de estudio es descriptivo, el diseño no experimental, el método deductivo, la población está constituida 95 docentes, muestra intencional por conveniencia, El autor base del presente estudio es Foladori, según el 92,3 de los docentes encuestados, los directivos ejercen un nivel de liderazgo y gestión de los recursos humanos “medio”; Mientras que el 7,7% de los docentes consultados manifiesta que los directivos ejercen un nivel de liderazgo “medio” y un desempeño escolar de nivel “bajo”; finalmente, solo el 3,2% sostiene que ejercen un nivel de liderazgo “alto” y un nivel de desempeño escolar “Medio”. Concluyo que habiendo obtenido un coeficiente de Pearson  $r=0,382$  y un  $p$ -valor=0,000.

Jiménez (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación. El autor base del presente estudio es Murillo, el 84,6 de los docentes encuestados, los directivos ejercen un nivel de liderazgo transformacional y la motivación “medio”; el 8,2 manifiesta que los directivos ejercen un nivel de liderazgo “medio” y un nivel de motivación hacia el trabajo “alto”; Mientras que el 7,1% de los docentes consultados manifiesta que los directivos ejercen un nivel de liderazgo “Medio” y una motivación hacia el trabajo de nivel “bajo”; finalmente, solo el 3,2% sostiene que ejercen un nivel de liderazgo y gestión administrativa “alta”. Concluyo que el liderazgo transformacional, del 100% de docentes, el 60,3% determinó que existe un nivel medio aceptable del liderazgo transformacional en los directivos y el 39,7% presenta un nivel medio, asimismo habiendo obtenido un coeficiente de Pearson  $r=0,561$  y un  $p\text{-valor}=0,000$ ,

Bernal (2015). Liderar el cambio: el liderazgo transformacional. El objetivo es determinar la relación que existe entre las Liderar el cambio: el liderazgo transformacional por directores de las escuelas eficaces, el tipo de estudio es descriptivo, el diseño no experimental, el método deductivo, La muestra fue aplicada a 37 docentes y 3 directores. El autor base del presente estudio es James y Lindsey, Como resultado se obtuvo una correlación positiva. La población de estudio está constituida 160 docentes, muestra probabilística, relación entre liderar el cambio, el liderazgo transformacional mostrando ejecución en establecimientos de Educación Pública. De los resultados se infiere que el liderazgo transformacional está asociado al cambio oportuna para la cobertura de necesidades en las instituciones educativas; que los ambientes físicos sean Concluyo que habiendo obtenido un coeficiente de Pearson  $r=0,895$  y un  $p\text{-valor}=0,000$ , según se evidencia en la tabla 6.

### **Nacionales**

Torres (2017) *El liderazgo del director en la gestión educativa* la población conformada por 59 profesores y administrativos, en sus conclusiones manifiesta que en cuanto al liderazgo del director: se relaciona con la gestión educativa, se aprecia que existen coincidencias entre éstos; observándose entonces la presencia del liderazgo del director Según la figura 3 se observa, si el director tiene un nivel de liderazgo alto y medio. El autor base del presente estudio es Lussier y Achua, menciona. El 11.3% de docentes

opinan liderazgo del director. El 16.3% en un nivel medio. 2.5%, en un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel de liderazgo medio. El 7,5% de los docentes tiene un nivel alto de la gestión educativa. El 38,8% un nivel medio y el 18,8% un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel bajo de liderazgo. El 5,0% de docentes tiene bajo nivel de gestión educativa. Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0,826\*\* representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto  $p < 0.01$ .

Arias (2018) Liderazgo pedagógico directivo y la motivación laboral. El objetivo general es determinar la relación entre la interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo, el Es una investigación de tipo descriptivo, correlacional, para la recolección de datos aplica un cuestionario con tablas de tipo Likert. El estudio se configuró sobre una población compuesta por 60 docentes, tipo censal., en sus conclusiones manifiesta que en cuanto al liderazgo del director: se relaciona con la gestión educativa, se aprecia que existen coincidencias entre éstos; observándose entonces la presencia del liderazgo del director Según la figura 3 se observa, si el director tiene un nivel de liderazgo alto y medio. El 11.3% de docentes opinan liderazgo del director. El teórico de base es Koontz y Heinz, Los resultados finales tenemos la existencia correlación directa, positiva y moderada entre las dos variables de los directivos influenciando directamente en la labor docente, donde el director genera ambientes positivos para lograr un aprendizaje óptimo en los estudiantes. El grupo que realiza la investigación sugiere que la motivación debe ser permanente en los estudiantes para lograr aprendizajes significativos. Concluyo que el 71 % se encuentra en gran medida, el 14% se ubica parcialmente y el 16% se encuentra en escasamente, en la estadística inferencial se observó. Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de  $\rho=0.604^{**}$  representando esta una correlación moderada y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto  $p < 0.01$ .

El estudio del liderazgo pedagógico directivo y la motivación laboral, aporta significativamente a la investigación, por ello que las personas piensan que el liderazgo es un boleto a la libertad, es decir que les proveerá solución a sus problemas profesionales y de carrera, pero no es cierto. A medida que se va escalando posiciones de mayor jerarquía

en una organización mayor será la responsabilidad que se adquiere, las decisiones que se tomen serán de mayor peso.

Huillca (2015) *Liderazgo transformacional y desempeño docente*, el método deductivo, la población está constituida 145 docentes, muestra censal, Se trabajó a partir de la técnica de encuesta con la aplicación del instrumento cuestionario, dándose la validez y confiabilidad estadística de acuerdo a los objetivos de estudio, realizándose el procesamiento de datos, a través del programa estadístico SPSS. El autor base del presente estudio es Blanchard. Concluyo que el liderazgo transformacional está relacionado directamente con el desempeño docente, según Spearman de 0.797, representando ésta una alta asociación de las variables y siendo significativo. Además, según la prueba de la independencia (Chi-cuadrado: \*\*\* $p < .000$ ) altamente significativo, El liderazgo de los directivos está relacionado directamente con el desempeño docente.

Espíritus (2015) *Relación entre liderazgo en directores y mostrando ejecución en establecimientos*. El objetivo es determinar la relación que existe entre el liderazgo en directores y mostrando ejecución en establecimientos, el tipo de estudio es descriptivo, el diseño no experimental, el método deductivo, la población está constituida 160 docentes, muestra censal, La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es no experimental, tipo de estudio es descriptivo –comparativo. El autor base del presente estudio es Robbins. El diseño de investigación es correlacional – causal, conformada por instrumentos previamente validados de acuerdo a los objetivos de estudio. Según el 84,1 de los docentes encuestados, los directivos ejercen un nivel de liderazgo y gestión de los recursos materiales “medio”; el 7,7 manifiesta que los directivos ejercen un nivel de liderazgo “medio” y un nivel de Gestión de recursos materiales “alto”; Mientras que el 8,2% de los docentes consultados manifiesta que los Directivos ejercen un nivel de liderazgo “medio” y una ejecución en establecimientos de nivel “bajo”; finalmente, solo el 3,2% sostiene que ejercen un nivel de liderazgo y gestión de ejecución en establecimientos “alta”. Otro de los aspectos a los que la literatura da especial énfasis es a los rasgos personales del líder. Según la correlación de Spearman  $r=0,561$  y un  $p\text{-valor}=0,000$ , representando ésta una moderada asociación de las variables y siendo significativo.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Liderazgo directivo**

Conceptualización de liderazgo directivo, existes muchos conceptos sobre liderazgo, entre ellas se tiene: es un tipo de liderazgo ocupado por un líder que acoge el rol de comunicar a los empleados sobre aquello que tienen que hacer y cómo deben hacerlo en su quehacer diario en la oficina en este caso directamente al docente para con los alumnos. Es decir el que el líder gobierna a los empleados a través de su mando. Pero es diferente a la autoridad educativa, se inicia con la relación paulatina.

Según James y Lindsey (2008, p55). El liderazgo directivo señala de manera específica las características que manifiesta un líder en su interacción con personas sobre las cuales ejercen el poder. Los líderes desarrollan de diversa forma dependiendo de la personalidad del líder, de su repertorio de habilidades sociales y de su manera de poder concebir al liderazgo.

Según Bass (2006) Las instituciones educativas a nivel nacional es necesario que se capacite a los directores en forma continua para dotar a los directores de una mejor preparación y puedan convertirse en líderes que puedan encaminar con dinamismo, entusiasmo, honestidad y transparencia, al profesorado y personal administrativo creando el clima adecuado en bien de la mejora de la educación en nuestro país, priorizando el trabajo en equipo y una gestión flexible y democrática que promueva la toma de decisiones compartidas en un clima de comunicación abierto y participativo con padres de familia y comunidad educativa. (p. 331).

En los colegios se encuentran a los profesores y directivos desmotivados por los sueldos y el trato muchas veces injusto por parte de las autoridades y la sociedad, que se traduce en falta de interés en innovar y en mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Priorizar la capacitación a nivel nacional a los profesores, utilizar estrategias de incentivos motivacionales.

Los directores constituyen el motor de la calidad educativa. La política educativa nacional debe priorizar esta problemática porque mientras tengamos profesores

desmotivados por el sueldo, por tener que realizar otros trabajos como gran parte de profesores en nuestra patria. Los esfuerzos por mejorar la calidad educativa no van a dar los frutos esperados.

Es importante realizar trabajos de investigación, debido a que las N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237, se evidencia serias deficiencias e inadecuadas prácticas de liderazgo por parte de director, evidenciado en las difíciles relaciones entre directivos, administrativos y docentes; al compartir diferentes espacios, a las características personales y falta o escasa formación en el tema de liderazgo.

Robbins (2009) Sustenta que:

De acuerdo con estas definiciones, la calidad de gestión se debe al liderazgo directivo en la institución educativa, debe buscar la satisfacción de los alumnos y comunidad (clientes externos), en el marco de una satisfacción de todos los trabajadores docentes y no docentes (clientes internos). (p. 385).

Naranjo (2005) El liderazgo directivo, por ejemplo, la motivación, el apoyo a los demás, la inmediata toma de decisiones, la visión, la comunicación de que importante es, la capacidad, el respeto, la fijación, la relación y la consideración. Se sugiere a los directivos evitar asumir el liderazgo autoritario por cuanto ello genera malestar en los docentes, y una inadecuada utilización de los recursos de la institución educativa.

Por otro lado, Jaramillo (2014) se refirió a que

Tiene como finalidad comparar, el liderazgo directivo entre dos instituciones educativas e identificar cuáles son las causas que ayudan o conllevan a realizar la comparación y describir el liderazgo de ambos directores. El motivo ha sido observar de cerca en función al liderazgo, el buen desarrollo o también al incremento de conflictos, entre el personal directivo y los docentes de las determinadas instituciones investigadas. En la actualidad es un problema en una organización que no haya comunicación, motivación, liderazgo, buena gestión y otros. Que lamentablemente las autoridades del Ministerio de Educación no atacan mediante capacitaciones u otras estrategias que no solo es en las instituciones

investigadas sino también en otras instituciones. De tal manera que la comunidad educativa, pueda tener un buen líder capaz de llevar al desarrollo y por ende a la visión esperada. (p.32)

Asimismo un líder viene a ser una persona que ejerce gran influencia en su equipo y lo orienta hacia los objetivos trazados por la empresa, no por imposición sino por convicción.

García (2004) Sostiene que:

El liderazgo directivo está orientado al desarrollo de objetivos institucionales para una gestión eficiente e innovadora de la organización, la figura del director es considerada en su más alto concepto como un líder que como su nombre lo indica, dirige, orienta y coordina todas las actividades de índole administrativo, técnico, social y gerencial que le corresponden a un centro educativo y por lo tanto de una comunidad educativa en general. (p. 10)

En concordancia por lo dicho anteriormente, los autores coinciden en que el liderazgo directivo consiste en ejercer influencia en otras personas hacia el logro de las metas de la institución.

Para Zarate (2011) Por ello es importante el liderazgo del director que permite la posibilidad de proponer acciones que contribuyan a la solución del problema educativo, asimismo la labor del director no solo se limita al cumplimiento de sus atribuciones puramente administrativas, sino que abarca su actitud ejemplar que respalde sus actos frente a la comunidad educativa. (p.36).

