



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS
**“ESTUDIO COMPARATIVO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS DE LA ZONA ESTE DE
LA UGEL 06 DE ATE”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Nataly Teresa Leon Barandiaran

Jessica Paola Smith Espinoza

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Mg. Giorgio Alexander Aquije Cardenas

Código Orcid N° 0000-0002-9450-671X

Chincha, Ica, 2020

Asesor

Mg. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas

Miembros del jurado

-Dra. Juana Marcos Romero

-Dr. Edmundo Gonzales Zavaleta

-Dr. Elio Huaman Flores

DEDICATORIA

A Dios, que siempre nos ha iluminado y acompañando con sus fuerzas para ser mejores personas.

A nuestros padres que a lo largo de nuestra vida nos han apoyado en todo para ser de este trabajo un logro.

A nuestros hijos y esposo que son el impulso en nuestra vida personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Autónoma de Ica por darnos su apoyo en esta etapa de titulación y alcanzar nuestros objetivos para brindar a más personas todo lo aprendido en esta institución.

Gracias por su apoyo incondicional durante el proceso de desarrollo de la presente investigación.

RESUMEN

Objetivo: Comparar el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús” e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate.

Metodología: Esta investigación se encuentra enmarcada en el margen de un enfoque cuantitativo. En la postura de Hernández, Fernández y Bautista (2014), un enfoque cuantitativo difiere del cualitativo toda vez que los estudios obtenidos son efecto de medidas expresadas en números (cantidades) y se examinan a revés de orden estadísticos.

Participantes: la investigación tuvo como muestras de 22 docentes los cuales están divididos en 11 de la IE N° 207 “Divino Niño Jesús” y 11 de la IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima

Resultados: Se puede deducir con un grado de importancia de 0.05 que, el liderazgo directivo en IIEE analizadas no son iguales. Es decir: Existen diferencias, aunque no significativas en el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán en la zona Este de Ate.

Conclusiones: No existe diferencia significativa del liderazgo directivo IIEE emblemáticas de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de la zona este de Ate. También se puede concluir que se observó diferencias, aunque no relevantes, entre las magnitudes de la variante Liderazgo directivo en ambas instituciones, guardando relación con la visión institucional, normas administrativas del sector y expectativa académica institucional.

Palabras claves: Liderazgo directivo, docentes, determina direcciones, desenvuelve individuos, rediseña la estructura, tramita la instrucción.

ABSTRACT

Objective: To compare the directive leadership in the initial educational Institución N ° 207 “Divino Niño Jesús” and IE N ° 149 “Pastorcitos de Fátima”, emblematic educational institutions of the Initial Education level of Huascata and Huaycán in the eastern part of the eastern zone of Ate.

Methodology: This research is framed within a quantitative approach. In the position of Hernández, Fernández and Bautista (2014), a quantitative approach differs from a qualitative one since the data obtained are the product of measurements that are expressed in numbers (quantities) and must be analyzed in reverse of statistical methods.

Participants: The research had as samples of 22 teachers who are divided into 11 of the EI No. 207 "Divino Niño Jesús" and 11 of the EI No. 149 "Little Shepherds of Fátima

Results: executive leadership in the IIEE analyzed are not the same. That is to say: There are differences, although not significant, in the initial educational Institution emblematic of the Initial Education level of Huascata and Huaycán of the East zone of Ate.

Conclusions: There is no difference he directive leadership in the emblematic IIEE of Initial Education of Huascata and Huaycán of the eastern zone of the eastern zone of Ate. It can also be concluded that differences, although not relevant, were observed between the dimensions of the Managerial leadership variable in both institutions, being related to the institutional vision, administrative regulations of the sector and institutional academic expectation.

Keywords: Executive leadership, establish direction, develop people, redesign the organization, manage instruction.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE GENERAL	vii
INDICE DE FIGURAS	ix
INDICE DE CUADROS	x
I. INTRODUCCION	12
II. PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1. Descripción del Problema	14
2.2. Pregunta de investigación general	16
2.3. Preguntas de investigación específicos	16
2.4. Justificación e importancia	16
2.5. Objetivos	18
2.6. Alcances y limitaciones	19
III. MARCO TEÓRICO	19
3.1. Antecedentes	19
3.2. Bases teóricas	25
IV. METODOLOGÍA	30
4.1. Tipo y nivel de Investigación	30
4.2. Diseño de la Investigación	31
4.3. Población – Muestra	32
4.4. Hipótesis general y específicos	33
4.5. Identificación de variable	34
4.6. Operacionalización de Variable	35
4.7. Recolección de datos	36
V. RESULTADOS	36
5.1. Presentación de resultados	36
5.2. Interpretación de los resultados	39

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	49
6.1. Prueba de hipótesis	49
6.2. Comparación resultados con antecedentes	62
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	73
Anexo 1: Matriz de consistencia	74
Anexo 2: Operacionalización de la variable	75
Anexo 3: Estudio comparativo del liderazgo directivo en instituciones educativas emblemáticas de la Zona Este de la Ugel 06 de Ate	77
Anexo 4: Ficha técnica del instrumento para la variable Liderazgo directivo	79
Anexo 5: Carta de Autorización	80
Anexo 6: Base de datos Google Forms	81
Anexo 7: Informe turnitin al 17%	82

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Promedio general	40
Figura 2. Promedio por dimensión de la I.E. N° 149	41
Figura 3. Promedio por dimensión de la I.E.I. N° 207	42
Figura 4. Porcentaje según el promedio sobre liderazgo directivo en la I.E. N° 149	43
Figura 5. Porcentaje según el promedio de la I.E.I. N° 207	44
Figura 6. Promedios por dimensión de las instituciones N°149 y N°207	45
Figura 7. Promedios de la dimensión 1 "Establece dirección"	46
Figura 8. Promedios por institución de la dimensión 2 "Desarrollar personas"	47
Figura 9. Promedios por institución de la dimensión 3 "Rediseña la organización"	48
Figura 10. Promedios por institución de la dimensión 4 "Gestiona la enseñanza"	49

INDICE DE CUADROS

Tabla 1		27
	Dimensiones de la variable Liderazgo directivo	
Tabla 02		32
	Distribución de la muestra	
Tabla 03		37
	Validación del instrumento de recolección de datos – Liderazgo directivo	
Tabla 04		39
	Estadísticos de fiabilidad	
Tabla 05		40
	Promedio general	
Tabla 06		40
	Promedio por dimensión en la I.E. N° 149	
Tabla 07		41
	Promedio por dimensión en la I.E.I. N° 207	
Tabla 08		42
	Porcentaje según el promedio sobre liderazgo directivo en la I.E. N° 149	
Tabla 09		43
	Porcentaje según el promedio sobre liderazgo directivo en la I.E.I. N° 207	
Tabla 10		44
	Promedios por dimensión sobre liderazgo directivo de las instituciones N°149 y N°207	
Tabla 11		45
	Promedios por institución de la dimensión 1 "Establece dirección"	
Tabla 12		46
	Promedios por institución de la dimensión 2 "Desarrollar personas"	
Tabla 13		47
	Promedios por institución de la dimensión 3 "Rediseña la organización"	

Tabla 14

48

Promedios por institución de la dimensión 4 "Gestiona la enseñanza"

Tabla 15

50

Muestras independientes

I. INTRODUCCION

La presente investigación es producto de un proceso investigativo que tuvo como propósito comparar el liderazgo directivo en dos IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de comunidades de la zona este de Ate.

En el capítulo I, se resume el tema central de la investigación, el objetivo del estudio y los capítulos que se abordaran en la presente investigación.

Capitulo II: consiga la realidad problemática de la investigación, lo que nos llevó a plantear la formulación del problema en términos siguientes: ¿Cómo es el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús” e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima” IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate?

Así mismo se formuló los objetivos, justificación e importancia y como último también se desarrolló los seguimientos y restricción del estudio.

Capítulo III: expone el antecedente del estudio, así como trabajos de tesis desarrollados a escala internacional y nacional, también se señalan bases teóricas que sustenta el presente estudio y los conceptos básicos.

Capítulo IV: desarrolla la descripción metodológica del estudio: enfoque, tipo, grado y diseño de investigación elegido, así mismo, hipótesis, variable de estudio, la matriz de operacionalización de las variantes, descripción de población, muestra de estudio, las técnicas y herramientas a emplearse para el recojo de informe y técnicas interpretación de datos.

Capítulo V, se consigna la presentación de los resultados desde la efectividad y confianza de herramienta, la explicación de resultados partir de la estadística descriptiva presentadas en tablas y figuras; la presentación y descripción del nivel inferencial de prueba de conjetura tanto general como específicas.

Capítulo VI, desarrolla el análisis descriptivo de los resultados en comparación con los antecedentes

Posteriormente se pasa a redactar las conclusiones y sugerencias respectivas y finalmente menciones bibliográficas, el cual se elaborará empleando la norma APA.

Las autoras

II. PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

En el sector educación, por la condición de aislamiento social producto de la situación de emergencia de salud por el corona virus Covid 19, se ha determinado un cambio inesperado del servicio educativo a nivel mundial del cual Perú, no se encuentra al margen.

El paso de la modalidad de una educación presencial a virtual ha determinado no solo en los estudiantes un cambio radical de la forma de estudiar, sino en lo particular, en la gestión institucional a cargo del director, cuya función es la de guiar y facilita las condiciones y los recursos institucionales y administrativos orientados a garantizar la continuidad del proceso educativas, y muy en especial, en este momento histórico social, tratando de comprometer la participación consciente y responsable del docente y personal auxiliar, quienes muchas veces por la falta de practica en el uso educativo de la TIC han tenido que incursionar de manera vertiginosa, a afrontar las exigencias de una enseñanza virtual, que asociada a la limitación de conectividad tanto del docente como de los estudiantes, y a ello, agregado las acciones de asesoramiento y monitoreo de manera activa por los directivos, con requerimientos de estrategias e instrumentos virtuales, materiales y evidencias, ha generado diversas situaciones y sentimientos contrapuestos en la percepción del liderazgo educativo del director.

Si bien a nivel de educación remota no es posible una presencia del colectivo docente en las reuniones pedagógicas, estas no dejan de hacerse, pues es parte de esta situación de aislamiento social, la convocatoria a reuniones virtuales donde las docentes planifican, organizan y dan cuenta de las actividades desarrolladas con sus respectivas evidencias que no siempre tienen acceso por la falta de conectividad de sus estudiantes; lo que conlleva muchas veces al incumplimiento a pesar de no ser responsabilidad personal, pero si evaluada por la gestión institucional y sobre todo, porque la dirección debe enviar los reportes semanales al órgano descentralizado correspondiente (Minedu, 2020).

Cuando a nivel institucional las exigencias de cumplimiento de tareas y muy en especial, si es ajena a la disposición del docente y personal auxiliar, quienes pasan largas horas en la espera de las evidencias de los niños sea por la falta de acompañamiento de los padres o por falta de recursos para poder mantener una conectividad efectiva; genera en el personal sentimientos de impotencia que de forma se ve afectado frente a las exigencias del director.

El liderazgo directivo, en las instituciones educativas, cuando el cuadro de asignación del personal (CAP) es mínimo, esta gestión reposa solo en una persona, quién debe contar con todos los recursos y condiciones necesarias, direcciones y despertar la motivación por el trabajo en el personal incentivándolos a perseguir sus propias metas; desarrollar personas a través de medios y estrategias para una formación continua a través de reuniones académicas de colectivo; así como poder brindar las condiciones y medios para rediseñar la orden y direccionar la instrucción mediante acciones de asesoramiento y monitoreo en el aula (Leithwood y Riehl, 2009), tarea que si bien de manera presencial es tensional para ambos grupos de trabajadores, es aún más complejo en esta época de educación remota, por el tiempo de envío que está al margen de responsabilidad directa del personal por efecto de conectividad de los padres en cuanto a evidencias a remitir, generando a la vez un clima laboral tenso, que en esta época de aislamiento social, es ajeno a la responsabilidad directa del director por la exigencias del sector en cuanto a reportes de informes sobre todo de evidencias en tiempo y espacio ajeno a la realidad institucional. Es importante anotar que la percepción de cada integrante difiere de uno a otro miembro expresado a través de un comportamiento específico, por ello, se puede deducir que el liderazgo directivo varía de una institución a otra (Méndez, 2006).

El Minedu (2014) asume entre otros, los aportes de Leithwood y Riehl (2009) Delgado (2004), Escudero (2009) en el documento técnico Marco del buen desempeño directivo, instrumento que ha permitido desde su edición, ser el referente para la evaluación del desempeño de la gestión del director a partir de su adaptación en las Dimensiones, competencias y desempeños como criterios de evaluación del liderazgo directivo del director.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cómo es el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús” e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima” IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate?

2.3. Preguntas de investigación específicos

P.E.1: ¿Cómo es el liderazgo directivo en su medida de establecer dirección en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús” e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima” IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate?

P.E.2: ¿Cómo es el liderazgo directivo en su medida de desarrollar personas en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús” e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima” IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate

P.E.3: ¿Cómo es el liderazgo directivo en su medida de rediseñar la organización en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús” e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima” instituciones educativas emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate

P.E.4: ¿Cómo es el liderazgo directivo en su medida de gestionar la instrucción/la enseñanza aprendizaje en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús” e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima” IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate.

2.4. Justificación e importancia

2.4.1. Justificación

El inicio del año 2020 Perú igual que el resto el mundo, su sistema educativo tuvo un cambio significativo en su modalidad educativa, pasando de una educación presencial a remota, a consecuencia de la problemática de salud a consecuencia de la pandemia por el coronavirus más conocido como Covid 19, que, como medida de protección y contagio en la población, se determinó el

aislamiento social, cerrando igual que toda empresa e industria las instituciones educativas. Esta situación determinó todo un cambio en la gestión institucional, toda vez, que sus acciones de liderazgo directivo se ven agraviado por tener que hacer uso de la TIC.

Esta nueva forma de enseñar, ha determinado que el liderazgo directivo por parte del director quien monitorea al personal docente, un conjunto de sentimientos encontrados por las exigencias de instrumentos y evidencias solicitados al personal, recabados y remitidos a la Ugel, como medio de garantía de formación en los alumnos; por ello, desde el punto de vista de evaluación de la dirección institucional en cuanto al liderazgo directivo en situación adversa, se torna importante y más aún si el estudio es comparativo entre dos instituciones que por sus condiciones socioeconómicas y culturales son similares así como su presencia y trayectoria en sus comunidades.

