# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

# ESCUELA DE POSGRADO

# ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN QUE PERCIBEN LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS I.E. DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE YARINACOCHA - 2023

**Tesis para optar el grado académico de**

**MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN**

**GESTIÓN EDUCATIVA**

**LUISA SADITH CARREÑO PÉREZ**

**Pucallpa, Perú**

**2024**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
## ESCUELA DE POSGRADO

**ANEXO Nº 4**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS**

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 11:24 horas, del día 08 de noviembre, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dra: Llesica Soria Ramirez ..... Presidente

Dra: Betzabeth Díaz Torres ..... Secretario

Mg: Adan Genaro Aparcana Laura ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: Educación

Mención: Gestión Educativa

Don(ña) Luisa Sadith Carreño Pérez

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Estilo de Liderazgo Directivo y el Sistema de Comunicación que perciben las docentes de Educación Inicial de las I.E de la zona Urbana del distrito de Yarinacocha - 2023".

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
**ESCUELA DE POSGRADO**

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de.....dieciseis..... ( 16 )
**Equivalente** a .....aprobado....., por lo que se recomienda .....

(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las.12:24.. horas del..08... de ...noviembre..... del 20..24..

---
**PRESIDENTE**

---
**SECRETARIO**

---
**VOCAL**

---
**ASESOR**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGAC'ÓN

Nº V/0163-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

**"ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL SISTEMA DE COMUNICACIÓI I QUE PERCIBEN LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS I.E. DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE YARINACOCHA-2023"**

| | | |
|---|---|---|
| Autor(es) | : | **CARREÑO PÉREZ LUISA SADITH** |
| Escuela | : | **POSGRADO** |
| Maestría | : | **EDUCACIÓN** |
| Mención | : | **GESTIÓN EDUCATIVA** |
| Asesor(a) | : | **Dra. LING VILLACREZ FREYSI LILIAN** |

Presenta un **porcentaje de similitud de 9%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTI\ A DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 09/04/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

## Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Luisa Sadith Carreño Pérez

Autor de la tesis titulada: "Estilo de Liderazgo Directivo y el Sistema de Comunicación que Perciben los Docentes de Educación Inicial de las I.E. de la zona Urbana del Distrito de Yarinacocha - 2023"

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dra. Freyzi Lilian Ling Villacrez

Escuela de Posgrado

Maestría: Educación

Mención: Gestión Educativa

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

**Primero**: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo**: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 08 / 11 / 2024

Email: luicarreno24@outlook.com Firma: _____

Teléfono: 953878941 DNI: 00125301

# DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor incondicional a mis amados hijos; José, Andrea, Gonzalo y Rodrigo, por ser cada uno de ellos una bendición en mi vida, por ser ellos mi fuerza, mi motivación, mi inspiración cada día de vida, donde en cada momento de debilidad me brindan fortaleza, seguridad con sus palabras de aliento y actos de amor, para poder seguir y lograr mis metas y anhelos como profesional; y seguir buscando en lograr tener un futuro mejor.

A mi amada madre Sadith, quien en cada momento me apoyó de mil maneras y formas, por su amor incondicional demostrándome siempre con sus palabras de lucha, de aliento, donde no permitía que decayera a cumplir mis metas.

# AGRADECIMIENTO

Estando ya a punto de culminar esta gran travesía agradezco de manera especial a los siguientes:

- A la Universidad Nacional de Ucayali, por acogernos en este proceso de formación en ser maestros de calidad.
- A la escuela de posgrado por darnos las facilidades y brindar servicios con profesionales de alta categoría y experiencia profesional.
- A los miembros de jurado por su colaboración y empatía en las diferentes observaciones para enriquecer nuestro trabajo de investigación.

# RESUMEN

El estudio realizado nos permitió determinar el nivel de relación que puede haber entre el estilo de liderazgo y el sistema de comunicación, para ello se aplicó a una muestra de 40 individuos que respondieron a las necesidades de la investigación, para ello se sometió a nuestro instrumento de investigación (cuestionario) a juicio de expertos y a una prueba de nivel de confiabilidad siendo el instrumento adecuado y aceptable para su aplicación, para medir el nivel de normalidad de las variables se aplicó a Shapiro-Will y a Spearman donde nos muestra como resultado y concluye que: existe una significancia bilateral de 5.8, por lo tanto, existe una correlación significativa alta entre la variable estilos de liderazgo y sistema de comunicación con una muestra de 40 sujetos, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde: si existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del directivo y el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial, la correlación puede ser 1 y su concordancia ser nula.

**Palabras claves**: Liderazgo, directivo, comunicación.

# ABSTRACT

The study carried out allowed us to determine the level of relationship that there may be between the leadership style and the communication system, for this it was applied to a sample of 40 individuals who respond to the needs of the research, for this they underwent our research instrument (questionnaire) in the opinion of experts and a level of reliability test being the appropriate and acceptable instrument for its application, to measure the level of normality of the variables it was applied to Shapiro-Will and Speman where it shows us as a result and concludes that: there is a bilateral significance of 5.8, therefore, there is a high significant correlation between the variable leadership styles and communication system with a sample of 40 subjects, therefore, the null hypothesis is rejected and the hypothesis is accepted research, where: if there is a significant relationship between the leadership style of the director and the communication system perceived by early education teachers, the correlation can be 1 and their agreement can be null.

**Keywords:** Leadership, management, communication.

# INTRODUCCIÓN

Las investigaciones actuales en el tema de organización escolar, resaltan la importancia del liderazgo de los directivos como un factor clave que influye en la calidad de educación indicando así, la importancia de poder profundizar en dicho tema. Por lo antes descrito y teniendo en cuenta la constancia de los cambios en nuestro mundo, se ha vuelto una necesidad que las instituciones educativas preparen a las nuevas generaciones para afrontarlos, en ese sentido, Peter Senge, señaló que debe haber una adaptación al entorno por parte de las organizaciones y ello demanda líderes que dirijan y motiven a los miembros y la organización en general para estar a la par de los cambios. En consecuencia, el liderazgo también permitirá desarrollo y madurez organizacional.

Una de las principales cualidades de un líder es que debe ser capaz de lograr una comunicación asertiva influenciando en las personas de manera positiva; ya que, si no existe comunicación, no habrá liderazgo. La motivación en los equipos de trabajo, depende de una comunicación fluida, oportuna y flexible que posee el líder de un equipo.

La investigación está distribuida de la siguiente forma:

Capítulo I: dentro de este enciso encontramos el planteamiento, descripción, formulación, objetivos, hipótesis como el cuadro de operacionalización de las variables en cuanto a la investigación desarrollada:

Capitulo II: en este capítulo encontramos información como las bases teóricas, donde se define tomando en cuenta a los autores la definición de cada una de nuestras variables en estudio.

Capitulo III: se centra en temas basados a la metodología de la investigación, como el tipo, diseño y esquema de la investigación, sin dejar de

lado a la población y muestra de estudio, como los procedimientos, técnicas, tratamientos y presentación de los datos.

Capitulo IV: aquí encontramos la presentación descriptiva de los resultados como el contraste de hipótesis.

Capitulo V: tenemos la discusión de los resultados en base a los antecedentes, bases teóricas, hipótesis. Por último, presentamos las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas sin dejar de lado nuestros anexos dando fidelidad al desarrollo de la investigación.

# ÍNDICE GENERAL

**Pág.**

DEDICATORIA……vi

AGRADECIMIENTO……..vii

RESUMEN……viii

ABSTRACT…….…….ix

INTRODUCCIÓN……x

ÍNDICE GENERAL……xii

ÍNDICE DE TABLAS…….……xv

ÍNDICE DE FIGURAS…….……xvi

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN……...1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA……..1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA……3

1.2.1. Problema general……..3

1.2.2. Problemas específicos……3

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS……..……4

1.3.1. Objetivo general……..…4

1.3.2. Objetivos específicos…….……..4

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS…….……...5

1.4.1. Hipótesis general…….……..…5

1.4.2. Hipótesis específicas……..…..5

1.5. VARIABLES……..…….6

1.5.1. Variable 1: Estilos de liderazgo……6

1.5.2. Variable 2: Sistema de comunicación……6

1.5.3. Operacionalización de variables…….……...7

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA ……..……8

1.7. VIABILIDAD……...9

1.8. LIMITACIONES……..…...9

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO……10

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN ……..10

2.1.1. Antecedentes internacionales……...10

2.1.2. Antecedentes nacionales……...12

2.1.3. Antecedentes locales……..15

2.2. BASES TEÓRICAS……..…16

2.2.1. Estilos de liderazgo……16

2.2.2. Sistema de Comunicación……..…..19

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES……22

2.4. BASES EPISTÉMICAS……..23

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO……25

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN……..….25

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN……25

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA……...26

3.3.1. Población……..26

3.3.2. Muestra……27

3.4. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y TRATAMIENTO DE DATOS……..…27

CAPÍTULO IV. RESULTADOS…….……29

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVOS DE LOS RESULTADOS ……29

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS…….……37

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS…….……42

CONCLUSIONES……47

SUGERENCIAS……48

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……..49

ANEXOS……..….52

# ÍNDICE DE TABLAS

**Pág.**


**Tabla 1.** Operacionalización de las variables……..…. 7

**Tabla 2.** Población de estudio……..… 26

**Tabla 3.** Resultados de la variable estilo de liderazgo y sistema de comunicación……..…… 29

**Tabla 4.** Resultados de la variable estilo de liderazgo con la dimensión liberal y rol directivo…… 30

**Tabla 5.** Resultados de la variable estilo de liderazgo con la dimensión autoritario y trabajo del directivo…….. 31

**Tabla 6.** Resultados de la variable estilo de liderazgo con la dimensión democrático y trabajo en común…….…… 33

**Tabla 7.** Resultados de la variable sistema de comunicación con la dimensión pasivo y Actitud del directivo……..…….. 34

**Tabla 8.** Resultados de la variable sistema de comunicación con la dimensión agresivo y aptitud del líder……..….. 35

**Tabla 9.** Resultados de la variable sistema de comunicación, con la dimensión asertivo y pertinencia del directivo……..….. 36

**Tabla 10.** Prueba de normalidad……... 37

**Tabla 11.** Correlación entre la variable estilo de liderazgo y sistema de comunicación…….. 38

**Tabla 12.** Correlación entre las dimensiones de estudio de la variable estilo de liderazgo con la variable sistema de comunicación.. 39

# ÍNDICE DE FIGURAS

**Pág.**

**Figura 1.** Esquema de la investigación……. 25

**Figura 2.** Resultados de la variable estilo de liderazgo y sistema de comunicación…… 29

**Figura 3.** Resultados de la variable estilo de liderazgo con la dimensión liberal y rol directivo…….. 30

**Figura 4.** Resultados de la variable estilo de liderazgo con la dimensión autoritario y trabajo del directivo…… 32

**Figura 5.** Resultados de la variable estilo de liderazgo, con la dimensión Democrático y trabajo en común…… 33

**Figura 6.** Resultados de la variable sistema de comunicación con la dimensión pasivo y Actitud del directivo…… 34

**Figura 7.** Resultados de la variable sistema de comunicación con la dimensión agresivo y aptitud del líder……. 35

**Figura 8.** Resultados de la variable sistema de comunicación con la dimensión asertivo y pertinencia del directivo……. 36

# CAPÍTULO I

# EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El tipo de estilo y liderazgo del directivo y el sistema de comunicación es un proceso organizado que se orienta al reforzamiento de las Instituciones Educativas, a sus gestiones y proyectos, con la finalidad de favorecer los procesos pedagógicos, directivos, administrativos y comunitarios.

Las investigaciones actuales en el tema de organización escolar, resaltan la importancia del liderazgo de los directivos como un factor clave que influye en la calidad de educación indicando así, la importancia de poder profundizar en dicho tema. Por lo antes descrito y teniendo en cuenta la constancia de los cambios en nuestro mundo, se ha vuelto una necesidad que las instituciones educativas preparen a las nuevas generaciones para afrontarlos, en ese sentido, Peter Senge, señaló que debe haber una adaptación al entorno por parte de las organizaciones y ello demanda líderes que dirijan y motiven a los miembros y la organización en general para estar a la par de los cambios. En consecuencia, el liderazgo también permitirá desarrollo y madurez organizacional.

Una de las principales cualidades de un líder es que debe ser capaz de lograr una comunicación asertiva influenciando en las personas de manera positiva; ya que, si no existe comunicación, no habrá liderazgo. La

motivación en los equipos de trabajo, depende de una comunicación fluida, oportuna y flexible que posee el líder de un equipo.