El desarrollo de este estudio se refiere específicamente a la administración educativa, la pedagogía y la psicología, considerada esta última como el arte de gestionar.

Entonces, un líder directivo será capaz de persuadir a sus seguidores, pero para ello debe contar con habilidades y saberes que le permitan guiarlos en dirección a los objetivos de la institución educativa.

Según James y Lindsey (2008) indica que “el liderazgo directivo es el liderazgo proactivo, por ello estudio muestra una propuesta para la optimización de la organización y gestión de la I.E, logrando identificar la importancia de los documentos normativos como el Proyecto Educativo Institucional”. (p. 60).

Se sugiere a los directivos delegar funciones sobre responsabilidades en área de gestión a docentes que cuenten con estudio o especializaciones en administración de instituciones educativa, la comunidad, en el marco de una planificación, organización, supervisión, evaluación de las acciones pedagógicas y administrativas. Por ello surge la necesidad de contar con un auténtico líder directivo.

El modo directivo, es un tipo de liderazgo ocupado por un líder que acoge el rol de comunicar a los empleados sobre aquello que tienen que hacer y cómo deben hacerlo en su quehacer diario, en la oficina en este caso directamente al docente para con los alumnos, es decir, se conoce de un estilo en el que el líder gobierna a los empleados a través de su mando. Pero el diferente inicio de la autoridad educativa inicia con la relación paulatina y derecha

Goleman, Boyatzis y McKee (2002) El director líder, cuenta con una formación profesional, formación relevante y por ello mayor eficiencia, asimismo buenas condiciones de salud, obteniendo como resultado mejor posibilidad de ejercer funciones, los grado de motivación es mayor motivación, mejores resultados.

En la mayoría de directores líderes se comprometen con sus labores refuerza la motivación, son personas saludables, mejores resultados académicos, buena preparación facilita el trabajo docente y la enriquece, el docente juega un rol importante en este factor al buscar hacer llamativo todo aquello que se propone.

Bolívar (2010, p. 82) Entorno institucional, viene a ser el ambiente y las relaciones interpersonales donde se desenvuelve el director con toda la comunidad educativa, en un contexto sociocultural que engloba la estructura social, económica, política y cultural donde convive el docente.

Almeyda (2009) Existen diferentes apreciaciones referentes a la clasificación adecuada del desempeño de los directivos, habiendo formulado varias tipologías al respecto según diversos criterios. Así tenemos: mediadores, facilitadores y democratizadores, ansiosos, indolentes, moderados y natos, autoritarios, liberales, laboriosos, indolentes, intelectuales y cordiales, eficaces e ineficaces, con todo esto se evidencia la necesidad de formular en consenso una tipología consistente del desempeño del director basada a nuestra realidad y según el criterio de calidad educativa que se desee obtener (p, 147)

Para Bolívar (2010) el director es empleada como sinónimo de líder educativo o gestor educativo aunque los significados de cada término no son exactamente iguales, el docente, es la persona que brinda nuevos conocimientos sobre ciencia, arte, disciplina, etc., monitoreados por el director en una Institución Educativa, aprendizaje, aprender es “llegar a entender”: un esfuerzo continuado para conseguir captar el significado pleno de una noción que al principio se vislumbraba confusamente. (p.39)

Montenegro (2007) Afirma que el líder pedagógico dentro del marco general en lo concerniente a lo pedagógico, surge la propuesta pedagógica que se inserta en el Proyecto Educativo Institucional. Esta propuesta, elaborada sobre la base de la participación, guía toda acción pedagógica. Ella precisara el enfoque pedagógico a emplear; por eso se desprenderán hechos puntuales, guiado por el liderazgo del director

Montenegro (2007, p. 65) Asimismo director delega funciones a los docentes, en donde los educadores son los responsable directo del trabajo pedagógico dentro de la Institución Educativa; en tal sentido, su trabajo tiene una repercusión directa en el aprendizaje de los estudiantes; por tal motivo, se buscará recoger información en relación con sus competencias, sus programaciones curriculares, monitoreo y asesoría, capacitación e incentivos bajo el liderazgo director

Chiavenato (2007). En una institución educativa, la gestión administrativa hace referencia al control del personal, y material documentario e informativo. En tal sentido,

dentro del estudio realizado en los Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, se ha considerado el indicador de los recursos para el aprendizaje.

Villar (2006) El Proyecto Educativo Institucional y demás normas elaboradas educativa forma parte de esta gestión. Las instancias participativas que permiten la elaboración del Proyecto Educativo Institucional o los instrumentos de gestión también forman parte de ella. Durante el transcurso del año lectivo, una de las tareas de la gestión institucional será la conformación y funcionamiento de las funciones del CONEI, así como el conducirlo y promoverlo por el liderazgo director. De igual forma, el nivel de relación de la escuela con otras escuelas y con su comunidad pertenece a este rubro.

Reyes (2012) Afirma:

Dentro de la gestión educativa, el líder pedagógico supervisa todo el aspecto pedagógico y su vinculación con el proceso de aprendizaje-enseñanza de los estudiantes, fundamento del quehacer educativo. Por tales motivos, dentro del presente estudio se ha considerado los indicadores de desempeño docente y manejo de información por parte del estudiante monitoreado por el director. (p.34).

Por su parte García (2004) Sustenta que el liderazgo directivo tiene como función gestionar en el ámbito pedagógica y administrativa es la base para transformar la institución en un centro con calidad (pedagógico-administrativa) para hacer el óptimo desempeño que le corresponde. Asimismo la gestión del poyo pedagógico (definición y aplicación de normas de gestión pedagógica, organización lectiva, evaluación, capacitación, orientación pedagógica, actividad curricular y evaluación de planes de estudio, etc.).

Sallenave (2002) También es importante que el liderazgo directivo es de mucha relevancia en los docentes donde deben presenten las siguientes características: Aptitudes para el trabajo, actitudes frente a su puesto de trabajo, motivación y perseverancia laboral, expectativas frente al trabajo y su desempeño y respeto y responsabilidad en su trabajo. (p.33)

Las instituciones educativas con un gestor líder inciden de esta manera en la mejora de las actitudes del director y docentes. Las que podrían favorecer los aprendizajes de los alumnos y generarían un clima organizacional positivo. Por lo anteriormente expresado, como maestrías en educación, hemos decidido realizar un estudio de investigación, que nos permita comprender la relación entre las variables.

Robbins (2009) Los directores líderes, nos permite relacionarnos con personas de todo tipo, se exige actuar de manera sinérgica con los compañeros de trabajo y que contribuyas con ellos a concebir determinados objetivos laborales. (p. 368)

Naranjo (2004) Los directores líderes hacen que en el trabajo no solo se aprende habilidades técnicas sino que, se convierte en un campo de aprendizaje de relaciones interpersonales. El factor determinante es utilizar las relaciones personales para conseguir mejorar la productividad. Dentro de las relaciones personales podemos destacar: el espíritu productivo, las rotaciones en el trabajo, la satisfacción con el cargo, la lealtad con las funciones laborales y la honradez con el puesto de trabajo.

Ander-Egg (1997)

Estos factores son muy importantes porque permiten tipificar el clima institucional u organizacional. Asimismo, los vamos a utilizar en la evaluación del liderazgo directivo a través de instrumentos.

Para Chiavenato (2002) La comunidad educativa para lo cual es importante el rol del director líder, gerente o administrados de la Institución Educativa, quien liderará la consecución de los logros a alcanzarse, principalmente en relación a la administración de los recursos humanos, académicos, materiales, financieros y tomando en cuenta la satisfacción del cliente; puesto que es a ellos a quienes nos debemos; en las tres áreas básicas: institucional, pedagógico y administrativo, en cada una de ellas el director como líder cumple la función de “planificación, organización, dirección y control”

Cueva (2006) Liderazgo del director como líder pedagógica, se refiere a los procesos que incluyen a los educadores, los estudiantes y la comunidad. Los educadores

cuya función es entregar conocimiento y permitir que el alumno desarrolle sus propios conocimientos de manera activa y transformativa, además interactúa con los estudiantes para estructurar el conocimiento, facilitando y colaborando con. Por otro lado la comunidad educativa participa para el logro de los objetivos pedagógicos.

Según Cueva (2006) Los educadores seleccionan los conceptos, procesos, habilidades y competencias que van a desarrollar con sus estudiantes, bajo la supervisión liderazgo del director. Los estudiantes ponen en práctica los conocimientos y valores productos de la convivencia y de la autonomía en la vida cotidiana, adecuando para ello distintas actividades y estrategias, según las necesidades de cada grupo, y articulen recursos y problemas del entorno como objetos importantes de estudio es las actividades pedagógicas. La comunidad, cuando participa con sus reflexiones y análisis permanentes, garantiza que el ejercicio educativo de llene de sentido en lugar de quedarse en la mera practica mecánica.

Ruiz (2009) El director como líder en la gestión administrativa señala los puntos importantes para la formulación de PCI, , PCC, PAT que son los planes de estudio, la didáctica utilizada, tutoría, los espacios académicos, la evaluación de aprendizaje, materiales didácticos, entre otros. Que permitan a los directivos de una institución educativa lograr objetivos previamente establecidos.

James y Lindsey (2008)

A partir de los conocimientos encontrados, se abre la posibilidad de que cada docente afirmar que la interdependencia positiva para desarrollar el Liderazgo directivo en el aula, ya que la intervención o falta de intervención del docente interfiere en el rendimiento académico (p. 76)

para Senge (1990) En consecuencia, la gestión pedagógica consiste en la planificación que realiza la comunidad educativa para el quehaceres pedagógicos realizados por los maestros, los cuales van a repercutir en los aprendizajes de los alumnos; para ello es necesario que la comunidad educativa en general contribuya, planificando y apoyando en estos menesteres, es importante resaltar que el director asume un liderazgo

pedagógico asegurando las condiciones necesarias en la institución educativa para que los aprendizajes significativos puedan darse de la mejor manera posible y garantizar su calidad. (p.15)

## **Dimensiones**

### **Dimensión 1: Visión de futuro**

Para James y Lindsey (2008) indica que podemos entender que el líder educativo es aquel que motiva a sus docentes a seguirlo, los incentiva con el fin de alcanzar su meta, sabiendo que el líder no es una persona superdotada, sino que es uno de ellos que tiene una visión a futuro y busca el bienestar y la mejora de la imagen institucional.

El desarrollo de habilidades sociales para lograr un liderazgo directivo, lo cual me lleva a sugerir que debe fomentarse en la instituciones educativas docentes que sean empáticos para lograr alumnos con toma de decisiones y puedan planificar trabajos en equipo que tengan participación y sean capaz de promover el rendimiento académico (p. 65).

Según James y Lindsey (2008, p. 67) La gestión educativa seda dentro de una organización que va a responder a principios, normas y leyes con la finalidad de desarrollar actividades y lograr objetivos institucionales. La gestión educativa busca modelos administrativos participativos y democráticos que armonizan recursos, medios y actividades con la finalidad de brindar un servicio educativo óptimo.

### **Dimensión 2: Toma de decisión**

La toma de decisiones del líder debe brindar a su equipo un clima participativo que favorecerá a defender sus puntos de vista. Ello lograra a que sus colaboradores puedan dar sus puntos de vista que ayudaran en el desarrollo de los proyectos. Tomando en cuenta que debe abordar temas que domina y no improvisar

James y Lindsey (2008) La toma en relación a la gestión de recursos financieros, como se ha podido observar en los resultados, está asociada a la variable liderazgo; dando

a entender esto que quien ejerce un liderazgo alto sería el que mejor gestionaría en este aspecto; por lo que se sugiere mayor transparencia y rendición de cuentas a aquellos que se encuentran en los demás niveles de liderazgo, por constituir un asunto delicado el manejo de estos recursos.

Que debe existir disposición de los directivos para que los docentes puedan contar con los materiales y recursos necesarios para realizar su labor cotidiana. Además de un control inventariado de los bienes de la institución. (p. 82)

James y Lindsey (2008, p. 27) La toma en relación la gestión pedagógica; a fin de recoger información vinculada con su participación en las diversas evaluaciones, el desarrollo de sus competencia, capacidades y actitudes de acuerdo con el Diseño Curricular Nacional, su participación en la construcción de sus aprendizajes, si cuentan con las herramientas de trabajo para el manejo de las TICs, y si participan en los concursos de carácter académico.

### **Dimensión 3: Comunicación**

Asimismo James y Lindsey (2008) la comunicación resulta ser una propiedad inherente al ser humano, por el que no puede dejar de comunicarse, propiedad sin el cual al hombre le sería difícil vivir en grupo y aún más difícil formar parte de una sociedad compleja como es la sociedad humana; cabe señalar que el ser humano, incluso con el silencio, se está comunicando.

La teoría matemática de la Comunicación, proponiendo un modelo de comunicación que lleva su nombre, donde los elementos están relacionados linealmente y estos son: la fuente de información, que genera un mensaje; el emisor que emite una señal codificada, el ruido, que son las perturbaciones que alteran el mensaje, el receptor que recibe la señal transmitida, finalmente el destino quien recibe el mensaje. Este modelo permite determinar los elementos que se encuentra en la comunicación. Es esquemático y mecanicista, plantea la noción de ruido, que no sólo corresponde a las perturbaciones físicas de la transmisión sino que también se refiere a que los destinatarios de la información no siempre entienden lo que el emisor quiso decir.

James y Lindsey (2008, p, 54) En el trabajo se encontró que la comunicación abierta y satisfactoria resulto estar asociada a la satisfacción, la aproximación constructiva del desacuerdo, y con respecto al docente, a sentimientos positivos sobre uno mismo, bienestar personal y patrones efectivos de conductas.

James y Lindsey (2008, p, 21). Por otra parte, la comunicación interna, también contribuye a la cooperación entre las personas, al trabajo en equipo, a la mayor comprensión de los diferentes puntos de vista, a la tolerancia, para incorporarse con cierta facilidad en los grupos y equipos de trabajo.

Tomando en consideración los criterios establecidos, se concluye que la comunicación es un proceso social inmanente al ser humano, que consiste en la interrelación de las personas a través de mensajes significativos para satisfacer sus múltiples necesidades individuales y sociales y que provoca determinados comportamientos entre sus interlocutores.

El nivel relacional de la comunicación está constituido también por la forma y el modo de comunicarse, por las actitudes y comportamiento del emisor que se traslucen en el acto comunicativo. A este nivel pertenecen las valoraciones, la responsabilidad, el respeto; el interés por su interlocutor, el grado de seguridad y confianza que transmite. Por eso, la comunicación interna, como todo proceso comunicativo es una actividad social que tiene dos componentes o dimensiones, Estas son la dimensión informativa y la dimensión relacional. Al respecto, se menciona, que en relación a la comunicación se dan dos orientaciones, que priorizan en las dimensiones de la comunicación.

Finalmente la comunicación también juega un rol importante cuando el comportamiento de las personas hace peligrar la estabilidad institucional o personal convirtiéndose en un mecanismo de adaptación de los docentes a las exigencias de la institución y también sirve a los directivos para orientar y realizar una gestión adecuada dentro de la institución.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general.**

¿Qué diferencias existen en los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018?

### **Problemas específicos 1**

¿Qué diferencias existen en los niveles de la visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018?

### **Problemas específicos 2**

¿Qué diferencias existen en los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018?

### **Problemas específicos 3**

¿Qué diferencias existen en los niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

El presente trabajo parte de la importancia del liderazgo directivo, para el desarrollo óptimo de la educación los directivos fundamentado en los estudios de Sánchez (2008), sobre liderazgo de los directivos y Terry (2007), realizando una descripción del comportamiento de las variables y sus dimensiones.

En el aspecto metodológico, se justifica, porque su ejecución permite hacer uso de los conocimientos teórico-práctico adquirido, en la descripción y análisis e las variables, así como en la recolección de datos y contrastación de las hipótesis, hechos que beneficiará y permitirá.

### **Justificación teórica**

Las direcciones constituyen la dependencia que guía todo el quehacer en las diferentes instituciones educativas, y constituye el enlace directo con las coordinaciones técnicas administrativas que desarrollan las funciones de supervisión, y la comunidad educativa, es decir que de ellas depende el funcionamiento administrativo de las escuelas. Por ello las

personas que están a cargo de las direcciones son los Directivos o Gerentes Educativos que fungen de líderes y de ahí su incidencia positiva o negativa en el desempeño administrativo. Se estima que las necesidades derivadas de la globalización económica, centran una atención especial por la gestión administrativa de los colegios públicos, con la finalidad de minimizar los problemas de funcionamiento y alcanzar un alto nivel de competitividad. Es por ello que a través del desarrollo de esta investigación aspiramos contribuir con el logro de la eficiencia de las Instituciones Educativas Públicas.

### **Justificación legal**

En el aspecto legal, hemos realizado este estudio de acuerdo con el artículo 1°. Se norma el proceso de elaboración y sustentación de la tesis bajo criterios bien definidos. Por otro lado, tomamos como referente a la ley universitaria del Perú N° 23733, establece que la

Los docentes no brindaron la información suficiente sobre la problemática en estudio, dicha información pareciera que no existen problemas en la institución Educativa, se recurrió a la revisión de documentos e informes pedagógicos anuales. Por ser un tema nuevo, los antecedentes relacionados con el estudio son limitados, habiéndose hallado investigaciones internacionales.

**Justificación Social**, se justifica porque el desarrollo de la investigación beneficiará a la comunidad de la institución educativa y comunidad en general, por cuanto; se hará un mejor uso y distribución de recursos con que cuenta la institución educativa y podrá proyectarse a la comunidad. Solo existen información actualizada y relacionada al estudio en el internet, ya que las bibliotecas, no cuentan con bibliografía actualizada sobre el tema; sin embargo se ha superado el tema con una adecuada selección de la información.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existen diferencias significativas en los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

**Hipótesis específicas****Hipótesis específicas 1**

Existen diferencias significativas en los niveles de la visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

**Hipótesis específicas 2**

Existen diferencias significativas en los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

**Hipótesis específicas 3**

Existen diferencias significativas en los niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

**1.7. Objetivos****Objetivo general**

Comparar los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.

**Objetivos específicos 1**

Comparar los niveles de la visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

**Objetivos específicos 2**

Comparar los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

**Objetivos específicos 3**

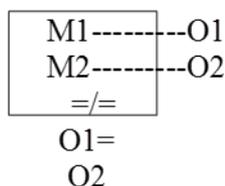
Comparar los niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.

## **II. MÉTODO**

## 2.1. Diseño de la Investigación:

El presente estudio se ha hecho bajo el enfoque cuantitativo, descriptivo – comparativo, el diseño es no experimental y transversal.

El esquema del diseño:



*Figura 1* Diseño comparativo

### Significado de los símbolos:

**M1** – Docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan”-

**M2** – Docentes del Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte

**O1** – observación de la variable liderazgo directivo en la M1

**O2** – observación de la variable liderazgo directivo en la M2

### Metodología

La presente investigación es transversal, Según, Según Hernández, et al. (2010, p. 56) manifiesta que los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación de un momento dado.

### Tipo de estudio:

La presente investigación es descriptiva comparativa; según Hernández, et al. (2010, p. 56) porque contrasta los resultados obtenidos en dos grupos claramente delimitados en cuanto a la variable liderazgo directivo. El cual parte de la consideración de dos o más investigaciones descriptivas simples; esto es recolectar información relevante en varias muestras con respecto a un mismo fenómeno o aspecto de interés y luego caracterizar este fenómeno en base a la comparación de datos recogidos, pudiendo hacerse esta comparación en los datos generales o en una categoría de ellos.

## 2.2 Variables de estudio

### 2.2.1 Concepción del liderazgo directivo

Según James y Lindsey (2008) El liderazgo directivo señala de manera específica las características que manifiesta un líder en su interacción con personas sobre las cuales ejercen el poder. Los líderes desarrollan de diversa forma dependiendo de la personalidad del líder, de su repertorio de habilidades sociales y de su manera de poder concebir al liderazgo. (p. 55)

Tabla 01

#### *Operacionalización: variable liderazgo del director*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles</b>
Visión de futuro	Desarrolla habilidad de proyecto	1,2,3	Cuestionario	Alta (103-140)
	Promueve organización	4,5,6,7	Likert ordinal	
Toma de decisión	Propicia un buen clima	8,9,10,	1. Nunca	Media (65-102)
	Es responsable en sus acciones	11,12,13,	2. Casi nunca	
	Conocimiento de funciones	14,15,16	3. A Veces	
Comunicación	trabajo bajo presión	17,18,19	4. Casi siempre	Baja (28-65)
	Promueve comunicación	20,21,22,	5. Siempre	
	Es claro y preciso	23,24,25		
	Clima favorable	26,27,28		

*Fuente elaborada de la teoría del liderazgo*

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

Muestra censal de 80 docentes pertenecientes a las instituciones del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

Criterios de inclusión para la muestra

Las instituciones consideradas para la muestra, fueron por contar con facilidades de acceso para la aplicación de los instrumentos.

Se consideró a los docentes que se encontraban laborando en la Instituciones Educativa durante el año 2018, según Hernández et al (2010) determina una población censal.

Criterios de exclusión:

No dan facilidades de acceso.

Docentes de los niveles de primaria.

Docentes contratados.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas de recolección de datos:**

Aplicada a los directivos del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, para indagar su opinión acerca de las variables de estudio.

La encuesta a los docentes tiene una duración aproximada de diez minutos, sin embargo para aplicar las encuestas a toda la población muestral demoró aproximadamente tres semanas, debido a diferentes factores como la disposición de los docentes en cuanto a horarios, coordinación con la dirección de las Instituciones, etc.

Se aplicó simultáneamente a cada una de las unidades muestrales, sea docente y directivo, el instrumento que se denomina encuesta y cuestionario, para indagar los datos requeridos en el estudio, según las dimensiones e indicadores. Estos instrumentos cuentan con una batería de ítems, referida a la acción del director.

La primera sección, indaga aspectos como centro laboral del docente, nivel o especialidad en que labora, sobre su experiencia laboral y actualización docente. Así mismo se recoge información en relación con el director, influencia de liderazgo, y sus dimensiones, visión de futuro, toma de decisión, proceso de la comunicación.

### **Ficha técnica**

Escala de Actitudes cuestionario sobre el Liderazgo directivo

Nombre: Escala del liderazgo directivo

Autor(es): Br. La Torre Loya Juana

Procedencia: Los Vitarte

Objetivos: Medir el uso del liderazgo directivo en los estudiantes del segundo de secundaria del colegio N° 2024

Administración: Individual y colectiva

Para la medición del cuestionario de Liderazgo directivo, se utilizó un baremo que comprende la determinación del rango de 26 ítems acorde con los valores de la escala Likert (Siempre: 5, casi siempre: 4, a veces: 3, casi nunca: 2, nunca: 1) utilizada en el instrumento, con tres niveles (bajo, medio y alto)

Número de ítem 26

### **Cuestionario sobre liderazgo de los directivos**

Consta de 28 ítems distribuidos en tres dimensiones: Liderazgo directivo, visión de futuro toma de decisión, comunicación, permisivo teniendo como índices y valores:

Niveles	Rango
Bajo	(29-67)
Medio	(68-105)
Alto	(106-145)

### **Validación y confiabilidad del instrumento Liderazgo directivo**

recogida de datos: Para ensayar los instrumentos elaborados que fueron aplicados a directores y docentes de las instituciones educativas; para el efecto, se seleccionaron unidades muestrales en número equivalente al 15 preguntas del tamaño de la muestra y con similares características, lo que sirvió para hacer las primeras correcciones al instrumento de recogida de datos.

*Tabla 2*

*Validez del instrumento liderazgo directivo*

Validador	Resultado
Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez	Aplicable

## Confiabilidad

Esta técnica inferencial utiliza el método de correlación puntaje ítem puntaje dotado de la escala para obtener el coeficiente de confiabilidad mediante el SPSS versión 24 en español. Al trabajar nuestro cuestionario Liderazgo directivo desarrollado en lo estadístico y sometido a la confiabilidad obtuvimos un coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0.803.

Tabla 3

*Confiabilidad cuestionario liderazgo directivo*

Liderazgo directivo	Alfa de Cronbach
Total	0.803

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

$S_i^2$  es la varianza del ítem  $i$ ,

$S_t^2$  es la varianza de los valores totales observados y

$k$  es el número de preguntas o ítems.

## 2.5. Método de análisis de datos

Se aplicó una encuesta que permitió recoger información. Estas encuestas serán a través del cuestionario.

En la segunda etapa, se aplicó la prueba Kolmogorov para determinar cuál sería la prueba estadística conveniente para conocer la relación entre ambas variables, los resultados fueron  $z= 0.02$  y  $z= 0.00$ .

Formula U-Mann Withney

Para dos muestras independientes se basa en el estadístico:

El estadístico U viene dado por la expresión:

$$U = n_1 n_2 + \frac{n_2 (n_2 + 1)}{2} - \sum_{i=n_1+1}^{n_2} R_i$$

*Figura 2.* U-Mann Withney

Dónde:

U = U de Mann-Whitney

n1= Tamaño de la muestra una

n2= Tamaño de la muestra dos

Ri = Posición del tamaño de la muestra.

## **2.6. Aspectos éticos**

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales, ya que se trabajó del docente. La investigación contó con la autorización correspondiente de los dos directores de las instituciones educativas investigadas.

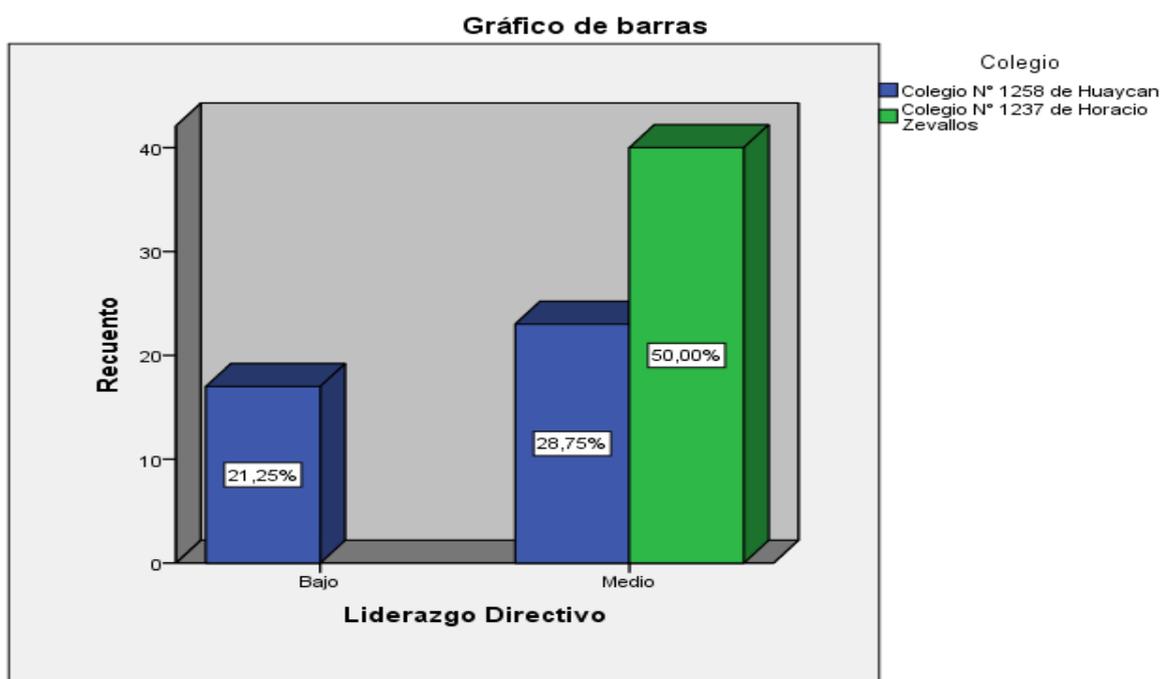
### **III. Resultados**

### 3.1. Análisis descriptivo

Tabla 4

*Comparaciones de los niveles de liderazgo directivo*

		Colegio		Total	
		Colegio N° 1258 de Huaycan	Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos		
Liderazgo Directivo	Bajo	Recuento	17 <sub>a</sub>	0 <sub>b</sub>	17
		% del total	21,3%	0,0%	21,3%
	Medio	Recuento	23 <sub>a</sub>	40 <sub>b</sub>	63
		% del total	28,8%	50,0%	78,8%
Total	Recuento	40	40	80	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	



*Nota: Base de datos.*

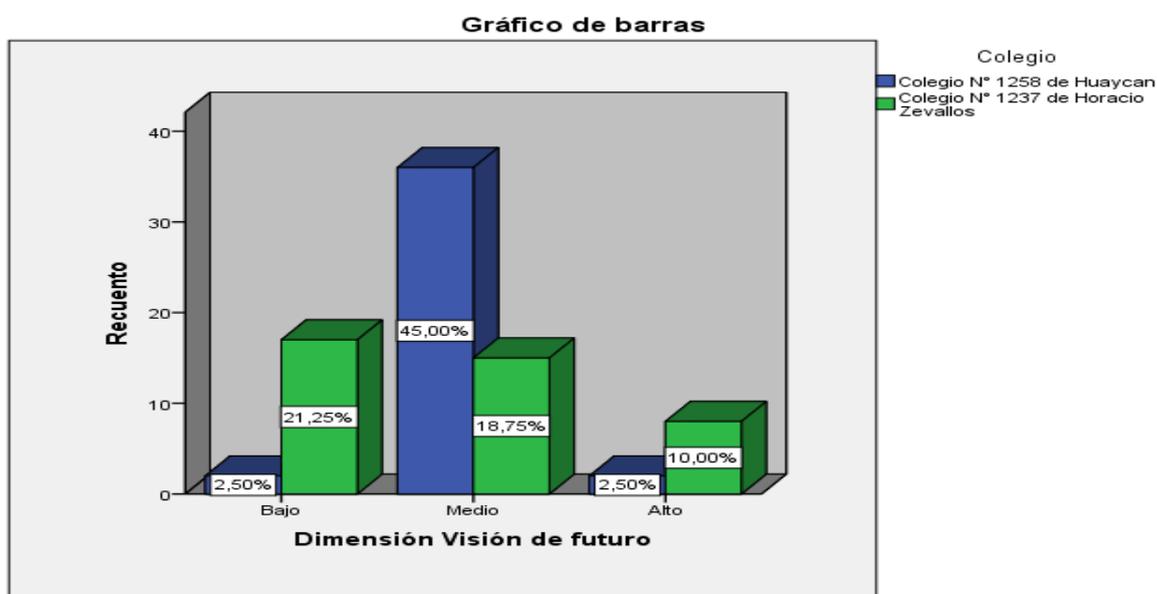
*Figura 1 Comparaciones de los niveles de liderazgo directivo*

La tabla N° 4 y la Figura 1 se puede observar que el 28.7% de docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan presenta un nivel de medio de liderazgo directivo frente, al 50% del Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos, en el nivel bajo de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan alcanzo el 21.2% de docentes Vitarte 2018.

Tabla 5

*Comparaciones de los niveles de visión de futuro*

		Colegio		Total	
		Colegio N° 1258 de Huaycan	Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos		
Dimensión Visión de futuro	Bajo	Recuento	2 <sub>a</sub>	17 <sub>b</sub>	19
		% del total	2,5%	21,3%	23,8%
	Medio	Recuento	36 <sub>a</sub>	15 <sub>b</sub>	51
		% del total	45,0%	18,8%	63,8%
	Alto	Recuento	2 <sub>a</sub>	8 <sub>b</sub>	10
		% del total	2,5%	10,0%	12,5%
Total	Recuento	40	40	80	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	



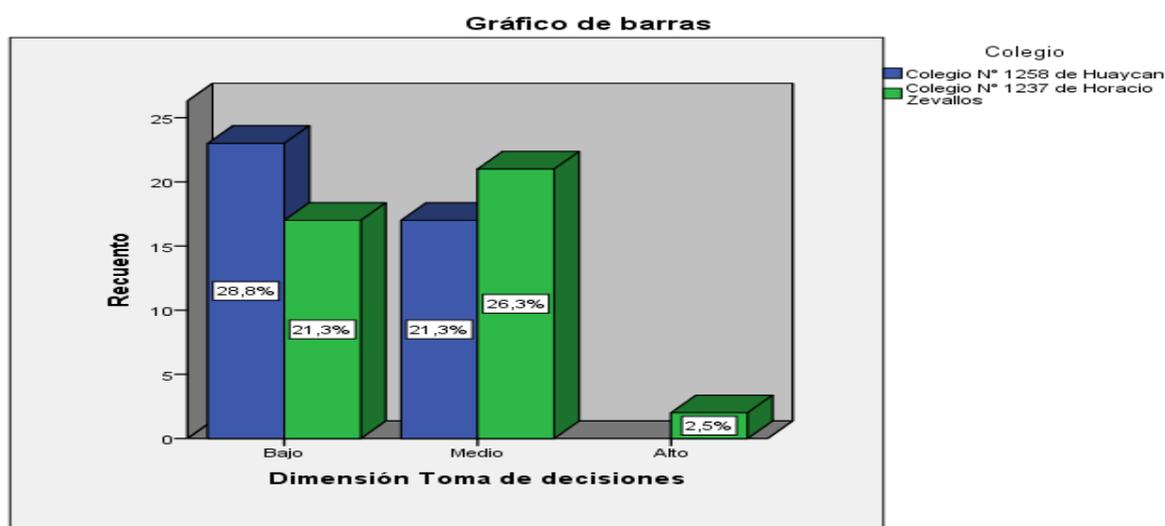
Figuran 2 Comparaciones de los niveles de visión de futuro

Se puede observar que el 21.2% de docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan presenta un nivel bajo frente al 2.5% de nivel bajo del Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos, el 18.7% de docentes presenta un nivel medio de visión de futuro frente a un 45% el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos, y finalmente en cuanto al nivel alto tenemos que el Colegio N° 1258 de Huaycan alcanzó un un 10% frente a al 2.5% del Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

Tabla 6

*Comparaciones de los niveles de toma de decisión*

			Colegio		Total
			Colegio N° 1258 de Huaycan	Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos	
Dimensión Toma de decisiones	Bajo	Recuento	23 <sub>a</sub>	17 <sub>a</sub>	40
		% del total	28,8%	21,3%	50,0%
	Medio	Recuento	17 <sub>a</sub>	21 <sub>a</sub>	38
		% del total	21,3%	26,3%	47,5%
	Alto	Recuento	0 <sub>a</sub>	2 <sub>a</sub>	2
		% del total	0,0%	2,5%	2,5%
Total	Recuento	40	40	80	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

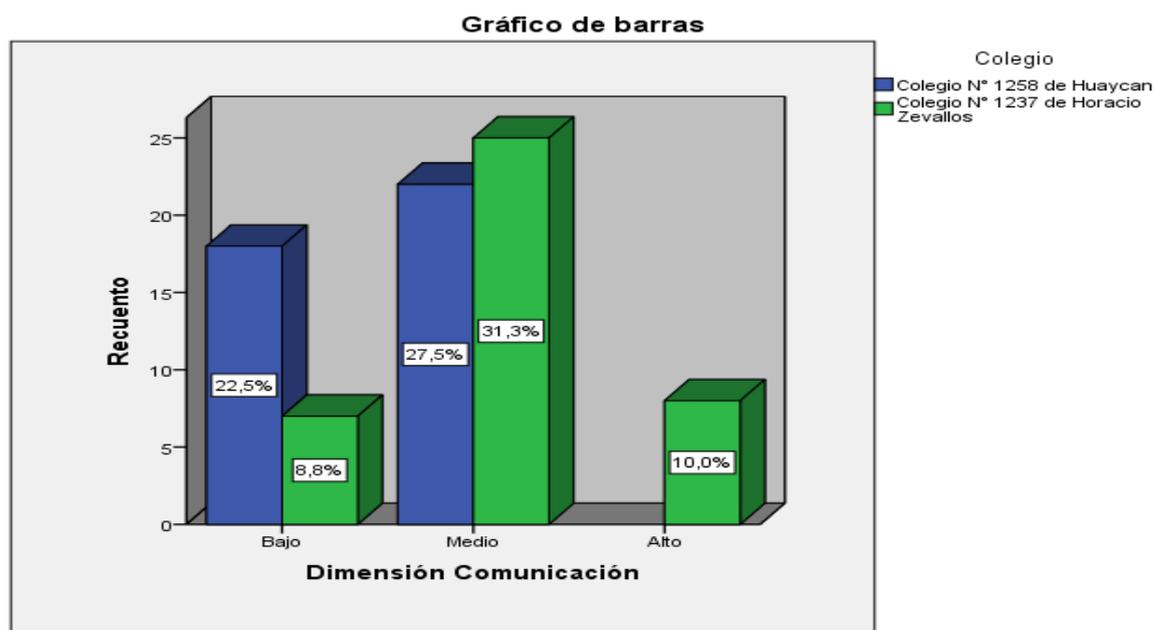
*Figura 3 Comparaciones de los niveles de toma de decisión*

Se puede observar que el 28.8% de docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan presenta un nivel bajo frente al 21.3% de nivel bajo del Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos, el 21.3% de docentes presenta un nivel medio de toma de decisión frente a un 26.3% del Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos, y finalmente en cuanto al nivel alto el 2.5% del Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.

Tabla 7

*Comparaciones de los niveles de comunicación*

		Colegio		Total	
		Colegio N°	Colegio N°		
		1258 de	1237 de Horacio		
		Huaycan	Zevallos		
Dimensión Comunicación	Bajo	Recuento	18 <sub>a</sub>	7 <sub>b</sub>	25
		% del total	22,5%	8,8%	31,3%
	Medio	Recuento	22 <sub>a</sub>	25 <sub>a</sub>	47
		% del total	27,5%	31,3%	58,8%
	Alto	Recuento	0 <sub>a</sub>	8 <sub>b</sub>	8
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%
Total	Recuento	40	40	80	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

*Figuran 4 Comparaciones de los niveles de comunicación*

Se puede observar que el 22.5% de docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan presenta un nivel bajo frente al 8.8% de nivel bajo del Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos, el 27.5% de docentes presenta un nivel medio de comunicación frente a un 31.3% del Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos, y finalmente en cuanto al nivel alto el 10% del Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.

### 3.2 Prueba de normalidad

Ho: Los datos del liderazgo directivo provienen de una distribución normal.

Hi: Los datos del liderazgo directivo no provienen de una distribución normal

Tabla 8

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Liderazgo directivo	Dimensión Visión de futuro	Dimensión Toma de decisiones	Dimensión Comunicació n
N		80	80	80	80
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	1,79	1,89	1,53	1,79
	Desviación típica	,412	,595	,551	,610
	Absoluta	,485	,337	,330	,324
Diferencias más extremas	Positiva	,303	,300	,330	,264
	Negativa	-,485	-,337	-,306	-,324
Z de Kolmogorov-Smirnov		4,335	3,018	2,950	2,896
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000	,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.  
b. Se han calculado a partir de los datos.

Por lo tanto, se afirma con pruebas estadísticas que la variable liderazgo directivo no tiene distribución normal, por lo tanto los resultados permiten aplicar la estadística no paramétrica, y se determinó el Test U de Mann-Whitney de comparación de dos muestras independientes con cuyos datos han sido medidos en una escala ordinal, donde comparados grupo control el Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte. Para el análisis se empleó el software estadístico SPSS versión 24.0.

### 3.2. Resultados comparativos.

#### 3.2.1. Análisis estadístico

Ho= No existen diferencias significativas en los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

Hi= Existen diferencias significativas en los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

Tabla 9

*Estadísticos de contraste de la hipótesis de los niveles de liderazgo directivo*

<b>Estadísticos de contraste<sup>a</sup></b>	
	Liderazgo directivo
U de Mann-Whitney	460,000
Z	-4,617
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Colegio

Habiéndose planteado las siguientes hipótesis:

De acuerdo con la tabla 09, el valor de significancia calculado (0,000) fue menor al establecido (0,05), asimismo el valor obtenido de la prueba estadística U de Mann-Whitney fue de 460,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que, si existe diferencias significativas en el nivel de liderazgo directivo en el Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.

Habiéndose planteado las siguientes hipótesis:

Ho= No existen diferencias significativas en los niveles de la visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

Hi= Existen diferencias significativas en los niveles de la visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

Tabla 10

*Estadísticos de contraste de la hipótesis de los niveles de visión de futuro*

<b>Estadísticos de contraste<sup>a</sup></b>	
	Dimensión Visión de futuro
U de Mann-Whitney	629,000
Z	-1,932
Sig. asintót. (bilateral)	,053

a. Variable de agrupación: Colegio

*Nota:* Base de datos.

De acuerdo con la tabla 10, el valor de significancia calculado (0,053) fue mayor al establecido (0,05), asimismo el valor obtenido de la prueba estadística U de Mann-Whitney fue de 629,000, por lo que se rechaza la hipótesis alterna (Ha) y se acepta la hipótesis nula, concluyéndose que, no existe diferencias significativas en el nivel de liderazgo directivo en la dimensión visión de futuro en el Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.

Habiéndose planteado las siguientes hipótesis:

Ho= No existen diferencias significativas en los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

Hi= Existen diferencias significativas en los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

Tabla 11

*Estadísticos de contraste de la hipótesis de los niveles de toma de decisión*

<b>Estadísticos de contraste<sup>a</sup></b>	
	Dimensión Toma de decisiones
U de Mann-Whitney	663,000
Z	-1,504
Sig. asintót. (bilateral)	,132

a. Variable de agrupación: Colegio

De acuerdo con la tabla 11, el valor de significancia calculado (0,132) fue mayor al establecido (0,05), asimismo el valor obtenido de la prueba estadística U de Mann-Whitney fue de 663,000, por lo que se rechaza la hipótesis alterna (Ha) y se acepta la hipótesis nula, concluyéndose que, no existe diferencias significativas en el nivel de liderazgo directivo en la dimensión toma de decisión en el Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.

Habiéndose planteado las siguientes hipótesis:

Ho= No existen diferencias significativas en los niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

Hi= Existen diferencias significativas en los niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

Tabla 12

*Estadísticos de contraste de la hipótesis de los niveles de comunicación*

<b>Estadísticos de contraste<sup>a</sup></b>	
	Dimensión Comunicación
U de Mann-Whitney	492,000
Z	-3,387
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Colegio

De acuerdo con la tabla 12, el valor de significancia calculado (0,000) fue menor al establecido (0,05), asimismo el valor obtenido de la prueba estadística U de Mann-Whitney fue de 492,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que, si existe diferencias significativas en el nivel de liderazgo directivo en la dimensión comunicación en el Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.

## **IV. DISCUSIÓN**

La investigación: Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento.

Existen diferencias significativas en los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, Siendo el valor de significancia calculado (0,000) fue menor al establecido (0,05), asimismo el valor obtenido de la prueba estadística U de Mann-Whitney fue de 460,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que, si existe diferencias significativas en el nivel de liderazgo directivo en el Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018. Asimismo, Saravia (2015) Concluyo que habiendo obtenido un coeficiente de Pearson  $r=0,459$  y un p-valor=0,000, según se evidencia en la tabla 8. Por otro lado Espíritus (2015) Concluye que el 3,2% sostiene que ejercen un nivel de liderazgo y gestión de ejecución en establecimientos “alta”. Otro de los aspectos a los que la literatura da especial énfasis es a los rasgos personales del líder. Según la correlación de Spearman  $r=0,561$  y un p-valor=0,000, representando ésta una moderada asociación de las variables y siendo significativo.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, Existen diferencias significativas en los niveles de la visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, Siendo el valor de significancia calculado (0,053) fue mayor al establecido (0,05), asimismo el valor obtenido de la prueba estadística U de Mann-Whitney fue de 629,000, por lo que se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y se acepta la hipótesis nula, concluyéndose que, no existe diferencias significativas en el nivel de liderazgo directivo en la dimensión visión de futuro en el Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018. Asimismo, Miranda (2016) Concluyo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula con una significancia de 0.000, una correlación causal 0.827 altamente significativa. Por otro lado Torres (2017) Concluye que el 11.3% de docentes opinan liderazgo del director. El 16.3% en un nivel medio. 2.5%, en un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel de liderazgo medio. El 7,5% de los docentes tiene un nivel alto de la gestión educativa. El 38,8% un nivel medio y

el 18,8% un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel bajo de liderazgo. El 5,0% de docentes tiene bajo nivel de gestión educativa. Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0,826\*\* representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto  $p < 0.01$ .

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existen diferencias significativas en los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, Siendo el valor de significancia calculado (0,132) fue mayor al establecido (0,05), asimismo el valor obtenido de la prueba estadística U de Mann-Whitney fue de 663,000, por lo que se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y se acepta la hipótesis nula, concluyéndose que, no existe diferencias significativas en el nivel de liderazgo directivo en la dimensión toma de decisión en el Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, Según Ríos (2016) Concluyo que El aporte de la investigación describe claramente el cambio supuesto que puede ser trascendental y esencial. De esta manera el líder está sujeto al cambio sin interesar las adversidades. En el estudio se empleó el estadístico Rho de Spearman para la estadística inferencial. En conclusión, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula con un P-valor de 0.001 altamente significativa, la correlación es de 0.791 alta entre las variables investigadas. Asimismo Sosa (2017) Concluyó que Concluyo que el 71 % se encuentra en gran medida, el 14% se ubica parcialmente y el 16% se encuentra en escasamente, en la estadística inferencial se observó.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, Existen diferencias significativas en los niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, Siendo el valor de significancia calculado (0,000) fue menor al establecido (0,05), asimismo el valor obtenido de la prueba estadística U de Mann-Whitney fue de 492,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que, si existe diferencias significativas en el nivel de liderazgo directivo en la dimensión comunicación en el Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018. existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018, Jaramillo (2014) Concluyó que el 92,3 de los docentes encuestados, los directivos ejercen un nivel de liderazgo y gestión de los recursos humanos

“medio”; Mientras que el 7,7% de los docentes consultados manifiesta que los directivos ejercen un nivel de liderazgo “medio” y un desempeño escolar de nivel “bajo”; finalmente, solo el 3,2% sostiene que ejercen un nivel de liderazgo “alto” y un nivel de desempeño escolar “Medio”. Concluyo que habiendo obtenido un coeficiente de Pearson  $r=0,382$  y un  $p$ -valor=0,000. Los resultados son avalados por Huillca (2015) Concluye que Concluyo que el liderazgo transformacional está relacionado directamente con el desempeño docente, según la correlación de Spearman de 0.797, representando ésta una alta asociación de las variables y siendo significativo. Además, según la prueba de la independencia (Chi-cuadrado:  $***p < .000$ ) altamente significativo, El liderazgo de los directivos está relacionado directamente con el desempeño docente.

## **V. CONCLUSIONES**

Después de haber realizado la investigación y habiendo contrastado las hipótesis, se llegó a las siguientes

**Primera:** Los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.000 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se puede concluir que: “el nivel de liderazgo directivo en los docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018.

**Segunda:** Los niveles de visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.053 < 0.05$ ), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por tanto se puede concluir que: “el nivel de visión de futuro en los docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 no existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018

**Tercera:** Los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.132 < 0.05$ ), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por tanto se puede concluir que: “el nivel de toma de decisión en los docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 no existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018

**Cuarta:** Los niveles de niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.000 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto se puede concluir que: “el nivel de comunicación en los docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se sugiere a las autoridades de la IE, desarrollar actualizaciones sobre el Liderazgo directivo, para que el docente logre una adecuada interacción con los estudiantes, cumpliendo su papel de guía y orientador Contribuyendo así a mejorar la calidad de los aprendizajes.

**Segundo:** Diseñar políticas de estado que incluya en el diseño curricular temas relacionados al liderazgo directivo, con el objetivo de que los docentes adquieran una conducta social competente que los lleve a relacionarse de forma más efectiva con sus compañeros de aula y con los docentes.

**Tercera:** Promover una mayor participación de los estudiantes a través de diversas estrategias aplicadas por los docentes como el programa de liderazgo como los cumplidos, elogios, el saludo, la sonrisa, la apariencia personal, los gestos, la postura, etc. Para que los docentes desarrollen el componente no verbal de las habilidades directivas y sus relaciones interpersonales con sus compañeros de la Institución Educativa sean satisfactorias.

**Cuarta:** Proponemos a quienes toman decisiones en las Unidades de gestión Local evaluar y capacitar sobre liderazgo a los docentes que han asumido y asumirán función directiva de los Colegio de Vitarte 2018.

**Quinta:** La gestión de recursos humanos por ser tan complejo, requiere de mayor criterio para su manejo, por lo que se sugiere a cada director buscar que conocer la personalidad de sus subordinados para un mejor manejo del personal y por buscar un clima institucional adecuado.

## **VII. REFERENCIAS**

- Almeyda, O. (2009). *Administración de la gestión escolar*. Lima: Mantaro
- Ander Egg, E. (1997). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires: Magisterio.
- Arias (2018) *Liderazgo pedagógico directivo y la motivación laboral del personal del Colegio de Alto Rendimiento Moquegua*, 2018. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bass, B. (2006). *Transformational leadership* Mahwah. USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bernal, J. (2015). *Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Zaragoza, Zaragoza.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación para Administración y Economía*. Colombia: Bogotá: Editorial Pearson
- Bolívar. A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, 9(2), 9-33.
- Castro, P. (2003). *Gestión escolar: un estado del arte de la literatura*. *Paideia*, 29,15-43.
- Cerquera, R. (2013), *Liderazgo compartido: buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Klumers.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración*. (3ª ed.). Bogotá: MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición.
- Cueva, A. (2006). *Diccionario de pedagogía*. Lima: AFA Editores importadores S.A.
- Doris (2014) *La efectividad de los programas de desarrollo de liderazgo gerencial*: Universidad de West Virginia.
- Doris, L. (2014) *The effectiveness of managerial leadership development programs*: University of West Virginia.
- Espíritus, F. (2015) *Relación entre Liderazgo en directores y mostrando ejecución en establecimientos de Educación Pública del nivel esencial de la localidad de Esperanza, Trujillo*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Trujillo
- García, J. (2004) *¿Cuáles son las características de liderazgo del director y del supervisor de educación básica efectivo?* Universidad Pedagógica Nacional. Una revisión de la literatura internacional y la investigación generada en México.
- Goleman, Boyatzis, R. y McKee, G. (2002) *Inteligencia emocional en la Educación*. (s.f.). Recuperado el 30 de setiembre de 2015, de <http://www.inteligencia->

emocional.org/ie\_en\_la\_educacion/ iniciativasdeieeenlaeducacion.htm

- Hernández, Fernandez y Baptista (2010) *Metodología de la investigación*; 6ta edición; Mc Graw-Hill / Interamericana Editores; México.
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- James, R., y Lindsey, N. (2008). *Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI*. Cuaderno de Investigación en la Educación, 20, 1-9.
- Jaramillo, M. (2006). *Enfoque humanístico de la administración*. Venezuela: UMC.
- Jaramillo, M. (2014). *El director escolar, necesidades de formación para un desempeño escolar*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Barcelona.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño docente de una universidad privada*. Bogotá D.C., Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Julia (2016) *La influencia del liderazgo roles e instrumentos de gestión en la motivación del servicio público*. Doctor of Philosophy, University of Pretoria.
- Julia, H. (2016) *The influence of leadership roles and management instruments in the motivation of public service*. (Tesis Doctor of Philosophy), University of Pretoria.
- Koontz, M. y Otros (1994). *Administración Una Participación Global*. México: Mc Graw Hill.
- Leiva, K. (2011). *Los directivos escolares y liderazgo de calidad*. En Una cultura de calidad en la escuela: liderazgo para el cambio educativo (pp. 94-
- Minedu (2015). *Rutas de aprendizaje*. Versión 2015. Lima.
- Minedu. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima Perú.
- Miranda, G. (2016) *La liderazgo directivo y competencia Institucional,*” (Tesis de maestría). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo de México. (Tesis de maestría) Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Colombia, Bogotá: Magisterio Ediciones Especiales.
- Naranjo Herrera, C. (2005). *Cultura organizacional y liderazgo*. Papeles de Trabajo Grupo de Investigación en Empresariado. Inédito. Obtenido de <http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas>

[\\_psicologia/html/revistas\\_contenido/revista10/Eliderazgoenlagestion.pdf](#).

- Ríos, R. (2016) *La gestión educativa en la calidad de los servicios escuelas superior de Hermosillo*, (Tesis de maestría) de la Universidad Pedagógica de Nacional de Hermosillo México.
- Robbins, S. y. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson.
- Ruiz, G (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "santo domingo de guzmán" de lima norte tesis de maestría*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de san marcos.  
Recuperado de:
- Sallenave, J.P. (2002). *La gerencia integral. ¡No le tema a competencia, témale a la incompetencia! Grupo Editorial Norma*, Colombia, 280 pp.
- Saravia, W. (2015). *Caracterización de los tipos de liderazgo utilizados por directores de las escuelas eficaces del área metropolitana de Caracas*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello de Caracas.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline Fieldbook Projec* . USA: Granica.
- Torres (2017) *El liderazgo del director en la gestión educativa* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Villar, E. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago: Orealc-Unesco.
- Zarate, D. (2011) *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia”*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Zárate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. (Tesis de maestría) Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

## **Anexos**

**Anexo 1**  
**Matriz de consistencia**

Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores																																											
<p><b>Problemas General</b> ¿Qué diferencias existen en los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué diferencias existen en los niveles de la visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018?</p> <p>¿Qué diferencias existen en los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018?</p> <p>¿Qué diferencias existen en los niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018?</p>	<p><b>Objetivos General</b> Comparar los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existen diferencias significativas en los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018</p>	<b>Variable 1: Liderazgo directivo</b>																																											
	<p><b>Objetivos específicos</b> Comparar los niveles de la visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> Existen diferencias significativas en los niveles de la visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">dimensión</th> <th style="text-align: left;">indicadores</th> <th style="text-align: left;">ítems</th> <th style="text-align: left;">Escalas</th> <th style="text-align: left;">Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Visión de futuro</td> <td>Desarrolla habilidad de proyecto</td> <td>1,2,3</td> <td>Cuestionario Likert ordinal</td> <td>Alta (103-140)</td> </tr> <tr> <td>Promueve organización</td> <td>4,5,6,7</td> <td>1. Nunca</td> <td>Media (65-102)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Toma de decisión</td> <td>Propicia un buen clima</td> <td>8,9,10,</td> <td>2. Casi nunca</td> <td rowspan="2">Baja (28-65)</td> </tr> <tr> <td>Es responsable en sus acciones</td> <td>11,12,13,</td> <td>3. A Veces siempre</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Comunicación</td> <td>Conocimiento de funciones</td> <td>14,15,16</td> <td>4. Casi siempre</td> <td rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td>trabajo bajo presión</td> <td>17,18,19</td> <td>5. Siempre</td> </tr> <tr> <td>Promueve comunicación</td> <td>20,21,22,</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Es claro y preciso</td> <td>23,24,25</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Clima favorable</td> <td>26,27,28</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	dimensión	indicadores	ítems	Escalas	Niveles	Visión de futuro	Desarrolla habilidad de proyecto	1,2,3	Cuestionario Likert ordinal	Alta (103-140)	Promueve organización	4,5,6,7	1. Nunca	Media (65-102)	Toma de decisión	Propicia un buen clima	8,9,10,	2. Casi nunca	Baja (28-65)	Es responsable en sus acciones	11,12,13,	3. A Veces siempre	Comunicación	Conocimiento de funciones	14,15,16	4. Casi siempre		trabajo bajo presión	17,18,19	5. Siempre	Promueve comunicación	20,21,22,			Es claro y preciso	23,24,25				Clima favorable	26,27,28		
	dimensión	indicadores	ítems	Escalas	Niveles																																									
	Visión de futuro	Desarrolla habilidad de proyecto	1,2,3	Cuestionario Likert ordinal	Alta (103-140)																																									
Promueve organización		4,5,6,7	1. Nunca	Media (65-102)																																										
Toma de decisión	Propicia un buen clima	8,9,10,	2. Casi nunca	Baja (28-65)																																										
	Es responsable en sus acciones	11,12,13,	3. A Veces siempre																																											
Comunicación	Conocimiento de funciones	14,15,16	4. Casi siempre																																											
	trabajo bajo presión	17,18,19	5. Siempre																																											
	Promueve comunicación	20,21,22,																																												
	Es claro y preciso	23,24,25																																												
	Clima favorable	26,27,28																																												
<p>Comparar los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018</p>	<p>Existen diferencias significativas en los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018</p>																																													
<p>Comparar los niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018</p>	<p>Existen diferencias significativas en los niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018</p>																																													

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
--------------------------------	---------------------	-------------------------	------------------------

<p><b>Tipo:</b> Estudio es básica</p> <p><b>Diseño:</b> Compartivo</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 80 docentes</p> <p><b>Tipo de muestra:</b> Muestra censal</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 80 docentes</p>	<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo directivo</p> <p><b>Técnicas:</b> Evaluación</p> <p><b>Instrumentos:</b> Liderazgo directivo</p> <p>Autora: Br. La Torre Loya Juana</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: Los investigadores.</p> <p>Ámbito de Aplicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p><b>Descriptiva:</b></p> <p>Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p><b>Inferencial:</b> Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de U-Mann Withney</p>
---	---	--	---



Anexo 2  
Cuestionario Escala de Medición: Liderazgo del director

Instrucciones: Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que le agradeceré que sea muy sincero en las respuestas.

Nunca    Casi nunca    A veces    Casi siempre    Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión visión de futuro</b>					
1	El director comprende y reconoce sus emociones cuando trata con los docentes, padres de familia y alumnos					
2	El director es consciente de sus fortalezas y limitaciones					
3	El director es capaz de aprender de sus errores y aciertos					
4	El director se muestra tolerante para aceptar una crítica sincera y positiva					
5	El director muestra seguridad en sus afirmaciones lo cual refleja seguridad en sí mismo					
6	El director se muestra autónomo en sus decisiones y no se deja manipular por otras personas					
7	El director maneja bien sus impulsos y emociones cuando trata con los docentes, padres de familia y/o alumnos					
8	El director admite sus propios errores en toda situación					
9	El director se muestra flexible ante los cambios que exigen los nuevos enfoques administrativos					
10	El director sabe aceptar a los demás tal como se presenta evitando todo reproche					
	<b>Dimensión toma de decisiones</b>					
11	El director se muestra sereno ante situaciones de conflicto y/o problemas institucionales					
12	El director se muestra coherente entre lo que dice y hace					
13	El director insiste en conseguir sus objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se presentan					
14	El director se esfuerza por mejorar cada vez como directivo					
15	El director se muestra persistente en el logro de sus objetivos y metas pese a los contratiempos y dificultades que se le presentan					
16	El director moviliza a los demás hacia el logro de los objetivos institucionales					
17	El director muestra temor hacia las dificultades y situaciones problemáticas					
	<b>Dimensión: comunicación</b>					
18	El director se muestra comprensivo frente a los problemas que afrontan los docentes					
19	El director muestra sensibilidad ante los puntos de vista del personal docentes					
20	El director brinda consejos oportunos y alienta el desarrollo de las habilidades tanto en docentes y/o alumnos					
21	El director busca maneras de aumentar el bienestar de los demás (docentes, padres de familia y/o alumnos)					
22	El director utiliza estrategias para convocar y convencer al personal a lograr consenso y apoyo en sus objetivos					
23	El director sabe escuchar, busca el entendimiento mutuo y comparte información entre el personal docente					
24	El director maneja con diplomacia situaciones tensas y a personas difíciles					
25	El director promueve la necesidad del cambio permanente en los docentes y en la institución					

26	El director construye lazos de amistad con los docentes					
----	---	--	--	--	--	--

Base de datos de la Variable Liderazgo del director																										
N°	Dimensión visión de futuro										Dimensión toma de decisiones							Dimensión comunicación								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26
1	1	2	4	4	1	5	3	2	2	3	4	3	4	3	2	1	3	1	1	5	5	3	4	3	3	1
2	4	4	4	5	2	1	4	5	2	4	4	4	3	5	1	2	3	4	5	5	5	3	3	2	4	3
3	5	1	3	4	5	3	5	5	4	5	2	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3
4	2	4	5	5	2	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	2	1	2	3	5	3
5	5	4	3	3	4	4	5	3	4	1	5	4	4	4	4	3	2	5	5	3	5	3	2	4	5	3
6	3	4	3	5	3	4	5	2	4	5	4	3	3	4	4	3	1	4	4	5	1	2	1	2	5	2
7	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	3	2	4	4	4	3	3	5	3	2	5	4	2	4	2	1
8	4	5	3	1	3	5	5	3	4	1	4	4	5	3	3	3	1	5	4	1	5	1	1	3	5	3
9	4	5	1	4	5	5	5	3	3	2	5	5	3	5	3	1	3	3	1	3	5	4	2	3	2	3
10	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	3	4	4	4	5	3
11	4	5	5	2	3	2	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3
12	2	2	5	1	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	1	4	4	1	5	3	2	2	3	1
13	5	5	2	2	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	2	1	4	5	2	4	2
14	5	2	2	2	5	5	3	1	1	1	5	3	4	5	4	5	1	3	4	5	3	5	5	4	5	2
15	5	5	5	3	5	3	3	1	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	5	2	5	5	1	4	5	3
16	5	1	2	1	5	3	4	1	2	1	4	3	2	2	3	5	4	3	3	4	4	5	3	4	1	4
17	5	5	5	3	3	5	4	3	3	5	3	2	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	2	4	5	5
18	5	3	1	3	4	3	3	3	1	5	4	1	5	1	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	3
19	5	2	2	3	3	4	3	1	3	3	1	3	5	4	5	4	5	3	1	3	5	5	3	4	1	5
20	3	4	3	2	4	4	5	3	5	3	5	3	3	4	5	4	5	1	4	5	5	5	3	3	2	5
21	4	3	5	1	4	5	5	3	3	5	4	1	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3
22	5	3	4	1	5	4	4	4	4	3	2	5	5	3	5	4	5	5	2	3	2	4	3	5	4	3
23	5	2	4	5	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	5	2	4	4	2	2	2	4	2	5	5	3
24	1	3	4	5	3	2	4	4	4	3	3	5	3	5	5	4	5	3	3	3	5	4	5	1	1	2
25	5	3	4	1	4	4	5	3	3	3	1	5	4	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
26	5	3	3	2	5	5	3	5	3	1	3	3	1	5	3	4	1	1	3	4	1	4	2	1	1	3
27	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	2
28	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	1	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3
29	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	1	4	4	5	3	4	1	1	3	3	4	3	3	2	2	2
30	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	2	3	3	4	4	4	3	5	5	5
31	3	1	1	1	5	3	4	5	4	5	1	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3
32	3	1	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	2	3	5	5	3
33	4	1	2	1	4	3	2	2	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	1	3	5	5	3
34	4	3	3	5	3	2	5	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5	5	3	4	5	2	3	2	4	3
35	3	3	1	5	4	1	5	1	1	2	3	3	1	4	3	2	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5
36	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	4	5	2	5	5	5	5	5	3	3	2	2	3
37	3	5	5	3	5	2	5	2	4	5	5	5	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4
38	1	1	2	3	2	2	1	1	4	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	5	5	1	1	1	5	5
39	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	3	1	2	3	5	3	4	4	5	4	5	3	5	4
40	2	5	2	3	2	3	2	3	5	5	3	5	5	2	1	5	5	2	5	5	5	1	3	2	4	3

41	5	4	5	3	4	1	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	3	1	5	4	4	3	2	2	3	2		
42	3	4	5	2	4	5	4	3	3	4	4	3	1	4	4	5	5	3	4	3	3	1	5	5	4	4		
43	1	3	1	3	4	5	3	2	4	4	4	3	3	5	3	5	5	3	3	2	4	3	5	5	5	5		
44	3	5	5	3	4	1	4	4	5	3	3	3	1	5	4	5	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4		
45	4	5	5	3	3	2	5	5	3	5	3	1	3	3	1	2	1	1	3	2	2	3	4	5	5	2		
46	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	
47	5	2	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	2	4	5	1	1	1	
48	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	1	4	4	5	3	4	5	3	1	5	3	5	3	5		
49	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	1	5	3	1	1	1		
50	3	5	3	1	1	1	5	3	4	5	4	5	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	
51	3	3	3	1	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3		
52	3	3	4	1	2	1	4	3	2	2	3	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	3		
53	3	5	4	3	3	5	3	2	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	3	2	2	1		
54	3	3	3	3	1	5	4	1	5	1	1	2	3	3	1	2	2	2	5	4	2	3	3	5	5	3		
55	5	4	3	3	5	3	2	5	4	2	5	4	5	5	4	2	1	2	4	5	2	5	1	5	5	4		
56	3	3	3	1	5	4	1	5	1	1	2	4	4	5	3	4	5	3	4	5	1	3	3	1	1	2		
57	4	3	1	3	3	1	3	5	4	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	5	5	3	4	4	5		
58	4	5	3	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5	5	3	5	5	3		
59	5	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	2	3	3	3	5	3	1	1	1		
60	4	5	4	1	4	4	1	5	3	5	3	4	2	3	3	1	2	1	5	5	5	3	1	2	1	2		
61	4	4	4	4	4	5	2	1	4	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3		
62	4	4	5	1	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4		
63	1	3	2	4	5	5	2	5	5	5	4	2	4	5	5	3	2	1	5	5	5	5	5	2	1	3		
64	5	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	3	5	3	2	5	4	3	5	3	5	3	5	3	3	3		
65	4	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3	1	5	4	1	5	1	2	5	5	2	5	5	2	1	3		
66	3	1	2	3	3	1	3	3	4	3	1	3	3	1	3	5	4	4	4	5	2	5	2	5	2	5		
67	3	5	4	5	3	1	3	4	4	5	3	5	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5		
68	5	3	4	1	5	4	4	4	4	3	2	5	5	4	1	3	5	5	4	3	2	4	5	1	2	1		
69	5	2	4	5	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	1	5	3	4	5	3	5	5	5	4	3	5		
70	1	3	4	5	3	2	4	4	4	3	3	5	3	5	2	1	4	3	3	2	1	2	3	4	3	2		
71	5	3	4	1	4	4	5	3	3	3	1	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	4	3	5	1		
72	5	3	3	2	5	5	3	5	3	1	3	3	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	
73	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3		
74	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3		
75	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	1	4	4	1	3	3	1	5	5	5	4	3	2	4	5	3		
76	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	1	3	5	5	5	5	3	2	4	4	2	2	1	
77	3	1	1	1	5	3	4	5	4	5	1	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	2		
78	3	1	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	5	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	2		
79	4	1	2	1	4	3	2	2	3	5	4	3	3	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	5	3	
80	4	3	3	5	3	2	5	4	5	3	4	3	5	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	1

Liderazgo directivo.sa

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

29 : I18

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26
1	1	4	3	2	1	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	3	4	3	2	5	3	3	2	2
2	1	1	3	3	1	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	1	3	3	4	5	2	3	3
3	5	5	5	5	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5
4	1	4	2	3	1	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	4	2	2	1	5	4	3	3
5	3	2	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	1	3	4
6	4	5	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	5	2
7	2	4	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3
8	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	3	5	2	2	5
9	2	1	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	3	3	3
10	3	1	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	3	1	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5	5
12	3	5	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	2
13	4	4	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2
14	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	4	3	2	1	3	3
15	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	3	3	1	2
16	1	2	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	3
17	2	3	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	3	2	4
18	3	5	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	2	3	2
19	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	2	5	2
20	2	5	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	1	1	5	4	3	2
21																										

## Escala: TODAS LAS VARIABLES

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	26

## **Anexo 6. Artículo científico**

### **Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.**

#### **AUTOR**

**Br. La Torre Loya Juana**

[juanalatorre076@hotmail.com](mailto:juanalatorre076@hotmail.com)

**Escuela de Post Grado**

**Universidad César Vallejo**

### **3. RESUMEN**

El estudio tuvo como propósito general, Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, la población es de 80 estudiantes, la muestra se encuentra enmarcada en lo no probabilístico, censal, considerando las siguientes variables de estudio: Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte. El trabajo se fundamenta en las informaciones teóricas del liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte con la finalidad de establecer en la educación las bondades de las herramientas utilizadas en el ámbito educativo, de tal forma que esto sirva para reformular las actividades del liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte. El tipo es descriptivo no experimental, diseño correlacional, la investigación es cuantitativa, puesto que las variables habrá que medirse según los valores numéricos, que se cuantifican y se someten al análisis estadístico así mismo para calcular los coeficientes de correlación mediante el estadístico U-Mann Withney. La muestra que se realizó en el trabajo de investigación, es no probabilística censal de 80 docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte. Los resultados concluyen que los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.000 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se puede concluir que: “el nivel de liderazgo directivo en los docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237

de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018.

### **PALABRAS CLAVE**

Liderazgo del director, Visión de futuro, Toma de decisión, Comunicación

### **ABSTRACT**

The general purpose of the study was Leadership Leadership of College No. 1258 of Huaycan and College No. 1237 of Horacio Zevallos-Vitarte 2018, the population is 80 students, the sample is framed in the non-probabilistic, census, considering the following study variables: Leadership of the College No. 1258 of Huaycan and the College No. 1237 of Horacio Zevallos-Vitarte. The work is based on the theoretical information of the directive leadership of the School N ° 1258 of Huaycan and the School N ° 1237 of Horacio Zevallos-Vitarte with the purpose of establishing in the education the benefits of the tools used in the educational field, of such This will serve to reformulate the activities of the leadership of the College No. 1258 of Huaycan and the College No. 1237 of Horacio Zevallos-Vitarte The type is non-experimental descriptive, correlational design, the research is quantitative, since the variables will have to be measured according to the numerical values, which are quantified and subjected to statistical analysis as well to calculate the correlation coefficients using the U-Mann statistic Withney. The sample that was made in the research work, is not probabilistic census of 80 teachers of the College No. 1258 of Huaycan and the College No. 1237 of Horacio Zevallos-Vitarte. The results conclude that the levels of directive leadership of the College N ° 1258 of Huaycan and the College N ° 1237 of Horacio Zevallos-Vitarte the level of bilateral significance less than zero ( $0.000 < 0.05$ ), the null hypothesis is rejected and the general hypothesis. Therefore, it can be concluded that: "the level of directive leadership in the teachers of the School No. 1258 of Huaycan and the College No. 1237 of Horacio Zevallos-Vitarte 2018 there is a significant difference in the teachers of Vitarte 2018.

**Keywords:** Leadership of the director, Vision of the future, Decision making, Communication

## INTRODUCCIÓN

Ríos (2016) La gestión educativa en la calidad de los servicios escuelas superior de Hermosillo, tesis de maestría de la Universidad Pedagógica de Nacional de Hermosillo México. Jaramillo (2014). El director escolar, necesidades de formación para un desempeño escolar. El objetivo es determinar la relación que existe entre director escolar, necesidades de formación para un desempeño escolar, el tipo de estudio es descriptivo, el diseño no experimental, el método deductivo. Saravia (2015) Caracterización de los tipos de liderazgo utilizados por directores de las escuelas eficaces. El objetivo es determinar la relación que existe entre las Caracterización de los tipos de liderazgo utilizados por directores de las escuelas eficaces, el tipo de estudio es descriptivo, el diseño no experimental. Torres (2017) en su investigación titulada *El liderazgo del director en la gestión educativa* Tesis de Maestro, Universidad César Vallejo. Sosa (2017) *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra*. Tesis de maestría en administración de la educación, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Espíritus (2015) Relación entre liderazgo en directores y mostrando ejecución en establecimientos. El objetivo es determinar la relación que existe entre el liderazgo en directores y mostrando ejecución en establecimientos, el tipo de estudio es descriptivo.

1.4. Formulación del problema, Problema general, ¿Qué diferencias existen en los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018?, Problemas específicos 1, ¿Qué diferencias existen en los niveles de la visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018?, Problemas específicos 2, ¿Qué diferencias existen en los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018?, Problemas específicos 3, ¿Qué diferencias existen en los niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018?, 1.6. Hipótesis, Hipótesis general, Existen diferencias significativas en los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, Hipótesis específicas, Hipótesis específicas 1, Existen diferencias significativas en los niveles de la visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

Hipótesis específicas 2, Existen diferencias significativas en los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-

Vitarte 2018, Hipótesis específicas 3, Existen diferencias significativas en los niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.

1.7. Objetivos, Objetivo general, Comparar los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, Objetivos específicos 1, Comparar los niveles de la visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, Objetivos específicos 2

Comparar los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, Objetivos específicos 3

Comparar los niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.

## **Metodología**

El método utilizado para la realización de la presente investigación es cuantitativo, puesto que las variables habrá que medirse según los valores numéricos, que se cuantifican y se someten al análisis estadístico; plantea resultados de carácter concluyente y pueden ser extensivos para muchos lugares y situaciones; se busca determinar Hernández, et al. (2010). Tipo de estudio, El estudio es de tipo descriptivo comparativo, no experimental, el enfoque del estudio es cuantitativo, el método es hipotético deductivo porque las variables se investigaron en su estado natural.

## **2.2 Variables de estudio**

### **Liderazgo del director**

Bass (2006) señaló que el liderazgo directivo “es un liderazgo positivo, su rol del líder es el de inspirar al equipo y los individuos mediante la realización de tareas significativas y de suma importancia para la organización” (p. 331).

**Metodología,** El diseño es no experimental, comparativo el método deductivo.

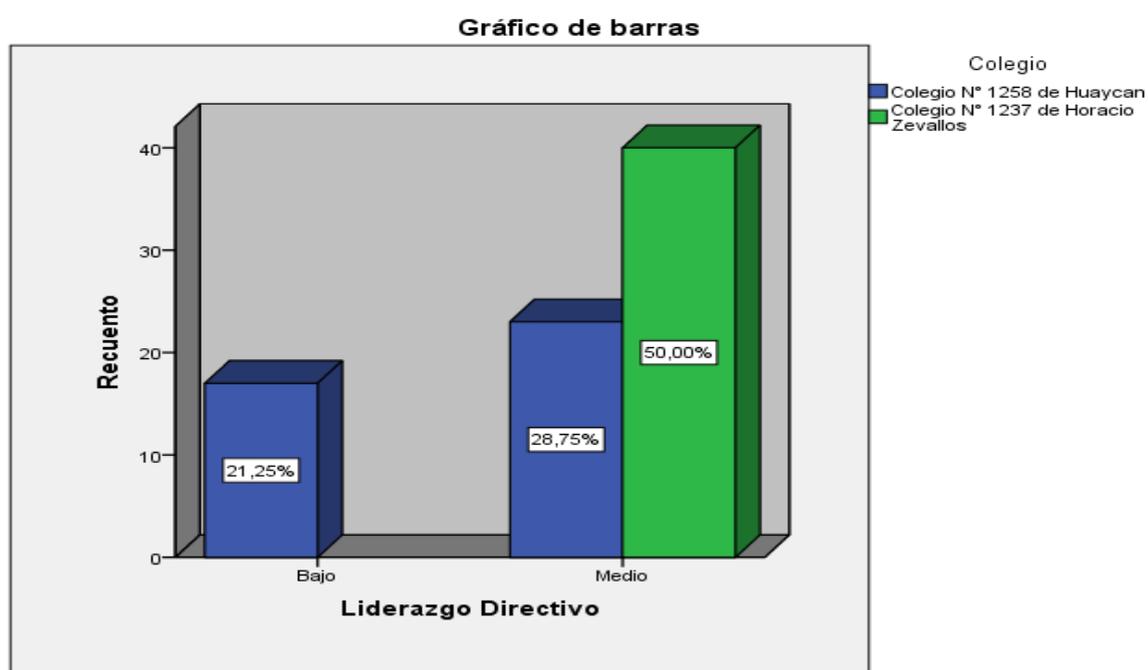
## **Resultados**

### **3.1. Análisis descriptivo**

Tabla 5

*Comparaciones de los niveles de liderazgo directivo*

		Colegio		Total	
		Colegio N° 1258 de Huaycan	Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos		
Liderazgo Directivo	Bajo	Recuento	17 <sub>a</sub>	0 <sub>b</sub>	17
		% del total	21,3%	0,0%	21,3%
	Medio	Recuento	23 <sub>a</sub>	40 <sub>b</sub>	63
		% del total	28,8%	50,0%	78,8%
Total	Recuento	40	40	80	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	



*Nota:* Base de datos.

*Figura 1 Comparaciones de los niveles de liderazgo directivo*

La tabla N° 5 y la Figura 1 se puede observar que el 28.7% de docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan presenta un nivel de medio de liderazgo directivo frente, al 50% del Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos, en el nivel bajo de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan alcanzo el 21.2% de docentes Vitarte 2018.

## 4.2 Análisis estadístico

Ho= No existen diferencias significativas en los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

Hi= Existen diferencias significativas en los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

Tabla 9

*Estadísticos de contraste de la hipótesis de los niveles de liderazgo directivo*

<b>Estadísticos de contraste<sup>a</sup></b>	
	Liderazgo directivo
U de Mann-Whitney	460,000
Z	-4,617
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Colegio

Habiéndose planteado las siguientes hipótesis:

Siendo el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.000 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se puede concluir que: “el nivel de liderazgo directivo en los docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018.

## Discusión

La investigación: Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento. Existen diferencias significativas en los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, Siendo el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.000 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se puede concluir que: “el nivel de liderazgo directivo en los docentes del Colegio N° 1258 de

Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018. Asimismo, Saravia (2015) Concluyo que habiendo obtenido un coeficiente de Pearson  $r=0,459$  y un  $p\text{-valor}=0,000$ , según se evidencia en la tabla 8. Por otro lado Espíritus (2015) Concluye que el 3,2% sostiene que ejercen un nivel de liderazgo y gestión de ejecución en establecimientos “alta”. Otro de los aspectos a los que la literatura da especial énfasis es a los rasgos personales del líder. Según la correlación de Spearman  $r=0,561$  y un  $p\text{-valor}=0,000$ , representando ésta una moderada asociación de las variables y siendo significativo. En cuanto a la Hipótesis específica 1, Existen diferencias significativas en los niveles de la visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, Siendo el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.000 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se puede concluir que: “el nivel de visión de futuro en los docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018. Asimismo, Miranda (2016) Concluyo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula con una significancia de 0.000, una correlación causal 0.827 altamente significativa. En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existen diferencias significativas en los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, Siendo el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.000 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se puede concluir que: “el nivel de toma de decisión en los docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018, Según Ríos (2016) Concluyo que El aporte de la investigación describe claramente el cambio supuesto que puede ser trascendental y esencial. De esta manera el líder está sujeto al cambio sin interesar las adversidades. En el estudio se empleó el estadístico Rho de Spearman para la estadística inferencial. En conclusión, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula con un P-valor de 0.001 altamente significativa, la correlación es de 0.791 alta entre las variables investigadas. En cuanto a la Hipótesis específica 3, Existen diferencias significativas en los niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018, Siendo el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.000 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se puede concluir que:

“el nivel de comunicación en los docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018, Jaramillo (2014) Concluyó que el 92,3 de los docentes encuestados, los directivos ejercen un nivel de liderazgo y gestión de los recursos humanos “medio”; Mientras que el 7,7% de los docentes consultados manifiesta que los directivos ejercen un nivel de liderazgo “medio” y un desempeño escolar de nivel “bajo”; finalmente, solo el 3,2% sostiene que ejercen un nivel de liderazgo “alto” y un nivel de desempeño escolar “Medio”. Concluyo que habiendo obtenido un coeficiente de Pearson  $r=0,382$  y un  $p\text{-valor}=0,000$ . Los

## CONCLUSIONES

Después de haber realizado la investigación y habiendo contrastado las hipótesis, se llegó a las siguientes, **Primera:** Los niveles de liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.000 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se puede concluir que: “el nivel de liderazgo directivo en los docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018. **Segunda:** Los niveles de visión de futuro del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.000 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se puede concluir que: “el nivel de visión de futuro en los docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018, **Tercera:** Los niveles de toma de decisión del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.000 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se puede concluir que: “el nivel de toma de decisión en los docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018, **Cuarta:** Los niveles de niveles de comunicación del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte el nivel de significancia bilateral menor que cero ( $0.000 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se puede concluir

que: “el nivel de comunicación en los docentes del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018 existe diferencia significativa en los docentes de Vitarte 2018.

## **RECOMENDACIONES**

Primera: Se sugiere a las autoridades de la IE, desarrollar actualizaciones sobre el Liderazgo directivo, para que el docente logre una adecuada interacción con los estudiantes, cumpliendo su papel de guía y orientador Contribuyendo así a mejorar la calidad de los aprendizajes, Segundo: Diseñar políticas de estado que incluya en el diseño curricular temas relacionados al liderazgo directivo, con el objetivo de que los docentes adquieran una conducta social competente que los lleve a relacionarse de forma más efectiva con sus compañeros de aula y con los docentes. Tercera: Promover una mayor participación de los estudiantes a través de diversas estrategias aplicadas por los docentes como el programa de liderazgo como los cumplidos, elogios, el saludo, la sonrisa, la apariencia personal, los gestos, la postura, etc. Para que los docentes desarrollen el componente no verbal de las habilidades directivas y sus relaciones interpersonales con sus compañeros de la Institución Educativa sean satisfactorias, Cuarta: Proponemos a quienes toman decisiones en las Unidades de gestión Local evaluar y capacitar sobre liderazgo a los docentes que han asumido y asumirán función directiva de los Colegio de Vitarte 2018, Quinta: La gestión de recursos humanos por ser tan complejo, requiere de mayor criterio para su manejo, por lo que se sugiere a cada director buscar que conocer la personalidad de sus subordinados para un mejor manejo del personal y por buscar un clima institucional adecuado.

## **REFERENCIAS**

- Ríos, R. (2016) *La gestión educativa en la calidad de los servicios escuelas superior de Hermosillo*, tesis de maestría de la Universidad Pedagógica de Nacional de Hermisillo México.
- Jaramillo, M. (2014). *El director escolar, necesidades de formación para un desempeño escolar*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Barcelona.
- Saravia, W. (2015). *Caracterización de los tipos de liderazgo utilizados por directores de las escuelas eficaces del área metropolitana de Caracas*. (Tesis de maestría).

Universidad Católica Andrés Bello de Caracas.

Torres (2017), en su investigación titulada *El liderazgo del director en la gestión educativa*  
Tesis de Maestro, Universidad César Vallejo. Lima Perú.

Miranda, G. (2016) *La liderazgo directivo y competencia Institucional, tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo de México.*”, para obtener el grado de Maestro en Ciencias Educativas.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Miguel Ángel Pérez Pérez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018", del (de la) estudiante La Torre Loya Juana, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho - 14 de Febrero del 2019



*Miguel Ángel Pérez Pérez*

Firma

Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez

DNI: 07636535

	Elaboró		
Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicedirección de Investigación



Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018.

2 TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Bt. La Torre Loya Juana

ASESORA:

Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez

1 SECCIÓN

Educación e Idiomas



Navigation icons for the document viewer, including zoom, search, and refresh.

Resumen de coincidencias

14 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	7 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %	>
3	Entregado a Escuela N... Trabajo del estudiante	2 %	>
4	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %	>
5	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %	>
6	Entregado a Universida...	<1 %	>

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo LA TORRE LOYA JUANA identificado con DNI N° 07669036 egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 7669036

FECHA: 21 de Febrero del 2019

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerectorado de Investigación	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

INFORME TÍTULADO: Liderazgo directivo del Colegio N° 1258 de Huaycan y el Colegio N° 1237 de Horacio Zevallos-Vitarte 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: Maestra en Administración de la Educación.

---

SUSTENTADO EN FECHA: 21 de Febrero del 2019

NOTA O MENCIÓN: 14



*M. Ángel Pérez Pérez*  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN