



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estudio descriptivo comparativo del  
Liderazgo Directivo desde la percepción de los docentes de cuatro  
instituciones educativas de Grocio Prado, Región Ica 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Canales Egas, Wilder Isaac (ORCID: 0000-0003-4244-1907)

**ASESOR:**

Dr. Yaranga Cahuana, Luis Antonio (ORCID: 0000-0001-8903-6293)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo es dedicado a mi esposa e hijos por todo el apoyo incondicional; así mismo a todas las personas que han estado a mi lado en todo momento apoyándome y compartiendo este sueño hecho realidad.

**El autor**

## **AGRADECIMIENTO**

Al doctor César Acuña, Rector Fundador de la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Posgrado, por entregarnos la oportunidad de culminar un grado académico más en nuestra formación profesional y de esta manera lograr el el grado de Maestro en Administración de la Educación.

A todo el personal docente y administrativo del Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en especial a quienes nos brindaron sus conocimientos en la Maestría en Administración de la Educación, a ellos mi agradecimiento por su calidad profesional y humana.

Al Doctor Luis Antonio Yaranga Cahuana, por demostrar su profesionalismo en todo momento, guiando incansablemente en la elaboración de la presente investigación.

Expreso mi profundo agradecimiento a los Directores de las instituciones educativas participantes de la presente investigación y docentes de la UGEL Chincha, por brindarme la oportunidad de investigar una problemática que servirá en la mejora administrativa de otras instituciones educativas

Agradezco a cada una de las personas que de alguna manera colaboraron en el desarrollo de la presente investigación.

**El autor**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
INDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la Investigación	15
3.2 Variable y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de cuatro instituciones educativas de Grocio Prado, Región Ica 2021	17
Tabla 2. Cálculo de muestra	18
Tabla 3. Niveles de liderazgo directivo	21
Tabla 4. Nivel de capacidad de gestión	22
Tabla 5. Nivel de relaciones humanas	23
Tabla 6. Nivel de comunicación	24
Tabla 7. Nivel de Motivación	25
Tabla 8. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov	26
Tabla 9. Prueba de Kruskal- Wallis para la variable liderazgo directivo	27
Tabla 10. Estadístico de prueba <sup>a,b</sup> para liderazgo estratégico	27
Tabla 11. Prueba de Kruskal – Wallis para la dimensión capacidad de gestión	28
Tabla 12. Estadístico de prueba <sup>a,b</sup> para capacidad de gestión	28
Tabla 13. Prueba de kruskal-Wallis para la dimensión relaciones humanas	29
Tabla 14. Estadístico de prueba <sup>a,b</sup> para relaciones humanas	29
Tabla 15. Prueba de Kruskal-Wallis para la dimensión comunicación	30
Tabla 16. Estadístico de prueba <sup>a,b</sup> para comunicación	30
Tabla 17. Prueba de Kruskal-Wallis para la dimensión motivación	31
Tabla 18. Estadístico de prueba <sup>a,b</sup> para motivación	31

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Niveles de liderazgo directivo	21
Figura 2. Nivel de capacidad de gestión	22
Figura 3. Nivel de relaciones humanas	23
Figura 4. Nivel de comunicación	24
Figura 5. Nivel de Motivación	25

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad principal analizar el liderazgo directivo desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°22253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021. Este estudio es no experimental, de diseño descriptivo comparativo y de corte transversal. La población estuvo conformada por todos los docentes de estas escuelas, determinándose una muestra representativa de 90 docentes. Como técnica se utilizó la encuesta vía Google Forms, donde se elaboró un cuestionario de 24 ítems con el cual se logró medir la variable liderazgo directivo.

Los resultados obtenidos fueron desde la perspectiva de los docentes, el liderazgo directivo en sus instituciones educativas tuvo en promedio un nivel regular en un 43,3%, mientras que un 56,7% opinan que es deficiente. Con referencia a la dimensión nivel de capacidad de gestión el 92,2% de los encuestados afirmaron que era deficiente.

Como conclusión final se estableció que existen diferencias significativas entre los niveles de liderazgo directivo desde la percepción de los docentes de las escuelas que formaron parte del presente estudio; esto queda demostrado en los promedios obtenidos: 26 puntos; 43,40 puntos; 65 puntos; 49,25 puntos.

**Palabras Clave:** Liderazgo directivo, capacidad de gestión, calidad educativa.

## ABSTRACT

The main purpose of the present study is to analyze the directive leadership from the perception of the teachers of the State Educational Institutions: Melchorita Saravia, N ° 22252, N ° 22253 and N ° 22281 of the district of Grocio Prado of the province of Chincha during the year 2021. This study is non-experimental, with a descriptive comparative and cross-sectional design. The population was made up of all the teachers of these schools, determining a representative sample of 90 teachers. As a technique, the survey via Google Forms was used, where a 24-item questionnaire was elaborated with which it was possible to measure the managerial leadership variable.

The results obtained were that, from the teachers' perspective, managerial leadership in their educational institutions had an average level of 43.3%, while 56.7% think it is deficient. With reference to the dimension level of management capacity, 92.2% of those surveyed stated that it was deficient.

As a final conclusion, it was established that there are significant differences between the levels of directive leadership from the perception of the teachers of the schools that were part of the present study; this is demonstrated in the averages obtained: 26 points; 43.40 points; 65 points; 49.25 points.

Key Words: Executive leadership, management capacity, educational quality.

## I. INTRODUCCIÓN

La educación en nuestros tiempos se ve realmente afectada por el proceso que conocemos como globalización y sus acelerados cambios, teniendo a la tecnología y al proceso del conocimiento como factores que también avanzan rápidamente (Goodwin, 2020). Es por ello, ciertamente necesario que las instituciones educativas brinden una enseñanza de calidad logrando así que nuestros estudiantes puedan marchar al ritmo de estos cambios (Torres y Bosio, 2020). Si nos detenemos a observar detenidamente nuestra realidad y evaluáramos el tema educativo, veremos que el liderazgo directivo se encuentra en una situación muy difícil, ya que la percepción de la comunidad educativa es muy desfavorable con respecto a este tema; profesores, estudiantes y padres de familia perciben la falta de liderazgo en los directores ya que observan el resultado de una gestión en las escuelas a través del alumnado, identificando en ellos la falta de competencias académicas de una educación con calidad (Anastasiou & Papagianni, 2020).

El Ministerio de Educación en referencia a lo establecido en las normas de la Carrera Pública Magisterial; ha dispuesto y regulado la manera de alcanzar cargos directivos dentro de las instituciones educativas; ello se llevará a cabo mediante concursos públicos abiertos, avalando el perfil profesional de los postulantes a dichos cargos directivos y constatar que se encuentren debidamente capacitados en las competencias necesarias para desempeñar la alta dirección en cada institución educativa (Sánchez, 2019).

Además, es recomendable que cada directivo de las instituciones educativas logre asumir en su gestión, de manera eficaz y con real compromiso en el tema de liderazgo y con ello desarrollar acciones propias del proceso administrativo como son el asesoramiento, planeamiento y monitoreo permanente en el ámbito de su competencia (Llamo, 2018). Es por ello, que la problemática del liderazgo directivo es evidente, ya que estas gestiones presentan muchas debilidades y desconocimientos de sus funciones en referencia al liderazgo, ello implica que los docentes no se encuentren motivados en mejorar la calidad de educación que brindan; los materiales que logren

obtenerse no se pueden utilizar de manera adecuada y las carencias de los mismos en las aulas es notoria (Avendaño et al., 2020).

En el distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha se ha logrado evidenciar que existen falta de liderazgo por parte de los directivos de las instituciones educativas, ya que muchos de los directores son renuentes al cambio y sobre todo carecen de iniciativa en capacitarse en el tema de dirección y liderazgo. No se preocupan por la parte pedagógica de sus instituciones y no realizan el debido seguimiento a la labor de sus docentes; muchos de ellos son personas mayores y no cuentan con estudios de especializaciones o posgrados en temas de gestión o liderazgo; muchas veces no logran cumplir con los objetivos trazado en el PEI, perjudicando con ello a toda la comunidad educativa de sus planteles.

Sabemos que los directores tienen una situación privilegiada con respecto a los mecanismos de influencia y de control organizacional dentro de las instituciones educativas y ello les hace ser el foco de atención de toda la comunidad educativa provocando que se les identifiquen como los líderes; esperándose de ellos un adecuado manejo institucional de manera que se logre implementar una educación de calidad, el mismo que busque beneficiar a toda la población estudiantil, ya que con ello se buscará lograr una sociedad justa y solidaria.

La presente investigación desarrolló una descripción del liderazgo directivo que se pone en práctica en estas instituciones educativas, para luego realizar la comparación entre cada tipo de dirección, se llevó a cabo en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado, en la provincia de Chincha, de la Región Ica. La falta de preparación y manejo en el tema administrativo y de gestión por parte del personal directivo de estas instituciones educativas se hace evidente a través de los resultados académicos de sus estudiantes; hace falta aplicar los conocimientos de liderazgo, con lo cual se buscaría brindar una mejor conducción de los grupos humanos, ello involucra directamente a todos los profesores y al trabajador administrativo de cada escuela (Escribano, 2018).

Para finalizar, se puede afirmar que en el presente estudio se buscó abordar esta problemática, analizando de manera exhaustiva el tipo de liderazgo

directivo bajo la apreciación o perspectiva del personal docente y corroborando con ello si este tipo de dirección logra cumplir con los objetivos trazados por cada institución educativa. En referencia a lo mencionado, la problemática se formula de la siguiente manera: ¿Cuáles son los niveles el liderazgo directivo desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021?. También se mencionan los problemas específicos: (1) ¿Cómo es la capacidad de gestión desde la percepción docente en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021; (2) ¿Cómo son las relaciones humanas desde la percepción docente en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, ¿N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021?; (3) ¿Cómo se da la comunicación desde la percepción docente en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, ¿N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021?; (4) ¿Cómo es la motivación desde la percepción docente en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, ¿N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021?.

Mediante la presente investigación se ha justificado de manera teórica puesto que se han investigado diferentes teorías y conceptos sobre el liderazgo directivo. De tal manera que el liderazgo ha sido analizada bajo diferentes perspectivas por autores e investigadores, con el cuál se ha logrado fundamentar todo el marco teórico de la presente investigación (Aparicio et al, 2020). Así mismo, se ha logrado determinar las dimensiones que posee la variable liderazgo directivo, el mismo que ha sido desarrollado a partir de la investigación realizada por Chaparro (2017), quien se basa en las definiciones diferentes teóricos.

Se justifica de manera práctica, debido a que contribuye a un análisis adecuado de la manera en que se dirigen las diferentes instituciones educativas del distrito de Grocio Prado, contribuyendo con ello en la mejora de la calidad de la educación que se brindan en estas aulas. Este estudio difundirá de manera práctica y objetiva cómo se implementa el liderazgo directivo en estos centros de

estudios de la EBR. Contribuyendo con los resultados obtenidos, en brindar las medidas necesarias para la mejora en brindar un mejor servicio educativo en beneficio de toda la comunidad educativa.

El presente estudio se justifica de manera metodológica ya que se han empleado diferentes métodos obtener y realizar el procesamiento de la información recabada y para ello se han elaborado un instrumento para la evaluación del liderazgo directivo, el mismo que se validara por diferentes expertos, quienes otorgaron su conformidad para su aplicación. Además, se ha realizado una prueba piloto para determinar la fiabilidad del instrumento, mediante la prueba de Alfa de Cronbach. Se ha tenido mucho cuidado en cumplir con todos los estándares que establece la Universidad. La técnica y métodos empleados se podrán utilizar en otros estudios similares, con ello servirá de base o sustento a otras investigaciones que se realicen sobre estas variables.

En cuanto al objetivo general, este fue: Comparar los niveles de liderazgo directivo desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chíncha durante el año 2021. Los objetivos específicos fueron: (1) Comparar la capacidad de gestión desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chíncha durante el año 2021. (2) Comparar las relaciones humanas desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chíncha durante el año 2021. (3) Comparar la comunicación desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chíncha durante el año 2021. (4) Comparar la motivación desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chíncha durante el año 2021.

La hipótesis general se planteó de la siguiente manera: Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo directivo desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita

Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021. Las hipótesis específicas fueron: (1) Existen diferencias significativas al comparar la capacidad de gestión desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021. (2) Existen diferencias significativas al comparar los niveles de los estilos de liderazgo consultivo desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021. (3) Existen diferencias significativas al comparar las relaciones humanas desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021. (4) Existen diferencias significativas al comparar la motivación desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

García y Cerdas (2020), registraron un estudio sobre los estilos de liderazgo en el que se hizo un estudio comparativo. El enfoque de esta investigación fue cuantitativa y experimental. En cuanto a las conclusiones presentados por los autores se puede apreciar que existen diferencias significativas entre los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire, donde los docentes perciben que el estilo laissez faire tiene mayor protagonismo. El liderazgo que destaca con mayor puntaje en el trabajo colaborativo es el estilo transformacional. En cuanto a la motivación se puede apreciar que quienes se vieron más entusiasmados con la visión a largo plazo fueron los directores en relación a la apreciación de los docentes.

En esa misma línea, se cita la investigación de Vargas et al. (2020), quienes realizan un estudio comparativo sobre el liderazgo pedagógico en dos centros educativos de México y Colombia. La metodología empleada fue descriptiva comparativa, no experimental, transversal y de enfoque cuantitativo. Los resultados que presentaron los autores mencionan que se encontraron similitudes en la valoración realizada por los docentes en ambas instituciones en lo que respecta a la planificación que realizan los directivos en su gestión, la cual la consideran como una actividad flexible de acuerdo a como se presentan las condiciones del contexto. Así también, en ambos casos distinguieron el valor que los directivos le brindan al proceso de enseñanza y aprendizaje. En los hallazgos presentados también en ambos grupos coinciden que la motivación es notoria y asumida por los directivos como una estrategia para brindar un clima organizacional adecuado y esto es percibido en un nivel alto por los docentes. También se informa que con respecto a la comunicación, la cual se traduce en un acompañamiento efectivo y en una retroalimentación a tiempo en ambas instituciones el nivel que califican los docentes es bueno. Por lo que se concluye que no existen diferencias significativas entre el liderazgo adoptado por los directivos en ambas instituciones de México y Colombia.

López et al. (2018), elaboró un estudio sobre el liderazgo efectivo en una organización y la perspectiva de sus docentes. El estudio fue descriptivo y

correlacional. Las conclusiones que presenta el autor muestran la situación actual y el nivel de desarrollo del liderazgo en la institución en estudio, de tal manera que los docentes manifiestan que los directores muestran características de liderazgo eficaz, reflejado en sus acciones, su gestión y coordinación de la institución. Con respecto al trabajo en equipo y relaciones humanas, también se destaca el liderazgo del directivo.

Por otro lado, García y Espinoza (2019) quienes hicieron un estudio descriptivo comparativo de los estilos de liderazgo en centros de educación media en Ecuador, cuya metodología fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de alcance descriptiva – correlacional. los resultados muestran que los docentes perciben que sus directivos o líderes adoptan mayormente un estilo pasivo evitativo. Finalmente, los autores concluyen que de acuerdo a la percepción de los docentes frente a sus líderes, pueden apreciar que los estilos de liderazgo que asumen los directivos es relativo a la situación que van a enfrentar por lo que no destaca un estilo de liderazgo que se acentúe mayormente.

Prosiguiendo con los antecedentes nacionales, se cita a Rodríguez (2020), quien elaboró un estudio acerca del liderazgo directivo en dos instituciones educativas. Para tal efecto empleó una metodología de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Los resultados indican que no existe diferencias significativas del liderazgo pedagógico entre las instituciones educativas de las zonas urbanas y rurales. En cuanto al manejo de los recursos también muestran que no existen diferencias significativas de acuerdo a la percepción del docente de ambas instituciones. En lo que respecta a la gestión del directivo, los docentes también perciben que no hay diferencias significativas en ambas instituciones, por lo que se concluye que de acuerdo a la percepción de los docentes de las I.E. rural y urbana no existen diferencias significativas en el estilo de liderazgo que se aplican en ambas instituciones.

Chenet et al. (2019), realizaron un estudio descriptivo comparativo de la gestión pública en educación en dos instituciones pedagógicas, cuyo objetivo fue determinar la relevancia de la participación del director en el desarrollo de la institución educativa. Los resultados reportados por los autores indican que los docentes del IST José María Arguedas fueron muy objetivos con la calificación

efectuado a la gestión pedagógica realizada por el director calificándola como ineficiente, mientras que en el otro grupo los docentes del IST LA Salle lo calificaron como indiferente con una ligera tendencia a eficiente. Del mismo modo, los docentes del primer grupo calificaron como deficiente en las relaciones humanas la gestión del director, es decir que no tiene la característica de ser empático y asertivo en la solución de problemas. Por lo que los autores concluyen que existen diferencias significativas entre la gestión educativa desarrollada por los directores de los ISP “La Salle” y el ISPP “José María Arguedas”, mostrándose en las medias de 2.187 y 1.783 respectivamente.

Carbajal (2018), quien realizó una investigación en el campo de la gestión del talento humano, en función del liderazgo directivo desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa. La metodología fue de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, básica y correlacional. Los resultados que presentó al autor en referencia a la gestión del talento humano y el liderazgo directivo fue significativa por presentar un Sig. (bilateral) de 0.000. Así también, el desarrollo de personas se relaciona con el liderazgo directivo con Sig. 0.000. La relación con los empleados también es significativa. Por lo tanto, se concluyó que el liderazgo directivo es importante para que haya una adecuada gestión del talento humano.

Por otro lado, tenemos que Sánchez (2019) en la investigación realizada en una Institución Educativa Pública del Callao, donde estableció como objetivo de estudio establecer el nivel de relación entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional. Para esta investigación se trabajó como población de estudio a todos los docentes de estas instituciones educativas, donde se determinó una muestra de 72 maestros. A dicha muestra se les aplicó una encuesta para la medición de ambas variables. Se obtuvo como resultado final que existe una relación directa y significativa entre las variables estudiadas, con un valor de  $r = 0,754$ ; además de precisar una correlación directa y alta entre los indicadores manejo de conflicto y el clima organizacional, con un valor de  $r = 0,753$ ; así mismo con los indicadores capacidad de gestión y clima organizacional, una relación directa y alta entre toma de decisiones y el clima organizacional, con un valor de  $r = 0,714$ ; posteriormente se determinó una correlación baja entre ambos indicadores capacidad de gestión y el clima

organizacional, con un valor de  $r = 0,277$ . Finalmente se concluyó que las variables en estudio guardan una relación directa, determinando que a un mejor liderazgo directivo existirá un mejor nivel de clima organizacional.

Así mismo, Vega (2018) en su trabajo de investigación desarrollada en el distrito Víctor Larco Herrera de la ciudad de Trujillo, Región La Libertad; en dicha investigación se tuvo como objetivo primordial establecer el grado de relación entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional. Esta investigación tuvo como diseño de investigación a un estudio donde se cuantificó los resultados obtenidos, fue de tipo no experimental, esto quiere decir que no se manipularon las variables estudiadas y con un diseño correlacional, ya que se logró determinar el nivel de relación entre ambas variables. La población estuvo constituida por todo el personal docente de la institución educativa en estudio, donde se calculó una muestra de 24 maestros de la IE Víctor Raúl Haya de la Torre. Para la recolección de los datos necesarios para este estudio se utilizaron cuestionarios para recabar la información necesaria. Finalmente se obtuvo como resultado que existe una relación altamente significativa entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional, teniendo como valor final a un coeficiente  $r = 0.735$ , donde se concluye que a un mayor desarrollo del liderazgo directivo habrá un mayor nivel de clima organizacional en esta institución educativa donde se realizó dicha investigación.

De la misma manera, Martos (2018) en su investigación realizado en la ciudad norteña de Chepén, en la región de La Libertad; donde desarrolló el estudio de las variables liderazgo directivo y desempeño docente; en esta investigación cuyo objetivo principal fue el determinar el grado de relación entre estas variables de estudio de la Institución Educativa de Nivel Primario N°80386. Dicho estudio fue de diseño correlacional. Se tuvo como población de estudio a todos los docentes de esta IE, obteniendo una muestra de 24 docentes, a los mismos que se le aplicaron dos instrumentos para la recolección de datos de cada variable en estudio. Los datos fueron procesados mediante la estadística inferencial. Se obtuvo como resultado final que el coeficiente de correlación de Spearman es de  $R=0,883$ , la cual determina una alta y directa correlación entre ambas variables; esto quiere decir que el liderazgo directivo se relaciona

significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N°80386 de Chepén, quedando así verificada la hipótesis general.

Por otra parte, Chaparro (2017) en su estudio de nivel de maestría en la Universidad César Vallejo, investigación cuyo objeto de estudio fue el de establecer el grado de relación de las variables liderazgo directivo y clima organizacional en la IE Fe y Alegría de San Juan de Lurigancho. Para esta investigación se utilizó un diseño no experimental, transversal de alcance correlacional. Teniendo como población de estudio a todos los docentes de esta institución educativa, donde se determinó como muestra a 86 maestros, a quienes se les aplicó dos instrumentos para medir cada variable en estudio, los mismos que fueron validados por expertos y determinado su confiabilidad mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach. Llegando a la conclusión que el liderazgo directivo tiene una relación positiva de magnitud fuerte con el clima institucional, con un resultado rho de Spearman=0,755 y un valor  $p=0.000$  que es menor al nivel  $p=0,05$  por lo que finalmente se rechazó la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna donde las características del liderazgo directivo están relacionadas con la percepción sobre el nivel de clima institucional. Esta investigación propone que a un mejor desarrollo del liderazgo directivo habrá un mejor clima institucional.

Para finalizar con los antecedentes nacionales tenemos que, Espinoza (2017) en su investigación de nivel doctorando, estudio que tuvo por finalidad determinar si el clima organizacional y el liderazgo son predictores del desempeño docente en las Instituciones Educativas Iniciales de la Unión Peruana del Norte durante el año 2016. Esta investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y analítico. La muestra estuvo constituida por 60 docentes del nivel inicial a quienes se les aplicaron los test: el primero de liderazgo Multifactorial Leadership Questionnaire, MLQ 5X Corta, el segundo test de desempeño docente y el tercero test de clima organizacional. Se obtuvieron como resultados principales que el clima organizacional es un predictor del desempeño docente (8.97%), existiendo una relación inversa y significativa entre ambas variables ( $p<0.10$ ); así mismo se determinó que el liderazgo transformacional es un predictor del desempeño docente (19.29%), existiendo una relación directa y significativa entre ambas ( $p<0.10$ ) y finalmente

el liderazgo transaccional no es un predictor del desempeño docente. Teniendo como conclusión principal que el clima organizacional y el liderazgo transformacional son predictores del desempeño docente en estas instituciones educativas de nivel inicial.

Al revisar la literatura sobre liderazgo directivo se encontró un gran número de conceptos. Sin embargo, se puede afirmar que este tipo de liderazgo resulta de vital importancia dentro de los directivos de las instituciones educativas y ello se da porque mediante esta manera de direccionar o gestionar conlleva al logro de las metas y los objetivos que persiguen estos centros de estudios (Simbron y Sanabria, 2020). El liderazgo directivo favorece y crea un mejor clima institucional dentro de las instituciones educativas, con ello mejora la calidad educativa y coadyuva en el proceso de aprendizaje de los estudiantes (Hermawati et al., 2020). Por tanto, la capacidad de gestión es una responsabilidad muy importante del líder, sin embargo, muchas veces no logra consolidarse como tal, ocasionando así deficiencias en el logro de las metas y objetivos de las instituciones educativas (Sibastiao et al., 2020).

Martos (2018), nos refiere que en el pasado los modelos de dirección eran de manera vertical y autoritarios, estos modelos dejaron de tener vigencia ya que en el presente se opta por una manera de autoridad instructiva, aquel que conduce a los docentes al logro de metas y objetivos. Así se tiene que en la actualidad se opta por cambiar estos viejos modelos y de allí surge el liderazgo directivo como una manera de direccionar a los docentes, pero con la diferencia de que se logra influenciar sobre ellos de manera que se logran alcanzar las metas comunes frente a situaciones determinadas; esto en total concordancia con lo que plantea Juárez (2020). Así la dirección cambia los viejos paradigmas para establecer un liderazgo que influye sobre los demás en base a alcanzar metas comunes en beneficio de la institución educativa.

Seguidamente tenemos a Flores (2014), quien define al liderazgo directivo como una manera de influir hacia los demás, el autor también coincide con los autores mencionados, pero además refiere que este tipo de liderazgo no solo impulsa a los docentes a procurar alcanzar los objetivos de la organización, tampoco es fundamental que los docentes se sientan a gusto con la labor que desempeñan, sino que lo más importante es que el personal actúe en base a

una motivación trascendente, de esta manera se logra que la producción en el trabajo sea de la mejor manera posible, pero con una motivación que lleve al docente a brindar lo mejor de sí.

En ese sentido, Cerquera (2013) con respecto a la definición del liderazgo directivo coincide con Martos, en que este se desarrolla desde la plana directiva de la organización, quienes desde una posición jerárquica son los que guían el destino de la institución educativa, son los responsables directos, que planifican las actividades que deben ser desarrolladas dentro del contexto de la organización con la finalidad de brindar un servicio de calidad a todos los educandos. Revisando la literatura de teóricos sobre el tema, tenemos que Evans y Lindsay (2008), quienes son los propulsores de la calidad total como herramienta importante de sostenibilidad de las organizaciones, realizaron una clasificación de las teorías de liderazgo tomando a autores como Stogdill, Fleishman, Harris, Likert, Mac Gregor, Hersey y Blanchard, Burns, Ulrich, Bass, Howell y Goleman. Realizan una revisión de este tema desde el Modelo del Gran Hombre hasta la Inteligencia Emocional de Goleman.

Evans y Lindsay son los que plantean que el liderazgo es una manera de influenciar con autoridad de manera positiva sobre el personal y los sistemas, es la habilidad de conducir a otros hacia los fines que debe alcanzar la organización y de esta manera lograr los resultados prioritarios que sirvan en la consolidación y sostenibilidad de la misma. Así mismo, Chiavenato (2007) sobre el concepto de liderazgo sostiene que ello depende exclusivamente de las particularidades personales del gerente, si presenta ser una persona tímida o espontánea, si logra mantener la calma frente a momentos críticos, si es una persona con visión de futuro, de grandes ideas o proyectos y sobre todo ser una persona muy minuciosa o detallista; estas características podrían ser muy importantes para el ejercicio del liderazgo. Es más importante el lograr una buena relación y saber establecer buenas relaciones para el desarrollo de la empresa; ello puede servir de motivación e inspiración para que los demás ejecutivos repliquen en su actuar y de esta manera detectar oportunidades y prever los problemas que podrían presentarse en la organización (Fiedler et al., 2020).

Es así que tenemos que el liderazgo directivo es aquel modelo de gestión del recurso humano donde busca motivar al colaborador, ya sea docente o

personal administrativo, con quienes es necesario establecer estrechos vínculos con los cuales finalmente logren identificarse con quienes asumen la dirección de la institución educativa, así como con la propia organización, con el propósito primordial de cumplir con lo establecido, de cubrir las metas trazadas y de esta manera lograr brindar un servicio educativo de calidad (Adiguzel et al., 2020).

En este modelo de gestión, donde el liderazgo directivo marca la pauta de las decisiones a seguir y de la manera de dirigir a los colaboradores se llegan a romper los antiguos parámetros de la dirección, el mismo que resultaba ser vertical y sin gran protagonismo del personal docente de las instituciones educativas; con este modelo se buscaría hacer que todos los colaboradores formen parte de los cambios necesarios para una mejor educación en beneficio de sus estudiantes, logrando un destacado protagonismo en la gestión educativa de sus colegios (Haslinda ET AL, 2020; Sudarmo, 2020; Yang & Yeol, 2020).

El liderazgo directivo debe ser conformado por personas que tengan cualidades innatas de saber dirigir a los demás, pero no solamente ello, sino que logren ser plenamente aceptados por sus colaboradores y que sirva de ejemplo para la inspiración del grupo humano el cual dirige, motivando a ser mejores colaboradores, la visión que tengan estas personas sobre la organización y sobre el grupo humano al cual dirige generará encontrar nuevas oportunidades para la organización y solucionar problemas que se puedan presentar de manera más acertada (Baque et al, 2020; Shwarz et al, 2020; Belrhiti et al., 2020). Por ello, resulta de gran importancia desarrollar el liderazgo en las instituciones educativas, siendo fundamental saber reconocer, identificar y desarrollar las capacidades de estas personas de tal manera que sirva como fuente de inspiración hacia los demás colaboradores de estos centros de estudio. Así es de vital importancia el crear líderes de líderes (Waruwu et al., 2020; Silva, 2020).

Las dimensiones que presenta el liderazgo directivo, que fueron desarrolladas por Evans y Lindsay (2008), quienes proponen cuatro dimensiones: capacidad de gestión, relaciones humanas, comunicación y motivación del líder. En lo que respecta a la capacidad de gestión, es la manera o posición en la cual la persona que lidera, realiza acciones de cumplimiento de las actividades programadas, realizando para ello las acciones y actividades del proceso administrativo como son la planificación, organización, conducción y evaluación de las

acciones institucionales (Barrios et al., 2020; Prieto et al., 2020; Riquelme et al., 2020). Acerca de las relaciones humanas, es un aspecto fundamental del trabajo en equipo, ya que las relaciones humanas es de suma importancia en las instituciones educativas ya que con ello se realizaría la integración de saberes y el intercambio de conocimientos, esta dimensión es prioritaria ya que de esta manera se determinaría el nivel de comunicación, empatía y asertividad; ello colaboraría no solo en desarrollar los trabajos en equipo, sino que le brindaría mucho valor a los trabajos personales, en beneficio de la institución educativa (Baque et al., 2020; Gallo et al., 2020 y Rojas et al., 2020).

Sobre la comunicación, según los autores en mención la comunicación llega a ser una importante herramienta para lograr establecer y consolidar las relaciones de los individuos y su entorno; el ser humano es un ente eminentemente social y esta característica es la que lo diferencia de los demás seres que habitan el planeta. Así tenemos que la comunicación puede tener las siguientes maneras, pueden ser formal, informal y externa (Liang et al, 2020; Gutiérrez, 2020; Cuenca et al., 2020). En lo que se plantea acerca de la motivación del líder, los autores mencionan que la motivación es un ensayo mental preparatorio de una acción para animarse a ejecutarla con interés y diligencia. Tenemos que la motivación es una actividad que se encuentra en constante movimiento, asociando los conceptos de energía y el de dirección, los mismos que se inician en el estado emocional de los sujetos, quienes finalmente comprenden la importancia de los procesos conceptuales y destinan todo su esfuerzo para lograr alcanzar las metas organizacionales (Pancasila et al., 2020; Elida et al., 2020; Nugroho et al., 2020).

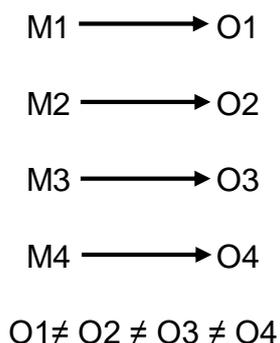
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la Investigación

Esta investigación fue de tipo básica, porque la investigación se realizó teniendo en cuenta los enfoques teóricos del liderazgo y cuyos resultados fueron sustentados en función a dichos enfoques, de tal manera que los aportes efectuados fueron para alimentar, corroborar y ampliar los fundamentos teóricos existentes. Para Alan y Cortez (2018), este tipo de estudios no irrumpen en el campo de la práctica, por lo tanto, se enmarcan dentro de los fundamentos teóricos existentes, sin tomar en cuenta los fines prácticos.

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental - transeccional, ya que en esta investigación no existe manipulación alguna de la variable, realizándose una única medición observable desde la percepción de los docentes de las cuatro instituciones educativas del distrito de Grocio Prado, de la provincia de Chincha, durante el año 2021. Según Carrasco (2017), precisa que dichas investigaciones carecen de manejo deliberado, así como no poseen grupo de control y grupo experimental.

El diseño propuesto tiene el siguiente diagrama:



Donde M1, M2, M3 y M4, representan las instituciones educativas a comparar.

O1, O2, O3 y O4; se refiere a la información recolectada de cada IE del distrito de Grocio Prado.

$\neq$  es la diferencia o semejanza del liderazgo directivo entre O1, O2, O3 y O4.

### **3.2 Variable y operacionalización**

El metodólogo Vara (2015) afirma este procedimiento es un proceso de actividades mediante el cual se logra medir las variables y de esta manera se puede lograr la real interpretación de los datos obtenidos. Es una suma de procesos donde se busca establecer si lo planteado teóricamente tiene una validez real o no, si el concepto teórico planteado en esta investigación es válido.

Variable: Liderazgo Directivo

Definición conceptual: El Liderazgo Directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas” (Cantón, 2001).

Definición operacional: El Liderazgo Directivo es la medición de la percepción de los encuestados respecto al comportamiento de los líderes de la institución educativa, a la capacidad de gestión que realizan dentro y fuera de la institución, del nivel de fomento de las relaciones humanas, así como del grado de comunicación y sobre todo la motivación hacia el logro de las actividades propuestas dentro del plan anual de la gestión institucional, de modo que éstas acciones permitan conocer a profundidad la opinión de quienes son parte de la gestión y de la organización. (Chaparro, 2017).

Esta variable fue medida por un cuestionario compuesto por 24 ítems, los cuales presentaran una escala de medición tipo Likert con una valoración de 1 a 5. En lo que respecta a los indicadores, de acuerdo a cada una de las dimensiones propuesta se tiene: para la capacidad de gestión, tiene los indicadores de capacidad administrativa, organización del trabajo y articulación estratégica. Para la dimensión relaciones humanas, sus indicadores son el nivel de empatía, la interacción entre pares y el fomento de relaciones. Para la dimensión comunicación, los indicadores son la transparencia comunicativa, la asertividad comunicativa y la pertinencia comunicacional. En relación a la dimensión motivación, sus indicadores son la seguridad de funciones, el compromiso laboral y el desarrollo personal. La operacionalización de la variable se muestra en el anexo N° 1.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

El presente trabajo de investigación tuvo una población constituida por el número total de docentes que laboran en las cuatro instituciones educativas de estudio del Distrito de Grocio Prado, los mismos que sumaron la cantidad de 118 docentes, entre nombrados y contratados. Para Hernández y Mendoza (2018), se refiere a la cantidad de elementos de estudios que el investigador ha definido en base a criterios de inclusión y exclusión y que forman parte de la investigación. Los mismos que estarán detallados en el siguiente cuadro:

**Tabla 1**

*Población de cuatro instituciones educativas de Grocio Prado, Región Ica 2021*

Institución educativa	Numero de docentes
N° 22252	20
N° 22253	34
N° 22281	16
MELCHORITA SARAVIA	48
TOTAL	118

#### Muestra

Para determinar la muestra se procedió a calcular la cantidad de elementos a encuestar, aplicando para ello una fórmula estadística. Para Hernández y Mendoza (2018), representa una proporción significativa de la población que reúne las características principales de la misma y que sirve para proyectar los resultados a la totalidad de la población.

La muestra se determinó aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

En la siguiente tabla se explica cada uno de los elementos que la constituyen y que sirvieron para hacer el cálculo de la muestra.

**Tabla 2***Cálculo de muestra*

Marco muestral	N	<b>118</b>
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha$	<b>0.050</b>
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2$	0.975
Z de $(1 - \alpha/2)$	Z $(1 - \alpha/2)$	1.960
Proporción de <del>rota</del> en una categoría	p	<b>0.500</b>
Complemento de p	q	0.500
Precisión	d	<b>0.050</b>
<b>Tamaño de la muestra</b>	<b>n</b>	<b>90.45</b>

La muestra quedó determinada con 90 docentes que corresponden a las cuatro instituciones educativas del Distrito de Grocio Prado de Chincha.

### **Muestreo**

El tipo de muestreo fue probabilístico, porque todos los elementos de estudio, en este caso los docentes se encontraban en las condiciones para formar parte de la investigación. Según, Hernández y Mendoza (2018), “la muestra probabilística es un subgrupo de la población en el que todos los elementos de esta tienen la misma probabilidad de ser elegidos” (p. 200).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Como técnica para la presente investigación se utilizó la encuesta, con la cual se logró obtener los datos necesarios para recabar la información de la variable Liderazgo Directivo. Una vez planteado y realizado el proceso de operacionalización de la variable se obtuvo la encuesta que se utilizó para esta investigación. Cabezas, Andrade y Torres (2018), la definen como una técnica que es inherente a la investigación de enfoque cuantitativo, que por lo general se emplea para obtener información de campo, recabando opiniones y percepciones de las personas a través de un conjunto de pregunta estructuradas.

## **Instrumento**

Como instrumento se confeccionó un cuestionario, el mismo que evaluó el liderazgo directivo, este cuestionario contó con 24 ítems, se aplicaron a los estos se aplicaron a los docentes que formaron parte del presente estudio. Para ello se utilizó la plataforma Google Forms, ya que por la pandemia existente los docentes no realizaron clases presenciales y de esta manera a través de las redes sociales se llegó de manera directa a cada uno de ellos. Se confeccionó el instrumento en esta plataforma y se creó un link de enlace, el mismo que se envió a los móviles de cada uno de los participantes de la presente investigación.

## **Validez**

Para lograr la validez de este instrumento se consultó con tres expertos sobre el tema, quienes han procedido con la evaluación del mismo. Se ha revisado minuciosamente tratando de corregir los puntos que deben ser planteados en el presente estudio, estos expertos fueron investigadores y especialistas en el tema planteado para esta investigación; ellos evaluaron el proceso de operacionalización de la variable liderazgo directivo, donde se determinó el vínculo entre esta variable y sus dimensiones, así como la coherencia entre los indicadores y los ítems planteados. Una vez terminado el proceso de evaluación y las correcciones sugeridas, determinaron que este instrumento es perfectamente aplicable, extendiendo la conformidad y validez para ser utilizado durante esta investigación. Las validaciones firmadas por los expertos lo encontraremos en el Anexo N°3.

## **Confiabilidad**

Para otorgar la confiabilidad del presente instrumento se utilizó la herramienta estadística de confiabilidad conocido como Alpha de Cronbach. Se aplicó el instrumento a un pequeño grupo de la población a estudiar que constó de 5 sujetos muestrales, quienes desarrollaron el cuestionario; una vez recabado la información se procesó mediante el programa SPS obteniéndose como resultado un valor de 0.863, el mismo que resultó ser mayor que 0.75, determinando que este instrumento es altamente confiable. Para mayor conocimiento del proceso se ha ingresado en el Anexo N°4 la data de resultados

de esta muestra, así como algunos procesos realizados durante el tratamiento de estos datos.

### **3.5 Procedimientos**

Este instrumento se aplicó a los docentes de las instituciones educativas seleccionadas del Distrito de Grocio Prado de Chincha, se realizó mediante el uso de las redes sociales mediante el aplicativo Google Forms, donde se confeccionó este instrumento y se ha obtenido un link de enlace para hacerlo llegar a los sujetos muestrales seleccionados en la presente investigación. Se conoce que debido a la pandemia por el COVID 19, los docentes se encuentran laborando desde sus casas realizando el desarrollo de sus clases de manera virtual y es por ello que es necesario contactarlos mediante los medios digitales, como sería a través de sus celulares. Una vez recabada la información, esta quedó lista para el procedimiento estadístico correspondiente.

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

Se utilizó para el presente estudio el paquete estadístico SPS-25, y el programa Excel para el análisis de los datos obtenidos, midiendo las frecuencias, tablas y así determinar el comportamiento de la variable liderazgo directivo en los centros educativos seleccionados del Distrito de Grocio Prado de Chincha.

Con respecto a las pruebas de hipótesis, primero se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar si los datos de la muestra tienen una distribución normal, al no tener una distribución normal se aplicó la prueba no paramétrica Kruskal Wallis.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se siguieron minuciosa y escrupulosamente lo estipulado en las diferentes normas internacionales vigentes para el desarrollo de esta investigación, buscando de ingresar la información sobre los fundamentos teóricos y metodológicos, así como los diferentes antecedentes revisados y agregados en el presente estudio, teniendo especial cuidado en dejar constancia la procedencia de dicha información, respetando lo que estipulan las normas APA vigente. De esta manera, esta investigación quedará como referente a futuras investigaciones que investiguen y profundicen sobre el tema planteado, sirviendo de base a nuevas investigaciones sobre este punto.

## IV. RESULTADOS

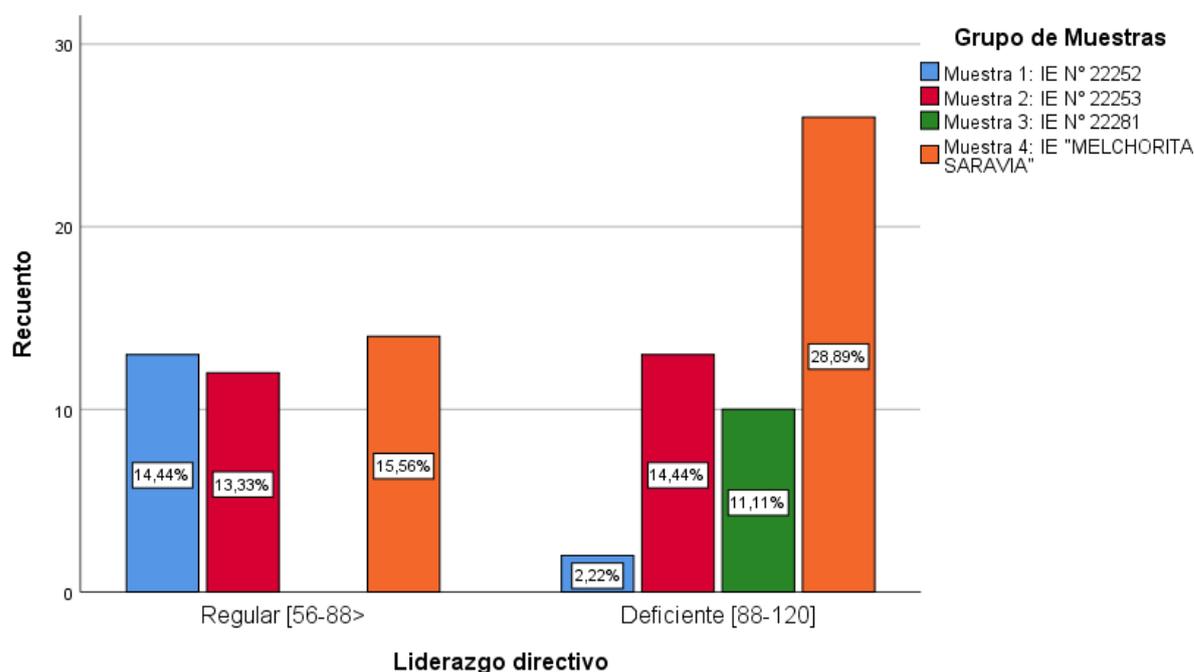
**Tabla 3**

*Niveles de liderazgo directivo*

			Grupo de Muestras				
			Muestra 1: IE N° 22252	Muestra 2: IE N° 22253	Muestra 3: IE N° 22281	Muestra 4: IE "Melchorita Saravia"	Total
Liderazgo directivo	Regular	Frecuencia	13	12	0	14	39
	[56-88>	Porcentaje	86,7%	48,0%	0,0%	35,0%	43,3%
	Deficiente	Frecuencia	2	13	10	26	51
	[88-120]	Porcentaje	13,3%	52,0%	100,0%	65,0%	56,7%
Total		Frecuencia	15	25	10	40	90
		Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Figura 1**

*Niveles de liderazgo directivo*



**Interpretación:**

En la tabla 1 se observa altos porcentajes predominantes en cada grupo de muestra con respecto al liderazgo directivo, que a continuación se describirá: el 86,7% de los docentes de la muestra 1, opinan que el liderazgo directivo se encuentra en la categoría regular, mientras que la muestra 2, 3, 4 señalaron que se ubica en la categoría deficiente con el 52%, 100%, 65% respectivamente.

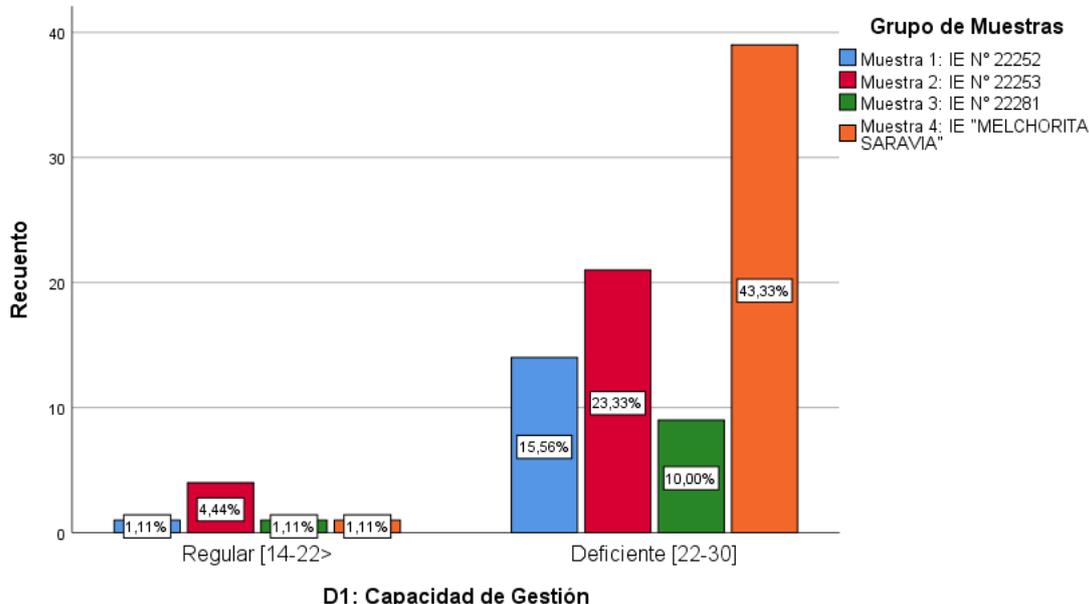
**Tabla 4**

*Nivel de capacidad de gestión*

		Grupo de Muestras					Total
		Muestra 1: IE N° 22252	Muestra 2: IE N° 22253	Muestra 3: IE N° 22281	Muestra 4: IE "Melchorita Saravia"		
D1: Capacidad de Gestión	Regular [14-22>	Frecuencia	1	4	1	1	7
		Porcentaje	6,7%	16,0%	10,0%	2,5%	7,8%
	Deficiente [22-30]	Frecuencia	14	21	9	39	83
		Porcentaje	93,3%	84,0%	90,0%	97,5%	92,2%
Total		Frecuencia	15	25	10	40	90
		Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Figura 2**

*Nivel de capacidad de gestión*



**Interpretación:**

En la tabla 2 se observa altos porcentajes predominantes en cada grupo de muestra con respecto a la capacidad de gestión del liderazgo directivo, que a continuación se describirá: el 93,1% de la muestra 1; el 84% de la muestra 2; 90% de la muestra 3; 97,5% de la muestra 4; señalaron que la capacidad de gestión del liderazgo directivo se ubica en un nivel deficiente.

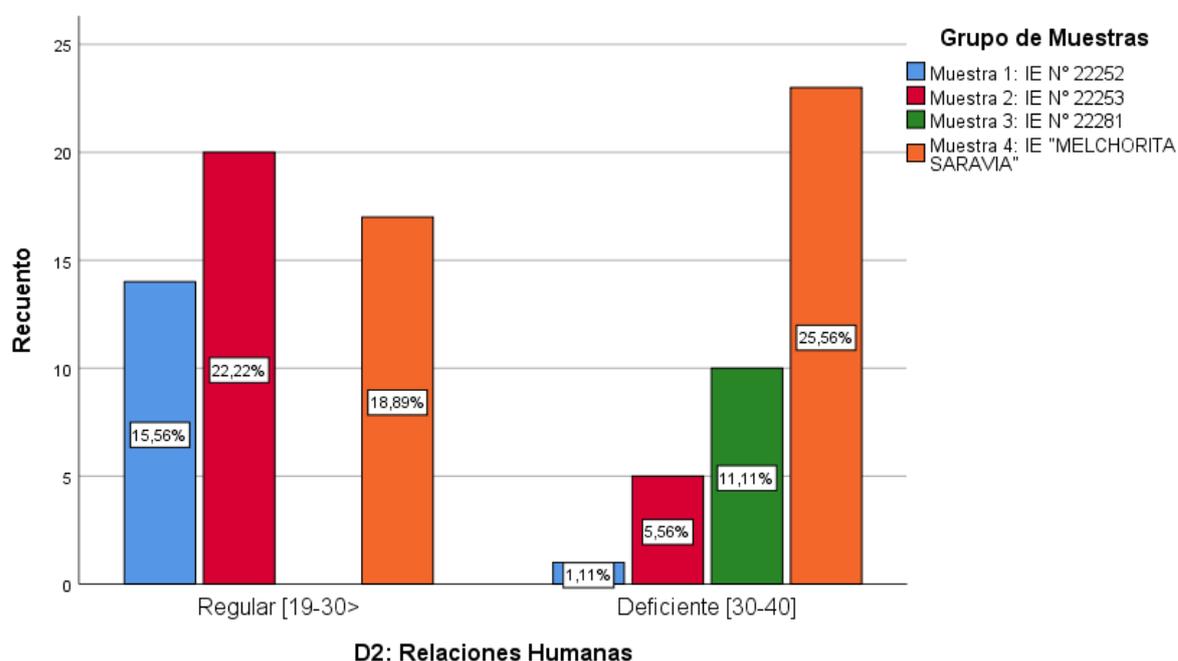
**Tabla 5**

*Nivel de relaciones humanas*

		Grupo de Muestras					Total
		Muestra 1: IE N° 22252	Muestra 2: IE N° 22253	Muestra 3: IE N° 22281	Muestra 4: IE "Melchorita Saravia"		
D2: Relaciones Humanas	Regular	Frecuencia	14	20	0	17	51
	[19-30>	Porcentaje	93,3%	80,0%	0,0%	42,5%	56,7%
	Deficiente	Frecuencia	1	5	10	23	39
	[30-40]	Porcentaje	6,7%	20,0%	100,0%	57,5%	43,3%
Total		Frecuencia	15	25	10	40	90
		Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Figura 3**

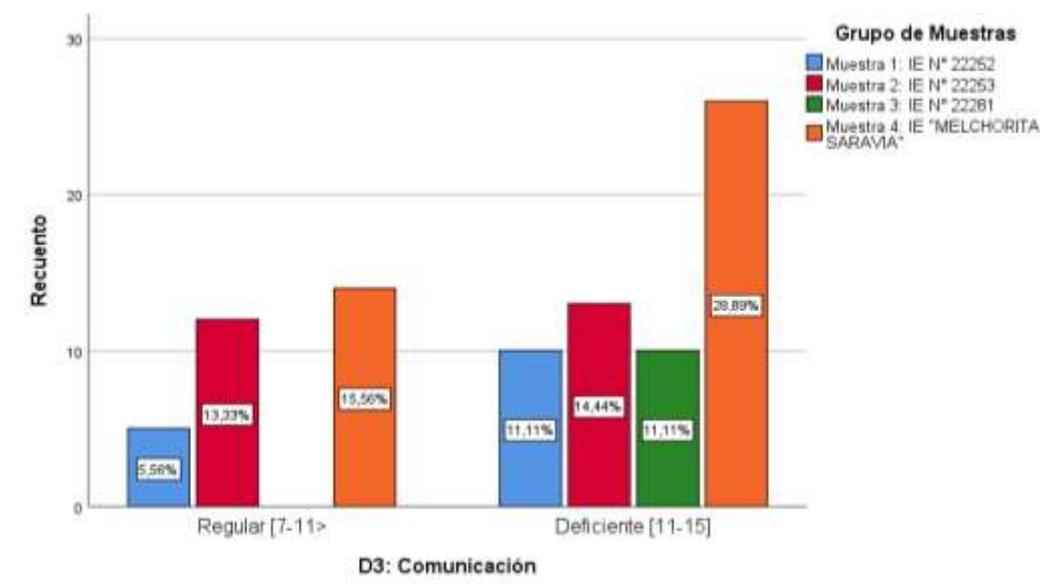
*Nivel de relaciones humanas*



En la tabla 3 se observa altos porcentajes predominantes en cada grupo de muestra con respecto a las relaciones humanas, que a continuación se describirá: el 93,3% de la muestra 1 y el 80% de la muestra 2; señalaron que las relaciones humanas del liderazgo se encuentran en la categoría regular. Por otro parte, el 100% de la muestra 3 y 57,5% de la muestra 4; se encuentran en la categoría deficiente.

**Tabla 6***Nivel de comunicación*

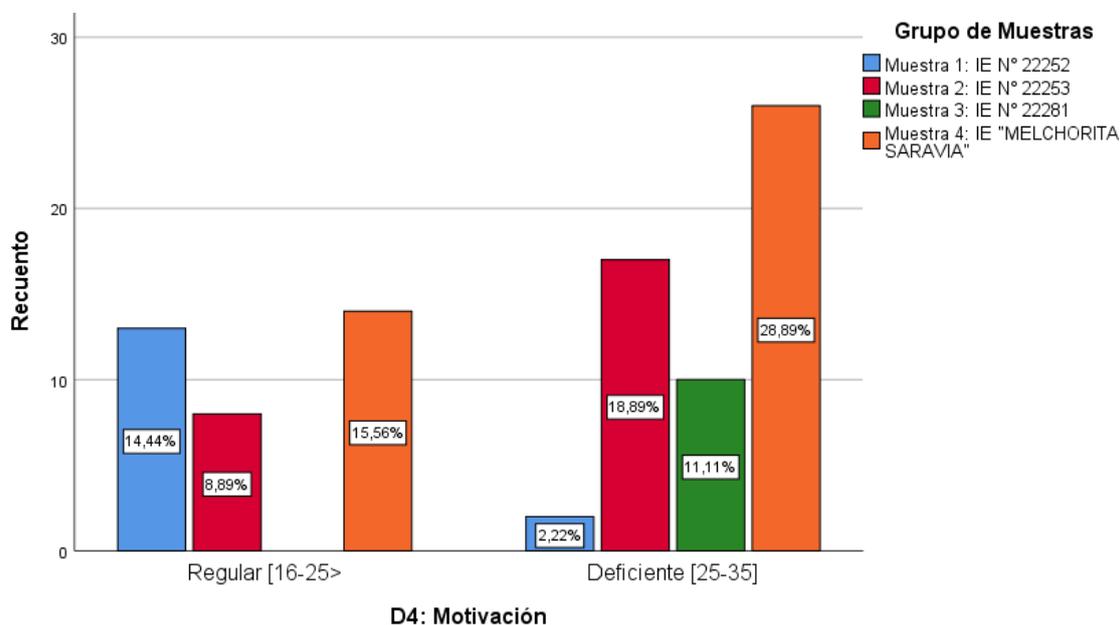
		Grupo de Muestras					Total
		Muestra 1: IE N° 22252	Muestra 2: IE N° 22253	Muestra 3: IE N° 22281	Muestra 4: IE "Melchorita Saravia"		
D3: Comuni- cación	Regular	Frecuencia	5	12	0	14	31
	[7-11>	Porcentaje	33,3%	48,0%	0,0%	35,0%	34,4%
	Deficiente	Frecuencia	10	13	10	26	59
	[11-15]	Porcentaje	66,7%	52,0%	100,0%	65,0%	65,6%
Total		Frecuencia	15	25	10	40	90
		Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Figura 4***Nivel de comunicación*

En la tabla 4 se observa altos porcentajes predominantes en cada grupo de muestra con respecto a la comunicación, que a continuación se describirá: el 66,7% de la muestra 1 y el 52% de la muestra 2, el 100% de la muestra 3 y 65% de la muestra 4; señalaron que la comunicación en el liderazgo se encuentra en la categoría deficiente.

**Tabla 7***Nivel de Motivación*

			Grupo de Muestras				
			Muestra 1: IE N° 22252	Muestra 2: IE N° 22253	Muestra 3: IE N° 22281	Muestra 4: IE "Melchorita Saravia"	Total
D4: Motivación	Regular	Frecuencia	13	8	0	14	35
	[16-25>	Porcentaje	86,7%	32,0%	0,0%	35,0%	38,9%
Deficiente	[25-35]	Frecuencia	2	17	10	26	55
		Porcentaje	13,3%	68,0%	100,0%	65,0%	61,1%
Total		Frecuencia	15	25	10	40	90
		Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Figura 5***Nivel de Motivación*

En la tabla 5 se observa altos porcentajes predominantes en cada grupo de muestra con respecto a la motivación, que a continuación se describirá: el 86,7% de la muestra 1 señalaron que la motivación del liderazgo se encuentra en la categoría regular. Por otro parte, el 68% de la muestra 2, el 100% de la muestra 3 y 65% de la muestra 4; se encuentran en la categoría deficiente.

## Prueba de hipótesis

Antes de iniciar con la prueba de hipótesis se procedió a determinar si los datos de la muestra tienen o no distribución normal, para lo cual se ha empleado la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

**Tabla 8**

*Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

		D1: Capacidad de Gestión	D2: Relaciones Humanas	D3: Comunicación	D4: Motivación	Liderazgo directivo
N		90	90	90	90	90
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	24,7667	30,4000	11,1000	25,3667	91,6333
	Desv. Desviación	2,74803	4,64177	2,00028	3,82614	12,06020
	Máximas diferencias extremas					
	Absoluto	,165	,185	,175	,155	,144
	Positivo	,165	,185	,175	,145	,144
	Negativo	-,105	-,075	-,136	-,155	-,077
Estadístico de prueba		,165	,185	,175	,155	,144
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación: Dado que el valor de Sig<0.05, indica que los datos de la muestra no tienen una distribución normal. Por lo tanto, se aplicará la prueba no paramétrica Kruskal Wallis.

## Prueba de Hipótesis general

**H0:** No existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo directivo desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°22253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chíncha durante el año 2021.

**HG:** Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo directivo desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°22253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chíncha durante el año 2021.

Nivel de significancia: 0.05

**Tabla 9***Prueba de Kruskal- Wallis para la variable liderazgo directivo*

	Institución Educativa	N	Rango promedio
Liderazgo directivo	Muestra 1: IE N° 22252	15	26,00
	Muestra 2: IE N° 22253	25	43,40
	Muestra 3: IE N° 22281	10	65,00
	Muestra 4: IE "MELCHORITA SARAVIA"	40	49,25
	Total	90	

**Tabla 10**Estadístico de prueba<sup>a,b</sup> para liderazgo estratégico

	Liderazgo directivo
H de Kruskal-Wallis	20,243
gl	3
Sig. asintótica	,000

Nota. a. Prueba de Kruskal Wallis - b. Variable de agrupación: Grupo de Muestras

Dado que el valor de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza H<sub>0</sub>, se acepta que existen diferencias significativas en el liderazgo directivo en las instituciones educativas: N°22252, N°22253, N°22281, "Melchorita Saravia", según la percepción de los docentes, 2021.

**Prueba de Hipótesis específica 1**

**H<sub>0</sub>:** No existen diferencias significativas al comparar la capacidad de gestión desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021.

Nivel de significancia: 0.05

**HE1:** Existen diferencias significativas al comparar la capacidad de gestión desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021.

Nivel de significancia: 0.05

**Tabla 11***Prueba de Kruskal – Wallis para la dimensión capacidad de gestión*

	Institución Educativa	N	Rango promedio
D1: Capacidad de Gestión	Muestra 1: IE N° 22252	15	37,17
	Muestra 2: IE N° 22253	25	35,58
	Muestra 3: IE N° 22281	10	68,40
	Muestra 4: IE "MELCHORITA SARAVIA"	40	49,10
	Total	90	

**Tabla 12***Estadístico de prueba<sup>a,b</sup> para capacidad de gestión*

D1: Capacidad de gestión	
H de Kruskal-Wallis	13,825
gl	3
Sig. asintótica	,003

Nota. a. Prueba de Kruskal Wallis - b. Variable de agrupación: Grupo de Muestras

Dado que el valor de sig = 0.003 < 0.05, se rechaza H<sub>0</sub>, se acepta que existen diferencias significativas en la capacidad de gestión del liderazgo directivo en las instituciones educativas: N°22252, N°22253, N°22281, "Melchorita Saravia", según la percepción de los docentes, 2021.

### **Prueba de Hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>:** No existen diferencias significativas al comparar las relaciones humanas desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°22253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021

Nivel de significancia: 0.05

**H<sub>E2</sub>:** Existen diferencias significativas al comparar las relaciones humanas desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°22253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021

Nivel de significancia: 0.05.

**Tabla 13***Prueba de kruskal-Wallis para la dimensión relaciones humanas*

	Institución Educativa	N	Rango promedio
D2: Relaciones Humanas	Muestra 1: IE N° 22252	15	28,00
	Muestra 2: IE N° 22253	25	34,14
	Muestra 3: IE N° 22281	10	76,70
	Muestra 4: IE "MELCHORITA SARAVIA"	40	51,36
	Total	90	

**Tabla 14***Estadístico de prueba<sup>a,b</sup> para relaciones humanas*

D2: Relaciones Humanas	
H de Kruskal-Wallis	28,209
gl	3
Sig. asintótica	,000

Nota. a. Prueba de Kruskal Wallis - b. Variable de agrupación: Grupo de Muestras

Dado que el valor de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza H0, se acepta que existen diferencias significativas en la dimensión relaciones humanas del liderazgo directivo en las instituciones educativas: N°22252, N°22253, N°22281, "Melchorita Saravia", según la percepción de los docentes, 2021.

### **Prueba de Hipótesis específica 3**

**H0:** No existen diferencias significativas al comparar la comunicación desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°22253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021

**HE3:** Existen diferencias significativas al comparar la comunicación desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°22253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021

Nivel de significancia: 0.05

**Tabla 15***Prueba de Kruskal-Wallis para la dimensión comunicación*

	Grupo de Muestras	N	Rango promedio
D3: Comunicación	Muestra 1: IE N° 22252	15	35,83
	Muestra 2: IE N° 22253	25	35,66
	Muestra 3: IE N° 22281	10	72,00
	Muestra 4: IE "MELCHORITA SARAIVIA"	40	48,65
	Total	90	

**Tabla 16***Estadístico de prueba<sup>a,b</sup> para comunicación*

D3: Comunicación	
H de Kruskal-Wallis	17,154
gl	3
Sig. asintótica	,001

Nota. a. Prueba de Kruskal Wallis - b. Variable de agrupación: Grupo de Muestras

Dado que el valor de sig = 0.001 < 0.05, se rechaza H<sub>0</sub>, se acepta que existen diferencias significativas en la dimensión comunicación del liderazgo directivo en las instituciones educativas: N°22252, N°22253, N°22281, "Melchorita Saravia", según la percepción de los docentes, 2021.

#### **Prueba de Hipótesis específica 4**

**H<sub>0</sub>:** No existen diferencias significativas al comparar la motivación desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°22253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chíncha durante el año 2021.

**H<sub>E4</sub>:** Existen diferencias significativas al comparar la motivación desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°22253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chíncha durante el año 2021.

Nivel de significancia: 0.05

**Tabla 17***Prueba de Kruskal-Wallis para la dimensión motivación*

	Institución educativa	N	Rango promedio
D4: Motivación	Muestra 1: IE N° 22252	15	21,77
	Muestra 2: IE N° 22253	25	44,92
	Muestra 3: IE N° 22281	10	70,60
	Muestra 4: IE "MELCHORITA SARAIVIA"	40	48,49
	Total	90	

**Tabla 18***Estadístico de prueba<sup>a,b</sup> para motivación*

D4: Motivación	
H de Kruskal-Wallis	22,832
gl	3
Sig. asintótica	,000

Dado que el valor de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza H<sub>0</sub>, se acepta que existen diferencias significativas en la dimensión motivación del liderazgo directivo en las instituciones educativas: N°22252, N°22253, N°22281, "Melchorita Saravia", según la percepción de los docentes, 2021.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se realiza la discusión de los resultados considerando las hipótesis planteadas, el marco teórico relacionado a las variables de estudio y la evidencia empírica obtenida con los instrumentos de recolección de datos.

El objetivo general que se planteó en esta investigación fue comparar los niveles de liderazgo directivo desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021. En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado mediante la Prueba de Kruskal Wallis que existen diferencias significativas entre los niveles de liderazgo directivo desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas: N°22252, N°22253, N°22281, "Melchorita Saravia" esto también se demuestra en los promedios obtenidos: 26 puntos; 43,40 puntos; 65 puntos; 49,25 puntos. Este resultado es corroborado con la significancia asintótica que fue de  $0.000 < \alpha 0.05$ , por lo que se aceptó la hipótesis general del investigador. Al respecto, es necesario recalcar que el liderazgo en el directivo es importante para llevar a cabo una gestión efectiva en la dirección y de esta manera la organización pueda alcanzar los objetivos pedagógicos. Tal como lo manifiesta López et al. (2018) quienes en su estudio también destacan la labor del director al indicar que su gestión es impecable y efectiva, de tal manera que logra alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficiente.

Por otro lado, también se tiene el aporte de García y Espinoza (2018) quienes destacan en su investigación que los estilos de liderazgo que adoptan sus directivos no están relacionados con uno solo en especial, sino que estos adoptan un estilo que va acorde con el contexto donde se desenvuelven, en tal sentido, el estilo es variado y efectúan una combinación entre el estilo transformacional y el estilo transformativo. En este caso, se puede afirmar que el estilo de liderazgo que adoptan los líderes de esta organización se mueve mayormente entre los dos mencionados, más dejan de lado el estilo pasivo porque una característica de los directivos debe ser que siempre se encuentran realizando acciones para mejorar la calidad educativa y deben estar dirigiendo y monitoreando constantemente. En ese mismo propósito, también se encuentra

Chenet et al. (2019), que también encuentra diferencias significativas en el liderazgo de los directivos de las organizaciones donde realizó el estudio.

Un resultado diferente es el que reporta Vargas et al. (2020), quienes muestran en su estudio que no existe diferencias significativas entre las instituciones educativas de México y Colombia. Esta diferencia puede responder a que las instituciones evaluadas son de dedicación exclusiva al idioma inglés por lo que los directivos deben asumir nuevos roles más competitivos para mantener el nivel de los docentes y también atender la demanda de estudiantes. En esa misma línea, también llega a resultados similares el propuesto por Rodríguez (2020), al indicar en sus resultados y conclusiones que no existen diferencias significativas en los estilos de liderazgo optados por los directores de la escuela rural y urbanas, corroborando con este resultado que siendo ambas escuelas públicas se ciñen bajo un plan y un determinado presupuesto.

Con respecto a los resultados y los aportes realizados por los autores citados se puede mencionar que el estilo de liderazgo adoptado por el directivo es crucial y preponderante para llevar a cabo una gestión adecuada, donde la percepción del docente solo va a ser un efecto de la gestión del directivo que solo debe dedicarse y esforzarse por hacer una gestión eficiente, teniendo en cuenta los aportes de los docentes, planificando, fomentando el trabajo en equipo, realizando labor de acompañamiento a los docentes con la intención de mejorar finalmente la calidad educativa.

En relación al objetivo específico uno de comparar la capacidad de gestión desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°22253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chíncha durante el año 2021. Los resultados inferenciales de la aplicación la prueba de Jruskal Wallis indicaron que el H de KW fue de 13,825 con un grado de libertad de 3 y una significancia bilateral de 0.003, este último valor fue menor al alfa de 0.05, con ello se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe diferencias significativas en la capacidad de gestión de las instituciones educativas del estudio, sobresaliendo la I.E. Melchorita Saravia con un rango promedio de 49.10 como puntaje más alto y el I.E. N° 22253 con 35.58 con el puntaje más bajo. Esto significa que la gestión que se ha realizado con mayor eficiencia es aquella realizada por la I.E. Melchorita donde se ha

demostrado que el director de acuerdo a la percepción de los docentes tiene mayor capacidad de gestión por los resultados alcanzados en dicha gestión.

Un resultado similar es el que presentó Chenet et al. (2019), al referirse a la gestión de dos institutos superiores tecnológicos en Apurímac donde encontró que existen diferencias en la gestión de los directivos, los cuales fueron calificados por los docentes como deficiente en el caso del IST José María Arguedas y de eficiente en el caso del IST La Salle, mostrando las diferencias en el uso de recursos, coordinación y sobre todo los resultados que reportan ambos en su gestión. Por el contrario, en el estudio presentado por Rodríguez (2020) muestra un resultado similar al registrar que no existe diferencias significativas de acuerdo a la percepción del docente entre la gestión del directivo de la escuela rural y aquella aplicada por la escuela urbana, esta falta de diferencias se puede deber a que ambas instituciones son públicas y están sujetas a administrar un recurso limitado y trabajar de acuerdo a un plan pre establecido.

En lo que respecta al objetivo específico dos de comparar las relaciones humanas desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chíncha durante el año 2021. Los resultados inferenciales mediante la prueba de Kruskal – Wallis indicaron que existen diferencias significativas al comparar las relaciones humanas aplicadas por los directivos de las cuatro instituciones educativas, desde la percepción de los docentes, este resultado se sustenta en la significancia bilateral de  $0.000 < 0.05$ . Así también, se sustentan la diferencia mediante los rangos promedios mostrados donde se destaca el mayor puntaje por la I.E. N° 22281 con 76.70 y le puntaje más bajo se le asignó a la I.E. N° 22252 con 28.00, sobresaliendo en este caso el primero, por lo que se infiere que el director de esta I.E. se encuentra en contacto permanente con los docentes para realizar el acompañamiento respectivo y también realizar retroalimentación en las mejoras que debe realizar el docente con la intención de mejorar sus capacidades en su labor diaria.

Bajo este propósito, también se puede citar la investigación realizada por López et al. (2018), al mencionar que su gestión ha permitido que los docentes realicen trabajo en equipo y que las relaciones humanas entre ellos se efectúan de manera fluida y sin inconvenientes, de tal manera que puedan compartir

conocimientos y experiencias dentro de una comunidad educativa liderada por un directivo que acompaña siempre a sus docentes. Del mismo modo, resultados similares son los que plantea Carbajal (2018) quien arriba en su conclusión que el liderazgo es determinante en las relaciones humanas y temas asociados con el trabajo en equipo y en general la gestión del talento humano. En este caso es importante destacar que las relaciones humanas en una organización van a depender de que el líder de la organización de los lineamientos para que esta se den de manera adecuada. Así también, lo afirman Chenet et al (2019) quienes en su estudio hacen una marcada diferencia de los directivos en cuanto a las relaciones humanas indicando que el director del IST José María Arguedas no tiene un trato amable con los docentes, no se preocupa por sus necesidades y tampoco tiene características de empatía, en comparación al director del IST La Salle que muestra una condición diferente.

En relación al objetivo específico tres de comparar la comunicación desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021. Los resultados inferenciales mostraron que existe diferencias significativas en la comunicación de los directivos en las cuatro instituciones educativas de este estudio, el cual se sustenta en la significancia bilateral de  $0.001 < 0.05$  con lo que se aceptó la hipótesis del investigador. Así también, se reportó que el mayor rango promedio lo tuvo la I. E. N° 22281 con un valor de 72.00 y el menor rango promedio fue de la I.E. N° 22253 con 35.66. En tal sentido, se puede inferir que el director de la I.E. de mayor puntaje se encuentra en constante comunicación con sus docentes, acompañándolos para mejorar sus capacidades y sobre todo comunicándolos los aspectos que deben mejorar en su acción educativa.

Al respecto, se puede considerar los resultados alcanzados por Vargas et al. (2020), quien arriba a resultados diferentes al reportar que no existen diferencias entre los estilos adoptados en la comunicación en las instituciones educativas de su estudio. Este resultado puede responder a que en ambas instituciones se practica el acompañamiento del directivo hacia el docente y en esa interrelación existe un proceso de comunicación cercana y efectiva mediante la retroalimentación que efectúa el directivo hacia sus docentes.

En relación al objetivo cuatro de comparar la motivación desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021. Los resultados mostrados luego de la aplicación del estadístico de Kruskal-Wallis muestran que la significancia bilateral fue de  $0.000 < 0.05$  lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe diferencias significativas en la motivación aplicada por los directivos de las instituciones educativas en estudio. También se puede apreciar los rangos promedios de las I.E., donde el puntaje más alto le corresponde a la I.E. 22281 con 70.60 y el más bajo a la I.E. N° 22252 con 21.77 puntos. Lo que permite inferir que en el caso de la I.E. 22281 la motivación que imprime el directivo es apreciado por los docentes como de alto nivel y se refleja en el clima organizacional de la organización lo que hace que los docentes trabajen motivados y cumpliendo con su labor de impartir educación de calidad.

Sobre esta dimensión, se puede comparar a los resultados alcanzados por García y Cerdas (2020), quienes manifiestan que la percepción ostentada por los directores acerca de la motivación es más relevante que la percibida por los docentes, quienes incluso pueden ser influidos de manera negativa por esta dimensión. También es comparable al resultado alcanzado por Vargas et al. (2020), quien manifiesta que la motivación en ambas organizaciones del estudio es desatacada por los docentes, es decir que manifiestan que sus directivos tienen en cuenta la motivación dentro de su plan de liderazgo y se refleja en la preocupación de los directivos por mantener un clima organizacional adecuado.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera. Se ha logrado determinar que existen diferencias significativas entre los niveles de liderazgo directivo desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°2228, reflejado en la prueba de Kruskal Wallis, donde el valor de sig =  $0.000 < 0.05$ , indicando la aceptación de las diferencias significativas entre las muestras de estudio.
- Segunda. Se ha logrado determinar que existen diferencias significativas entre la capacidad de gestión desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281, reflejado en la prueba de Kruskal Wallis, donde el valor de sig =  $0.003 < 0.05$ , indicando la aceptación de las diferencias significativas entre las muestras de estudio.
- Tercera. Se ha logrado determinar que existen diferencias significativas entre las relaciones humanas desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281, reflejado en la prueba de Kruskal Wallis, donde el valor de sig =  $0.000 < 0.05$ , indicando la aceptación de las diferencias significativas entre las muestras de estudio.
- Cuarta. Se ha logrado determinar que existen diferencias significativas entre la comunicación desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281, reflejado en la prueba de Kruskal Wallis, donde el valor de sig =  $0.001 < 0.05$ , indicando la aceptación de las diferencias significativas entre las muestras de estudio.
- Quinta. Se ha logrado determinar que existen diferencias significativas entre la motivación desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281, reflejado en la prueba de Kruskal Wallis, donde el valor de sig =  $0.000 < 0.05$ , indicando la aceptación de las diferencias significativas entre las muestras de estudio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

A las Dirección Regionales de Educación, quienes deberían de propiciar la formación de líderes entre los directivos de las instituciones educativas a nivel nacional; de esta manera lograr empoderar el desarrollo del liderazgo directivo como el eje principal en el proceso administrativo de la educación a nivel nacional.

A las distintas UGELs quienes se encuentran en contacto directo con el personal directivo de las diferentes instituciones educativas estatales, buscar la participación del liderazgo mediante un asesoramiento permanente al personal directivo, además podría contribuir con la capacitación adecuada de este personal.

Al Colegio de Profesores que busquen la formación de docentes en el tema de liderazgo y de esta manera colaborar en la preparación del docente para asumir la dirección de las instituciones educativas y así lograr mejorar la toma de decisiones para la mejora de la calidad educativa.

A los directores de las instituciones educativas que formaron parte del presente estudio, logren establecer el liderazgo directivo como herramienta importante dentro de la gestión institucional y con ello lograr una mejor dirección de estos centros educativos.

## REFERENCIAS

- Adiguzel, Z., Faruk, M. & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction?. *European Research on Management and Business Economics*, 26 (2), 103-110. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.04.002>
- Alan, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Ecuador. Editorial Utmach.
- Anastasiou, S. & Papagianni, A. (2020). Parents', Teachers' and Principals' Views on Parental Involvement in Secondary Education Schools in Greece. *Journal Education Sci.*, 10(3), 69; <https://doi.org/10.3390/educsci10030069>
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras. G. y Velenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela. *Revista Páginas de Educación*, 13 (1). <http://dx.doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Avendaño, J., Alfonso, J. y Díaz, T. (2020). Plan de acción que contribuya a la mejora del liderazgo del gestor y docente en la Escuela Primaria Profesor Agustín Berroa. *Revista UCE Ciencia*, 8 (3). <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/213>
- Baque, L., Mendoza; M., Salcedo, R. & Izquierdo, M. (2020). The transformational leadership, sustainable key for the development of ecuadorian companies. A neutrosophic psychology approach. *Neutrosophic Sets and Systems*, 34, 1. [https://digitalrepository.unm.edu/nss\\_journal/vol34/iss1/19](https://digitalrepository.unm.edu/nss_journal/vol34/iss1/19)
- Baque, L., Triviño, K. y Viteri, D. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 7 (1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2152>
- Barrios, K., Olivero, E. y Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Revista Información tecnológica*, 31 (2). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>

- Belrhiti, Z., Van, W., Belalia, A. & Marchal, B. (2020). The effect of leadership on public service motivation: a multiple embedded case study in Morocco. *Health services research Original research*, 10 (1). <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2019-033010>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Carbajal, M. (2018). *Gestión del talento humano y liderazgo directivo según la percepción de los docentes de la institución educativa N° 3049, UGEL 02, Lima 2018* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19530>
- Cerquera, R. (2013). *Liderazgo compartido: buenas prácticas de dirección escolar*. Wolters Kluwers. Madrid. España.
- Chaparro, J. (2017). *Liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. Fe y Alegría N°25 San Juan de Lurigancho- 2016* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://n9.cl/gjp1>
- Chenet, M., Bollet, F., Vargas, J. y Canchari, Y. (2019). Estudio descriptivo comparativo de la gestión pública en educación desarrollada por los directores de dos institutos superiores pedagógicos de Apurímac Perú. *Revista Cultura Viva Amazónica*, 4 (3). <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.162>
- Cuenca, J., Matilla, K. y Compte, M. (2020). Digital transformation of public relations and communication departments of a sample of spanish companies. *Revista de Comunicación*, 19 (1), 75-92. ISSN 1684-0933. <http://dx.doi.org/10.26441/rc19.1-2020-a5>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Octava Edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S. A. DE C.V. México.
- Elida, A., Andreas, E. & Aspelund, A. (2020). An investigation of leaders' motivation, intellectual leadership, and sustainability strategy in relation to Norwegian manufacturers' performance. *Journal of Cleaner Production*, 254. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120053>

- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42 (2), <https://n9.cl/l3fuc>
- Espinoza, J. (2010). *Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820, Huacho*. Lima. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2416>
- Espinoza, J. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los Centros Educativos Iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016* (Tesis de Doctorado, Universidad Peruana Unión). Arhcivo digital. <https://n9.cl/z03n5>
- Evans, J. & Lindsay, W. (2008). *Administración y control de la calidad*. Séptima Edición. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. Santa Fe. México, D.F. D.F.: Thomson Editores
- Fiedler, A., Casey, C. & Fath, B. (2020). Transnational employee voice and knowledge exchange in the multinational corporation: The European Company (SE) experience. *Sage Journals*, 74 (7). <https://doi.org/10.1177/0018726720905351>
- Flores, J. (2014). *El estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura*. <https://n9.cl/4jng5>
- Flores, R. (2010). *Ensayo de liderazgo directivo*. Toluca. México. <https://n9.cl/6egfz>
- Gallo, L., Cadena, O. y Perea, Y. (2020). Características de los líderes sociales del Programa Trabajo Social de Uniclaretiana del Centro de Atención Tutorial de Pereira. *Revista Uniclaretiana*, 1 (2), 139-159. <https://revistas.uniclaretiana.edu.co/index.php/EstudiosdelPacifico/article/view/287>
- García, J. y Cerdas, V. (2020). Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente.

- García, C. (2018). *Estilo de liderazgo directivo y su relación con el cumplimiento de funciones del docente de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Mi Perú en el período 2017* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Archivo digital. <https://n9.cl/yclr> [Consulta: 11 de enero de 2021].
- García, S. y Espinoza, E. (2019). El impacto de los estilos de liderazgo en los centros de educación media del Ecuador, su perspectiva de líderes y docentes en el año 2018. *Revista Visionario Digital*, 3 (3), 134-156. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i3.666>
- Goodwin, L. (2020). Globalization, Global Mindsets and Teacher Education. *Journal Taylor & Francis Onlina*, 42 (1), 6-18. <https://doi.org/10.1080/01626620.2019.1700848>
- Gutiérrez, R. (2020). Comunicación clara y liderazgo ejemplar. *Revista Más Poder Local*, 42, 27-32.
- Haslinda, N., Hasnaa, N. & Amirah, S. (2020). The effect of talent management factors on teacher's leadership at the secondary schools. *Management Science Letters*, 10 (1), 225-234. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.039>
- Hermawati, S., Sugiyarti, L., Handayani, R., Sunarsi, D., Alfiah, S. & Maddinsyah, A. (2020). The Effect of Trilogy Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512-8537.
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. Editorial Mc Graw Hill Education
- Juárez, L. (2020). Assessing school principal leadership practices. validity and reliability of a rubric. *Revista Education XXI*, 23 (2). <https://bit.ly/3BEHcNQ>
- Llamo, J (2018) *Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06* (Tesis para optar el Grado de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educacional. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y

- Valle). Archivo digital. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1605>
- Liang, Z., Howard, P., Wang, J. & Xu, M. (2020). A Call for Leadership and Management Competency Development for Directors of Medical Services—Evidence from the Chinese Public Hospital System. *Internacional Journal of Enviromental Research and Public Health*, 17(18), 6913. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186913>
- López, J., Fuentes, A. y Moreno, A. (2018). El liderazgo efectivo en los centros concertados de naturaleza cooperativa: Percepciones de sus docentes. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 18 (3). <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v18i3.34195>
- Martos, R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Primaria N°80386. Chepén – 2017* (Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://n9.cl/r88b6>
- Nugroho, Y., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R., Fikri, M., Hulu, P., Mustofa, M., Chidir, G., Suroso, S., & Xavir, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees' Performances: The Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2 (1), 438-460. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/507>
- Pancasila, I., Haryono, S. & Sulisty, B. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7 (6), 387-397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Prieto, M., Contreras, F. y Espinosa, J. (2020). Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador en personal administrativo de una institución educativa. *Revista Diversitas*, 16 (1). <https://doi.org/10.15332/22563067.5540>
- Riquelme, J., Pedraja, L. y Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Revista Formación Universitaria*, 13 (1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718->

[50062020000100135](https://doi.org/10.5006/2020000100135)

- Rodríguez, V. (2020). *Liderazgo pedagógico en instituciones educativas urbanas y rurales del distrito de Huancabamba* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51667>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K. y Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 58 (1). <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Sánchez, M (2019). *Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao* (Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación con Mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola). Archivo digital. <https://n9.cl/hos6t>
- Shwarz, G. Nathan, E. & Newman, A. (2020). Can Public Leadership Increase Public Service Motivation and Job Performance?. *Wiley Online Library*, 80 (4), 543-554. <https://doi.org/10.1111/puar.13182>
- Sibastiao, R., Dos Santos, A. & Mardianti, P. (2020). Role of the school director eskola to elevate teachers performance in primary filial school grade I & II. *Journal of Innovative Studies of Character and Education*, 4 (1). <http://iscjournal.com/index.php/isce/article/view/80>
- Silva, J. (2020). The Importance of the Coaching Process for the Development of Leaders' Skills. *Business*, 14. <https://arc.cct.ie/business/14>
- Simbron, F. y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Ciencia Matria*, 6 (1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Sudarmo, S. (2020). Human resources management and leadership for public services in the 21st century. *International Journal of Business, Economics & Management*, 3(1), 219-225. <https://doi.org/10.31295/ijbem.v3n1.211>
- Torres, C. & Bosio, E. (2020). Global citizenship education at the crossroads: Globalization, global commons, common good, and critical consciousness. *Prospects Journal*, 48, 99–113. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11125-019-09458-w>

- Vargas, M., Cardoso, E. y Cortés, J. (2020). Estudio comparativo sobre el liderazgo pedagógico en dos centros de idiomas en inglés en México y Colombia desde la perspectiva del profesorado. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 11, 1-20. <https://doi.org/10.33010/ierierediech.v11i0.754>
- Vega, A. (2018). *El liderazgo directivo y el clima organizacional en una Institución Educativa 2018* (Tesis para obtener el Grado de Maestría. Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://n9.cl/2oqp>
- Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y., Fikri, M., Fauji, A., Shobihi, A., Hulu, P., Sudiyono, R., Agistiawati, E., & Dewi, W. (2020). The Role of Transformational Leadership, Organizational Learning and Structure on Innovation Capacity: Evidence from Indonesia Private Schools. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 378-397. Retrieved from <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/499>
- Yang, J. & Yeol, J. (2020). Implementing Sustainable Human Resources Practices: Leadership Style Matters. *Journals Sustainability*, 12 (5). <https://doi.org/10.3390/su12051794>

## **ANEXOS**

### ANEXO N°1: Matriz de Operacionalización de las Variables

**Título:** Estudio comparativo del liderazgo directivo desde la percepción de los docentes de cuatro Instituciones educativas de Grocio Prado, Región Ica 2021

**Autor:** Br. Canales Egas, Wilder Isaac.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Nivel Rango
Liderazgo Directivo	"El Liderazgo Directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas" (Cantón, 2001).	"El Liderazgo Directivo es la medición de la percepción de los encuestados respecto al comportamiento de los líderes de la institución educativa, respecto a la capacidad de gestión que realizan dentro y fuera de la institución, del nivel de fomento de las relaciones humanas, así como del grado de comunicación y sobre todo la motivación hacia el logro de las actividades propuestas dentro del plan anual de la gestión institucional, de modo que éstas acciones permitan conocer a profundidad la opinión de quienes son parte de la gestión y de la organización". (Chaparro, 2017).	D1: Capacidad de Gestión	a. Capacidad Administrativa	1. El Director cuenta con capacidad administrativa en las áreas de planeación, organización, dirección y control.	Ordinal (LIKERT) 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	FUERTE: 88 – 120  MODERADO: 56 – 87  DÉBIL: 24 - 55
					2. La institución educativa cuenta con una Misión y una Visión adecuadas		
				b. Organización del Trabajo	3. La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI.		
					4. El Director de la institución educativa asume responsabilidad con valor y audacia		
				c. Articulación Estratégica	5. La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada		
					6. El Director propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz		
			D2: Relaciones Humanas	a. Nivel de Empatía	7. El Director de la institución educativa incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal		
					8. El liderazgo del Director propicia la debida consideración al personal cuando está pasando por momentos difíciles		
				b. Interacción entre pares	9. El Director promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados		
					10. El Director hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal		
				c. Fomento de Relaciones	11. El Director promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos		
					12. Existe un buen clima organizacional en la institución educativa		

			D3: Comunicación	a. Transparencia Comunicativa	13. El Liderazgo Directivo propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías		
				a. Transparencia Comunicativa	14. El Director tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta		
				b. Asertividad Comunicativa	15. El Director tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo		
				b. Asertividad Comunicativa	16. El Director tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas		
				c. Pertinencia Comunicacional	17. El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal.		
				c. Pertinencia Comunicacional	18. El reconocimiento del director también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra, de motivación, ante el trabajo bien realizado		
			D4: Motivación	a. Seguridad de Funciones	19. El liderazgo directivo tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con gratificaciones, ascensos, reconocimiento público, para motivar el buen desempeño		
				a. Seguridad de Funciones	20. El Director propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución		
				b. Compromiso Laboral	21. El Director da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización		
				b. Compromiso Laboral	22. El Director tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad		
				C. Desarrollo Personal	23. Conformar de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios		
				C. Desarrollo Personal	24. Informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI		

## ANEXO N°2: Matriz de Consistencia

**Título:** Estudio comparativo del liderazgo directivo desde la percepción de los docentes de cuatro Instituciones educativas de Grocio Prado, Región Ica 2021

**Autor:** Br. Canales Egas, Wilder Isaac

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Definición operacional	Metodología	Población y Muestra
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuáles son los niveles de liderazgo directivo desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>PE1. ¿Cómo es la capacidad de gestión desde la percepción docente en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Comparar los niveles de liderazgo directivo desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>OE1: Comparar la capacidad de gestión desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hi: Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo directivo desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021.</p> <p>Ho: No existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo directivo desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de</p>	<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo Directivo</p> <p><b>Dimensiones:</b> D1. Capacidad de gestión D2. Relaciones humanas D3. Comunicación D4. Motivación</p>	<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo Directivo</p> <p>“El Liderazgo Directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas” (Cantón, 2001).</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b> Es una investigación de tipo aplicada</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> Diseño de investigación es de tipo no experimental comparativo transeccional.</p>	<p><b>Población</b> La población está constituida por los docentes de cuatro instituciones educativas del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha de la Región Ica durante el año 2021; con un total de 118 docentes.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra está conformada por 90 docentes.</p> <p><b>Técnica</b> La técnica a utilizar será la encuesta.</p> <p><b>Instrumento</b> Se ha utilizado un cuestionario para medir la variable Liderazgo Directivo que consta de 24 preguntas.</p> <p><b>Estadística</b> Se utilizarán los paquetes estadísticos SPSS-25 y Excel para el análisis estadístico.</p>

<p>PE2: ¿Cómo son las relaciones humanas desde la percepción docente en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, ¿N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021?</p> <p>PE3: ¿Cómo se da la comunicación desde la percepción docente en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, ¿N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021?</p> <p>PE4: ¿Cómo es la motivación desde la percepción docente en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, ¿N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021?</p>	<p>OE2: Comparar las relaciones humanas desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021.</p> <p>OE3: Comparar la comunicación desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021.</p> <p>OE4: Comparar la motivación desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021.</p>	<p>Chincha durante el año 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>HE1: Existen diferencias significativas al comparar la capacidad de gestión desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021</p> <p>HE2: Existen diferencias significativas al comparar los niveles de los estilos de liderazgo consultivo desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: Melchorita Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021</p> <p>HE3: Existen diferencias significativas al comparar las</p>				
--	---	---	--	--	--	--

		<p>relaciones humanas desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: <del>Melchorita</del> Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021</p> <p>HE4: Existen diferencias significativas al comparar la motivación desde la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas estatales: <del>Melchorita</del> Saravia, N°22252, N°2253 y N°22281 del distrito de Grocio Prado de la provincia de Chincha durante el año 2021.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

### ANEXO N°3: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo directivo desde la percepción de los docentes en cuatro Instituciones educativas de Grocio Prado. Región Ica 2021.							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo Directivo	D1: Capacidad de Gestión	a) Capacidad Administrativa	1. El Director cuenta con capacidad administrativa en las áreas de planeación, organización, dirección y control.	Ordinal de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Nunca Siempre	SI		NINGUNO
			2. La institución educativa cuenta con una Misión y una Visión adecuadas		SI		NINGUNO
		b) Organización del Trabajo	3. La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI.		SI		NINGUNO
			4. El Director de la institución educativa asume responsabilidad con valor y audacia		SI		NINGUNO
		c) Articulación estratégica	5. La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada		SI		NINGUNO
			6. El Director propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz		SI		NINGUNO
	D2: Relaciones Humanas	a) Nivel de Empatía	7. El Director de la institución educativa incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal		SI		NINGUNO
			8. El liderazgo del Director propicia la debida consideración al personal cuando está pasando por momentos difíciles		SI		NINGUNO
		b) Interacción Entre Pares	9. El Director promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados		SI		NINGUNO
			10. El Director hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal		SI		NINGUNO



		b) Compromiso Laboral	21. El Director da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización	SI		NINGUNO
			22. El Director tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad.	SI		NINGUNO
		c) Desarrollo Personal	23. Conformar de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios	SI		NINGUNO
			24. Informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI	SI		NINGUNO
Firma del experto			Fecha <u>06 / 05 / 2021</u>			

Título de la investigación: Liderazgo directivo desde la percepción de los docentes en cuatro Instituciones educativas de Grocio Prado. Región Ica 2021.							
Apellidos y nombres del Investigador: Canales Egas, Wilder Isaac							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Gabriela Olivia Ramos Córdova							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo Directivo	D1: Capacidad de Gestión	a) Capacidad Administrativa	1. El Director cuenta con capacidad administrativa en las áreas de planeación, organización, dirección y control.	Ordinal de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	SI		NINGUNO
			2. La institución educativa cuenta con una Misión y una Visión adecuadas		SI		NINGUNO
		b) Organización del Trabajo	3. La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI.		SI		NINGUNO
			4. El Director de la institución educativa asume responsabilidad con valor y audacia		SI		NINGUNO
		c) Articulación estratégica	5. La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada		SI		NINGUNO
			6. El Director propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz		SI		NINGUNO
	D2: Relaciones Humanas	a) Nivel de Empatía	7. El Director de la institución educativa incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal	SI		NINGUNO	
			8. El liderazgo del Director propicia la debida consideración al personal cuando está pasando por momentos difíciles	SI		NINGUNO	
		b) Interacción Entre Pares	9. El Director promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados	SI		NINGUNO	
			10. El Director hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal.	SI		NINGUNO	



	b) Compromiso Laboral	21. El Director da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización	SI		NINGUNO
		22. El Director tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad.	SI		NINGUNO
	c) Desarrollo Personal	23. Conformar de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios	SI		NINGUNO
		24. Informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI	SI		NINGUNO
Firma del experto		Fecha 06 / 05 / 2021			
 Dra. Gabriela O. Ramos Cordova ASESORA METODOLÓGICA Y ESTADÍSTICA CPPe. 1343935230					

Título de la investigación: Liderazgo directivo desde la percepción de los docentes en cuatro Instituciones educativas de Grocio Prado. Región Ica 2021.							
Apellidos y nombres del Investigador: Canales Egas, Wilder Isaac							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Patricia Ramos Córdova							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo Directivo	D1: Capacidad de Gestión	a) Capacidad Administrativa	1. El Director cuenta con capacidad administrativa en las áreas de planeación, organización, dirección y control.	Ordinal de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	SI		NINGUNO
			2. La institución educativa cuenta con una Misión y una Visión adecuadas		SI		NINGUNO
		b) Organización del Trabajo	3. La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI.		SI		NINGUNO
			4. El Director de la institución educativa asume responsabilidad con valor y audacia		SI		NINGUNO
		c) Articulación estratégica	5. La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada		SI		NINGUNO
			6. El Director propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz		SI		NINGUNO
	D2: Relaciones Humanas	a) Nivel de Empatía	7. El Director de la institución educativa incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal		SI		NINGUNO
			8. El liderazgo del Director propicia la debida consideración al personal cuando está pasando por momentos difíciles		SI		NINGUNO
		b) Interacción Entre Pares	9. El Director promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados		SI		NINGUNO
			10. El Director hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal.		SI		NINGUNO



		b) Compromiso Laboral	21. El Director da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización	SI		NINGUNO
			22. El Director tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad.	SI		NINGUNO
		c) Desarrollo Personal	23. Conformar de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios	SI		NINGUNO
			24. Informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI	SI		NINGUNO
Firma del experto			Fecha <u>06 / 05 / 2021</u>			
 <b>Mag. Patricia Ramos Córdova</b> <b>DOCENTE FORMADORA</b> <b>FILOSOFIA, PSICOLOGIA Y ECCSS</b>						

Título de la investigación: Liderazgo directivo desde la percepción de los docentes en cuatro Instituciones educativas de Grocio Prado. Región Ica 2021.							
Apellidos y nombres del Investigador: Canales Egas, Wilder Isaac							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Edgar Dante Lévano Avalos							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo Directivo	D1: Capacidad de Gestión	a) Capacidad Administrativa	1. El Director cuenta con capacidad administrativa en las áreas de planeación, organización, dirección y control.	Ordinal de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	SI		NINGUNO
			2. La institución educativa cuenta con una Misión y una Visión adecuadas		SI		NINGUNO
		b) Organización del Trabajo	3. La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI.		SI		NINGUNO
			4. El Director de la institución educativa asume responsabilidad con valor y audacia		SI		NINGUNO
		c) Articulación estratégica	5. La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada		SI		NINGUNO
	6. El Director propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz		SI			NINGUNO	
	D2: Relaciones Humanas	a) Nivel de Empatía	7. El Director de la institución educativa incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal		SI		NINGUNO
			8. El liderazgo del Director propicia la debida consideración al personal cuando está pasando por momentos difíciles		SI		NINGUNO
		b) Interacción Entre Pares	9. El Director promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados		SI		NINGUNO
			10. El Director hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal.		SI		NINGUNO



		b) Compromiso Laboral	21. El Director da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización	SI		NINGUNO
			22. El Director tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad.	SI		NINGUNO
		c) Desarrollo Personal	23. Conforma de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios	SI		NINGUNO
			24. Informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI	SI		NINGUNO
Firma del experto			Fecha 06 / 05 / 2021			
						

## ANEXO N°4: PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO DIRECTIVO

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	5	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	24

### PANTALLAZO DEL PROCESO DE LOS DATOS POR EL PROGRAMA SPS.

DATA\_CONFIABILIDAD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 50 de 50 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00
2	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
4	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00
5	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

6:27 p. m. 9/05/2021

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado /MODEL=ALPHA.

- Resultado
  - Registro
  - Fiabilidad
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de datos
    - Escala: ALL VARIA
      - Título
      - Resumen de
        - Estadísticas
  - Registro
  - Fiabilidad
    - Título
    - Notas
    - Escala: ALL VARIA
      - Título
      - Resumen de
        - Estadísticas
    - Registro

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	5	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	24

## DATA DE PRUEBA PILOTO

### LIDERAZGO DIRECTIVO

		D1: Capacidad de Gestión						D2: Relaciones Humanas								D3: Comunicación			D4: Motivación						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1		4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
2		4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
3		3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	
4		4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	
5		4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	