En la actualidad se vienen dando a cabo cambios en el Sector Educativo en todas sus dimensiones que se hacen presentes en la sociedad, lo que ha venido generando desacuerdos crecientes y van afectando el desarrollo económico-social en la gestionas educativas y el sistema de comunicación interpersonal.

Frente a ello, se ha visto necesario profundizar en estos dos temas ya que, tanto la capacidad del estilo de liderazgo directivo y el sistema de comunicación se ven orientados al buen desarrollo de la gestión del sistema educativo con efectividad y eficiencia, lo que al ser aplicados permite la preparación adecuada para lidiar con las demandas de una sociedad cambiante.

En el Perú el Proyecto Educativo Nacional del Ministerio de Educación (2007), señala lo siguiente: “En la administración de la educación se advierte una fuerte carga de imprevisiones en todos los niveles e igualmente las actividades no son sometidas a una investigación sistemática que permite evaluar permanentemente los resultados con el fin de preparar las formas deseables”.

De lo expresado se puede decir que el estilo de liderazgo del directivo y el sistema de comunicación en el país es una problemática de una organización inflexible, donde no permite hacer cambios oportunos y donde se percibe un alto grado de desacuerdos, incomodidad, insatisfacción que no permite beneficios en la eficiencia y efectividad en las gestiones de las instituciones educativas; todo ello, a causa de que la administración y manejo de las Instituciones Educativas se encuentran en

manos de personas que no están preparadas profesionalmente ya que no cumplen con el perfil idóneo para asumir funciones de alto rango, donde no hay la capacidad y las habilidades de liderar y manejar un sistema de comunicación oportuno, donde solo demuestran que no están calificados para poder llevar al éxito y realizar un trabajo en equipo en una Institución Educativa.

## 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo del directivo y el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E. de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023?

### 1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona el liderazgo del directivo liberal con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E. de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023?
- ¿Cómo se relaciona el liderazgo del directivo autoritario con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E. de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023?

- ¿Cómo se relaciona el liderazgo del directivo democrático con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E. de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023?

## 1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### 1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el estilo de liderazgo del Directivo y el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2023.

### 1.3.2. Objetivos específicos

- Describir como se relaciona el liderazgo del directivo liberal con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.
- Identificar como se relaciona el liderazgo del directivo autoritario con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.
- Describir como se relaciona el liderazgo del directivo democrático con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.

## 1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del directivo y el sistema de comunicación que perciben las docentes de Educación Inicial del Distrito de Yarinacocha - 2023.

### 1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el liderazgo del directivo liberal con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.
- Existe relación significativa entre el liderazgo del directivo autoritario con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.
- Existe relación significativa entre el liderazgo del directivo democrático con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.

## 1.5. VARIABLES

### 1.5.1. Variable 1: Estilo de liderazgo

Goena (2015), define que el liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores. El liderazgo es un potencial y se puede desarrollar de diferentes formas y en situaciones muy diferentes unas de otras.

**Dimensiones**

- Liberal
- Autoritario
- Democrático

### 1.5.2. Variable 2: Sistema de comunicación

Según Llamas (2021), define al sistema de comunicación como aquel conjunto de elementos donde, mediante un emisor, mensaje y receptor, se produce un proceso comunicativo entre mínimo dos partes. Es decir, un sistema de comunicación son los medios y los partícipes que transmiten un mensaje.

**Dimensiones**

- Pasivo
- Agresivo
- Asertivo

## 1.5.3. Operacionalización de variables

### Tabla 1

### *Operacionalización de las variables*

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICION |
|---|---|---|---|---|
| **Estilo de Liderazgo** | Liberal | Rol del directivo | • El directivo desempeña un rol pasivo.<br>• El directivo asume activamente su papel<br>• El directivo participa y se compromete con el desarrollo de actividades en la institución<br>• El directivo socializa con el grupo de docentes de la institución.<br>• El directivo asume actividades con los integrantes de la institución. | SIEMPRE (3)<br>A VECES (2)<br>NUNCA (1) |
| | Autoritario | Trabajo del directivo | • Líder directivo, asigna tareas a los miembros de la institución de acuerdo a sus habilidades<br>• El directivo diseña por anticipado el plan a desarrollar dictando sus pasos uno por vez.<br>• El directivo explica las razones que motivan sus decisiones.<br>• El directivo otorga recompensas por el cumplimiento de actividades | SIEMPRE (3)<br>A VECES (2)<br>NUNCA (1) |
| | Democrático | Trabajo en común | • El directivo es empático cuando se dan discusiones del grupo<br>• el directico orienta las decisiones que se asumen en la institución.<br>• el directivo realiza bosqueja de los pasos necesarios para alcanzar los objetivos y pone a discusión.<br>• El directivo asigna tareas y en caso de que surjan trata de obtener en consenso grupal. | SIEMPRE (3)<br>A VECES (2)<br>NUNCA (1) |
| **Sistema de Comunicación** | Pasivo | Actitud del directivo | • El directivo demuestra conformismo ante las ideas, opiniones y sugerencias de los docentes.<br>• El director es paciente en la conversación con otros.<br>• El directivo no muestra actitud de seguridad ante las acciones a realizar | SIEMPRE (3)<br>A VECES (2)<br>NUNCA (1) |
| | Agresivo | Aptitud del líder | • Es dominante en sus ideas y preferencias, sin tomar en cuenta las sugerencias de los docentes.<br>• El directivo impone sus ideas sin importar las opiniones de los demás<br>• El directivo no toma en cuento las opiniones de las docentes | SIEMPRE (3)<br>A VECES (2)<br>NUNCA (1) |
| | Asertiva | Pertinencia del directivo | • El directivo permite que los demás se opinen respetando el orden.<br>• El directivo demuestra postura adecuada y respeto ante los docentes.<br>• El directivo se muestra empático con todos los miembros de la institución.<br>• Expresa sentimientos con claridad y firmeza con todos los miembros de la institución. | SIEMPRE (3)<br>A VECES (2)<br>NUNCA (1) |

.

## 1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Ante las grandes modificaciones y expectativas que se presentan en todo momento; el presente trabajo de investigación pretende incluir innovaciones, estrategias en el proceso de gestión, lograr metas y llevar al éxito a una institución.

Para que esta estructura pueda cumplir con todos sus objetivos y llegar el éxito debe tener recursos humanos de óptima preparación y comunicación adecuada para ocupar cargos directivos en los diferentes niveles.

La investigación que se realiza es con la intención de comprender el estilo de liderazgo del directivo y el sistema de comunicación en los docentes y así poder recomendar alternativas para su perfeccionamiento.

Asimismo, el presente proyecto es un aporte al campo educativo, porque se contribuye con teoría y herramientas prácticas que serán de instrumento para toda plana docente y administrativa que desee mejorar la calidad de su organización, con una vista distinta del liderazgo y sistema de comunicación.

El aporte a la comunidad educativa donde se va a realizar el proyecto de investigación: Estilo de Liderazgo del Directivo y el sistema de comunicación que percibe las docentes de educación inicial de la zona urbana del distrito de Yarinacocha, se realizará en las instituciones de Educación Inicial I.E.I 399 Niño Dios, I.E.I. Fonavi, I.E.I Niño Dios de Pragda.

## 1.7. VIABILIDAD

El presente trabajo de investigación es viable ya que se cuenta con acceso a la bibliografía necesaria para poder llevar a cabo el análisis que tiene por finalidad conocer la probabilidad que existe entre la relación del estilo de liderazgo y el sistema de comunicación y a su vez, se cuenta con el acceso a la sede y los recursos mínimos para tomar las muestras y el resto de información relevante para la investigación.

## 1.8. LIMITACIONES

La investigación en desarrollo no presenta ningún tipo de limitaciones permitiéndonos y esa manera ejecutar para la obtención de resultados reales.

# CAPÍTULO II

# MARCO TEÓRICO

## 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Barba y Delgado (2021), desarrollaron un estudio que lleva como título *"La relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el sistema de comunicación que perciben los docentes de educación inicial del distrito de Napo, Ecuador",* donde se aplicó a una muestra de 120 directores del nivel inicial, recolectando los datos con una encuesta de 20 preguntas dichos datos fueron procesados con la prueba de Pearson para medir su relación, obtenido los siguientes resultados: Existe poca investigación sobre, a pesar de contar con Estándares Calidad Educativa que visibilizan esta dependencia. la labor del directivo. No pudo evaluarse de forma individual o aislada a todas las dimensiones de la gestión escolar, Así mismo menciona que, los instrumentos de evaluación de la labor directiva deben medirse desde el liderazgo de esta labor y su impacto en la mejora del aprendizaje.

Marín (2021), desarrolló un estudio que lleva como título "*Los estilos de liderazgo directivo y el sistema de comunicación que perciben los docentes de educación inicial del distrito de Santa Elena Colombia",* donde aplicaron un cuestionario con 20 preguntas sujetas al juicio de expertos y a la medición de la confiabilidad siendo pertinente su aplicación se llegó a las siguientes conclusiones: Los desafíos que enfrenta la educación para el

siglo XXI dan relevancia al rol del gestor educativo a partir de un estilo de liderazgo. El objetivo de su investigación fue analizar la gestión asociada al liderazgo estratégico del director docente y su contribución al mejoramiento del Índice Sintético de Calidad Educativa. Como resultado, se destacan con difusa claridad las capacidades y habilidades inherentes al gestor educativo sobre un estilo de liderazgo identificado por la comunidad escolar. La gestión del rector y su equipo está ligada a la necesidad de un estilo de liderazgo estratégico que fortalezca acciones y estrategias en correspondencia con la dinámica institucional. Se concluyó sobre la necesidad de definir procesos innovadores de gestión en el campo educativo que, desde el liderazgo estratégico del directivo, contribuyan al mejoramiento del Índice Sintético de Calidad Educativa en atención a los componentes de progreso, desempeño, eficiencia y clima escolar.

Terrén (2013), aplicó un estudio que tiene como título “Estilos *de liderazgo directivo y el sistema de comunicación que perciben los maestros de educación inicial Distrito Senatorial de Bayamón Puerto Rico”,* donde se aplicó a una muestra de 130 maestras y se recopilo la información con un cuestionario de 20 ítems, llegando a las siguientes conclusiones: Permite demostrar cómo la unidad relevante en el estudio de esa práctica la forman no las estructuras organizativas ni los individuos, sino las redes de interacción que se constituyen entre ambos. En segundo lugar, porque a través del estudio de tales redes adquieren relevancia los procesos de interacción fundamentales que inciden en el gobierno de un centro: el intercambio de información y la creación de sentimientos de confianza.

Anderson (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor. El propósito de este trabajo es presentar los avances en el conocimiento

acumulado respecto del liderazgo educativo a nivel de establecimientos educacionales. Se señala y describe la relevancia del liderazgo directivo en el desarrollo de cambios y mejoras educativas; las sendas de influencia; y las categorías de prácticas del liderazgo efectivo. Este trabajo propone cuatro desafíos para la implementación de prácticas: la concreción de acciones en contextos específicos, la descripción de la naturaleza del cambio, el necesario apoyo a los líderes, y la distribución de prácticas. Se concluye la necesidad de desarrollar una mayor comprensión sobre cómo se pueden adaptar los principios generales de las prácticas claves a diferentes contextos, así como saber más sobre las mejores estrategias para apoyar la difusión de buenas prácticas a una escala mayor.

### 2.1.2. Antecedentes nacionales

Simbron (2016) en su estudio desarrollado que lleva como título *“Estilos de liderazgo directivo y el sistema de educación que perciben los docentes de educación inicial, de la Universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos, Lima”,* estudio tuvo un diseño descriptivo correlacional, la muestra quedó conformada por 35 docentes se utilizaron tres instrumentos diseñados específicamente para este estudio a partir de los datos analizados se concluye que: existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo directivo y el sistema de comunicación. Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos, esta correlación es positiva alta entre las variables.

Valencia (2019) en su trabajo de investigación que lleva como título "Estilos de liderazgo directivo *y el sistema de comunicación que perciben los docentes de educación inicial en la Institución Educativa de Huamachuco, 2019*", tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estas dos variables. La investigación fue de enfoque cuantitativo, básica, de nivel descriptivo, diseño de tipo no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 52 docentes de la I.E. a quienes se aplicó un cuestionario para medir el nivel de correlación entre ambas variables, donde se llegó a las siguientes conclusiones: Liderazgo directivo y el sistema de comunicación se considera como el eje principal para el desarrollo de la gestión pedagógica de los docentes ya que, de acuerdo a los parámetros del MINEDU, el docente necesita estar en constante actualización y capacitación, para ello la persona inmediata a capacitar y resolver dudas y dificultades. Recomiendan fortalecer el trabajo docente, es el director; éste debe estar preparado en los principales aspectos de pedagogía. Por último, concluyó que existe correlación débil de 0,277, estadísticamente se determinó que existe correlación significativa entre las dos variables de estudio por lo tanto se aceptó la Hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula.

Vidal (2018), desarrolló un estudio que tuvo como título "*Estilos de liderazgo directivo y el sistema de comunicación que perciben los docentes de educación inicial del distrito de Magdalena, Lima",* investigación de tipo correlacional descriptivo no experimental, sujeto a una muestra a 70 maestras, donde se llegó a las siguientes conclusiones. Existe un nivel de correlación de 0.68 por lo tanto denota una relación moderada entre ambas variables. El liderazgo en las instituciones educativas permite el desarrollo

de una comunicación asertiva y significativa entre los miembros de una institución educativa. Si el liderazgo directivo actúa con pertinencia y significatividad permitirá en los maestros de educación inicial un ambiente y clima laboral adecuado para un mejor desempeño pedagógico y administrativo.

Huamán (2019) “Estilos de Liderazgo y el sistema de educación que perciben los docentes de educación inicial en la Institución Educativa N° 10875, del distrito de San Borja, Lima*”, e*s una investigación de tipo básica, el diseño asumido es no experimental de alcance correlacional, se aplicó dos instrumentos que fueron validados por el Ministerio de educación, el criterio de confiabilidad es mediante el coeficiente Alpha de Cronbach ya que se trata de una escala de opciones de respuesta, a la muestra corresponde al muestreo no probabilístico por tratarse de muestra poblacional de 72 docentes en ejercicio laboral del presente año 2018, donde se llegó a la siguiente conclusión: La finalidad de la investigación es determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y el sistema de educación del docente con sus respectivas dimensiones, siendo esta relación significativa con una rho de 0.78 Una adecuada comunicación con los miembros de la institución educativa permite mejorar al 100% el desempeño de los maestros. El liderazgo directivo se refleja con un buen clima dentro y fuera de la institución educativa. La comunicación ayuda a mejorar el desempeño de los docentes y directivos a una escala del 100% de asertividad y empatía.

### 2.1.3. Antecedentes locales

Barrera (2017), desarrolló un estudio que tenía como título "*Estilo de liderazgo directivo y el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial del instituto superior pedagógico Horacio Zevallos, Pucallpa",* investigación no experimental, correlacional, que tuvo como muestra a 20 maestras que laboran en la institución y se aplicó un cuestionario con 20 preguntas, donde se llegó a las siguientes conclusiones: Que el estilo de liderazgo permite el desarrollo de capacidades comunicativas al 100% en el desarrollo de un ambiente adecuado en la institución. La comunicación asertiva permite la mejora del ambiente en el aula y en la institución creando un ambiente adecuado entre los actores de la educación. El liderazgo directivo se relaciona significativamente con una rho de 0.87 que significa correlación positiva alta entre las variables por lo tanto mientras más eficaz sea el liderazgo directivo mejor será el desempeño de los docentes de educación inicial.

Huaranga (2016), desarrolló un estudio que tuvo como tema "*Liderazgo directivo y su relación con el sistema de comunicación que perciben los docentes de educación inicial de la institución educativa Rebañitos, Pucallpa",* investigación que tuvo como muestra a 15 maestras de educación inicial donde se les aplicó un cuestionario con 20 preguntas llegando a las siguientes conclusiones: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con una rho de 0.62 con la comunicación. Un adecuado liderazgo directivo permite a los actores de educación desarrollar los procesos de comunicación de manera eficaz y eficiente. Una comunicación pertinente, permite a los autores de la educación desarrollar de manera significativa los compromisos de desempeño de la institución educativa.

# 2.2. BASES TEÓRICAS

## 2.2.1. Estilo de Liderazgo

### Definición

Chacón (2021) define al liderazgo como la función que ocupa una persona que es capaz de tomar decisiones acertadas y asertivas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando e influyendo al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común.

### Dimensiones

Instituto Europeo de Posgrado (2019), los primeros estudios empíricos de liderazgo fueron realizados por Ralph Lippitt y Ronald White a través del estudio sobre el comportamiento de un grupo de niños. Luego, sus hallazgos se trasladaron al mundo de los negocios y se identificaron tres estilos de liderazgo; los cuales serán utilizados como dimensiones para esta investigación (p.12).

- **Autoritario:** Como sugiere el nombre, las decisiones las toma el líder unilateralmente. Hay una escala vertical y el líder es quien marca las direcciones y reglas, sin tener en cuenta la opinión del grupo. La causa principal suele ser que no te fías demasiado del resto de ingredientes. Este es un liderazgo unidireccional y, dado que no hay participación del equipo, puede usarse para tomar decisiones rápidas.
- **Liberal:** Este estilo también se conoce como delegación: el líder deja total libertad a su grupo para tomar decisiones. Las consecuencias

de esto pueden conducir a bajos niveles de productividad. Las personas que practican este tipo de liderazgo a menudo carecen de confianza en sus roles de liderazgo. Además de no tener información, los jefes tangibles a menudo no dan retroalimentación sobre el desempeño del resto de los trabajadores a menos que se les solicite. Esto a menudo funciona mejor con equipos consolidados que conocen muy bien su misión.

- **Democrático:** Este tipo de liderazgo suele generar entusiasmo y motivación entre los empleados, ya que la toma de decisiones se comparte entre el líder y el equipo. Permite la participación de trabajadores que se sientan involucrados en el proyecto. Hay buena comunicación, ya que el líder mantiene una relación amistosa con el resto de los empleados y una persona más. En el lugar de trabajo, los niveles de productividad son generalmente altos.

**Características**

Chiavenato (2018), describe las principales características que se deben de demostrar en una persona líder donde se describe a continuación: (p.45)

- Resolver problemas con un bien común.
- Tener mentalidad abierta para poder dar respuestas a los problemas
- Capacidad innovadora.
- Confianza.
- Empatía.
- Desarrollo de dialogo.

- Capacidad de escucha.
- Generador de ideas.
- Proyección a planes futuros.
- Bien en común.
- Capacidad de inspirar.
- Capacidad de elogiar.
- Habilidad en manejar conflictos.
- Desempeño en el desarrollo de tareas en equipos de trabajo
- Innovación de pensamiento.
- Generador de fidelidad y lealtad.

**Perfil del líder**

Red Summa (2021), en su libro basado en el liderazgo plantean las siguientes cualidades que debe de tener el perfil de un líder, que a continuación mencionamos.

- Desarrollar y fomentar el bien con alto nivel de empatía y confianza.
- Tener habilidades para el análisis del entorno o contexto.
- Tener capacidad de crear estrategias con pensamientos claros.
- Tener la mentalidad pragmática de desarrollo, ejecución y resolución de problemas.
- Capacidad de autoanalizarse y autoevaluarse.
- Desarrollo de empatía.
- Tener ideas de desarrollo personal como manejar momentos de soledad y desarrollar el pensamiento de intuición.

**Importancia del líder directivo**

Según Rodríguez (2016) el "Liderazgo directivo cobra mayor importancia, pues permite fomentar el diálogo y la búsqueda de consensos. Esta dinámica política guarda estrecha relación con la estructura macro de orden jerárquico, racional y lineal". (p.1)

En conclusión, el líder directivo buscará encontrar soluciones a los problemas que se presentan en su entorno con la finalidad de encontrar y crear un ambiente adecuado y pertinente para todos los integrantes de una institución, y así poder desarrollar capacidades y habilidades en la resolución de problemas.

### 2.2.2. Sistema de comunicación

**Definiciones**

Según Llamas (2021), un sistema de comunicación es aquel conjunto de elementos donde, mediante un emisor, mensaje y receptor, se produce un proceso comunicativo entre mínimo dos partes. (p.78)

**Dimensiones**

Martins (2022), en términos generales, hay cuatro estilos de comunicación diferentes.

Aquí explicamos la definición general de cada estilo de comunicación, los mismos que fueron utilizados como dimensiones para esta investigación.

- **Comunicación pasiva:** Las personas con este estilo de comunicación rara vez dicen lo que piensan y tienden a seguir la corriente. Los comunicadores pasivos a menudo no confrontan e incluso pueden parecer sumisos. Su comunicación no verbal puede incluir expresiones como cruzarse de brazos y evitar el contacto visual.

- **Comunicación agresiva:** Las personas que se comunican de esta manera a menudo son tan persuasivas con sus opiniones que es posible que no escuchen las opiniones de sus colegas. Es probable que mencionen con frecuencia sus propias ideas en la conversación e incluso pueden usar un lenguaje de confrontación como "estás equivocado" o "no entiendes". Su comunicación no verbal incluye mantener un contacto visual intenso.

- **Comunicación asertiva:** Las personas con este estilo de comunicación saben cómo defenderse. Son del tipo comunicativo, saben expresar sus opiniones y defender lo que quieren. Los comunicadores asertivos pueden usar gestos con las manos durante la comunicación no verbal y pueden tener expresiones faciales relajadas o felices al hablar.

**Función de un sistema de comunicación**

Según Llamas (2021), define que la función de un sistema de comunicación viene a ser el medio y el canal por lo cual se transmite la información. (p.78)

El mensaje por la cual se tramite entre el emisor y el receptor debe de ser entendible para ambos porque se codificación y decodificación permitirá la comprensión de la información emitida.

**Tipos de sistemas de comunicación**

Según Llamas (2021), señala los siguientes tipos de sistemas de comunicación que se debe de tener en cuenta para su adecuado entendimiento. (p.26)

- **Verbal o no verbal,** en la comunicación verbal se emplea la materialización de la lengua mediante el habla es decir mediante la palabra, mientras que en la comunicación no verbal se emplean gestos u otros tipos de movimientos corporales.

- **Presencial o no presencial,** la comunicación es presencial en cuanto al emisor y receptor comparten el mismo lugar y contexto, y en el caso que ambos estén en lugares diversos se manifestaría la comunicación no presencial.

- **Directa o indirecta,** la comunicación directa se caracteriza por tener la emisión del mensaje de manera comprensible y entendible, mientras que la comunicación indirecta se describe como el código especifico es decir mensajes que están encriptados de tal modo que se puedan ver y leer pero se utiliza un código específico para conocer el contenido del mensaje.

- **Unidireccional o multidireccional,** los mensajes que son emitidos pueden ser trasmitidos con la intensión comunicar e interactuar con

la información donde permite que la comunicación sea reciproca e interactiva entre el emisor y el receptor.

**Tecnología y sistema de comunicación**

Según Llamas (2021), opina que la tecnología y sistema de comunicación están manejados por un sistema de códigos y símbolos que pueden ser comprensible por el emisor y el receptor.

La emisión de un mensaje puede ser trasmitido de manera directa o presencial pues así se reafirma el compartir de la información, hoy en día los medios de comunicación han variado y han hecha de la vida humana un proceso de asimilación y acomodación de la información de manera pertinente y adecuada.

## 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Aprendizaje:** Es el conjunto de conocimientos que se adquieren durante todo el proceso evolutivo y social del individuo de manera emperica y científica. (Palomino y Peña, 2018)

- **Compromisos:** Son los indicadores que se desarrollan por tramo según lo exigido por el ministerio de educación. (Palomino y Peña, 2018)

- **Desempeños:** Es el logro de cada una de las funciones que debe cumplir la institución educativa en concordancia con las Ugeles y la Dre. (Palomino y Peña, 2018)

- **Didáctica:** Es el arte que tiene la plana docente y directiva en poner en marcha sus actividades. (Palomino y Peña, 2018)

- **Educación:** Es el proceso de adquisición de conocimientos desde que el hombre pretende poner en marcha un plan o proyecto en su vida. (Palomino y Peña, 2018)

- **Estrategias:** Es el conjunto de métodos y recursos que se emplea parta poner en marcha el logro de objetivos y metas. (Palomino y Peña, 2018)

- **Gestión:** Es la capacidad de gestión en poder poner en marcha una seria de eventos con la finalidad de lograr objetivos. (Palomino y Peña, 2018)

- **Líder:** Es la persona que ejecuta acciones buscando un bien común para todos. (Palomino y Peña, 2018)

## 2.4. BASES EPISTÉMICAS

Analizar epistemológicamente la acción docente implica tener que ubicarla dentro del contexto de la docencia, para extraer criterios de análisis que permiten penetrar en la teoría del conocimiento que, a través del proceso histórico la han explicado. Esto lleva a plantear dos interrogantes que contribuyan a orientar dicha evolución, como son: ¿Qué es la docencia? y ¿Cómo se ha abordado? Sin duda, las respuestas pueden ser centradas en la epistemología que, desde el punto de vista de la filosofía y

de la teoría del conocimiento, explican la docencia como disciplina científica y social. En un marco general, la epistemología se ocupa de definir el saber, los conceptos, las relaciones, las fuentes, los criterios que explican la docencia y el grado con que cada uno de ellos logra apoyar la acción educativa, así como la relación entre los componentes y subcomponentes que la han caracterizado. Con respecto a los argumentos anteriores, no se puede pasar por alto que la historia del proceso de la docencia como disciplina académica se originó en Alemania, a finales del siglo XVIII y principios del XIX, aun cuando diversos autores como Brickman, siguiendo la posición de Padrón (1996) han revelado la existencia de obras educativas desde el siglo XVII, lo que evidencia la presencia de la acción docente desde mucho tiempo antes de establecerse con intención académica.

Se infiere entonces, que la docencia en su proceso ha transitado por una serie de modelos, iniciándose en lo que ha sido el modelo racional, como la vía para formar intelectuales, adoptando una postura 30 netamente académica y enciclopédica.

# CAPÍTULO III

# MARCO METODOLÓGICO

## 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

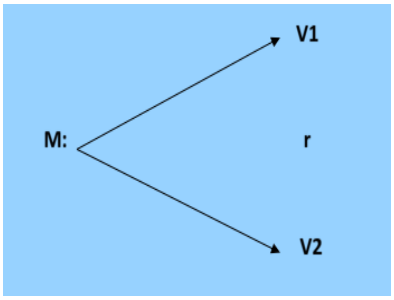
La presente investigación pertenece a una investigación básica por lo que fue de tipo descriptivo correlacional. Esta se utilizó para descubrir la relación existente entre las variables estudiadas ya que la finalidad del nivel correlacional es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

## 3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación fue no experimental porque no se manipuló las variables en estudio las cuales son, estilo de liderazgo y sistemas de comunicación, se observaron tal y como estaban en su contexto (Muñoz, 2015), cuyo esquema fue el siguiente:

**Figura 1**

***Esquema de la investigación***




**Dónde**:

M = Muestras tomadas para encuestadas.

Vx = Medición de la variable estilos de liderazgo (Variable 1).

Vy = Medición de la variable sistemas de comunicación (Variable 2).

r = Relación de asociación de correlación.

## 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.3.1. Población

Tamayo y Tamayo (2019), define a la población como el conjunto de individuos que pueden ser evaluador para ser medidos y poder sacar un análisis sobre el sistema de relación que puedan tener ambas variables (p. 26).

En nuestra investigación nuestra población estuvo conformada por las I.E. del nivel de inicial ubicadas en la zona urbana del distrito de Yarinacocha con un total de 40 personas que fueron de nuestro interés para su análisis.

**Tabla 2**

***Población de estudio***

| N° | INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIAL | DIRECTIVOS Y SUB DIRECTIVOS | PERSONAL DOCENTE | PERSONAL ADMINISTRATIVO | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|
| **1** | I.E.I. 399 “Niño Dios” | 1 directivo | 5 docentes | 1 auxiliar<br>1 personal servicio | 7 |
| **2** | I.E.I FONAVI | 1 directivo | 9 docentes | 2 auxiliares<br>1 personal servicio | 13 |
| **3** | I.E.I “Niño Jesús de Pragda” | 1 directivo | 12 docentes | 5 auxiliares<br>2 personal servicio | 20 |
| | | | **TOTAL** | | 40 |

### 3.3.2. Muestra

La muestra de estudio estuvo conformado por el 100% de la población es decir nuestra muestra estuvo constituida por 40 sujetos que nos ayudaron a medir la relación que existió entre las variables a investigar.

El tipo de muestreo aplicado fue de tipo no probabilístico porque se escogió al azar y a toda la población según los intereses de la investigación, destacando por la naturaleza del estudio nos permitió resultados más viables y fidedignos.

## 3.4. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

### 3.4.1. Técnicas de recojo

Para la recolección de datos se emplearon las siguientes acciones:

- Se presentó una solicitud a la dirección para la autorización y así poder aplicar el instrumento.
- Se entabló un diálogo con las maestras para crear un clima agradable.
- Se acordó el día y fecha para la aplicación de los instrumentos.

### 3.4.2. Procesamiento de los datos

- Para el procesamiento de datos se empleó el programa SPSS versión 26.
- Para medir el nivel de normalidad con el contraste de las variables

se empleó el programa estadístico Shapiro Will.

- Para medir el nivel de correlación se empleó a Spearman.

### 3.4.3. Presentación de los datos

- Para medir los resultados se utilizó el programa estadístico SPSS versión 26.
- Para medir el nivel de normalidad se emplearon tablas.
- Para representar los resultados se emplearon figuras estadísticas.

# CAPÍTULO IV
# RESULTADOS

## 4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

**Tabla 3**

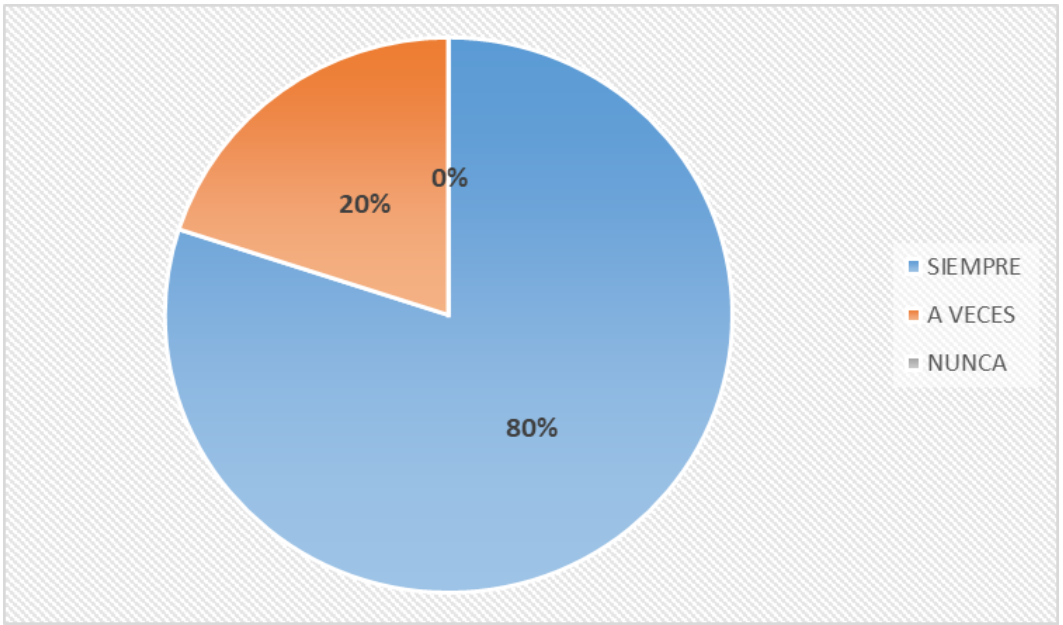
***Resultados de la variable estilo de liderazgo y sistema de comunicación***

| ESCALA | FI | HI | % | F |
|---|---|---|---|---|
| SIEMPRE | 32 | 0.8 | 80 | 32 |
| A VECES | 8 | 0.2 | 20 | 40 |
| NUNCA | 0 | 0 | 0 | 40 |
| TOTAL | 40 | 1 | 100 | 112 |

Fuente: Aplicación del instrumento 1 y 2.

**Figura 2**

***Resultados de la variable estilo de liderazgo y sistema de comunicación***




Fuente: Tabla 3.

En la tabla y figura, se muestra que, de 40 encuestados, un 80% afirman que siempre, y solo un 20% describen que a veces, por lo tanto, se concluye que si existe relación entre el estilo de liderazgo y el sistema de comunicación.

**Tabla 4**

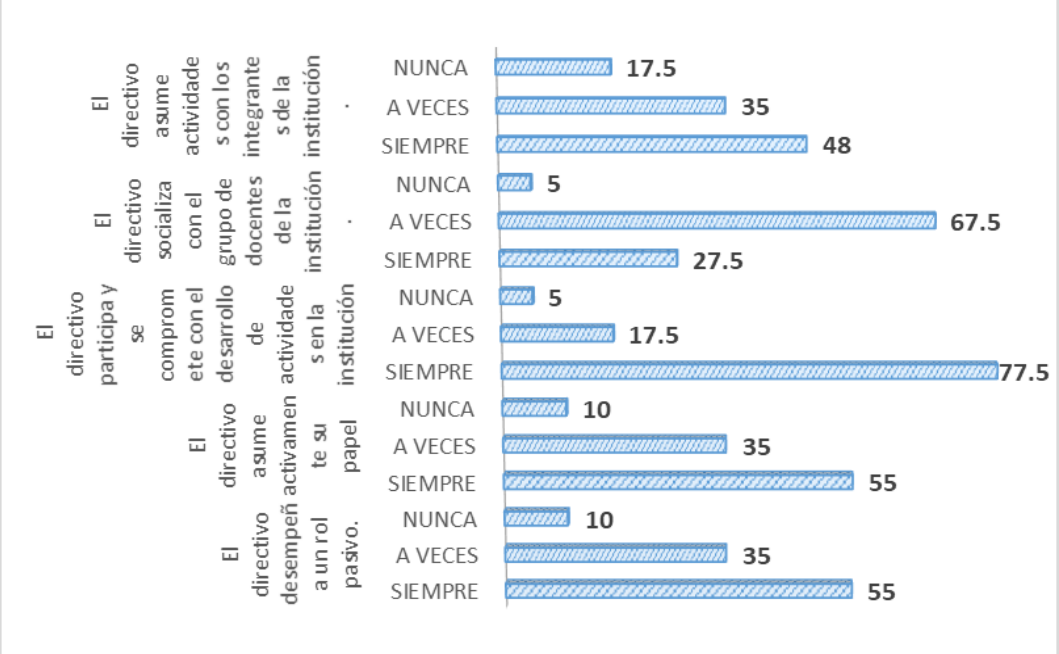
***Resultados de la variable estilo de liderazgo con la dimensión liberal y rol directivo***

| ÍTEM | EL DIRECTIVO DESEMPEÑA UN ROL PASIVO | | | EL DIRECTIVO ASUME ACTIVAMENTE SU PAPEL | | | EL DIRECTIVO PARTICIPA Y SE COMPROMETE CON EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES EN LA INSTITUCIÓN | | | EL DIRECTIVO SOCIALIZA CON EL GRUPO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN | | | EL DIRECTIVO ASUME ACTIVIDADES CON LOS INTEGRANTES DE LA INSTITUCIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ESCALA** | fi | hi | % | fi | hi | % | fi | hi | % | fi | hi | % | fi | hi | % |
| **SIEMPRE** | 22 | 0.55 | 55 | 12 | 0.55 | 55 | 31 | 1 | 77.5 | 11 | 0.28 | 28 | 19 | 0.48 | 48 |
| **A VECES** | 14 | 0.35 | 35 | 22 | 0.35 | 35 | 7 | 0 | 17.5 | 27 | 0.68 | 68 | 14 | 0.35 | 35 |
| **NUNCA** | 4 | 0.1 | 10 | 6 | 0.1 | 10 | 2 | 0 | 5 | 2 | 0.05 | 5 | 7 | 0.18 | 18 |
| **TOTAL** | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 |

Fuente: Aplicación del instrumento 1.

**Figura 3**

***Resultados de la variable estilo de liderazgo con la dimensión liberal y rol directivo***




Fuente: Tabla 4.

En la tabla y figura, se puede mostrar que de 40 encuestados en la primera pregunta un porcentaje de 55% afirman que siempre, solo un 35% a veces y 10% nunca en función al desempeño del rol pasivo del director, en la pregunta 2, 55% destacan siempre, 35% a veces y 10% nunca, en función a la afirmación que el directivo asume activamente su papel, en la pregunta 3, 77.5% acotan siempre, 17.5% a veces y solo un 5% nunca con relación a que el directivo se compromete con las actividades a desarrollar en la institución, mientras que en la pregunta 4, 27.5% afirman que siempre, 67.5% a veces y solo un 5% nunca en concordancia con la afirmación que el directivo socializa toda la información con los demás integrantes de la institución, mientras que en la pregunta 5, se puede describir que un 48% afirman que siempre, un 35% a veces y solo un 17.5% nunca en relación a que los directivos asume con todos los integrantes de la institución las actividades que pueden desarrollarse.

**Tabla 5**

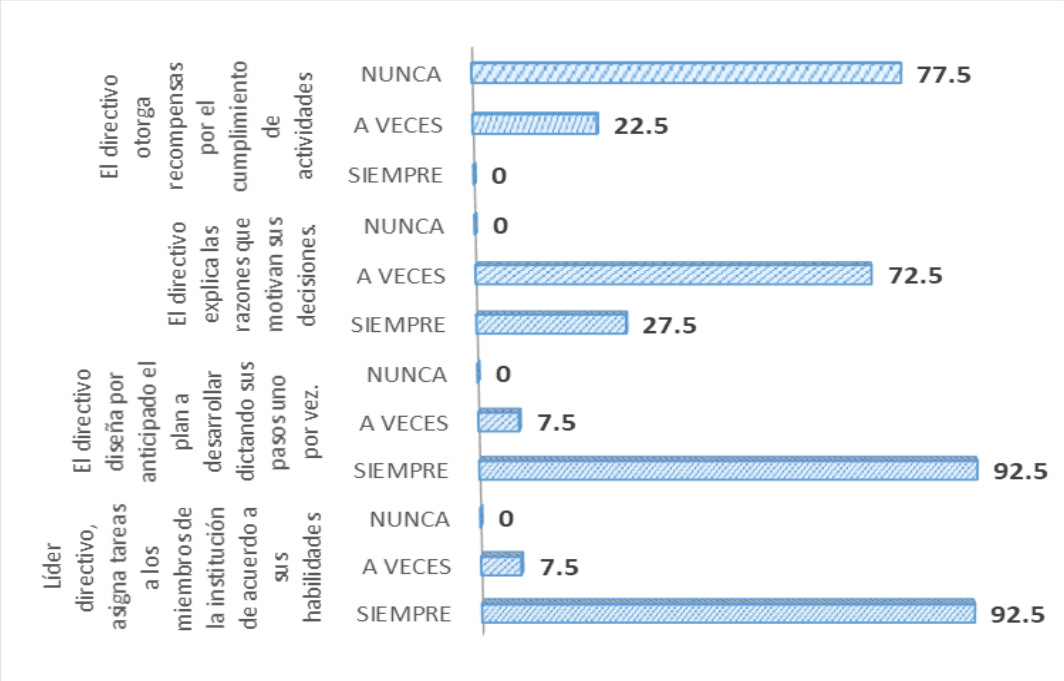
***Resultados de la variable estilo de liderazgo con la dimensión autoritario y trabajo del directivo***

| ÍTEM | EL LÍDER DIRECTIVO, ASIGNA TAREAS A LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN DE ACUERDO A SUS HABILIDADES | | | EL DIRECTIVO DISEÑA POR ANTICIPADO EL PLAN A DESARROLLAR DICTANDO SUS PASOS UNO POR VEZ | | | EL DIRECTIVO EXPLICA LAS RAZONES QUE MOTIVAN SUS DECISIONES | | | EL DIRECTIVO OTORGA RECOMPENSAS POR EL CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ESCALA** | fi | hi | % | fi | hi | % | fi | hi | % | fi | hi | % |
| **SIEMPRE** | 37 | 0.925 | 92.5 | 17 | 0.93 | 92.5 | 11 | 0 | 27.5 | 0 | 0 | 0 |
| **A VECES** | 3 | 0.075 | 7.5 | 23 | 0.08 | 7.5 | 29 | 1 | 72.5 | 9 | 0.23 | 23 |
| **NUNCA** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 | 0.78 | 78 |
| **TOTAL** | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 |

Fuente: Aplicación del instrumento 1.

**Figura 4**

***Resultados de la variable estilo de liderazgo con la dimensión autoritario y trabajo del directivo***




Fuente: Tabla 5.

En la tabla y figura, se muestra que un 92.5% de encuestados señalan que siempre, 7.5% a veces en función a que un líder directivo asigna tareas a los miembros de la institución de acuerdo a sus habilidades, mientras que un 92.5% dicen que siempre, un 7.5% a veces en cuanto al directivo diseña por anticipado el plan a desarrollar destacando los pasos a seguir, mientras que 27.5% opinan que siempre, 72.5% a veces en relación a que el directivo explica las razones a tomar las decisiones, y un 77.5% señalan que nunca y un 22.5% a veces en relación a que los directivos no otorgan recompensas por las actividades que realizan los demás integrantes de la institución.

**Tabla 6**

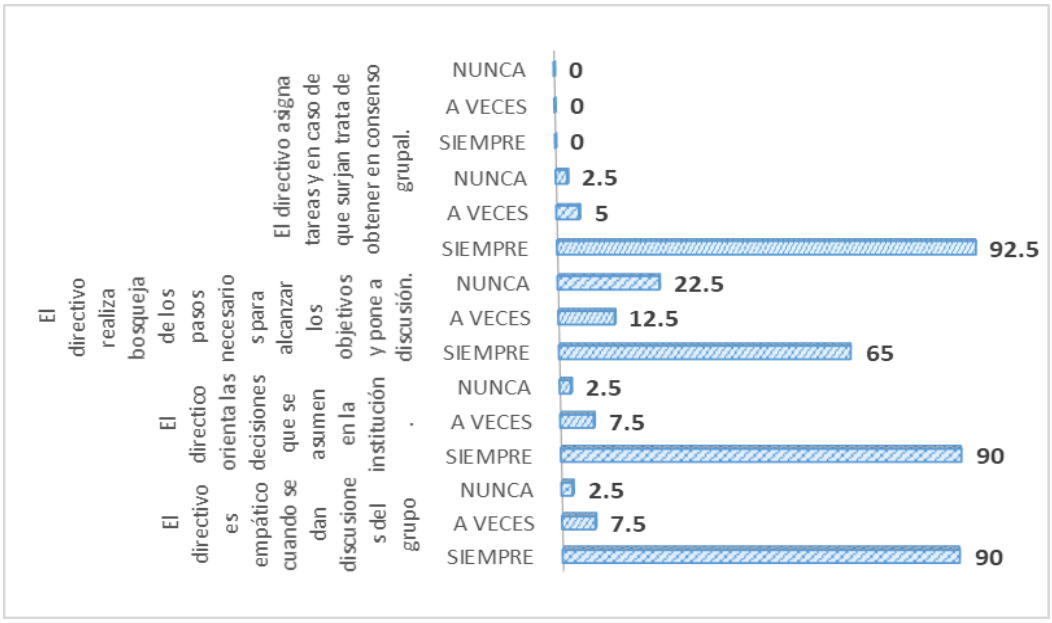
***Resultados de la variable estilo de liderazgo, con la dimensión democrático y trabajo en común***

| ÍTEM | EL DIRECTIVO ES EMPÁTICO CUANDO SE DAN DISCUSIONES DEL GRUPO | | | EL DIRECTIVO ORIENTA LAS DECISIONES QUE SE ASUMEN EN LA INSTITUCIÓN. | | | EL DIRECTIVO REALIZA BOSQUEJA DE LOS PASOS NECESARIOS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS Y PONE A DISCUSIÓN | | | EL DIRECTIVO ASIGNA TAREAS Y EN CASO DE QUE SURJAN TRATA DE OBTENER EN CONSENSO GRUPAL | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ESCALA** | fi | hi | % | fi | hi | % | fi | hi | % | fi | hi | % |
| **SIEMPRE** | 36 | 0.9 | 90 | 20 | 0.9 | 90 | 26 | 1 | 65 | 37 | 0.93 | 93 |
| **A VECES** | 3 | 0.075 | 7.5 | 16 | 0.08 | 7.5 | 5 | 0 | 12.5 | 2 | 0.05 | 5 |
| **NUNCA** | 1 | 0.025 | 2.5 | 4 | 0.03 | 2.5 | 9 | 0 | 22.5 | 1 | 0.03 | 2.5 |
| **TOTAL** | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 |

Fuente: Aplicación del instrumento 1.

**Figura 5**

***Resultados de la variable estilo de liderazgo con la dimensión Democrático y trabajo en común***




Fuente: Tabla 6.

En la tabla y figura, describe que 90% de encuetados resaltan que siempre, un 7.5% a veces y solo un 2.5% nunca, en función a que el directivo siempre es empático cuando se dan discusiones de grupo, un 90% afirman que siempre y un 7.5% a veces para afirmar que el directivo siempre ordena las decisiones que se toman en la institución, un 65% siempre, un 22.5% nunca responde que el directivo siempre realiza

búsqueda de los pasos para alcanzar los objetivos previstos, un 92.5% dicen que siempre, un 5% a veces y un 2.5% nunca, en responder que el directivo designa tareas a los demás en consenso con los demás.

**Tabla 7**

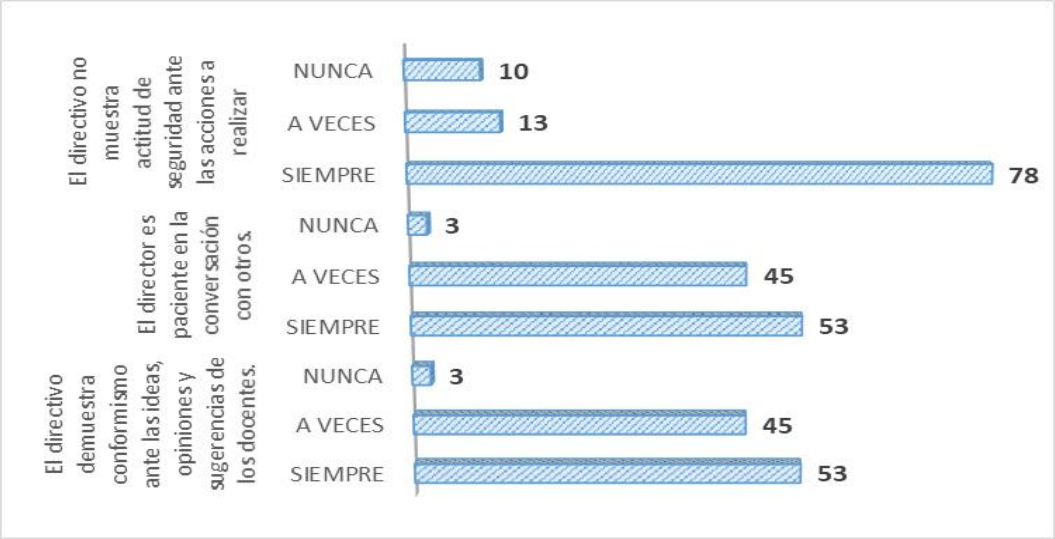
***Resultados de la variable sistema de comunicación con la dimensión pasivo y Actitud del directivo***

| ÍTEM | EL DIRECTIVO DEMUESTRA CONFORMISMO ANTE LAS IDEAS, OPINIONES Y SUGERENCIAS DE LOS DOCENTES. | | | EL DIRECTOR ES PACIENTE EN LA CONVERSACIÓN CON OTROS. | | | EL DIRECTIVO NO MUESTRA ACTITUD DE SEGURIDAD ANTE LAS ACCIONES A REALIZAR | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ESCALA** | fi | hi | % | fi | hi | % | fi | hi | % |
| **SIEMPRE** | 21 | 0.525 | 53 | 20 | 0.53 | 53 | 31 | 1 | 78 |
| **A VECES** | 18 | 0.45 | 45 | 19 | 0.45 | 45 | 5 | 0 | 13 |
| **NUNCA** | 1 | 0.025 | 3 | 1 | 0.03 | 3 | 4 | 0 | 10 |
| **TOTAL** | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 |

Fuente: Instrumento 2.

**Figura 6**

***Resultados de la variable sistema de comunicación con la dimensión pasivo y actitud del directivo***




Fuente: Tabla 7.

En la tabla y figura, se muestra que 53% de encuestados afirman que siempre y un 45% a veces en cuanto que el directivo siempre muestra conformismo ente las ideas y opiniones de los docentes, mientras que un 53% afirman que los directivos es paciente en las conversaciones con los

otros y solo un 45% opinan que a veces, mientras un 78% dicen que los directivos muestran seguridad antes las actividades a realizar.

**Tabla 8**

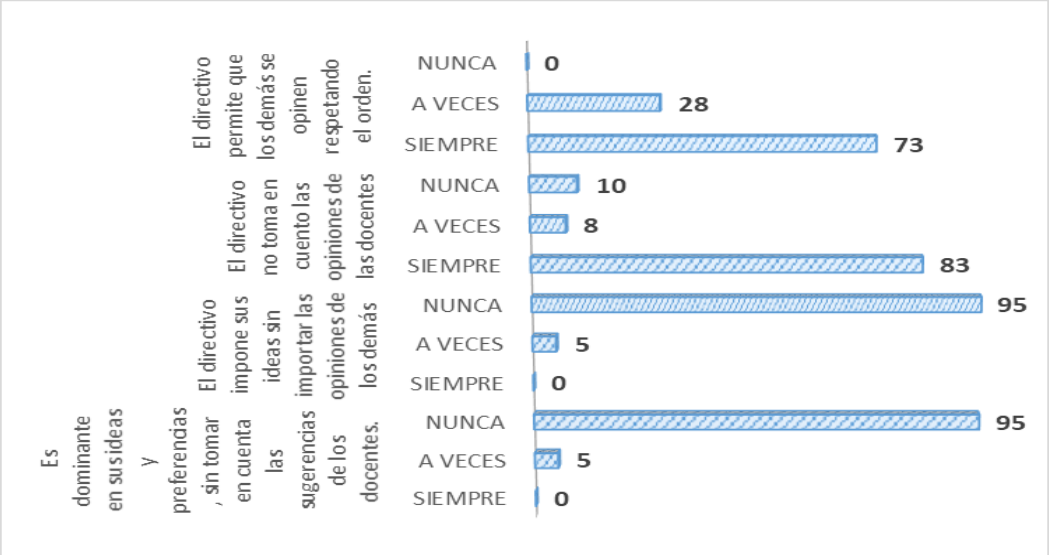
***Resultados de la variable sistema de comunicación con la dimensión agresivo y aptitud del líder***

| ÍTEM | ES DOMINANTE EN SUS IDEAS Y PREFERENCIAS, SIN TOMAR EN CUENTA LAS SUGERENCIAS DE LOS DOCENTES | | | EL DIRECTIVO IMPONE SUS IDEAS SIN IMPORTAR LAS OPINIONES DE LOS DEMÁS | | | EL DIRECTIVO NO TOMA EN CUENTO LAS OPINIONES DE LAS DOCENTES | | | EL DIRECTIVO PERMITE QUE LOS DEMÁS SE OPINEN RESPETANDO EL ORDEN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ESCALA** | fi | hi | % | fi | hi | % | fi | hi | % | fi | hi | % |
| **SIEMPRE** | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 33 | 1 | 83 | 29 | 0.73 | 73 |
| **A VECES** | 2 | 0.05 | 5 | 11 | 0.05 | 5 | 3 | 0 | 8 | 11 | 0.28 | 28 |
| **NUNCA** | 38 | 0.95 | 95 | 24 | 0.95 | 95 | 4 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| **TOTAL** | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 |

Fuente: Instrumento 2.

**Figura 7**

***Resultados de la variable sistema de comunicación con la dimensión agresivo y Aptitud del líder***




Fuente: Tabla 8.

En la tabla y figura, se muestra que 95% de encuestados opinan nunca que los directivos son dominantes y muestran preferencias ante las sugerencias con otros docentes, un 95% describen que el directivo nunca impone sus ideas a los demás, un 83% afirman que el directivo siempre toma en cuenta las opiniones de los docentes, un 73% opinan que siempre

el directivo permite que los demás opinen respetando el orden de los demás.

**Tabla 9**

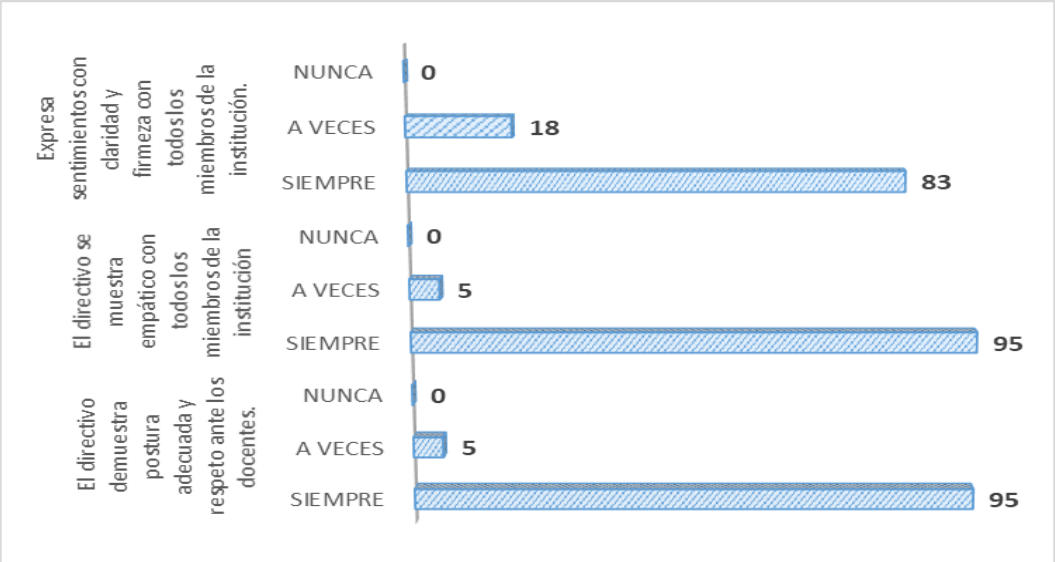
***Resultados de la variable sistema de comunicación con la dimensión asertivo y pertinencia del directivo***

| ÍTEM | EL DIRECTIVO DEMUESTRA POSTURA ADECUADA Y RESPETO ANTE LOS DOCENTES. | | | EL DIRECTIVO SE MUESTRA EMPÁTICO CON TODOS LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN | | | EXPRESA SENTIMIENTOS CON CLARIDAD Y FIRMEZA CON TODOS LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN. | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ESCALA** | fi | hi | % | fi | hi | % | fi | hi | % |
| **SIEMPRE** | 38 | 0.95 | 95 | 37 | 0.95 | 95 | 33 | 1 | 83 |
| **A VECES** | 2 | 0.05 | 5 | 3 | 0.05 | 5 | 7 | 0 | 18 |
| **NUNCA** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **TOTAL** | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 | 40 | 1 | 100 |

Fuente: Instrumento 2.

**Figura 8**

***Resultados de la variable sistema de comunicación con la dimensión asertivo y pertinencia del directivo***




Fuente: Tabla 9.

En la tabla y figura, se describe que 95% de docentes dicente que el directivo de su institución siempre demuestra postura adecuada ante los docentes, un 95% de docentes afirman que siempre el directivo se muestra empático con todos los integrantes de la institución y un 83% definen que

el directivo expresa sus sentimientos con claridad con los integrantes de la institución.

## 4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Se aplicó la prueba de test de normalidad según shapiro-wilk que plantea la hipótesis nula y para medir se elige un nivel de significancia de 0,05 y así obtendremos una hipótesis alternativa que sostiene que la distribución no es normal.

**Tabla 10**

***Prueba de normalidad***

| | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Estilo de Liderazgo | ,918 | 40 | ,505 |
| Sistema de Comunicación | ,927 | 40 | ,504 |
| Liberal | ,919 | 40 | ,505 |
| Autoritario | ,917 | 40 | ,506 |
| Democrático | ,913 | 40 | ,504 |
| Pasivo | ,925 | 40 | ,503 |
| Agresivo | ,926 | 40 | ,507 |
| Asertiva | ,921 | 40 | ,505 |

Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad muestra que de 40 encuestados nos ayuda a describir que existe un comportamiento positivo alta entre las variables ya que su nivel de significancia es de 0.05, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula de que no hay diferencia entre las medias y concluimos que sí existe una diferencia significativa.

**Tabla 11**

***Correlación entre la variable estilo de liderazgo y sistema de comunicación***

| | | | Correlación de estilo de liderazgo con: |
|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Sistema de comunicación | Coeficiente de correlación | ,955 |
| | | Sig. (bilateral) | ,508 |
| | | N | 40 |

### 4.2.1. Hipótesis general

**Hipótesis de investigación**

- Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del directivo y el sistema de comunicación que perciben las docentes de Educación Inicial de las I.E. de la zona urbana del Distrito de Yarinacocha - 2023.
- No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del directivo y el sistema de comunicación que perciben las docentes de Educación Inicial de las I.E. de la zona urbana del Distrito de Yarinacocha - 2023.

**Resultados estadísticos**

- Existe una significancia bilateral de 5.8, por lo tanto, existe una correlación significativa alta entre la variable estilos de liderazgo y sistema de comunicación con una muestra de 40 sujetos, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde: si Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del directivo y el sistema de comunicación que perciben las

docentes de Educación Inicial, la correlación puede ser 1 y su concordancia ser nula.

**Tabla 12**

***Correlación entre las dimensiones de estudio de la variable estilo de liderazgo con la variable sistema de comunicación***

| | | | Correlación con el sistema de comunicación: |
|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Liderazgo del directivo liberal | Coeficiente de correlación | ,955 |
| | | Sig. (bilateral) | ,055 |
| | | N | 40 |
| | Liderazgo del directivo autoritario | Coeficiente de correlación | ,964 |
| | | Sig. (bilateral) | ,055 |
| | | N | 40 |
| | Liderazgo del directivo democrático | Coeficiente de correlación | ,967 |
| | | Sig. (bilateral) | ,055 |
| | | N | 40 |

### 4.2.2. Hipótesis específica 1

**Hipótesis de investigación**

- Existe relación significativa entre el liderazgo del directivo liberal con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.
- No existe relación significativa entre el liderazgo del directivo liberal con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.

**Discusión estadística**

- El coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación entre dos variables aleatorias. Para calcular ρ, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden, por ende, nos muestra una significancia bilateral de 5.5, concluyendo que existe una relación positiva modera, desde allí se acepta la hipótesis de investigación que dice: Existe relación significativa entre el liderazgo del directivo liberal con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial y se rechaza la hipótesis nula.

### 4.2.3. Hipótesis específica 2

**Hipótesis de investigación**

- Existe relación significativa entre el liderazgo del directivo autoritario con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.
- No existe relación significativa entre el liderazgo del directivo autoritario con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.

**Discusión estadística**

- Para calcular p, con datos ordenados y reemplazados por su respectivo orden muestran una significancia bilateral de 5.5, es decir

existe una correlación positiva moderada, donde nos permite concluir que se acepta la hipótesis de investigación que dice: Existe relación significativa entre el liderazgo del directivo autoritario con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial y se rechaza la hipótesis nula.

### 4.2.4. Hipótesis específica 3

**Hipótesis de investigación**

- Existe relación significativa entre el liderazgo del directivo democrático con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.
- No existe relación significativa entre el liderazgo del directivo democrático con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.

**Discusión estadística**

- Los datos ordenados muestran que existe información con significancia bilateral de 5.5 es decir existe una correlación positiva moderada que nos permite afirmar la hipótesis de investigación que Existe relación significativa entre el liderazgo del directivo democrático con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial y rechazamos la hipótesis nula.

# CAPÍTULO V

# DISCUSIÓN DE RESULTADOS

## 5.1. CON EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En función a la problemática de nuestra investigación podemos acotar que: el estilo liderazgo con el sistema de comunicación serán pilares y entes fundamentales para el logro de una institución emblemática y de excelencia en el campo educativo, rescatando que la falta de comunicación entre los miembros de una institución dificultad hoy en día a la creación de un clima hostil y no pertinente para el desarrollo de actividades productivas.

Hoy en día la labor del directivo más que de jefe debe ser de líder que posea capacidades y competencias para una comunicación asertiva con todos sus miembros, la falta de comunicación no permitirá ni mucho menos ayudara a los sujetos de acción socializar la línea de acción para la mejora y el desarrollo de una educación de calidad.

Senge (1992), señaló que debe haber una adaptación al entorno por parte de las organizaciones y ello demanda líderes que dirijan y motiven a los miembros y la organización en general para estar a la par de los cambios. En consecuencia, el liderazgo también permitirá desarrollo y madurez organizacional.

El problema de liderazgo directivo con la falta de comunicación permite crear en el ambiente un clima desfavorable para el desarrollo de planes de mejora que ayudaran a formar en el aula aprendizajes significativos, por ello la necesidad de crear en la institución espacios favorables para el desarrollo de una educación de calidad.

## 5.2. CON LOS ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

La investigación de índole internacional podemos destacar a Barba y Delgado (2021), desarrollaron un estudio que lleva como título *"La relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el sistema de comunicación que perciben los docentes de educación inicial del distrito de Napo, Ecuador",* donde se aplicó a una muestra de 120 directores del nivel inicial, recolectando los datos con una encuesta de 20 preguntas dichos datos fueron procesados con la prueba de Pearson para medir su relación, obtenido los siguientes resultados: a) Existe poca investigación sobre, a pesar de contar con Estándares Calidad Educativa que visibilizan esta dependencia. la labor del directivo. b) No pude evaluarse de forma individual o aislada a todas las dimensiones de la gestión escolar, Así mismo menciona que, los instrumentos de evaluación de la labor directiva deben medirse desde el liderazgo de esta labor y su impacto en la mejora del aprendizaje.

De índole nacional tenemos a Valencia (2019) en su trabajo de investigación que lleva como título "Estilos de liderazgo directivo *y el sistema de comunicación que perciben los docentes de educación inicial en la Institución Educativa de Huamachuco, 2019*", tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estas dos variables. La investigación fue de enfoque cuantitativo, básica, de nivel descriptivo, diseño de tipo no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 52 docentes de la I.E. a quienes se aplicó un cuestionario para medir el nivel de correlación entre ambas variables, donde se llegó a las siguientes conclusiones: a) liderazgo directivo y el sistema de

comunicación se considera como el eje principal para el desarrollo de la gestión pedagógica de los docentes ya que, de acuerdo a los parámetros del MINEDU, el docente necesita estar en constante actualización y capacitación, para ello la persona inmediata a capacitar y resolver dudas y dificultades. b) Recomiendan fortalecer el trabajo docente, es el director; éste debe estar preparado en los principales aspectos de pedagogía y, por último, concluyó que existe correlación débil de 0,277, estadísticamente se determinó que existe correlación significativa entre las dos variables de estudio por lo tanto se aceptó la Hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula.

A nivel local tenemos a Barrera (2017), desarrolló un estudio que tiene como título "*Estilo de liderazgo directivo y el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial del instituto superior pedagógico Horacio Zevallos, Pucallpa",* investigación no experimental, correlacional, que tuvo como muestra a 20 maestras que laboran en la institución y se aplicó un cuestionario con 20 preguntas, donde se llegó a las siguientes conclusiones: a) Que el estilo de liderazgo permite el desarrollo de capacidades comunicativas al 100% en el desarrollo de un ambiente adecuado en la institución. b) La comunicación asertiva permite la mejora del ambiente en el aula y en la institución creando un ambiente adecuado entre los actores de la educación. c) El liderazgo directivo se relaciona significativamente con una rho de 0.87 que significa correlación positiva alta entre las variables por lo tanto mientras más eficaz sea el liderazgo directivo mejor será el desempeño de los docentes de educación inicial.

## 5.3. CON LAS BASES TEÓRICAS

Los autores que mejor definen a cada una de las variables tenemos a Chacón (2021) quien define al liderazgo como la función que ocupa una persona que es capaz de tomar decisiones acertadas y asertivas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando e influyendo al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común.

Y a Llamas (2021), que describe al sistema de comunicación como aquel conjunto de elementos donde, mediante un emisor, mensaje y receptor, se produce un proceso comunicativo entre mínimo dos partes.

## 5.4. CON LAS HIPÓTESIS

En relación a las hipótesis específicas de investigación podemos señalar que: El coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación entre dos variables aleatorias. Para calcular ρ, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden, por ende, nos muestra una significancia bilateral de 5.5, concluyendo que existe una relación positiva modera, desde allí se acepta la hipótesis de investigación que dice: Existe relación significativa entre el liderazgo del directivo liberal con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial y se rechaza la hipótesis nula.

Para calcular p, con datos ordenados y reemplazados por su respectivo orden muestran una significancia bilateral de 5.5, es decir existe una correlación positiva moderada, donde nos permite concluir que se acepta la hipótesis de investigación que dice: Existe relación significativa

entre el liderazgo del directivo autoritario con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial y se rechaza la hipótesis nula.

Los datos ordenados muestran que existe información con significancia bilateral de 5.5 es decir existe una correlación positiva moderada que nos permite afirmar la hipótesis de investigación que Existe relación significativa entre el liderazgo del directivo democrático con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial y rechazamos la hipótesis nula.

# CONCLUSIONES

- De acuerdo al objetivo general de la investigación se concluye que si existe relación entre el estilo de liderazgo y el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2023.

- De acuerdo al objetivo específico 1, se concluye que existe una relación positiva moderada entre el liderazgo del directivo liberal con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.

- De acuerdo al objetivo específico 2, se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo del directivo autoritario con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.

- De acuerdo al objetivo específico 3, se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo del directivo democrático con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.

# SUGERENCIAS

Al término del estudio se propicia las siguientes sugerencias:

- A las universidades públicas y privadas, desarrollar pasantías interactivas para la socialización de estilos de liderazgo con el sistema de comunicación.
- A la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Ucayali, propiciar socialización con los estudiantes y maestras de aula para intercambiar ideas y conocimientos para un buen sistema de comunicación en la institución.
- A las Ugeles desarrollar paneles de dialogo con los directivos y sub directivos para propiciar estrategias de trabajo en equipo dentro de la institución.
- Al Gobierno Regional en concordancia con la dirección regional de educación propiciar el trabajo adecuado con los directivos y los docentes para un buen ambiente en la institución.
- Acordar metas con la dirección de educación de Ucayali el fomento de estrategias para el trabajo en equipo y el buen desempeño docente.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela. *Psicoperspectivas*, *9*(2), 34-52.

Barba Miranda, L. C. & Delgado Valdivieso, K. E. (2021). *La relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el sistema de comunicación que perciben los docentes de educación inicial del distrito de Napo, Ecuador.*

Barrera Linares, I. (2017). Estilo de liderazgo directivo y el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial del instituto superior pedagógico Horacio Zevallos, Pucallpa.

Chacón Salhua, Y. M. (2021). El liderazgo. Obtenido de: https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/2021_05_07_20_21_14_yensymar.2002gmail.com_MONOGRAFIA_DEL_LIDERASGO.pdf

Chiavenato, I. (2018). Liderazgo en las organizaciones. Capítulo 16. McGrawHill.

Goena Rodríguez, A. (2015). La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo. Universidad Pontificia Comillas Facultad de Ciencias Económicas y empresariales. Madrid.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. McGrawHill.

Huamán Reyes, M. (2018). Estilos de Liderazgo y el sistema de educación que perciben los docentes de educación inicial en la Institución Educativa N° 10875, del distrito de San Borja, Lima.

Huaranga Cruz, J. (2016). Liderazgo directivo y su relación con el sistema de comunicación que perciben los docentes de educación inicial de la institución educativa Rebañitos, Pucallpa.

Instituto Europeo de Posgrado (2019, 27 de junio). Tipos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático.

Llamas, J. (2021). Sistemas de Comunicación. *Qué es y cómo funciona*. Economipedia. Obtenido de: https://economipedia.com/definiciones/sistemas-de-comunicacion.html

Marín-González, F. (2021). *Los estilos de liderazgo directivo y el sistema de comunicación que perciben los docentes de educación inicial del distrito de Santa Elena Colombia.*

Martins, J. (2022). *¿Qué son los estilos de comunicación? Los 4 estilos de comunicación*. Asana.

Ministerio de Educación (2007). Proyecto Educativo Nacional al 2021. La educación que queremos para el Perú. Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N°2006-9930. Lima – Perú.

Muñoz Rocha, C. I. (2015). Metodología de la investigación. La teoría general del proceso.

Padrón, J. (1996). *Análisis del Discurso e Investigación Social. Temas para Seminario*. Caracas: USR.

Palomino Martínez, E. & Peña Infante, N. (2018). Diccionario Pedagógico.

RED SUMMA – Red Universitaria Virtual Internacional. (2021). Liderazgo: Características de un Líder.

Rodríguez, E. (2016). El liderazgo directivo en la hermenéutica micropolítica de la escuela. *Alteridad. Revista de Educación, 11*(2), 231-239.

Senge, P. (1992). Las cinco disciplinas de Peter Senge. Pensamiento Sistémico. Editorial GRANICA – Barcelona.

Simbron Espejo, S. F. (2016). Estilos de liderazgo directivo y el sistema de educación que perciben los docentes de educación inicial, de la Universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos, Lima.

Terrén Lalana, E. (2013). Estilos *de liderazgo directivo y el sistema de comunicación que perciben los maestros de educación inicial Distrito Senatorial de Bayamón Puerto Rico.*

Valencia García, V. H. (2019). Estilos de liderazgo directivo *y el sistema de comunicación que perciben los docentes de educación inicial en la Institución Educativa de Huamachuco, 2019.*

Vidal Gonzales, O. (2018). Estilos de liderazgo directivo y el sistema de comunicación que perciben los docentes de educación inicial del distrito de Magdalena, Lima.

# ANEXOS

# ANEXO 1

# INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIA SOCIALES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y PEDAGOGIA UNIVERSITARIA



Hola, a continuación, te presentamos un cuestionario que tendrán la característica de ser anónimos, para ello te pedimos que sean lo más sincero o sincera con tu respuesta que nos ayudaran a dar respuestas a la investigación que estoy desarrollando.

Gracias por tu colaboración

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICION | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | SIEMPRE 1 | A VECES 2 | NUNCA 3 |
| Estilo de Liderazgo | Liberal | Rol del directivo | El directivo desempeña un rol pasivo | | X | |
| | | | El directivo asume activamente su papel | | X | |
| | | | El directivo participa y se compromete con el desarrollo de actividades en la institución | X | | |
| | | | El directivo socializa con el grupo de docentes de la institución. | X | | |
| | | | El directivo asume actividades con los integrantes de la institución | | X | |
| | Autoritario | Trabajo del directivo | Líder directivo, asigna tareas a los miembros de la institución de acuerdo a sus habilidades | | X | |
| | | | El directivo diseña por anticipado el plan a desarrollar dictando sus pasos uno por vez | | | X |
| | | | El directivo explica las razones que motivan sus decisiones. | | X | |
| | | | El directivo otorga recompensas por el cumplimiento de actividades | | | X |
| | Democrático | Trabajo en común | El directivo es empático cuando se dan discusiones del grupo | | X | |
| | | | El directivo orienta las decisiones que se asumen en la institución. | | | X |
| | | | El directivo realiza bosquejo de los pasos necesarios para alcanzar los objetivos y pone a discusión. | | | X |
| | | | El directivo asigna tareas y en caso de que surjan trata de obtener en consenso grupal | | X | |

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIA SOCIALES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y PEDAGOGIA UNIVERSITARIA



Hola, a continuación, te presentamos un cuestionario que tendrán la característica de ser anónimos, para ello te pedimos que sean lo más sincero o sincera con tu respuesta que nos ayudaran a dar respuestas a la investigación que estamos desarrollando.

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICION | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | SIEMPRE 1 | A VECES 2 | NUNCA 3 |
| Sistema de Comunicación | Pasivo | Actitud del directivo | El directivo demuestra conformismo ante las ideas, opiniones y sugerencias de los docentes | X | | |
| | | | El director es paciente en la conversación con otros | X | | |
| | | | El directivo no muestra actitud de seguridad ante las acciones a realizar | | X | |
| | Agresivo | Aptitud del líder | Es dominante en sus ideas y preferencias, sin tomar en cuenta las sugerencias de los docentes. | X | | |
| | | | El directivo impone sus ideas sin importar las opiniones de los demás | X | | |
| | | | El directivo no toma en cuenta las opiniones de las docentes | X | | |
| | | | El directivo permite que los demás se opinen respetando el orden. | X | | |
| | Asertiva | Pertinencia del directivo | El directivo demuestra postura adecuada y respeto ante los docentes. | X | | |
| | | | El directivo se muestra empático con todos los miembros de la institución | X | | |
| | | | Expresa sentimientos con claridad y firmeza con todos los miembros de la institución. | | X | |

Gracias por tu colaboración

# ANEXO 2

# MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO**: "**ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN QUE PERCIBEN LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS I.E. DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE YARINACOCHA - 2023"**

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLE | METODOLOGIA |
|---|---|---|---|---|
| **PROBLEMA GENERAL**<br><br>¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo del directivo y el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023?<br><br>**PROBLEMAS ESPECÍFICOS**<br><br>¿Cómo se relaciona el liderazgo del directivo liberal con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023?<br><br>¿Cómo se relaciona el liderazgo del directivo autoritario con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023?<br><br>¿Cómo se relaciona el liderazgo del directivo democrático con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023? | **OBJETIVO GENERAL**<br><br>Determinar la relación entre el estilo de liderazgo del Directivo y el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2023.<br><br>**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**<br><br>Describir como se relaciona el liderazgo del directivo liberal con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.<br><br>Identificar como se relaciona el liderazgo del directivo autoritario con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.<br><br>Describir como se relaciona el liderazgo del directivo democrático con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023. | **HIPÓTESIS GENERAL**<br><br>Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del directivo y el sistema de comunicación que perciben las docentes de Educación Inicial del Distrito de Yarinacocha - 2023.<br><br>**HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**<br><br>Existe relación significativa entre el liderazgo del directivo liberal con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.<br><br>Existe relación significativa entre el liderazgo del directivo autoritario con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023.<br><br>Existe relación significativa entre el liderazgo del directivo democrático con el sistema de comunicación que perciben las docentes de educación inicial de las I.E de la zona urbana del distrito de Yarinacocha - 2023. | **Variable X:**<br>Estilo de liderazgo<br><br>Liberal<br>Autoritario<br>Democrático<br><br>**Variable Y:**<br>Sistema de comunicación<br><br>Pasivo<br>Agresivo<br>Asertivo | **Tipo de investigación:**<br>Pertenece a una investigación básica por lo que es de tipo descriptivo correlacional.<br><br>**Diseño y esquema de investigación:**<br>El diseño de investigación fue no experimental<br><br>**Población**:<br>Estuvo conformada por las I.E. del nivel de inicial ubicadas en la zona urbana del distrito de Yarinacocha con un total de 40 personas<br><br>**Muestra**:<br>100% de la población.<br><br>**Muestreo:**<br>No probabilístico<br><br>**Técnica:**<br>Encuesta<br><br>**Instrumento:**<br>cuestionario<br><br>**Procesamiento de datos:**<br>Programa SPSS ver5sion 26<br>Shapiro-will<br>Prueba de normalidad<br>Contraste de hipótesis – Rho Spearman |

# ANEXO 3

# VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Experto 01: Dra. JESSENIA CHOY SANCHEZ PANDURO**

**TITULO: "ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN QUE PERCIBEN LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS I.E. DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE YARINACOCHA.**

**AUTOR: Br. LUISA SADITH CARREÑO PEREZ**

**Variable 1: Estilo de Liderazgo.**

| Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Nunca | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión. | | Relación entre la dimensión y el indicador. | | Relación entre el indicador y el ítem. | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta. | | |
| | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Liberal Autoritario Democrático | 1. Rol del directivo | 1, 2, 3,4,5 | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 2. Trabajo del directivo | 6,7,8,9 | | | | X | | | X | X | | X | | |
| | 3. Trabajo en común | 10,11,12 ,13 | | | | X | | X | | X | | X | | |

**RESUMEN**

| | Criterios | Si = 1 | | No = 0 | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N° | % | N° | % | N° | % |
| | Relación entre la variable y la dimensión. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |
| | Relación entre la dimensión y el indicador. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |
| | Relación entre el indicador y el ítem. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |
| | Relación entre el ítem y la opción de respuesta. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |

(*) Resumen

Pucallpa 27 de marzo del 2023

JESSENIA CHOY SANCHEZ PANDURO
Doctora en Educación

**Variable 2: Sistema de Comunicación**

| Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Nunca | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión. | | Relación entre la dimensión y el indicador. | | Relación entre el indicador y el ítems. | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta. | | |
| | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Pasivo | Actitud del directivo | 1,2,3 | | | | X | | X | | X | | | | |
| Agresivo | Aptitud del líder | 4,5,6,7 | | | | X | | X | | X | | | | |
| Asertiva | Aptitud del líder | 8,9,10,11 | | | | X | | X | | X | | | | |

RESUMEN

| N° | Criterios | Si = 1 | | No = 0 | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N° | % | N° | % | N° | % |
| 1 | Relación entre la variable y la dimensión. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |
| 2 | Relación entre la dimensión y el indicador. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |
| 3 | Relación entre el indicador y el ítem. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |
| 4 | Relación entre el ítem y la opción de respuesta. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |

(*) Resumen

Pucallpa 27 de marzo del 2023

DRA. JESSENIA CHOY SANCHEZ PANDURO
Doctora en Educación

**Experto 01: Dr. JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ**

**TITULO: "ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN QUE PERCIBEN LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS I.E. DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE YARINACOCHA.**

**AUTOR: Br. LUISA SADITH CARREÑO PEREZ**

**Variable 1: Estilo de Liderazgo.**

| Dimensión | Indicador | Items | Opción de respuesta | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Nunca | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión. | | Relación entre la dimensión y el indicador. | | Relación entre el indicador y el ítem. | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta. | | |
| | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| A. Liberal<br>B. Autoritario<br>C. Democrático | 1. Rol del directivo | 1, 2, 3,4,5 | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 2. Trabajo del directivo | 6,7,8,9 | | | | X | | | X | X | | X | | |
| | 3. Trabajo en común | 10,11,12 ,13 | | | | X | | X | | X | | X | | |

**RESUMEN**

| N° | Criterios | Si = 1 | | No = 0 | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N° | % | N° | % | N° | % |
| 1 | Relación entre la variable y la dimensión. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |
| 2 | Relación entre la dimensión y el indicador. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |
| 3 | Relación entre el indicador y el ítem. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |
| 4 | Relación entre el ítem y la opción de respuesta. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |

(*) Resumen

Pucallpa 27 de marzo del 2023

**Dr. JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ**
Doctor en Educación

**Variable 2: Sistema de Comunicación**

| Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Nunca | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión. | | Relación entre la dimensión y el indicador. | | Relación entre el indicador y el ítems. | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta. | | |
| | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Pasivo | Actitud del directivo | 1,2,3 | | | | X | | X | | X | | | | |
| Agresivo | Aptitud del líder | 4,5,6,7 | | | | X | | X | | X | | | | |
| Asertiva | Aptitud del líder | 8,9,10,11 | | | | X | | X | | X | | | | |

RESUMEN

| N° | Criterios | Si = 1 | | No = 0 | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N° | % | N° | % | N° | % |
| 1 | Relación entre la variable y la dimensión. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |
| 2 | Relación entre la dimensión y el indicador. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |
| 3 | Relación entre el indicador y el ítem. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |
| 4 | Relación entre el ítem y la opción de respuesta. | 3 | 100% | | | 3 | 100% |

(*) Resumen

Pucallpa 27 de marzo del 2023

**Dr. JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ**
Doctor en Educación

# ANEXO 4

# CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

**RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD**

**VARIABLE:** SISTEMA DE COMUNICACIÓN.

**Confiabilidad de Cronbach**

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S^2}{S^2}\right)$$

**Niveles de confiabilidad**

| Rangos | Magnitud |
|---|---|
| 0,81 a 1,00 | Muy alta |
| 0,61 a 0,80 | Alta |
| 0,41 a 0,60 | Moderada |
| 0,21 a 0,40 | Baja |
| 0,01 a 0,20 | Muy Baja |

| Aspectos | Sujetos | Ítems | Grado de confiabilidad |
|---|---|---|---|
| Dimensión 1: Pasivo | 16 | 3 | 0.77 |
| Dimensión 2: Agresivo | 16 | 4 | 0.81 |
| Dimensión 3: Asertiva | 16 | 3 | 0.86 |
| **Variable O Baremos** | **16** | **10** | **0.88** |

**Fuente:** Bases de datos de la aplicación del cuestionario del Sistema de comunicación de la muestra piloto.

**Interpretación:** El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó en la variable Sistema de Comunicación fue de 0.88, en la confiabilidad por dimensiones; en la dimensión 1: Pasivo, arrojó 0.77, en la dimensión 2: Agresivo, arrojó 0.81, en la dimensión 3: Asertiva, arrojó 0.86; por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 04 de setiembre del 2023



Cristina Zúñiga Matos

**RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD**

**VARIABLE:** ESTILO DE LIDERAZGO

## Confiabilidad de Cronbach

$$\propto = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S^2}{S^2}\right)$$

**Niveles de confiabilidad**

| Rangos | Magnitud |
|---|---|
| 0,81 a 1,00 | Muy alta |
| 0,61 a 0,80 | Alta |
| 0,41 a 0,60 | Moderada |
| 0,21 a 0,40 | Baja |
| 0,01 a 0,20 | Muy Baja |

| Aspectos | Sujetos | Items | Grado de confiabilidad |
|---|---|---|---|
| Dimensión 1: Liberal | 16 | 5 | 0.85 |
| Dimensión 2: Autoritario | 16 | 4 | 0.84 |
| Dimensión 3: Democrático | 16 | 4 | 0.83 |
| Variable O Baremos | 30 | 30 | 0.94 |

**Fuente:** Bases de datos de la aplicación del cuestionario de Gestión Educativa de la muestra piloto.

**Interpretación:** El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó en la variable Estilo de Liderazgo fue de 0.94, en la confiabilidad por dimensiones; en la dimensión 1: Liberal, arrojó 0.85, en la dimensión 2: Autoritario arrojó 0.84, en la dimensión 3: Democrático, arrojó 0.83; por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 04 de agosto del 2023

Activar Windows
Ve a Configuración para

Cristina Zúñiga Matos
DNI 20054008

# ANEXO 5

# SOLICITUD Y CONSTANCIA DE HABER APLICADO EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

**Pucallpa, 04 de setiembre de 2023.**

**CARTA Nº 001 - 2023- L.S.C.P**

**Elisa Rosario Chamorro Orihuela**

**Director de la Institución Educativa Inicial 399 NIÑO DIOS**

**ASUNTO: SOLICITO APLICAR INSTRUMENTOS PARA MEDIR LAS VARIABLES DE ESTUDIO.**

Luisa Sadith Carreño Pérez, identificada con D.N.I. 00125301, estudiante de la escuela posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, me presento ante usted muy respetuosamente y expongo lo siguiente:

Teniendo que desarrollar el proyecto de tesis titulado: **"ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN QUE PERCIBEN LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS I.E. DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE YARINACOCHA-2022"**, ya siendo conocedor del título del proyecto de tesis en mención y perteneciendo su institución educativa dentro de la jurisdicción de mi muestra de estudio; solicito a usted, que se me conceda el apoyo y el permiso para el ingreso a la institución educativa el cuál usted dirige para poder aplicar los instrumentos para medir las variables de estudio en mención, que será dirigida a los docentes del nivel Inicial para el respectivo recojo de información mediante los datos de dichos instrumentos, me es preciso mencionar que al finalizar el trabajo de estudio, la dirección deberá emitir una constancia de haber hecho la aplicación de la investigación a la interesada para fines pertinentes.

Pido a Ud. Sra. directora que acceda mi petición.

Por lo cual adjunto los siguientes documentos:

1. Copia de D.N.I.
2. Resolución de Aprobación de Asesor
3. Resolución de aprobación de Jurado.
4. Cuestionario para Evaluar Estilo de Liderazgo.
5. Cuestionario para Evaluar Sistema de comunicación.

Atentamente,

Luisa Sadith Carreño Pérez

Elisa R. Chamorro Orihuela
C.M. N° 1026708318
DIRECTORA

Recibido
04/09/23

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 399 "NIÑO DIOS"

# CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL Nº 399_ NIÑO DIOS DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE YARINACOCHA. QUE AL FINAL SUSCRIBE:

## HACE CONSTAR:

Que, la estudiante de la escuela posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, Luisa Sadith Carreño Pérez, con DNI: 00125301, aplicó los instrumentos de su proyecto de tesis titulado; **"ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN QUE PERCIBEN LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LAS I.E. DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE YARINACOCHA-2022",** dichos instrumentos aplicados han sido desarrollado de manera satisfactoria del año lectivo 2023 en nuestra Institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los casos que estime pertinente.

Yarinacocha, 05 de setiembre del 2023.

Lic. Elisa R. Chamorro Ordinola
C.M N° 1020708310
DIRECTORA

# ANEXO 6

# EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