La investigación se tornará útil para saber el nivel actual del liderazgo directivo, cuyos resultados permitirá ser la base para que las instituciones educativas involucradas, para proponer planes de mejora institucional.

2.4.2. Importancia

La importancia del presente estudio dirige su acción a establecer si el grado de liderazgo directivo es afectado frente a condiciones adversas de gestión institucional, cuyos resultados permitirán reorientar y /o consolidar la gestión del liderazgo directivo para fortalecer e incentivar la participación de los docentes y personal auxiliar y lograr buen nivel de motivación hacia la marchar de manera concertada y armónica hacia los fines educacionales de la institución sobre todo frente a las exigencias que demanda una educación remota.

Un liderazgo directivo que reoriente en esta época de cambio de educación presencial a remota; las dimensiones de su gestión en cuanto al establecimiento de direcciones, al rediseño de la organización y dirección institucional (Leith Wood y Riehl, 2009 citado por el Minedu, 2014) permitirá bajo el liderazgo directivo del director; aliviar las tensiones propias de las exigencias y

limitaciones aún sin responsabilidad directa del personal en cuanto a registro y reporte de evidencias de aprendizaje de los niños y niñas.

2.5. Objetivos

2.5.1. Objetivo general

Comparar el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús” e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de la zona este de Ate.

2.5.2. Objetivos específicos

O.E.1: Comparar el liderazgo directivo en su dimensión de establecer dirección en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús” e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima” instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate.

O.E.2: Comparar el liderazgo directivo en su dimensión desarrolla personas en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús” e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima” instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate.

O.E.3: Comparar el liderazgo directivo en su dimensión rediseña la organización en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús” e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima” instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate.

O.E.4: Comparar el liderazgo directivo en su dimensión gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús” e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima” instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate.

2.6. Alcances y limitaciones

2.6.1. Alcance

El análisis identificó el nivel del liderazgo directivo en sus diversas dimensiones a efecto de hacer un análisis comparativo entre ambas instituciones.

La investigación abarcó únicamente a los docentes de las IE N° 207 de Huaycán y de la INE N° 149 "Pastorcitos de Fátima del nivel de Educación Inicial, en el periodo comprendido al año escolar 2020. Huaycán, IIEE considerados como emblemáticas de la zona este de Ate.

2.6.2. Limitaciones

Por el momento histórico en el que se desarrolló el presente estudio se planteó como limitaciones la poca información en cuanto a instrumentos de evaluación sobre la variables de estudio, y a la vez, en cuanto a la efectividad de herramientas de recolección, habiéndose resuelto con la búsqueda y encuentro del instrumento aplicada en el presente estudio (Saavedra, 2015) respaldado por su relación con los antecedentes teóricos que sustenta el documento técnico del Minedu (2014) *Marco del buen desempeño directivo*.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes internacionales

Cartes, Varela y Villena. (2015), en su estudio realizado con el objetivo de favorecer el liderazgo directivo como instrumento positivo para la elaboración y modernización de diseño educativo institucional de personalidad participativa, por medio de una capacitación del equipo directivo, se utilizó una metodología participativa con enfoque cualitativo - holístico, correspondiente a un estudio descriptivo y explicativo en una muestra adaptada por los elementos de la sociedad educativa con una muestra considerable del 20% de docentes, alumnos y 10% de asistentes de la educación; aplicando como instrumento una encuesta de satisfacción semi-estructurada, focus groups, logrando los

siguientes resultados: El estilo de liderazgo efectivamente distribuido es el adecuado para la dirección del cambio actual; especialmente en la actualización de proyectos institucionales participativos, así al equipo se le da mayor autonomía, los resultados serán mejores, porque cambiarán según sus propia autoconciencia.

Contreras y Jiménez (2016), en su trabajo ha mejorado con el objetivo de describir y analizar el liderazgo de los gerentes y el clima organizacional está presente en una escuela de Cundinamarca y en base a ella, aumentando algunas directrices para su intervención, utilizó un estudio positivista-cuantitativo. , aplicando dos herramientas: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) (Fernández, 2008), respectivamente, logrando los siguientes resultados: En las escuelas, existe una clara tendencia hacia estilos de liderazgo indeseables, lo que indica que las personas tienden a implementar malas prácticas, y esta tendencia se refleja en la mayoría de los adjetivos desfavorables para líderes relacionados. Los factores positivos que pueden demostrar varios de sus líderes reflejan el liderazgo ideal, frente a los factores negativos que deben eliminarse, puede promover el cambio y la transformación.

Furquerie. (2016), en su estudio realizado con el objetivo para determinar el liderazgo de los gerentes de Juan Ignacio Montilla en Valera, Trujillo, se utilizó una metodología descriptiva y un diseño de sitio no experimental. La población es de 8 gerentes y 65 docentes. La recaudación de información es realizada mediante indagaciones. La demostración de un cuestionario con estimaciones, fue verificado por expertos y logró confianza a través de fórmulas Cronbach (su valor es 0.91). Se extraen las siguientes conclusiones: Los directores tienen resistencia a la adopción de habilidades pedagógicas, lo que imposibilita los esfuerzos para adecuar las entidades a la transformación de la labor educativa propuesta por el Ministerio de Educación.

Gonzales (2017), en su estudio realizado con el objetivo de determinar la influencia del liderazgo en el ambiente organizativo se utilizó una metodología y una muestra, la cual estuvo conformada por 50 empleados que respondieron

a una encuesta estructurada de preguntas y se adoptaron tres alternativas de respuesta; logrando los siguientes resultados: Las interacciones con los empleados se ven afectadas por barreras de comunicación, con poco reconocimiento y estímulo al trabajo que realizan los educadores y miembros de la comunidad; de igual manera, los directores tienen resistencias a políticas educativas, lo que dificulta para adecuar las instituciones al Ministerio de Educación Pública.

Justiniano. (2018), En su investigación, el propósito es utilizar métodos cuantitativos aplicables y descriptivos para comprender el grado de liderazgo de los responsables de las IIEE urbanas de primer nivel en el área de José Crespo Castillo, utilizando diseños descriptivos simples, porque se utiliza una variable, y 80 maestros de la escuela primaria se utilizan como muestra. Los datos se obtuvieron a través de una encuesta cuestionario de 32 preguntas, y se obtuvieron los siguientes resultados: Los directores mostraron buen liderazgo en la gestión administrativa, es decir, mostraron eficiencia y eficiencia en el desempeño de las actividades, y pueden condenar de manera justa las fallas. Recibir actualización permanente y formación, con el apoyo y respeto del docente, poseer el carácter y los conocimientos de gestión necesarios para ocupar el puesto.

Peralta (2015), en su estudio realizado con el propósito de utilizar métodos cualitativos y cuantitativos para evaluar el estilo de liderazgo del subdirector y enseñanza a la Escuela Pública Salvador Mendieta, Escuela Pública Nicarao y Escuela Pública Esquipras en el Distrito V de Managua. El impacto de la práctica, desde una perspectiva transversal vista, la muestra es al azar, con la participación de 32 representantes, 122 alumnos, 10 profesores y 3 subdirectores, se realizó un reconocimiento de herramientas como cuestionario, encuesta a profesores, entrevista a subdirector(a), guía de observación y revisión documental, logrando los siguientes resultados: Existen vínculos interpersonales en la sociedad educativa del centro educativo. Los subdirectores de las Escuelas Públicas Salvador Mendieta, Escuelas Públicas de Nicarao y Colegio Público Esquiplus lideraron los eventos en la práctica

docente que resultaron positivos y motivaron a los docentes para la práctica docente.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Bazán (2018), aseguro: con el objetivo de establecer discrepancia de los grados de Liderazgo, de los directores de la Institución Educativa Pública de Chimbote, se empleó un proyecto no experimental descriptivo-comparativo y con pruebas de 18 y 16 profesores correspondientes a los grados primaria y secundaria, de ambas IIEE, para la recopilación se empleó el Cuestionario multifactorial de liderazgo 5x referencia corta (MLQ 5X) de B. Bass y B. Avolio (2000), amoldado Martínez (2007), logrando así los siguientes resultados: 67 % de profesores de la Institución Educativa Pública N.º 88034 “Pedro Ruiz Gallo” valoran un grado desarrollado de liderazgo del director, no obstante, la Institución Privada Albert Einstein con el 44 % de los profesores se le adjudica a su director un liderazgo de grado desarrollado; No obstante, sometemos los datos a la prueba de conjeturas con la t de Student, estas discrepancias no importan, su valor $p = 0.212$ y $\alpha = 0.05$, entonces $p > \alpha$

Castro. (2020), en su estudio realizado con el propósito de Analizar las propiedades del liderazgo directivo en instituciones educativas de educación inicial de Ica, en el año 2020, se empleó una técnica de tipo documental descriptivo exploratorio, alcanzando los siguientes resultados: El liderazgo para establecer direcciones en instituciones del grado de educación inicial, está en vínculo directo con la capacidad direccionarla hacia dónde va y qué espera lograr a futuro con su trabajo. Las características del liderazgo directivo para el crecimiento de las instituciones de educación inicial, orienta al directivo en la capacidad que debe tener para direccionar el talento humano que dirige, ser capaz de valorarlo con acciones de reconocimiento que contribuyan a estimular la labor docente de todo el personal a su cargo.

Chávez. (2017), Utilizando métodos de correlación descriptiva, el proyecto es no experimental, con reducciones transaccionales. La prueba está conformada por 98 profesores, de ello: 38 profesores pertenecen a la institución educativa

Nuestra Señora de La Merced, 60 profesores provienen de Juan XXIII, con el fin de medir la gestión de la variable de liderazgo, utilizando la herramienta de Likert, la cual fue desarrollada a partir de los aportes teóricos de Kenneth Leithwood et al. (2006). De igual forma, la variable de desempeño docente está usando la herramienta de escalado Likert) -Tipo para la medición, y teniendo en cuenta el aporte del MINEDU (2012) ambas herramientas han sido modificadas y verificadas; se obtienen los siguientes resultados: hay un vínculo importante de liderato coaching y actuación pedagógica ($p = 0.000 < 0.05$)

Espinoza. (2017), Se realizó un estudio para establecer el clima organizacional y la capacidad de liderazgo son indicadores predictivos del desempeño docente. Se realizó una indagación a 60 profesores y gerentes de preescolar y se obtuvieron los siguientes resultados: El ambiente organizativo es un indicador predictivo de la actuación pedagógica (8,97 %), Hay un vínculo inverso e importante de las dos variantes ($p < 0.10$), el liderazgo es un predictor de la actuación pedagógica (19.29%), y hay un vínculo directo e importante de las dos ($p < 0.01$); El liderazgo del tipo de transacción no es un predictor del desempeño docente. El liderazgo no tiene nada que ver con el clima organizacional.

Flores. (2019), Se realizó un análisis orientado a establecer el grado de liderazgo gerencial y el vínculo de sus diversos aspectos y el clima organizativo. En una muestra de 72 profesores, se realizaron dos indagaciones para contar el liderazgo gerencial y el clima organizativo Estas dos herramientas tienen su efectividad y confianza, han logrado los siguientes resultados: se estableció el vínculo importante y directo entre liderazgo directivo y clima organizacional.

Jiménez. (2016), Con el fin de determinar las diferencias en la comprensión del estilo de liderazgo entre técnicos y personal, se realizó un estudio. Se utilizó una muestra compuesta por 80 muestras con un método de aplicación relativamente descriptivo y proyecto cruzado. En el estilo de liderazgo, se aplicó el cuestionario de Kurt Lewin y se obtuvieron los siguientes resultados: Se determinó que la diferencia en la tasa de liderazgo autocrático fue del 81,25%, seguida del 16,25% de percepción democrática y el 2,5% de liderazgo

permitido. Los estudios han encontrado que la experiencia y el estado civil no tienen ningún efecto en la percepción del liderazgo, ni tienen un efecto en el género.

Olmedo (2016), en su estudio realizado con el objetivo establecer el grado de repercusión del liderazgo dirigente, en la dirección educacional de las IIEE públicas del grado de educación primaria del distrito de Urcos, Cusco, año 2015, se utilizó una investigación explicativa, básica, con diseño explicativo causal, en una prueba de 155 profesores y 15 directivos, se empleó como instrumento una guía de entrevista para la variable liderazgo directivo y una encuesta para gestión educación, logrando los siguientes resultados: El desconocimiento que afecta al liderazgo directivo se debe a los diferentes aspectos que presentan, como las decisiones, planificación, organización, recursos económicos y dirección. Estos grados de conocimiento afectan a las instituciones, la docencia y la Administración.

La investigación de Ramírez (2018) tiene como propósito establecer la influencia del liderazgo directivo en el ambiente organizacional. La población está conformada por 100 profesores de diferentes regiones. La población total es considerada en la prueba. Se emplean herramientas de encuesta mediante cuestionario, los resultados fueron: Sagrado Corazón Educación 2017 La influencia del liderazgo directivo de los profesores de secundaria de la institución es $X^2 c = 8.30$, $X^2 t = 0.103$, es decir, $X^2 c > X^2 t$. El supuesto de significa que el tipo de dirección en el liderazgo es transformador, y sus particularidades son innovadoras, un buen comunicador carismático, una motivación constante, guía, integrador, análisis y motivador.

Saavedra. (2017), en su investigación, estableció el vínculo del liderazgo gerencial en el establecimiento de dirección, el crecimiento de talentos, el rediseño de la organización, la orientación gerencial y el crecimiento profesional de las IIEE en los grados educativos. Utilizando procedimientos cuantitativos, tipos de aplicación y de descripción relacionados, con base en los documentos técnicos de Kenneth Leithwood y MINEDU (2012), con 60 profesores como prueba, se han logrado los

siguientes resultados: liderazgo rector, en el establecimiento de orientaciones, crecimiento de talentos, rediseño de la organización y orientación gerencial.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Variable Liderazgo directivo

3.2.1.1. Concepto de Liderazgo directivo

El liderazgo educativo está vinculado al crecimiento de ciertas conductas, haciendo posible el comportamiento y el “sentido” que moviliza a los integrantes de una comunidad escolar (Leithwood y Jantzi, 2000).

La característica del liderazgo educativo es dar sentido a la organización escolar e incidir en su comportamiento. La mejora de su calidad es su "Norte", que se materializa en el aprendizaje de los alumnos (Unesco, 2005).

Para Blanchard (2007) el liderazgo directivo se define como la capacidad del líder para encomendar los roles y proponer metas, imparte a sus colaboradores instrucciones específicas y supervisar estrictamente las tareas encomendadas. (p.78).

Leithwood y Riehl. (2009) sistematizan el concepto al postular que el liderazgo administrativo se entiende como la capacidad del director para afectar el aprendizaje de los alumnos, mediante la influencia de las motivaciones, habilidades y condiciones de trabajo de los maestros, lo que afecta los resultados de aprendizaje de los alumnos. El concepto asumido por Minedu y expresado como magnitud en el documento técnico, que representa un buen marco de desempeño para los gerentes (Minedu, 2014).

3.2.1.2. Estilos de liderazgo

Los primeros tipos de liderazgo que presenta pruebas sólidas es la enseñanza de liderar. Este método enfatiza la importancia del trasfondo organizativo y ambiental de la institución en el desenvolvimiento del alumno, y en esta vinculación se considera clave el rol del director (Heck., 1991). Esta visión está estrechamente vinculada al movimiento de efectividad escolar, por lo que es necesario pasar

desde propuestas burocráticas y organizativas a líderes que presten más atención a la enseñanza de alumnos y profesores (Murillo, 2006). De hecho, esta estrecha conexión con la calidad del aprendizaje establece la capacidad de enseñar liderazgo. Como cita Elmore Raikes (2008).

El liderazgo transformacional (Leithwood, 2004) es un método diferente, aunque este método no es exclusivo de los métodos pedagógicos. En este caso, la escuela, no el director, es el centro o eje del cambio educativo. Este enfoque enfatiza los comportamientos y prácticas de dirección a transmitir una visión motivacional. Esta visión sostiene que el líder tiene una fuerte influencia sobre los demás y enfatiza el vínculo que se establece de él y sus seguidores (Leithwood et al., 2006). Luego se trata del compromiso del líder, que es liderar la organización y desarrollar nuevos líderes. La premisa es que mientras persista la dependencia del individuo, la organización no aprenderá (Bolívar, 2001). El enfoque transformador sugiere que si hay un líder que puede comprender, influir y cambiar la cultura escolar, puede responder mejor a los cambios complejos y dinámicos en la escuela.

3.2.1.3. Dimensiones de un liderazgo directivo

Leswood y Lille. (2006), citado en Minedu (2014), se basa en un análisis riguroso, que incluye una revisión de más de 40 estudios publicados y 140 inéditos, que incluyen tanto el campo del liderazgo educativo como otros antecedentes, para determinar 4 categorías que abarcan áreas clave. están cubiertos. La práctica de identificar la existencia de un liderazgo exitoso o efectivo. Estas categorías son:

1. Establecer direcciones;
2. Rediseñar la organización;
3. Desarrollar personas; y
4. Gestionar la instrucción en la escuela

Cada una de ellas contienen habilidades asociadas. El Cuadro 1 resume estas 4 extensiones y las prácticas vinculadas a cada una.

Tabla 1

Dimensiones de la variable Liderazgo directivo

Dimensión	Práctica	Definición
Establecer direcciones. Proporcionar un propósito de carácter moral, que sirva de motivación para el trabajo del staff y los incentive a perseguir sus propias metas.	Visión (construcción de una visión compartida)	Identificar nuevas oportunidades para la organización, desarrollando, articulando e inspirando a los demás con dicha visión de futuro. Esto implica establecer valores centrales y alinear al staff y a los alumnos con ellos, de manera que la visión propuesta pueda ser alcanzada.
	Objetivos (fomentar la aceptación de objetivos grupales)	Construir acuerdos sobre las metas inmediatas, de manera de poder ir acercándose hacia la realización de la visión
	Altas expectativas	Demostrar altas expectativas sobre la excelencia, calidad y desempeño del cumplimiento de las metas propuestas
Desarrollo de personas Dirigido al desarrollo de personas consistente más en prácticas que facilitan este tipo de formación continua y contextualizada que en dar la formación	Atención y apoyo a los docentes	Potenciar aquellas capacidades y habilidades de los miembros de la organización necesarias para movilizar de una manera productiva hacia la realización de metas comunes a parir de la ayuda al docente a realizar de manera efectiva su rol logrando la participación activa de los estudiantes en su propio proceso de aprender.
	Estimulación intelectual	
	Interacción docente y alumnos	
Rediseñar la organización. Establecer condiciones de trabajo que le permitan al personal el mayor desarrollo de sus motivaciones y capacidades.	Construir una cultura colaborativa	Convocar a la actividad colaborativa productiva cultivando el respeto y confianza mutuos entre aquellos involucrados en la colaboración, siendo confiables los líderes mismos; determinar de manera compartida los procesos y resultados de los grupos; promover la voluntad de compromiso entre colaboradores, fomentando una comunicación abierta y fluida entre ellos y proveer los recursos adecuados para apoyar el trabajo colaborativo
	Estructurar una organización que facilite el trabajo	Ordenar estructuras que son complementarias. Entre las prácticas asociadas a ello, se incluyen la creación de tiempos comunes de planificación para

		profesores, el establecimiento de estructuras grupales para la resolución de problemas, la distribución del liderazgo en tareas específicas y un mayor involucramiento de los profesores en la toma de decisiones.
	Crear una relación productiva con la familia y comunidad	Cambiar una mirada que mire exclusivamente al interior del establecimiento por una que asigne un rol significativo a los apoderados y que se vincule con la comunidad.
	Conectar a la escuela con su entorno (y sus oportunidades)	Desarrollar contactos que sean una fuente de información y apoyo para el establecimiento, y mantenerlos mediante la interacción periódica (visitas, llamadas telefónicas, correspondencia y asistencia a eventos sociales)
Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela. Gestión de prácticas asociadas a la sala de clases y supervisión de lo que ocurre en la sala de clases	Dotación de personal	Encontrar profesores con el interés y la capacidad para profundizar ("llevar más allá") los esfuerzos del colegio.
	Proveer apoyo técnico a los docentes (supervisión, evaluación, coordinación)	Considera el supervisar y evaluar la enseñanza, coordinar el curriculum, así como también, proveer los recursos para éste último, para la enseñanza y para la actividad contable.
	Monitoreo (de las prácticas docentes y de los aprendizajes)	Monitoreo y evaluación, principalmente del progreso de los alumnos.
	Evitar distracción del staff de lo que no es el centro de su trabajo	Se busca contrarrestar la tendencia que se genera por la naturaleza de los colegios y por las expectativas de padres, medios, grupos de interés y el gobierno, de llevar al staff a realizar actividades que son incompatibles con las metas propuestas.

Fuente: Leithwood, K. y Riehl. (2009), citado en Minedu (2014) Marco del Buen desempeño directivo. Lima

3.2.1.4. El liderazgo en las instituciones educativas

Para prestar más atención a los integrantes de las organizaciones, también debemos estimar la influencia de distintos líderes en el ambiente organizacional de las IIEE. Muchos son los desafíos experimentados por las IIEE durante el período de reforma. Durante el crecimiento de estas causas, así como las propiedades del centro, sus integrantes, y especialmente sus líderes, han tenido un impacto relacionado en el entramado del tejido. . Frente a los desafíos, la actitud general del centro.

Aunque reconocemos que, desde el reciente concepto de liderazgo, las cualidades requeridas han cambiado, volviéndose cada vez más no jerárquicas y más colaborativas, pero creemos que, debido a la posición e influencia del liderazgo en las instituciones educativas, sus características deben sumarse a la educación. institución. Otros: La composición de la organización tiene un impacto en el ambiente y la convivencia de la organización. Según Moreno (2003), analizar las actividades de las personas que dirigen instituciones educativas puede ayudar a descubrir el "estilo organizacional" que los líderes esperan ayudar a crear. Si es así, no solo podemos creer que los líderes de las instituciones educativas tienen sus propias creencias sobre los tipos de organizaciones que lideran, sino que esta creencia puede tener un impacto importante en el medio ambiente y el clima desarrollado en las instituciones educativas.

Lussier Robert. (2005), asegura: son los líderes los que establecen de manera clara e importante, la receptividad de la asociación hacia interpretaciones y ofrecimiento de cambio.

Como se mencionó anteriormente el Liderazgo directivo es decisivo en la elaboración de un ambiente organizativo, es por ello las IIEE necesitan cambiar y mediante este cambio, conseguir mejorar y crecer, y para eso es necesario un liderazgo apropiado, de conformidad con Leithwood, K.; Begley, P.; Cousins, J.B. (1992), citado por Bernal (1997) planteo tres puntos de partida:

- 1.- Instituciones imperfectas, pero irremplazables para la comunidad y avanzar en su crecimiento.

2.- Herramientas de cambio social. En un mundo donde el conocimiento llega a ser un poder capital y la primera fuente de medios y crecimiento.

3.- El propósito del liderazgo tendría tres aspectos:

- Crecimiento en su participación
- Crecimiento de Visión
- Apoyar a los miembros de la sociedad educativa para superar las dificultades en su esfuerzo por lograr sus propósitos. Aumentar sus habilidades para superar las dificultades que se presenten.

Este liderazgo es el transformacional, que conlleva el aumento de habilidades de los integrantes de la organización para solucionar problemas y lo que entiendo como toma de decisiones.

IV. METODOLOGÍA

Este estudio está enmarcado dentro de un ángulo cuantitativo. En la postura de Hernández, Fernández y Bautista (2014), un enfoque cuantitativo difiere del cualitativo toda vez que los datos obtenidos son instrumentos de medir expresados en números y analizados mediante procedimientos numéricos.

4.1. Tipo y nivel de Investigación

Corresponde al estudio aplicado, por sus objetivos prácticos, bien definidos y que basado en los aportes teóricos sobre liderazgo directivo y muy en especial de Leithwood y Riehl. (2009), dirigen su acción a conocer la dinámica institucional del liderazgo directivo para poder actuar con propiedad en el contexto educativo. (Carrasco, 2009, p.43).

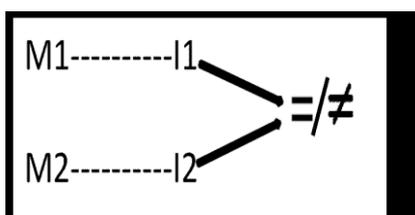
Hernández, Fernández y Bautista (2010) se refiere a que este tipo de investigación busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Así como también describe las tendencias de un determinado grupo o población.

4.2. Diseño de la Investigación

Se hará uso del diseño descriptivo comparativo, que nos permita comparar el liderazgo directivo del director de dos IIEE emblemáticas de la comunidad de Huaycán y Huascata pertenecientes a la misma Red educativa de la Ugel 06 de Ate, por sus mismas condiciones sociales, económicas y culturales del distrito de Ate.

Según Sánchez y Reyes (2006). Parte del estudio de dos o más estudios descriptivos simples; es decir, recopilar información relevante sobre el fenómeno en varias muestras y luego calificar el fenómeno en función de la comparación de los datos recopilados. La comparación puede ser datos generales o sus categorías.

La fórmula de proyecto de estudio es el siguiente:



Donde:

M1: Muestra conformada por 11 docentes de la IE N° 2007 “Divino Niño Jesús”

M2: Muestra conformada por docentes de la IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”

I1: liderazgo directivo en docentes de la N° 2007 “Divino Niño Jesús”

I1: liderazgo directivo en docentes de la N° 149 “Pastorcito de Fátima”

≠/: Posibilidad de encontrar semejanzas o diferencias

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población

Para el análisis se ha tomado el total del personal docente que laboran en la institución educativa de Educación Inicial N° 207 de Huaycán y la IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de las comunidades de Huascata y Huaycán de La población estará conformada por 22 docentes.

4.3.2. Muestra

Por ser la muestra pequeña, la muestra es de 22 docentes, las cuales están divididas en 11 docentes de cada IIEE siendo una muestra censal, toda vez que representa al 100% de la población.

Tabla 02

Distribución de la muestra

Instituciones educativas	Personal	Total
	Docentes	
IE EI. N° 207 de Huaycán	11	11
IE EI. N° 149 de Huascata	11	11
Total, de muestra		22

4.3.3. Muestro

El muestreo es el No probabilístico intencional, porque se trabajará con el total de docentes de cada institución educativa. A decir de Carrasco (2009) es la muestra seleccionada por el analista de acuerdo a su criterio, sin ninguna regla numérica.

4.4. Hipótesis general y específicos

4.4.1. Hipótesis general

H.G: Existe diferencia en el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús”, e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima” IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán del área Este de Ate.

H.O: No Existe diferencia en el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús”, e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima” instituciones educativas emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán del área Este de Ate.

4.4.2. Hipótesis específicas

H.E.1: Existe diferencia en el liderazgo directivo en su magnitud de establecer dirección en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús”, e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate.

H.E.2: Existe diferencias en el liderazgo directivo en su dimensión desarrolla personas en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús” e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de Ate.

H.E.3: Existe diferencia en el liderazgo directivo de la extensión de rediseña la asociación en la Institución educativa iniial N° 207 “Divino Niño Jesús”, e IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, instituciones educativas emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de Ate.

H.E.4: Existe diferencia en el liderazgo directivo en su magnitud gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús” e

IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, instituciones educativas emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de Ate.

4.5. Identificación de variable

Liderazgo directivo: Según Leithwood, K. y Riehl. (2009) el liderazgo directivo es la competencia del directivo para llevar a cabo influencias en aprendizajes de estudiantes, mediante su incidente en las motivaciones, capacidades de trabajo de los docentes, que afectan los resultados de aprendizaje del estudiante.

4.6. Operacionalización de Variable

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO DIRECTIVO	El liderazgo directivo es la capacidad del directivo para ejercer una influencia indirecta en los aprendizajes de los alumnos, a través de su incidencia en las motivaciones, habilidades y condiciones de trabajo de los profesores, que a la vez afectan los resultados de aprendizaje del estudiante (Leithwood y Riehl, 2009).	El nivel de liderazgo directivo se mide a través del grado de aparición de las dimensiones: -Estable dirección -Desarrolla personas -Rediseña la organización -Gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje	D.1: Establece dirección	Esta conformada por tres ítems que describe: - Visión institucional - Instrumentos de gestión -Expectativas institucionales	La escala de medición corresponde a una escala tipo Likert con 5 categorías de respuestas y con un rango de 0 a 4: 0: nunca, 1: rara vez 2: Algunas veces 3: usualmente 4: siempre.
			D.2: Desarrolla personas	Está conformada por tres ítems que describe: -Formación continua -Ambiente favorable de trabajo -Crecimiento personal	
			D.3: Rediseña la organización	Está conformada por cinco ítems que describe: -Clima laboral -Participación de la comunidad educativa -Participación en reuniones de RED -Realidad de las familias y relaciones democráticas -Participación organizada de las familias y la comunidad.	
			D.4: Gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje	Está conformada por tres ítems que describe: - Recursos y medios de apoyo externos. - Supervisión de la práctica pedagógica. - Acciones de monitoreo	

Fuente: Fuente: Saavedra. (2017). *Liderazgo y desarrollo de la profesionalidad*. Tesis de maestría en Administración de la Educación. Universidad Inca Garcilaso de la Vega UGV.

4.7. Recolección de datos

4.7.1. Técnica

Como técnica y herramienta de recopilación de datos, se hará uso de la técnica tipo cuestionario.

4.7.2. Instrumento

Como instrumento se aplicó un cuestionario basado en los aportes de Leithwood (2009), aportes que es considerado por el Minedu(2014) como sustento teórico del documento técnico *Margen de practiva directiva*, dando lugar a la creación de instrumento y presentado por Saavedra (2017) en su tesis titulada *el liderazgo directivo y el crecimiento de la profesionalidad en las IIEE del grado de Educación Inicial de la Red N° 06 y 07 de Huaycán de la Ugel 06 de Ate-2015*, el que sometido a una validación de contenido por parte de tres especialistas/juicio de expertos y para evaluar la confiabilidad del instrumento se efectuó el cálculo de Alfa de Cronbach.

La variable fue medida con una serie de actitudes Likert, de 5 rangos de respuestas y con un grado del 0 al 4, clasificada con las siguientes denominaciones: 0 nunca, 1: rara vez, 3: usualmente, 4: siempre; que explicarán las dimensiones ya definidas.

Para su aplicación en el presente estudio, se contó con la autorización correspondiente (se adjunta como apéndice).

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

5.1.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos

5.1.1.1. Validez de los instrumentos

La firmeza del instrumento Estudio comparativo del liderazgo directivo en IIEE emblemáticas de la Zona Este de la Ugel 06 de Ate, toma como base la validación

de la tesis de Susy Saavedra Yoshida, ya que se cuenta con la autorización de la autora para la aplicación del instrumento en las instituciones seleccionadas.

Susy Saavedra Yoshida en su tesis *El liderazgo directivo y el crecimiento de la profesionalidad en las IIEE del grado de Educación Inicial de las Redes N° 06 y 07 de Huaycán de la Ugel 06 de Ate – 2015*, obtuvo la siguiente validez:

Tabla 03

Validación del instrumento de recolección de datos – Liderazgo directivo

Experto	Nombres y Apellidos	Ponderación porcentual
Primer experto	Dr. Juan Carlos VALENZUELA CONDORI	88%
Segundo experto	Dra. Rafaela HUERTA CAMONES	84%
Tercer experto	Dr. José Luis QUICHIZ RIVEROS	85.5%
Total		85.83%

Fuente: Informes de expertos sobre validez y aplicabilidad del instrumento

5.1.1.2. Confiabilidad de los instrumentos

La técnica empleada para medir la variante liderazgo directivo en la I.E. N° 149 e I.E N° 207 es la indagación, y la herramienta empleada para un Test de escala. Presenta la siguiente escala de valoración: Nunca (0), Raras veces (1), Algunas veces (2), Usualmente (3), Siempre (4). El instrumento evalúa las siguientes dimensiones:

Establece dirección: Constituido por Tres Ítems.

Desarrollar personas: Constituido por Tres Ítems.

Rediseña la organización: Constituido por Cinco Ítems.

Gestiona la instrucción: Constituido por Três Ítems.

Confiabilidad del instrumento: consistencia interna

Mide el nivel de consistencia interna y precisión en la medida, mayor precisión menor error.

El coeficiente de Alfa Cronbach. - Desarrollado por J. L. Cronbach, Mide la cohesión interna del instrumento que requiere una sola administración del calibre y genera valores entre cero y uno. Es aplicable a escalas de múltiples valores posibles para que pueda usarse para establecer la confianza en las escalas cuyos objetos reaccionan más de dos alternativas.

Coefficiente Alfa Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K:** El número de ítems
- $\sum S_i^2$:** Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- S_T^2 :** Varianza de la suma de los Ítems
- α :** Coeficiente de Alfa de Cronbach

La escala de valores que determina la credibilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de confiabilidad valores

(Hernández Sampieri y otros, metodología de la investigación 2010).

No es constante 0

Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Regular confiabilidad	0.50 a 0.74
Fuerte credibilidad	0.75 a 0.89
Elevada credibilidad	0.90 a 1

Tomando como base a la tesis de Susy Saavedra Yoshida se obtuvo la siguiente confiabilidad:

Tabla 04

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.795	24

El coeficiente Alfa obtenido es de 0.795, lo cual permite decir que el Test en su versión de 24 ítems tiene una **fuerte confiabilidad, de acuerdo al criterio de valores**. Se recomienda el uso de dicho instrumento para recoger información con respecto al Liderazgo directivo-Desarrollo de la profesionalidad.

Teniendo la validez y la confianza de la herramienta, se aplicó a la muestra de estudio.

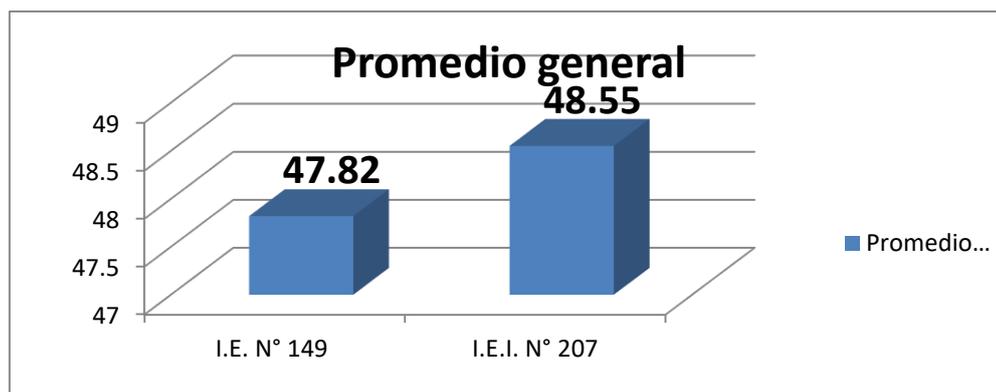
5.2. Interpretación de los resultados

Promedio general en liderazgo directivo por institución

Tabla 05

Promedio general

Institución	Promedio general
I.E. N° 149	47.82
I.E.I. N° 207	48.55

**Figura 1.** Promedio general

- El promedio general de la I.E. N° 149 “Pastorcitos de Fátima” en la encuesta sobre liderazgo directivo es 47.82.
- El promedio general de la I.E.I. N° 207 “Divino Niño Jesús” en la encuesta sobre liderazgo directivo es 48.55.

Promedio por dimensión sobre el liderazgo directivo en la I.E. N° 149**Tabla 06**

Promedio por dimensión en la I.E. N° 149

Dimensión	Promedio
Establece dirección	11.64
Desarrollar personas	9.91
Rediseña la organización	16.64
Gestiona la enseñanza	9.64

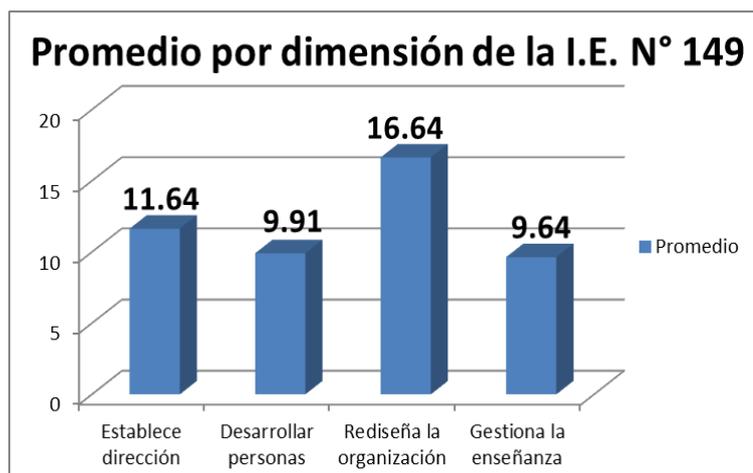


Figura 2. Promedio por dimensión de la I.E. N° 149

- El promedio del liderazgo directivo en la I.E. N° 149 en la dimensión “Establece dirección” es 11.64.
- El promedio del liderazgo directivo en la I.E. N° 149 en la dimensión “Desarrollar personas” es 9.91.
- El promedio del liderazgo directivo en la I.E. N° 149 en la dimensión “Rediseña la organización” es 16.64.
- El promedio del liderazgo directivo en la I.E. N° 149 en la dimensión “Gestiona la enseñanza aprendizaje” es 9.64

Promedio por dimensión sobre el liderazgo directivo en la I.E.I. N° 207

Tabla 07

Promedio por dimensión en la I.E.I. N° 207

Dimensión	Promedio
Establece dirección	10.91
Desarrollar personas	10.45
Rediseña la organización	16.45
Gestiona la enseñanza	10.73

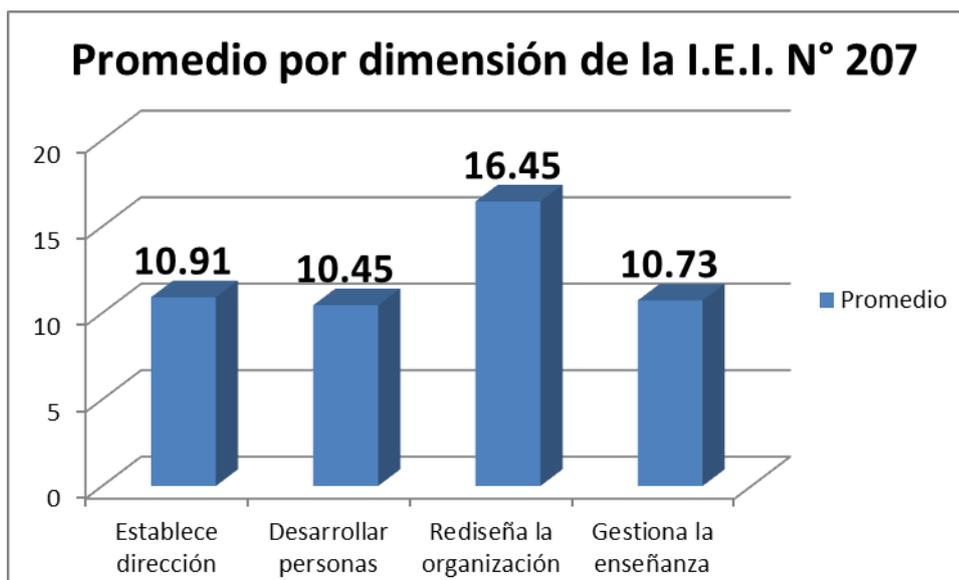


Figura 3. Promedio por dimensión de la I.E.I. N° 207

- El promedio del liderazgo directivo en la I.E.I. N° 207 en la dimensión “Establece dirección” es 10.91.
- El promedio del liderazgo directivo en la I.E.I. N° 207 en la dimensión “Desarrollar personas” es 10.45.
- El promedio del liderazgo directivo en la I.E.I. N° 207 en la dimensión “Rediseña la organización” es 16.45.
- El promedio del liderazgo directivo en la I.E.I. N° 207 en la dimensión “Gestiona la enseñanza aprendizaje” es 10.73.

Porcentaje según el promedio sobre liderazgo directivo en la I.E. N° 149

Tabla 08

Porcentaje según el promedio sobre liderazgo directivo en la I.E. N° 149

Dimensión	Promedio	Porcentaje
Establece dirección	11.64	24%
Desarrollar personas	9.91	21%
Rediseña la organización	16.64	35%
Gestiona la enseñanza	9.64	20%

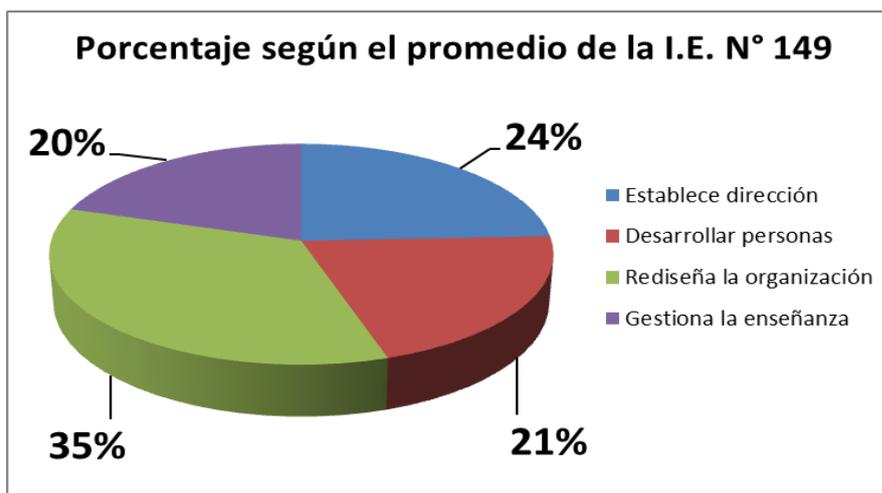


Figura 4. Porcentaje según el promedio sobre liderazgo directivo en la I.E. N° 149

- El 24% de las docentes de la I.E. N° 149 referencian que el liderazgo directivo “Establece dirección” en la institución.
- El 21% de las docentes de la I.E. N° 149 referencian que el liderazgo directivo “desarrolla personas” en la institución.
- El 35% de las docentes de la I.E. N° 149 referencian que el liderazgo directivo “rediseña la asociación” en la institución.
- El 20% de los profesores de la I.E. N° 149 referencian que el liderazgo directivo “gestiona la enseñanza aprendizaje” en la institución.

Porcentaje según el promedio sobre liderazgo directivo en la I.E.I. N° 207

Tabla 09

Porcentaje según el promedio sobre liderazgo directivo en la I.E.I. N° 207

Dimensión	Promedio	Porcentaje
Establece dirección	10.91	22%
Desarrollar personas	10.45	22%
Rediseña la organización	16.45	34%
Gestiona la enseñanza	10.73	22%

Figura 5. Porcentaje según el promedio de la I.E.I. N° 207

- El 22% de las docentes de la I.E. N° 207 referencian que el liderazgo directivo “Establece dirección” en la institución.
- El 22% de las docentes de la I.E. N° 207 referencian que el liderazgo directivo “desarrolla personas” en el instituto.
- El 34% de las docentes de la I.E. N° 207 referencian que el liderazgo directivo “rediseña la agrupación” en la institución.
- El 22% de los profesores de la I.E. N° 207 referencian que el liderazgo directivo “gestiona la enseñanza aprendizaje” en la institución.

Promedios por dimensión sobre liderazgo directivo de las instituciones N°149 y N° 207.

Tabla 10

Promedios por dimensión sobre liderazgo directivo de las instituciones N°149 y N°207

Dimensión	I.E. N° 149	I.E.I. N° 207
Establece dirección	11.64	10.91
Desarrollar personas	9.91	10.45
Rediseña la organización	16.64	16.45
Gestiona la enseñanza	9.64	10.73

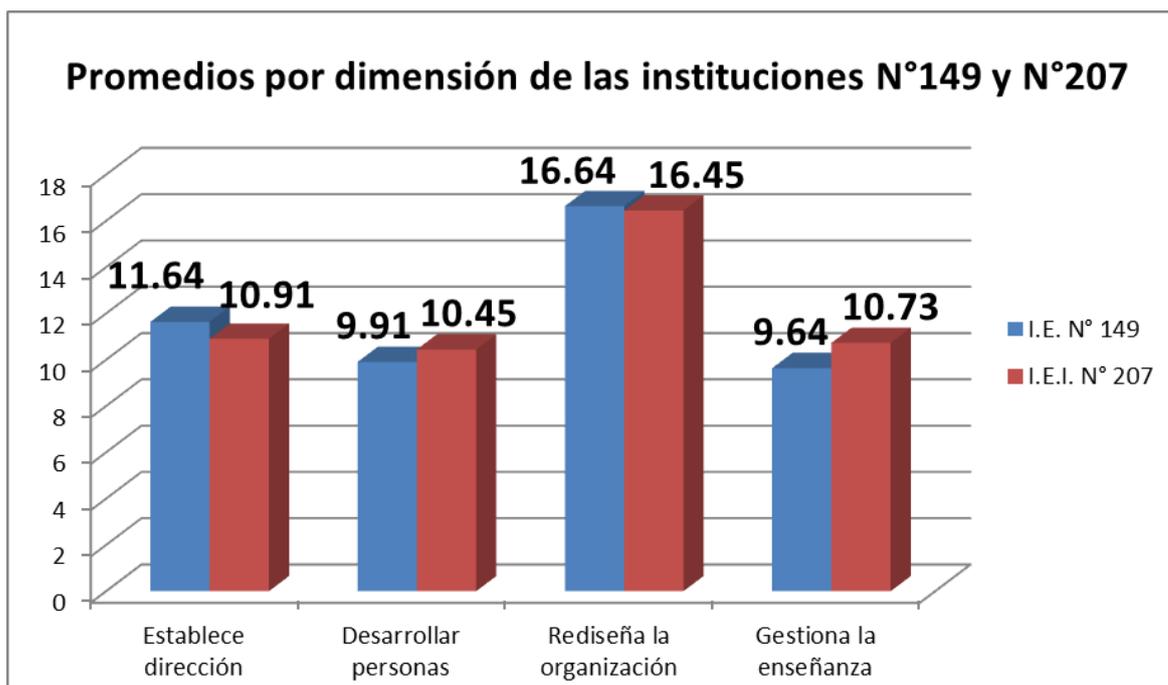


Figura 6. Promedios por dimensión de las instituciones N°149 y N°207

- El promedio de la I.E. N° 149 en la dimensión “Establece dirección” es 11.64 mientras que en la I.E.I. N° 207 es 10.91.
- El promedio de la I.E. N° 149 en la dimensión “Desarrollar personas” es 9.91 mientras que en la I.E.I. N° 207 es 10.45.
- El promedio de la I.E. N° 149 en la dimensión “Rediseña la organización” es 16.64 mientras que en la I.E.I. N° 207 es 16.45.
- El promedio de la I.E. N° 149 en la dimensión “Gestiona la enseñanza” es 9.64 mientras que en la I.E.I. N° 207 es 10.73.

Promedios por institución de la dimensión 1 "Establece dirección".

Tabla 11

Promedios por institución de la dimensión 1 "Establece dirección"

Institución	Promedio
I.E. N° 149	11.64
I.E.I. N° 207	10.91

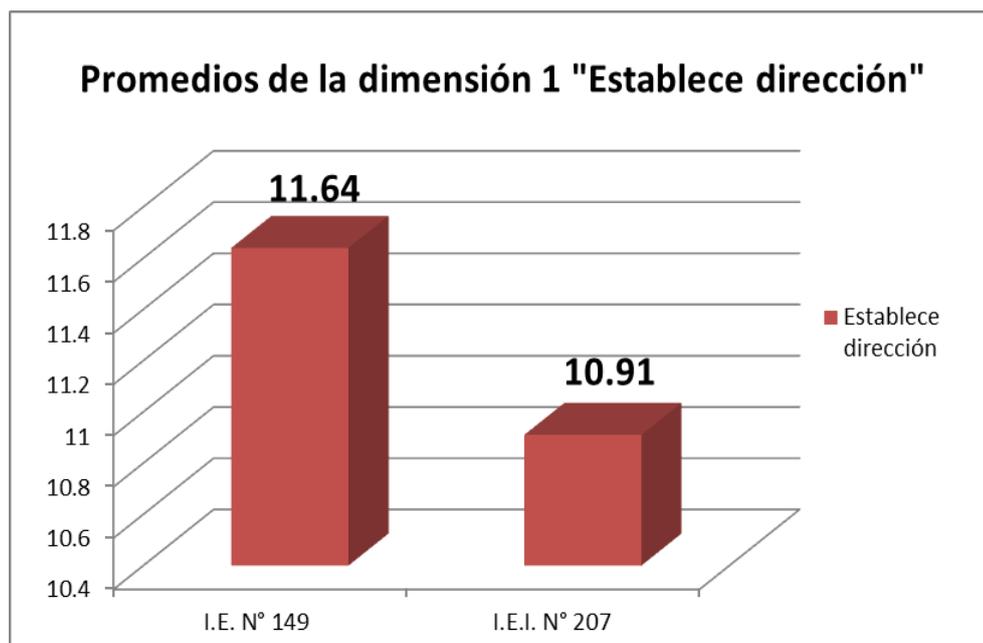


Figura 7. Promedios de la dimensión 1 "Establece dirección"

- El promedio de la I.E. N° 149 en la dimensión "Establece dirección" es 11.64
- El promedio de la I.E.I. N° 207 en la dimensión "Establece dirección" es 10.91.

Promedios por institución de la dimensión 2 "Desarrollar personas"

Tabla 12

Promedios por institución de la dimensión 2 "Desarrollar personas"

Institución	Promedio
I.E. N° 149	9.91
I.E.I. N° 207	10.45

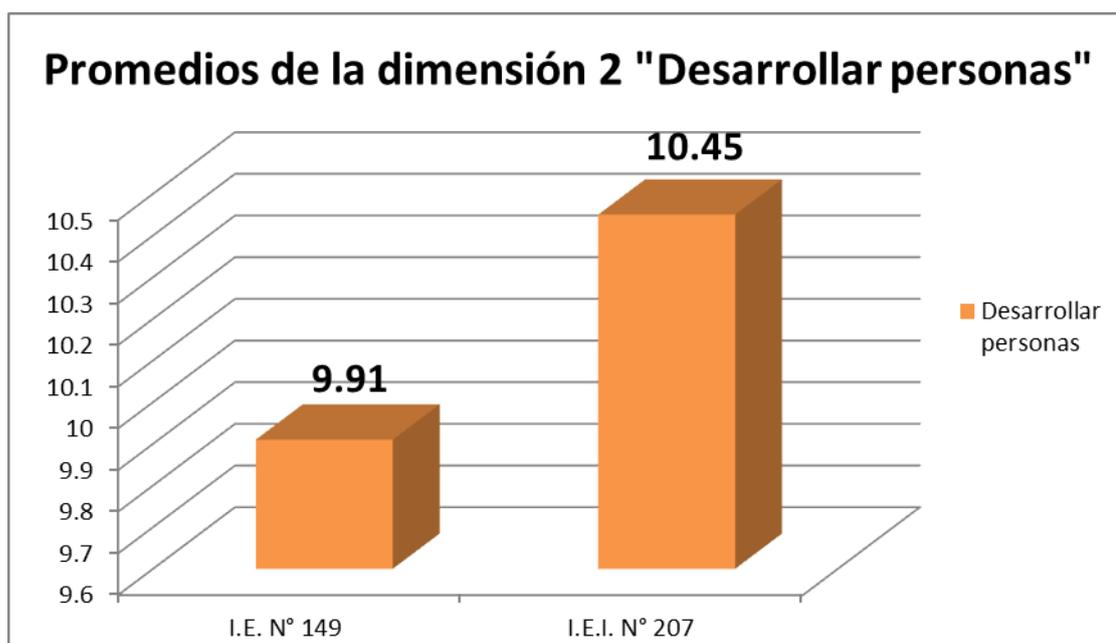


Figura 8. Promedios por institución de la dimensión 2 "Desarrollar personas"

- El promedio de la I.E. N° 149 en la dimensión "Desarrollar personas" es 9.91.
- El promedio de la I.E.I. N° 207 en la dimensión "Desarrollar personas" es 10.45.

Promedios por institución de la dimensión 3 "Rediseña la organización"

Tabla 13

Promedios por institución de la dimensión 3 "Rediseña la organización"

Institución	Promedio
I.E. N° 149	16.64
I.E.I. N° 207	16.45

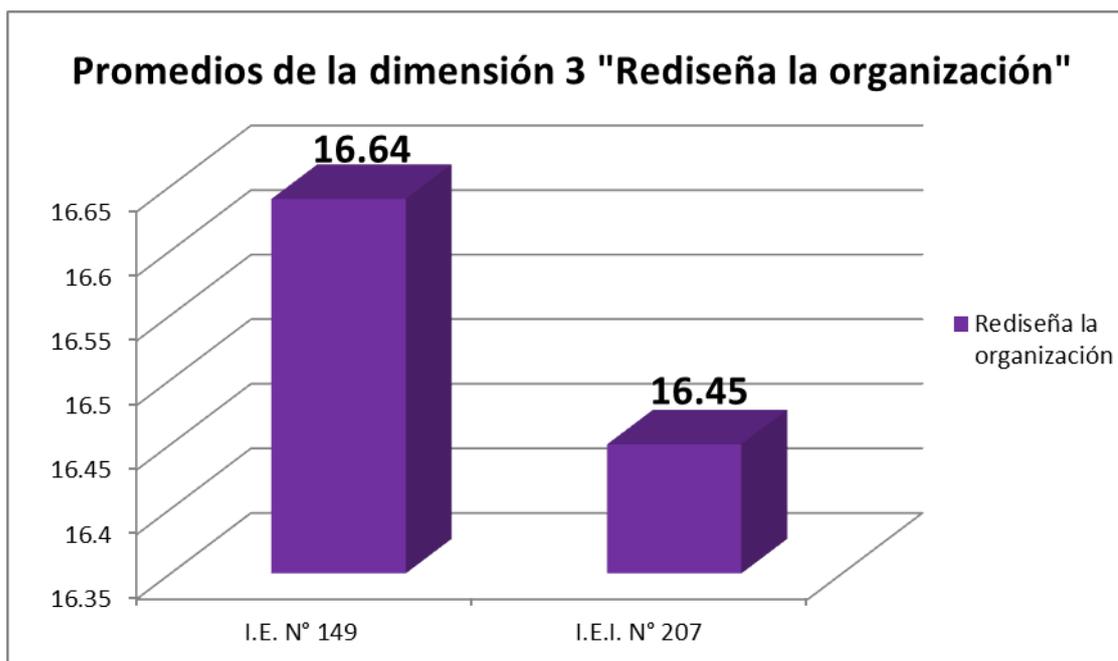


Figura 9. Promedios por institución de la dimensión 3 "Rediseña la organización"

- El promedio de la I.E. N° 149 en la dimensión "Rediseña la organización" es 16.64.
- El promedio de la I.E.I. N° 207 en la dimensión "Rediseña la organización" es 16.45.

Promedios por institución de la dimensión 4 "Gestiona la enseñanza"

Tabla 14

Promedios por institución de la dimensión 4 "Gestiona la enseñanza"

Institución	Promedio
I.E. N° 149	9.64
I.E.I. N° 207	10.73

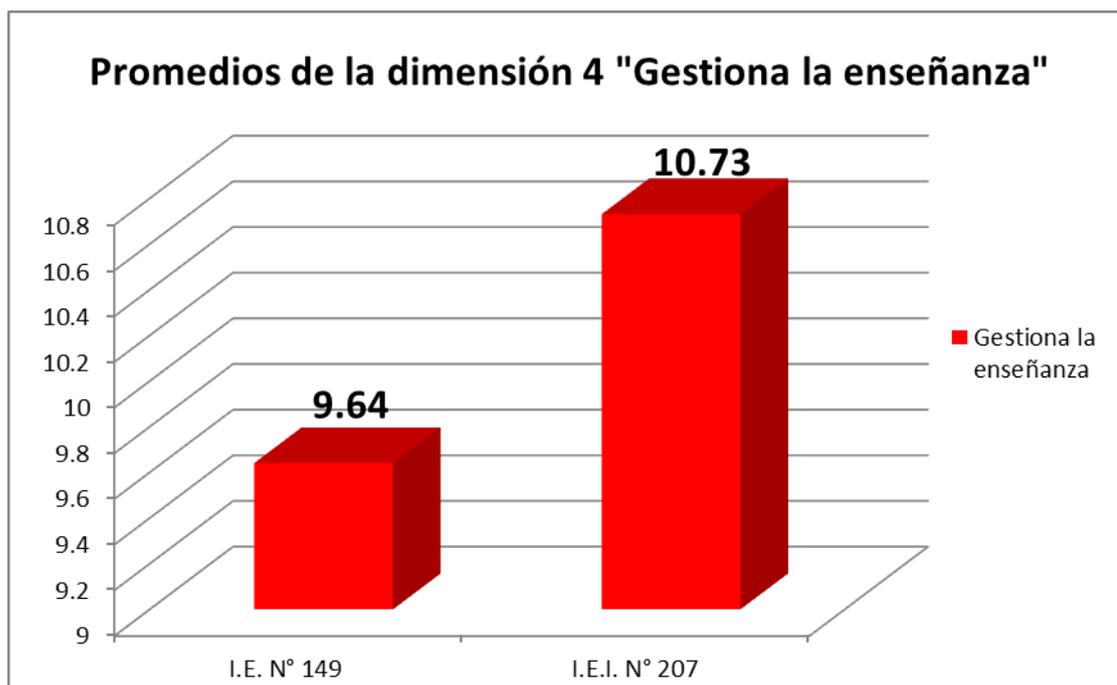


Figura 10. Promedios por institución de la dimensión 4 "Gestiona la enseñanza"

- El promedio de la I.E. N° 149 en la dimensión "Gestiona la enseñanza" es 9.64.
- El promedio de la I.E.I. N° 207 en la dimensión "Gestiona la enseñanza" es 10.73.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Prueba de hipótesis

Ha: Existen diferencias en el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial N° 207 "Divino Niño Jesús", y el liderazgo directivo en la IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima" IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de Ate.

Ho: No existen diferencias en el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial N° 207 "Divino Niño Jesús", y el liderazgo directivo en la IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima" IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán del área Este de Ate.

Debe entenderse que uno de los grupos de los 2 constituidos por Instituciones educativas inicial, en este caso la IIEE 149 y IIEE 207, obtiene un promedio mayor que la otra institución donde se mide el liderazgo directivo.

Para argumentar la conjetura debe cotejarse las medias de los equipos, se hacen pruebas de t de muestras autónomas.

Se debe realizar la prueba t de pruebas autónomas, uno la IIEE 149 y el otro la IIEE 207.

Prueba de Normalidad:

(Aplicada a Estudio Comparativo)

- Homogeneidad de varianzas

Ho: las varianzas son uniformes (Si $p > 0.05$)

Ha: las varianzas no son uniformes ($p < 0.05$)

Para ello realizamos la prueba de Levene con SPSS

Tabla 15

Muestras independientes

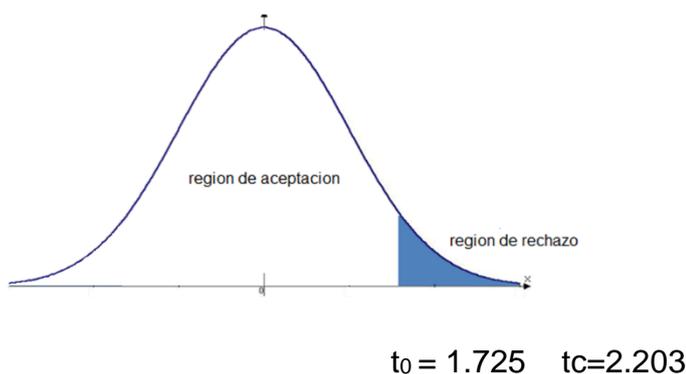
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas	
		F	Sig.
LIDERAZGO	Se han asumido varianzas iguales No se han asumido varianzas iguales	.024	.878

El grado de $p=0.878$ es mayor a 0.05, por lo tanto, no se desestima la conjetura nula, es decir las varianzas son uniformes

De la tabla anterior se sabe que $t = 2.203$. Además, $p = 0.041 < 0.05$, rechaza la H_0 .

4. Áreas de rechazo y aceptación

El nivel de libertad: $G.L = n_1 + n_2 - 2 = 20$, ubicamos en la tabla t.



5. Decisión.

El $t_c = 2.203$ cae en la zona de rechazo, por lo tanto, se rechaza la conjetura nula (H_0).

6. Conclusión

Se puede deducir con un grado de significancia de 0.05 que, se comprueba la hipótesis alterna. Existen diferencias en el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús”, y el liderazgo directivo en la IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima” IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de Ate

6.1.1. Prueba de hipótesis específica 1

H_a : Hay discrepancia importante en el liderazgo directivo en su extensión de establecer dirección en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús”, y el liderazgo directivo en su extensión de determinar dirección en la IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate.

Ho: No hay discrepancia importante en el liderazgo directivo en su extensión de estable dirección en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús”, y el liderato dirigente en su extensión de determinar dirección en la IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate

Debe entenderse que uno de los grupos de los 2 constituidos por Instituciones educativas inicial, en este caso la IIEE 149 y IIEE 207, obtiene un promedio mayor que la otra institución donde se mide el liderazgo directivo, en su dimensión estable dirección.

Para argumentar la conjetura debe cotejarse las medias de los grupos y desestima las pruebas de t de muestras autónomo.

Se debe realizar la prueba t de muestras autónomas, hay dos grupos, uno la IIEE 149 y el otro la IIEE 207.

Prueba T Muestras independientes

1. Conjeturas estadísticas:

Ho: $u_1 \leq u_2$ (particular)

Ha: $u_1 > u_2$

u_1 : Liderazgo IIEE 207, en su dimensión estable dirección

u_2 : Liderazgo IIEE 149, en su dimensión estable dirección

2. Grado de importancia

$\alpha = 0.05$

3. Estadístico. Prueba t muestras independientes.

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{S_P \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}; \quad S_P^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

Se realiza el cálculo de la prueba t empleando el programa estadístico SPSS 25.

Estadísticos de grupo

	GRUPOS	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
DIRECCION	149	11	11.64	1.804	.544
	207	11	10.91	2.071	.625

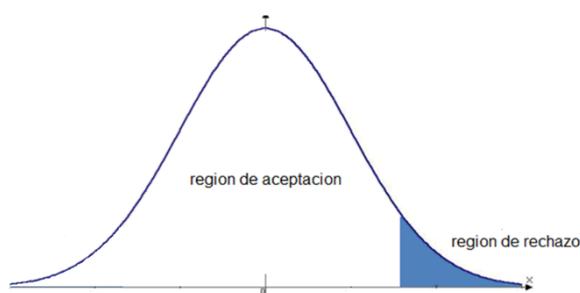
Prueba de muestras autónomas

		Prueba T para la igualdad de medias						
		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Intervalo de confianza	
							Superior	Inferior
DIRECCION	Se han asumido varianzas iguales	.878	20	.390	.727	.828	-1.000	2.455
	No se han asumido varianzas iguales	.878	19.630	.391	.727	.828	-1.002	2.457

De la tabla anterior se sabe que $t = 0.878$. Además, $p = 0.390 > 0.05$, acepta la H_0 .

4. Área desestimada y de aprobación

El nivel de libertad: $G.L = n_1 + n_2 - 2 = 20$, ubicamos en la tabla t.



$$t_c = 0.878 \quad t_0 = 1.725$$

5. Decisión.

El $t_c = 0.878$ cae en el área de aprobación, y se aprueba la conjetura nula (H_0).

6. Conclusión

Se puede deducir con un grado de importancia de 0.05 que, el liderazgo en IIEE analizadas en la dimensión establece dirección son iguales. Es decir: No hay discrepancias importantes en el liderazgo directivo en su extensión de estable dirección en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús”, y el liderazgo directivo en su extensión de establecer dirección en la IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán del área este de Ate.

6.1.2. Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Hay discrepancias importantes en el liderazgo directivo en su extensión desarrolla personas en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús”, y el liderazgo directivo en su dimensión desarrolla personas en la IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de Ate.

Ho: No hay discrepancias importantes en el liderazgo directivo en su extensión desarrolla personas en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús”, y el liderazgo directivo en su dimensión desarrolla personas en la IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de Ate.

Debe entenderse que uno de los grupos de los 2 constituidos por Instituciones educativas inicial, en este caso la IIEE 149 y IIEE 207, obtiene un promedio mayor que la otra institución donde se mide el liderato dirigente, en su dimensión desarrolla personas.

Para argumentar la conjetura debe cotejarse las medias de los grupos para ello hacen las pruebas de t de muestras autonomas.

Se debe realizar la prueba t de muestras autonomas puesto que hay dos grupos, uno la IIEE 149 y el otro la IIEE 207.

Prueba T Muestras independientes

1. Hipótesis estadísticas:

Ho: $u_1 \leq u_2$ (unilateral)

Ha: $u_1 > u_2$

u_1 : Liderazgo IIEE 207, en su dimensión desarrolla personas

u_2 : Liderazgo IIEE 149, en su dimensión desarrolla personas

2. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

3. Estadístico. Prueba t muestras autónomas.

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{S_P \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}; \quad S_P^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

Se realiza el cálculo de la prueba t empleando el programa estadístico SPSS 25.

Estadísticos de grupo

	GRUPOS	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
DESARROLLA PERSONAS	207	11	10.45	2.296	.692
	149	11	9.91	2.119	.639

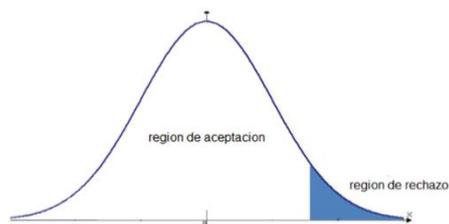
Prueba de muestras independientes

		Prueba T para la igualdad de medias						
		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
							Superior	Inferior
DESARROLLA PERSONAS	Se han asumido varianzas iguales	2.579	20	.043	.545	.942	-1.420	2.511
	No se han asumido varianzas iguales	2.579	19.873	.043	.545	.942	-1.421	2.512

De la tabla anterior se sabe que $t = 2.579$. Además, $p = 0.043 < 0.05$, se puede decir que se desestima la Ho.

4. Zonas de rechazo y aceptación

El grado de libertad: G.L = $n_1 + n_2 - 2 = 20$, ubicamos en la tabla t.



$$t_0 = 1.725 \quad t_c = 2.579$$

5. Decisión.

El $t_c = 2.579$ cae en la zona de rechazo, por ello, se desestima la conjetura nula (H_0).

6. Conclusión

Se puede inferir con un grado de importancia de 0.05 que, el liderazgo en IIEE analizadas en la dimensión desarrolla personas no son iguales. Es decir: Existe diferencia en el liderazgo directivo en su dimensión desarrolla personas en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús”, y el liderazgo directivo en su dimensión desarrolla personas en la IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de Ate.

6.1.3. Prueba de hipótesis específica 3

H_a : Hay discrepancias importantes en el liderazgo directivo en su dimensión de rediseña la organización en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús”, y el liderazgo directivo en su dimensión rediseña la organización en la IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de Ate.

H_0 : No hay discrepancias importantes en el liderazgo directivo en su dimensión de rediseña la organización en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús”, y el liderazgo directivo del director en su dimensión rediseña la organización en la IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de Ate.

Debe entenderse que uno de los grupos de los 2 constituidos por Instituciones educativas inicial, en este caso la IIEE 149 y IIEE 207, obtiene un promedio mayor que la otra institución donde se mide el liderato dirigente, en su dimensión rediseña la organización.

Para argumentar la conjetura debe cotejarse las medias de los grupos para hacer las pruebas de t de muestras autónomas.

Se debe realizar la prueba t de muestras autónomas puesto que hay dos grupos, uno la IIEE 149 y el otro la IIEE 207.

Prueba T Muestras independientes

1. Conjeturas estadísticas:

Ho: $u_1 \leq u_2$ (unilateral)

Ha: $u_1 > u_2$

u_1 : Liderazgo IIEE 207, en su dimensión rediseña la organización

u_2 : Liderazgo IIEE 149, en su dimensión rediseña la organización

2. Grado de importancia

$\alpha = 0.05$

3. Estadístico. Prueba t muestras autónomas.

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{S_P \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}; \quad S_P^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

Se realiza el cálculo de la prueba t empleando el programa estadístico SPSS 25.

Estadísticos de grupo

	GRUPOS	N	Media	Desviación típ.	Error tip. de la media
REDISENA LA ORGANIZACION	149	11	16.64	3.854	1.162
	207	11	16.45	3.142	.947

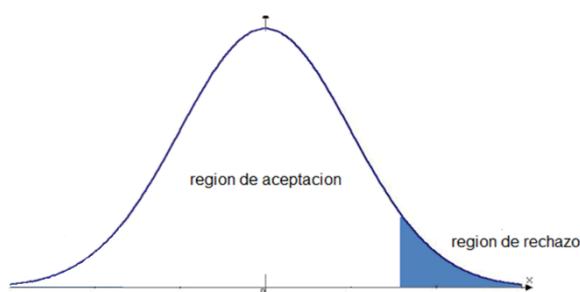
Prueba de muestras autónomas

		Prueba T para la igualdad de medias						
		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
							Superior	Inferior
REDISENA	Se han asumido varianzas iguales	2.121	20	.045	.182	1.499	-2.946	3.309
	No se han asumido varianzas iguales	2.121	19.220	.045	.182	1.499	-2.954	3.317

De la tabla anterior se sabe que $t = 2.121$. Además, $p = 0.045 < 0.05$, rechaza la H_0 .

4. Áreas de rechazo y aceptación

El nivel de libertad: $G.L = n_1 + n_2 - 2 = 20$, ubicamos en la tabla t.



$$t_0 = 1.725 \quad t_c = 2.121$$

5. Decisión.

El $t_c = 2.121$ cae en el área de rechazo, por lo tanto, se rechaza la conjetura nula (H_0).

6. Conclusión

Se puede deducir con un grado de importancia de 0.05 que, el liderazgo en IIEE analizadas en la extensión rediseña la organización no son iguales. Es decir: Existe diferencia en el liderazgo directivo en su dimensión de rediseña la organización en la Institución educativa inicial N° 207 "Divino Niño Jesús", y el liderazgo directivo del director en su dimensión rediseña la organización en la IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima", IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de Ate.

6.1.4. Prueba de hipótesis específica 4

Ha: Hay diferencias en el liderazgo directivo en su dimensión gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús”, y el liderazgo directivo del director en su dimensión gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje en la IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de Ate.

Ho: No Existe diferencia en el liderazgo directivo en su magnitud gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje en la Institución educativa inicial N° 207 “Divino Niño Jesús”, y el liderazgo directivo del director en su dimensión gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje en la IE N° 149 “Pastorcitos de Fátima”, IIEE emblemáticas del grado de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de Ate.

Debe entenderse que uno de los grupos de los 2 constituidos por IIEE inicial, en este caso la IIEE 149 y IIEE 207, obtiene un promedio mayor que la otra institución donde se mide el liderazgo directivo, en su dimensión gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje.

Para argumentar la conjetura debe cotejarse las medias de los grupos para ello se debe realizar las pruebas de t de muestras autónomas.

Se debe realizar la prueba t de muestras autónomas puesto que hay dos grupos, uno la IIEE 149 y el otro la IIEE 207.

Prueba T Muestras Autónomas

1. Conjeturas estadísticas:

Ho: $u_1 \leq u_2$ (unilateral)

Ha: $u_1 > u_2$

u_1 : Liderazgo IIEE 207, en su dimensión gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje

u₂: Liderazgo IIEE 149, en su dimensión gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje

2. Grado de Importancia

$$\alpha = 0.05$$

3. Estadístico. Prueba t muestras autónomas.

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{S_P \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} ; S_P^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

Se hace el cálculo de la prueba t empleando el programa estadístico SPSS 25.

Estadísticos de grupo

GRUPOS	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
GESTIONA 207	11	10.73	1.679	.506
149	11	9.64	2.541	.766

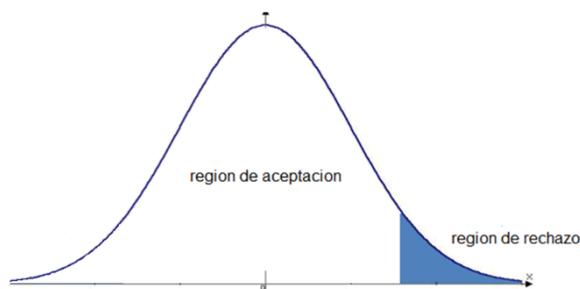
Prueba de muestras independientes

		Prueba T para la igualdad de medias						
		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia		
							Superior	Inferior
GESTIONA	Se han asumido varianzas iguales	1.886	20	.049	1.091	.918	-.824	3.006
	No se han asumido varianzas iguales	1.886	17.334	.049	1.091	.918	-.843	3.025

De la tabla anterior se sabe que $t = 1.886$. Además, $p = 0.049 < 0.05$, rechaza la H_0 .

4. Área de rechazo y aceptación

El nivel de libertad: G.L = $n_1+n_2 -2=20$, ubicamos en la tabla t.



$$t_o = 1.725 \quad t_c = 1.886$$

5. Decisión.

El $t_c = 1.886$ cae en el área de rechazo, por lo tanto, se rechaza la conjetura nula (H_0).

6. Conclusión

Se puede deducir con un grado de importancia de 0.05 que, el liderazgo en IIEE analizadas en la dimensión gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje no son iguales. Es decir: Existe diferencia en el liderazgo directivo en su extensión gestiona el aprendizaje en la Institución educativa inicial N° 207 "Divino Niño Jesús" y la IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima", IIEE emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de Ate.

6.2. Comparación resultados con antecedentes

Furguerie, R. (2016), en su estudio realizado con el objetivo de establecer las particularidades de liderazgo directivo en las IIEE de la Parroquia Juan Ignacio Montilla, municipio Valera, estado Trujillo, se utilizó una metodología descriptiva con proyecto no experimental, teniendo una población de 8 directores y 65 profesores, la sumatoria es igual a 73. Análogamente en nuestro estudio se ha logrado probar que no hay discrepancia en el liderazgo directivo en la extensión establecer dirección, en ambas IIEE 149 y 207 respectivamente, ya que los

directivos siguen una determinada forma de trabajo impuesta por el Ministerio de Educación.

Justiniano, E. (2018), en su estudio realizado con el objetivo de conocer el grado de liderazgo que presentan los directores de las IIEE del grado primario de la zona urbana del distrito de José Crespo y Castillo, utilizando un enfoque cuantitativo de tipo aplicada y descriptivo, con un proyecto descriptivo simple, ya que se trabajó con una sola variante y con una muestra de 80 profesores, logrando los siguientes resultados: De manera similar se ha trabajado con 11 profesores por institución educativa para determinar las discrepancias de liderazgo directivo en IIEE objetos de estudio probándose con la conjetura específica 2 que hay discrepancia en el liderazgo directivo de las IIEE 149 y 207, debido a la perspectiva de cada director y su visión en el desarrollo de personas con el fin de lograr las metas educativas institucionales.

Olmedo (2016), en su estudio realizado con el objetivo establecer el grado de repercusión del liderazgo directivo, en la dirección educacional de las IIEE públicas del grado de educación primaria de Cusco en 2015, se utilizó una investigación explicativa, con proyecto explicativo causal, en una muestra de 155 profesores y 15 directores, se utilizó como instrumento una guía de entrevista para la variable liderazgo directivo y una encuesta para gestión educación, logrando los siguientes resultados: El desconocimiento que afecta a la educación se debe a diferentes aspectos que presentan, como problemas en las decisiones, planificación y de dirección. Estos grados de conocimiento afectan el sistema, la docencia y la dirección administrativa de primaria. instituciones educativas. Administración; otros cursos. Los directivos son los responsables de la organización en todos sus aspectos, dándole no solo representatividad, sino manejo organizativo interior, en aras de mejorar los procesos administrativos y académicos y por ende la mejora de la calidad educativa.

Flores, S. (2019), elaboró un estudio para formalizar el grado de vinculo del liderazgo directivo y sus respectivas extensiones con el clima organizacional, una muestra conformada por 72 profesores a quienes se aplicó dos indagaciones y confianza, logrando los siguientes resultados: determinar un vínculo directo de

liderazgo directivo y clima organizacional. De igual manera este trabajo se ha probado en la conjetura específica 4, que existe discrepancia importante en el liderazgo directivo en la dirección de aprendizaje.

CONCLUSIONES

Las conclusiones finales que se abordan luego de haber realizado el presente estudio son:

Primera Se pudo deducir que no hay discrepancia importante del liderazgo directivo en las IIEE emblemáticas de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de la zona este de Ate. También se puede concluir que se observó diferencias, aunque no relevantes, entre las extensiones de la variante Liderazgo directivo en ambas instituciones, guardando relación con la visión institucional, normas administrativas del sector y expectativa académica institucional.

Segunda Se ha logrado determinar que no existen diferencias en el liderazgo directivo y dimensión dirección en ambas IIEE 149 y 207 respectivamente, ya que los directivos siguen una determinada forma de trabajo impuesta por el Ministerio de Educación., comprobándose de esta manera la hipótesis 1.

Tercera De los 11 docentes trabajados en la muestra por institución educativa para establecer las diferencias del liderazgo directivo en su extensión de crecimiento personal en las instituciones objetos de estudio y comprobándose con la conjetura específica 2, se puede concluir que hay discrepancia en el liderazgo directivo de las IIEE 149 y 207, debido a la perspectiva de cada director y su visión en el crecimiento de personas con el fin de cumplir las metas educativas institucionales.

Cuarta Se ha logrado determinar mediante la hipótesis específica 3 que existe diferencia en el liderazgo directivo en su extensión rediseña la organización en las IIEE 149 y 207, los directivos son los responsables de la asociación en todos sus aspectos, dándole no solo representatividad, sino manejo organizativo interior, en aras de mejorar los métodos administrativos.

Quinta Se ha logrado determinar en la conjetura específica 4, que hay discrepancia en el liderazgo directivo en la extensa gestión de aprendizaje, los directivos son los principales actores en la institución y deben estar inmersos en el proceso de enseñanza, socializando conocimientos y motivando el crecimiento de la práctica docente.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados en esta investigación se les recomienda a las dos instituciones del nivel de Educación Inicial

1. A las directoras de cada institución continuar ejerciendo el liderazgo directivo con acciones claras, vinculantes, con solvencia técnica y científica para garantizar la participación activa, responsable y pertinente de las docentes en la gestión administrativa y académica institucional.
2. A los docentes de ambas instituciones, se les recomienda poner toda su disponibilidad y empeño a las acciones de monitoreo y capacitación por parte de la directora, porque uniendo esfuerzos, intercambiando conocimientos y experiencias; los niños saldrán beneficiados en lo personal y en lo académico.
3. A la directora de ambas instituciones se les recomienda planificar sus tiempos y asumir un liderazgo directivo proactivo para que al ejercer sus funciones que requiera convocatoria y entrega de documentos, más aún en esta época de aislamiento social que desde ya implica una situación de estrés para todos.
4. Que los docentes de ambas instituciones sigan trabajando en grupo y se congreguen como equipo coercitivo para poder interactuar de manera efectiva ante las acciones de liderazgo directivo a nivel institucional.
5. Por último, se recomienda este trabajo para futuras investigaciones, que permita profundizar la variable de estudio pudiéndose correlacional con otras variables con la finalidad de consolidar la vida institucional en beneficio de un clima favorable base para una actitud proactiva frente a la enseñanza de los estudiantes, por ser el fin supremo de toda institución educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blanchard, K. (2007). *Liderato al más alto grado*. Bogotá: Norma.
<https://www.researchgate.net/>
- Bernal, J. (1997). *Liderar el cambio: el liderato transformacional*. España. Anuario de Educación del Departamento de Ciencias de la Educación.
- Bolívar (2001). *Liderato, mejora y centros educativos*. En A. Medina,
- Cartes, M., Varela, N. y Villena, D. (2015). *El liderato dirigente como instrumento para la construcción y actualización de un proyecto educativo institucional de carácter participativo*. (Tesis de maestría en Liderato y Dirección de Establecimientos Educativos, Universidad del Biobío. Chillan Chile).
http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/355/1/Cartes_Moya_Ariel.pdf
- Castro, H. (2020). *Liderazgo directivo en una institución educativa del nivel inicial*. (Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Investigación y Gestión Educativa Universidad Nacional de Tumbes). Repositorio Institucional UNT.
- Chávez, A. (2017). *Relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en las instituciones educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII del nivel secundario-Cajamarca, 2012*. (Tesis de maestría en Ciencia con mención en Gestión de la Educación, Universidad Nacional de Cajamarca). Repositorio Institucional UNC.
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1357>
- Congreso de la República. (2013). D.S. N.º 004-2013-ED. *Reglamento de la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial*
- Congreso de la República. (2012). Ley N.º. 29944, *Ley de Reforma Magisterial*
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). Repositorio Institucional EdocUR.

<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11983?show=full>

Elmore, R. (2008). Mejorar el liderato escolar. Revista OCDE, 1,16-37.

<http://www.oecd.org/education/school/44374937.pdf>.

Escudero, J. (2004). El liderato directivo en los centros docentes. 2da. Ed. La Muralla.

Espinoza, P. (2017). *Clima organizacional y liderato: Predictores del desempeño docente*. (Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión). Repositorio Institucional.

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/727/Jenny_Tesis_Maestr%c3%ada_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Furguerie, R. (2016). Características de liderato del directivo en las instituciones educativas de la Parroquia Juan Ignacio Montilla, municipio Valera, estado Trujillo. Revista, TELOS, 18 (2), 208-217

<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/749/685>

Flores, S. (2019). *Liderato directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao*. (Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión de la Educación, Universidad San Ignacio de Loyola).

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf

Gonzales, V. (2017). *El Liderato y el Ambiente Organizacional* en Psicología Industrial, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador).

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25422>

Jiménez, E. (2016). *Liderato desde la percepción del personal de técnicos y sub oficiales de una dependencia militar de Lima*.

<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1501/EJIMENEZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Justiniano, E. (2018). *Liderato directivo en las IIEE de zona urbana en el Distrito De José Crespo y Castillo*. (Tesis de maestría en Educación con mención en Gestión Educativa, Universidad Nacional del Centro del Perú). Repositorio Institucional UNCP.

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5116/Justiniano%20Esteban.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Leithwood, K. (2004). *El liderato con éxito. El liderato educacional transformador en un mundo de políticos transaccionales*. España: ICE Deusto.

Leithwood, K. y Jantzy, D. (2006). *The effects of different sources of leadership on student engagement in School*. En: Riley K. y Louis, K. (Eds.), *Leadership for Change and School Reform*. London: Routledge Falmer.

Leithwood, K. y Riehl. (2009). *El liderazgo con éxito. El liderazgo educacional transformador en un mundo de políticos transaccionales*. España: ICE Deusto.

Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Chile: Salesianos Santiago, Chile. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:¿cómo+liderar+nuestras+escuelas?#1>

Lussier, R. (2005). *Liderazgo: Teoría, aplicación, desarrollo de habilidades*. México: Tomson Learning.

Méndez, C. (2006). *Ambiente organizativo en Colombia*. El IMCOC. I ed. Bogotá D.C.: Centro Editorial Rosario.

MINEDU. (2014). Marco del buen desempeño directivo. Perú.

Moreno, (2003). Incidente del Clima Organizativo de Pizza Hutt y el desempeño laboral. Revista URBE. Universidad Bicentenario de Aragua Maracaibo:

Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. Revista REICE, 4 (4) 11-24.

<https://www.redalyc.org/pdf/551/55140403.pdf>,

Olmedo, LL. (2016). *Repercusión de liderato en la dirección educativa*. Repositorio Institucional.

<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1374/tesis.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Peralta, D. (2015). *El liderato que ejercen los (as) subdirectores y su incidente en la práctica docente del Colegio Público Salvador Mendieta*,. (Tesis de maestría en Administración con mención en Administración de Empresas, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua). Repositorio Institucional CNU.

<http://repositorio.cnu.edu.ni/Record/RepoUNANM1386>

Ramírez, L. (2018). Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejos). Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32723/ramirez_gl.pdf?sequence=1

Saavedra, Y. (2017). El liderato directivo y el crecimiento de la profesionalidad en las IIEE del nivel de educación inicial de las redes N° 06 y 07 de Huaycán de la Ugel 06 de Ate – 2017. Repositorio Institucional UIGV.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2444?show=full>

Sánchez y Reyes (1996). *Metodología y Proyecto de la investigación Científica*.
5° ed. Bussines Support Aneth.

UNESCO (2005). *Educación para todos. El imperativo de la calidad*. Paris:
UNESCO.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estudio comparativo del liderazgo directivo en instituciones educativas emblemáticas de la Zona Este de la Ugel 06 de Ate.

Responsables:

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cómo es el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús" e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima" instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de la zona este de Ate?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1: ¿Cómo es el liderazgo directivo en su dimensión de establece dirección en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús" e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima" instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate</p> <p>P.E.2: ¿Cómo es el liderazgo directivo en su dimensión desarrolla personas en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús" e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima" instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate</p> <p>P.E.3: ¿Cómo es el liderazgo directivo en su dimensión</p>	<p>Objetivo general Comparar el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús" e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima", instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de la zona este de Ate</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O.E.1: Comparar el liderazgo directivo en su dimensión de establece dirección en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús" e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima" instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate</p> <p>O.E.2: Comparar el liderazgo directivo en su dimensión desarrolla personas en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús" e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima" instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate.</p> <p>O.E.3: Comparar el liderazgo</p>	<p>General H.G: Existe diferencia en el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús", e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima" instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de la zona este de Ate.</p> <p>H.O: No Existe diferencia en el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús", e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima" instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de la zona este de Ate.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H.E.1: Existe diferencia en el liderazgo directivo en su dimensión de establece dirección en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús", e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima", instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate.</p> <p>H.E.2: Existe diferencias en el liderazgo directivo en su dimensión desarrolla personas en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús" e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima", instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación</p>	<p>Variable 1 Liderazgo directivo</p> <p>Dimensiones D.1: Establece dirección D.2: Desarrolla personas D.3.Rediseña la organización D.4.Gestiona la enseñanza/aprendizaje</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño: Descriptivo comparativo</p> <p>Población: La población de estudio estará conformada por 22 docentes los cuales están divididos en 11 de la IE N° 207 de Huaycán y 11 docentes de la IE N° 149 de Huascata, IE emblemáticas del nivel inicial de la zona este de Ate.</p> <p>Muestra: Por ser una muestra pequeña, la muestra es de 22 docente las cuales están divididas en 11 docentes de la IE N° 207 "Divino Niño Jesús" de Huaycan y 11 de la IE 149 de Huascata siendo una muestra censal.</p> <p>Técnica e instrumento: Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario de liderazgo directivo basado en los aportes de Leithwood y Riehl. (2009) adaptado por Saavedra (2017)</p>

Anexo 2: Operacionalización de la variable

<p>rediseña la organización en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús" e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima" instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate</p> <p>P.E.4: ¿Cómo es el liderazgo el liderazgo directivo en su dimensión gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús" e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima" instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate</p>	<p>directivo en su dimensión rediseña la organización en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús" e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima" instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate</p> <p>O.E.4: Comparar el liderazgo directivo en su dimensión gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús" e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima" instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de Ate</p>	<p>Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de la zona este de Ate.</p> <p>H.E.3: Existe diferencia en el liderazgo directivo en su dimensión de rediseña la organización en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús", e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima", instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de la zona este de Ate.</p> <p>H.E.4: Existe diferencia en el liderazgo directivo en su dimensión gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús" e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima", instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona Este de la zona este de Ate.</p>	<p>Método de análisis de datos: El método a utilizar en la recopilación de los datos se realizará mediante el paquete estadístico sps versión 21</p>
---	--	--	---

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Dimensiones		Instrumento
						Escala de medición		
Liderazgo directivo	El liderazgo directivo es la capacidad del directivo para ejercer una influencia indirecta en los aprendizajes de los alumnos, a través de su incidencia en las motivaciones, habilidades y condiciones de trabajo de los profesores, que a la vez afectan los resultados de aprendizaje del estudiante (Leithwood y Riehl, 2009).	El nivel de liderazgo directivo se mide a través del grado de aparición de las dimensiones: -Estable dirección -Desarrolla personas -Rediseña la organización -Gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje	Establece dirección	1.- Visión institucional 2.- Instrumentos de gestión 3. Expectativas institucionales	1,2,3	Dicotómica Tipo Likert 0= Nunca 1= Raras veces 2=Algunas veces 3=Usualmente 4= Siempre		Cuestionario en base al soporte teórico de Leithwood (2006). Adaptado en el 2017 a nivel de Lima Perú.
			Desarrolla personas	4. Formación continua 5. Ambiente favorable de trabajo 6. Crecimiento personal	4, 5, 6			
			Rediseña la organización	7. Clima laboral 8. Participación de la comunidad educativa 9. Participación en reuniones de RED 10. Realidad de las familias y relaciones democráticas 11. Participación organizada de las familias y la comunidad	7, 8, 9, 10, 11			
			Gestiona la enseñanza-aprendizaje	12. Recursos y medios de apoyo externos. 13. Supervisión de la práctica pedagógica. 14. Acciones de monitoreo	12, 13, 14	Tipo Likert		

Fuente: Saavedra (2017) adaptación de la teoría de Leithwood, K. y Riehl. (2009).

Anexo 3: Estudio comparativo del liderazgo directivo en instituciones educativas emblemáticas de la Zona Este de la Ugel 06 de Ate

Cuestionario

El presente cuestionario tiene como objetivo: Comparar el liderazgo directivo en la Institución educativa inicial N° 2007 "Divino Niño Jesús" e IE N° 149 "Pastorcitos de Fátima", instituciones educativas emblemáticas del nivel de Educación Inicial de Huascata y Huaycán de la zona este de la zona este de Ate

En este contexto le hacemos llegar el presente cuestionario formulado con preguntas relacionadas a los objetivos del proyecto de investigación correspondiente a 14 ítems en torno al liderazgo directivo.

Recuerde que sus respuestas son valiosas para vuestra institución y validación de la presente investigación.

Instrucciones

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas que aparecen a continuación y seleccione UNA de las alternativas, la que sea considerada la más apropiada de acuerdo a su criterio de correspondencia y marque su alternativa en el presente instrumento.

Solicitamos responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe.

ITEMS SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Sírvase responder el primer ítem con una de las alternativas de la respuesta dicotómica y partir del siguiente, utilice la escala que se presenta. Valorando cada una de las declaraciones.

0 Nunca	1 Raras veces	2 Algunas veces	3 Usualmente	4 Siempre
------------	------------------	--------------------	-----------------	--------------

1. Se ha formulado en consenso la visión institucional
Si () No ()

Dimensiones	N°	Ítems	Dimensiones				
			0	1	2	3	4
Establecer direcciones	02	Se establece en consenso en los instrumentos de gestión; los objetivos, metas e indicadores en función del logro de aprendizaje de los estudiantes.					
	03	Se transmite a la comunidad educativa las altas expectativas institucionales en torno a la práctica docente y participación de la familia y comunidad hacia la mejora de los aprendizajes de los estudiantes					
Desarrollar personas	04	Se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.					
	05	Se promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de las docentes.					
	06	Se fomenta el crecimiento continuo y sistemático en los niveles personal y profesional del docente					

Rediseñar la organización	07	Se fomenta un clima laboral favorable al diálogo, al trabajo en equipo y a un desempeño eficiente					
	08	Se promueve la participación de la comunidad educativa para consolidar y o reajustar los instrumentos de gestión escolar y de los procesos pedagógicos a favor de los aprendizajes de los estudiantes.					
	09	Las reuniones de RED promueven la participación de las docentes en la generación de políticas educativas de nivel local (UGEL), expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco del trabajo profesional.					
	10	Se permite conocer la realidad de las familias de sus estudiantes y establece relaciones democráticas con madres y padres de familia.					
	11	Se fomenta la participación organizada de las familias y la comunidad, desarrollando sus capacidades en diversos procesos en la gestión de la escuela					
Gestionar la instrucción	12	Se incorpora los recursos y otros medios de apoyo que ofrecen los agentes externos de una manera que contribuyan a la realización de la visión y metas institucionales					
	13	Las acciones de supervisión dirigen su acción hacia la reflexión individual y colectiva de la práctica pedagógica para la mejora de los aprendizajes					
	14	Las acciones de monitoreo están orientadas a generar espacios para la integración de capacidades, el intercambio de experiencias hacia la mejora de la práctica pedagógica.					

Gracias por su atención

Anexo 4: Ficha técnica del instrumento para la variable Liderazgo directivo

Nombre	LIDERAZGO DIRECTIVO
Autor	Adaptación propia, Escala de actitudes basado en el soporte teórico de Leithwood y otros (2006)
Procedencia	A nivel de América Latina Chile (2009). Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE)
Año de elaboración	Ultima adaptación a nivel de Perú, por Saavedra (2015). Repositorio Google Académico.
Administración	Administrado
Duración del cuestionario	20 minutos aproximadamente
Área que evalúa los reactivos	Establece dirección, desarrolla personas, rediseña la organización, gestiona la instrucción/la enseñanza aprendizaje
Grado de aplicación	Docentes y personal auxiliar de la IE N° 149 de Huascata, IE N°207 de Huaycán
Validez	Panel de expertos
Confiabilidad	Por consistencia interna probada con el coeficiente de Alfa de Cronbach
Calificación	Uso de escala ordinal: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

Anexo 5: Carta de Autorización

AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Bajo el presente documento, Yo, Susy Elita Saavedra Yoshida, identificada con DNI No 06116027, declaro, que se ha brindado la autorización a las alumnas del Programa de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica:

- Bachiller en Psicología Jessica Smith Espinoza
- Bachiller en Psicología Nataly León Barandiarán

Del uso del instrumento validado y presentado en la Tesis de Maestría: “El Liderazgo Directivo y el desarrollo de la personalidad en las IEE de Nivel de Educación Inicial de las redes No 6 y No 7 de Huaycán de la UGEL 06 de Ate, 2015”.

En ese sentido, solo se podrá hacer uso del mismo en la nueva propuesta de estudio científico: “Estudio Comparativo de liderazgo directivo en instituciones emblemáticas de la Zona Este de la Ugel 06 de Ate, 2020”; el cual cuenta con la conformidad para su utilización.

Atentamente,



Susy Elita Saavedra Yoshida
DNI 06116027

Anexo 6: Base de datos Google Forms

BASE DE DATOS IEE 149

Se ha formulando en consenso	Se establece en consenso	Se transmite a la comunidad	Columna2	Columna3	Se gestiona oportunamente	Se promueve un ambiente	Se fomenta el crecimiento	Columna4	Columna5
5	3	3	11	2	2	3	7		
5	4	3	12	3	2	3	8		
5	4	4	13	4	4	4	12		
5	4	4	13	3	4	3	10		
5	2	2	9	2	4	4	10		
5	4	4	13	4	4	4	12		
5	4	4	13	4	4	4	12		
5	2	2	9	2	2	2	6		
5	4	4	13	4	4	4	12		
5	2	2	9	2	4	4	10		
5	4	4	13	3	4	3	10		
			11.64				9.91		

Se fomenta un clima laboral	Se promueve la participación	Las reuniones de RED	Se permite conocer la realidad	Se fomenta la participación	Columna6	Columna7	Se incorpora los recursos	Las acciones de supervisión	Las acciones de monitoreo	Columna1
2	2	2	3	2	11	3	3	2	8	
2	3	2	3	3	13	3	3	3	9	
4	4	3	4	4	19	3	2	2	7	
4	3	3	4	3	17	4	4	4	12	
4	4	4	4	3	19	3	4	4	11	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	
2	1	2	2	2	9	1	2	2	5	
4	4	3	4	4	19	3	2	2	7	
4	4	4	4	3	19	3	4	4	11	
4	3	3	4	3	17	4	4	4	12	
					16.64				9.64	

BASE DE DATOS IEE 207

Se ha formulando en consenso	Se establece en consenso	Se transmite a la comunidad	Columna2	Columna3	Se gestiona oportunamente	Se promueve un ambiente	Se fomenta el crecimiento	Columna4	Columna5
4	4	4	12	4	4	4	12		
4	4	4	12	4	4	4	12		
4	4	4	12	4	4	4	12		
4	4	4	12	4	4	4	12		
4	4	3	11	2	2	2	6		
4	3	3	10	3	3	2	8		
4	4	3	11	4	4	4	12		
4	3	4	11	4	4	3	11		
4	4	4	12	4	4	4	12		
0	3	2	5	3	2	2	7		
4	4	4	12	4	3	4	11		
			10.91				10.45		

Se fomenta un clima laboral	Se promueve la participación	Las reuniones de RED	Se permite conocer la realidad	Se fomenta la participación	Columna6	Columna7	Se incorpora los recursos	Las acciones de supervisión	Las acciones de monitoreo	Columna1
4	3	3	4	4	18	4	4	4	12	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	
4	4	2	4	4	18	4	4	4	12	
3	3	2	2	1	11	2	3	4	9	
2	3	2	3	3	13	2	2	3	7	
4	3	2	2	3	14	3	4	4	11	
4	3	3	4	3	17	4	4	3	11	
4	4	3	4	4	19	3	4	4	11	
2	2	3	3	3	13	3	3	3	9	
4	4	2	4	4	18	4	4	4	12	
					16.45				10.73	

Anexo 7: Informe turnitin al 17%

ESTUDIO COMPARATIVO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS DE LA ZONA ESTE DE LA UGEL 06 DE ATE

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.autonoma deica.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	200.48.38.121 Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	1%
8	www.inicc-peru.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo