

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Desapego y liderazgo directoral en las Instituciones Educativas del
Distrito de Machacuay, Provincia de Castilla, de la Región Arequipa
en el año 2015**

Para optar el grado académico de maestro en:

Gerencia e Innovación Educativa

Autora:

Bach. Victoria Beatriz NAYHUA GAMARRA

Asesor:

Dr. Isaac Sicilio CORDOVA BALDEON

Cerro de Pasco – Perú - 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Desapego y liderazgo directoral en las Instituciones Educativas del
Distrito de Machahuay, Provincia de Castilla, de la Región Arequipa
en el año 2015**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

**Dr. Orlando CAMPOS SALVATIERRA
PRESIDENTE**

**Dr. Guillermo GAMARRA ASTUHUAMAN
MIEMBRO**

**Dr. Marcelino Erasmo HUAMÁN PANÉZ
MIEMBRO**

DEDICATORIA

A Dios por regalarme la vida y fortaleza a mis padres que me dieron la vida y ejemplo de perseverancia. A José mi esposo por su apoyo y Katherine mi amada hija por haberme motivado para seguir superándome profesional mente por ser la verdadera razón para emprender nuevos retos

Victoria Beatriz

RECONOCIMIENTO

Aprovecho este espacio para manifestar mi más sincero reconocimiento a:

Los directores de las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa por haberme brindado todas las facilidades y apoyo para desarrollar esta investigación.

Mis colegas de la sección de maestría por haber compartido sus conocimientos y experiencias sobre investigación educativa, la misma que fue de gran utilidad para desarrollar el presente estudio.

Los docentes de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por sus sabias enseñanzas en metodología de la investigación científica y estadística aplicada a la investigación, los cuales han servido de mucho para abordar con mayor firmeza el presente estudio.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015. El presente estudio es de tipo correlacional, porque estuvo orientado a determinar la relación que existe entre desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas de la provincia de Castilla Media, de la región Arequipa. La población fue de 12 colegios. El muestreo fue no probabilístico de tipo intencional, en base a los directores que tuvieron mejor disposición de ayuda. El método que orientó el desarrollo de esta investigación fue el descriptivo. Donde primero se realizó la medición de la variable desapego a través de una escala, luego se realizó la medición de la variable liderazgo directoral a través de un cuestionario. Para la cual se aplicaron dos cuestionarios. Para la validación de los instrumentos de investigación se contó con el análisis de tres expertos; la escala sobre desapego obtuvo un coeficiente promedio de valoración de 79% y el cuestionario sobre liderazgo directoral obtuvo un coeficiente promedio de valoración de 81%. En ambos casos indican que los instrumentos en referencia son válidos.

Luego de haber evaluado la hipótesis principal a través del test Chi cuadrada con un nivel de significancia del 0,05, se demostró que existe relación significativa entre desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas consideradas en estudio. Teniendo los siguientes resultados: Para el objetivo general existe correlación aceptable entre desapego y liderazgo directoral, ya que el coeficiente de correlación hallada es de $r = 0,657$. Asimismo, los resultados para el primer objetivo específico existen correlación moderada entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,550$. De igual manera los resultados del segundo objetivo específico refieren que existe correlación moderada entre superación de frustración y liderazgo directoral, donde se obtuvo el coeficiente de correlación de $r = 0,495$.

Palabras clave: Desapego - Liderazgo directoral

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between detachment and directorial leadership in educational institutions in the district of Machahuay, province of Castilla, in the Arequipa region in 2015. The present study is of a correlational type, because it was aimed at determining the relationship between detachment and directorial leadership in educational institutions in the province of Castilla Media, in the Arequipa region. The population was 12 schools. The sampling was non-probabilistic of an intentional type, based on the directors who were better available to help. The method that guided the development of this research was descriptive. Where first the measurement of the detachment variable was carried out through a scale, then the directorial leadership variable was measured through a questionnaire. for which two questionnaires were applied. For the validation of the research instruments, the analysis of three experts was counted; the scale on detachment obtained an average valuation coefficient of 79% and the questionnaire on directorial leadership obtained an average valuation coefficient of 81%. In both cases they indicate that the instruments in question are valid.

After having evaluated the main hypothesis through the Chi-square test with a significance level of 0.05, it was shown that there is a significant relationship between detachment and directorial leadership in the educational institutions considered in the study. Having the following results: For the general objective, there is an acceptable correlation between detachment and directorial leadership, since the correlation coefficient found is $r = 0.657$. Likewise, the results for the first specific objective exist moderate correlation between productive coping and managerial leadership, where a correlation coefficient of $r = 0.550$ was obtained. Similarly, the results of the second specific objective indicate that there is a moderate correlation between overcoming frustration and managerial leadership, where the correlation coefficient of $r = 0.495$ was obtained.

Keywords: Detachment Directorial leadership

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual en la que vivimos siempre está promoviendo la acumulación de objetos haciendo que nuestra seguridad y nuestra identidad está basada en lo que tenemos y no en lo que somos. De esta forma nos volvemos dependientes de lo material y queremos tener cada vez más para ser felices sin darnos cuenta que la verdadera felicidad no está en cuanto poseamos si en cuan capaces somos de dejar ir lo que tenemos para dárselo a quien verdad lo necesita ese es una muestra de desapego dejar ir lo que ya no necesitamos.

La capacidad de liderazgo hace que un líder pueda incentivar en los miembros de su equipo metas que ayuden a lograr las metas que se tienen en equipo. Para poder lograr que las personas a tu cargo se identifiquen de tal manera con el trabajo de la organización es necesario un ambiente agradable donde el personal se sienta incentivado y motivado y generar así un ambiente laborar adecuado.

Un buen liderazgo viene con la confianza y con la entrega de responsabilidades, confiar ese poder en las personas detrás o debajo de ti. Mientras más exitosos deseemos ser, más tenemos que buscar una manera de compartir parte de esa presión y control con las personas debajo de nosotros, y motivarlas a hacer lo mismo con aquellos debajo de ellos, y así sucesivamente.

El universo funciona de tal manera, que un poquito de todo lo que tenemos y en lo que trabajamos no puede ser para nosotros, ser disfrutado, aprovechado o usado por nosotros. Tratar de acaparar todo sólo hace las cosas más pequeñas.

En concordancia a las ideas precisadas en los párrafos anteriores, se planificó y desarrolló la investigación titulada: “Instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015”, cuyo informe se encuentra dividida en cuatro capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I: denominado *Problema de investigación*. Aquí se precisan aspectos como: Planteamiento del problema, Formulación del problema, Justificación por la cual

se realizó el estudio, Limitaciones que hubo lugar, antecedentes de investigación relacionados al tema de estudio y Delimitación de objetivos de investigación.

Capítulo II: denominado *Marco teórico*. En esta parte del informe se destacan las bases teóricas de las variables consideradas en estudio como: desapego y liderazgo directoral. Asimismo, se presenta la definición de términos básicos.

Capítulo III: denominado *Marco metodológico*. En este apartado se presentan aspectos como: Formulación de hipótesis, Variables consideradas en estudio, definición conceptual y operacional de las variables, Tipo de estudio, Diseño de investigación, Delimitación de la población, y muestra; método específico de investigación, Técnicas e instrumentos de recolección de datos y método de análisis de datos.

Capítulo IV: denominado *Resultados*. En esta sección se presentan aspectos como: Descripción de los instrumentos de recolección de datos utilizados en el estudio, Resultados generales por objetivos y Pruebas de hipótesis.

En la parte final del informe se destacan las Conclusiones, Recomendaciones, Referencia bibliográfica y Anexos que contienen evidencias que respaldan la calidad del estudio.

La Autora.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA	
RECONOCIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLA	
ÍNDICE DE GRÁFICO	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos.....	4
1.4. Formulación de objetivos.....	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Justificación de la investigación	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	7
2.2. Bases teóricas – científicas	9
2.3. Definición de términos básicos	25
2.4. Formulación de hipótesis	26
2.4.1. Hipótesis general	26
2.4.2. Hipótesis específicas.....	26
2.5. Identificación de variables	27
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.....	27

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	29
3.2. Métodos de investigación.....	29
3.3. Diseño de investigación	30
3.4. Población y muestra	30
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	32
3.7. Tratamiento estadístico	32
3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	32
3.9. Orientación ética	33

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	34
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	35
4.3. Prueba de hipótesis general	38
4.4. Discusión de resultados.....	46

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

- Anexo 01: Instrumentos de Recolección de Datos
- Anexo 02: Procedimiento de Validez y Confiabilidad
- Anexo 03: Matriz De Consistencia

ÍNDICE DE TABLA

	Pág.
Tabla 1: Definición Operacional de la variable Desapego.....	28
Tabla 2: Definición Operacional de la variable Liderazgo Directoral	28
Tabla 3: Población y Muestra.....	31
Tabla 4: Técnicas e Instrumentos de las variables	31
Tabla 5: Validación de los instrumentos por los expertos.....	33
Tabla 6: Escala sobre desapego.....	35
Tabla 7: Las dimensiones: Afrontamiento productivo y superación de frustración.....	35
Tabla 8: Cuestionario sobre Liderazgo Directoral	36
Tabla 9: Sobre intensidad de correlación de variables	36
Tabla 10: Resultados para el objetivo general.....	37
Tabla 11: Prueba de hipótesis general	39
Tabla 12: Resultados para el objetivo específico 1	40
Tabla 13: Prueba de hipótesis específico 1	42
Tabla 14: Resultados para el objetivo específico 2	43
Tabla 15: Prueba de hipótesis específico 2	45

ÍNDICE DE GRÁFICO

	Pág.
Gráfico 1: Resultados para el objetivo general.....	37
Gráfico 2: Resultados para el objetivo específico 1	41
Gráfico 3: Resultados para el objetivo específico 2	44

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Actualmente se está evidenciando la necesidad y demanda de mejorar la gestión escolar y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico; así mismo se observa un mayor nivel de exigencia en el desempeño de los directivos y la calidad del servicio educativo que éstos prestan, pues la capacidad de mejorar de una institución educativa depende de directivos con liderazgo que contribuyan a dinamizar, apoyar y animar el desarrollo de las instituciones a su cargo.

En este sentido, diferentes autores como (Bolman y Deal, 1992) sostienen que la forma de actuar de los líderes afecta al ambiente y la cultura de cómo se organiza el sistema escolar, y que ésta guía el sentido que los miembros dan a su trabajo y su predisposición hacia el cambio y la mejora. En contraposición con décadas anteriores donde el liderazgo se le emparejaba con términos como

autoritarismo o burocracia; hoy el líder se caracteriza por su visión de futuro y su capacidad de innovación y gestión de cambios.

A nivel individual se requiere un director con liderazgo pedagógico que demuestre capacidad para conducir a su equipo de docentes, más autónomas, más flexibles y con capacidad de tomar decisiones oportunas en el marco de su buen desempeño.

Sin embargo, el liderazgo sigue siendo uno de los temas más controvertidos en el campo de la elaboración teórica, en el de las políticas educativas y prácticas concernientes a la organización de las instituciones educativas. A pesar de esta falta de acuerdo, nadie niega que existen diferencias claras entre el funcionamiento y satisfacción de un grupo liderado y el de aquel en el que se produce ausencia de líder. Llanos (2008). Esto quiere decir que, al ejercer el liderazgo, debe haber compromiso, capacidad para conducir a pesar de las diferencias que puedan existir. A la hora de analizar la mejora de una institución educativa y la calidad de la educación, depende de manera notable de directivos con liderazgo y de docentes que quieren mejorar su práctica docente.

Esta nueva forma de liderazgo recibe los calificativos de transformacional y visionario. Sobre esto, Leithwood (2004), esto significa que los directivos con el liderazgo pedagógico, debe poner todo su esfuerzo por mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Entre las causas que se destacan a la falta de liderazgo de los directores, se observa el apego que tienen, por rutinización en las prácticas que se realizan cotidianamente, la ausencia de liderazgo, la falta de iniciativa para proponer cambios y un bajo nivel de aprendizaje de los estudiantes. El liderazgo de los

directivos aun no es evidente en algunas instituciones educativas. A pesar de que algunos directivos ponen todo su esfuerzo y se involucran para lograr la mejora educativa; este proceso de liderazgo del directivo no es valorado dentro de la sociedad y del equipo de docentes, existe una resistencia al cambio, al desapego.

Por tal motivo se ha realizado este estudio exploratorio sobre las variables desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas de la provincia de Castilla Media, de la región Arequipa en el año 2015, encontramos los siguientes problemas:

- La mayoría de los directores no se atreven a romper las reglas de juego que ha estipulado el Ministerio de Educación.
- Muchos directores piensan que cuando afrontan nuevos retos les puede ir mal y nadie le ayudará.
- Casi todos los directores consideran que la responsabilidad asumida es muy estresante.
- Muchos directores no demuestran buenos ejemplos ante los docentes, padres de familia y estudiantes.
- Un considerable grupo de directores tiene problemas con algunos docentes.
- La mayoría de los directores se quejan de los profesores, padres de familia y de los estudiantes.
- Gran parte de los directores no han logrado desarrollar las instituciones educativas que les tocó dirigir.

1.2. Delimitación de la investigación

a. Circunscripción espacial

- Región: Arequipa

- Provincia: Castilla
- Distrito: Machahuay

b. Circunscripción temporal

El desarrollo del presente proyecto tuvo una duración aproximada de 9 meses desde noviembre del 2015 a julio del 2016.

c. Sujetos

Directores de las instituciones educativas consideradas en estudio.

d. Contenido

- Variable 1: Desapego
- Variable 2: Liderazgo directoral

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015?
- ¿Qué relación existe entre superación de frustración y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.
- Determinar la relación que existe entre superación de frustración y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

1.5. Justificación de la investigación

a. Justificación teórica

Esta investigación posee justificación en este rubro por lo que las bases teóricas sobre las variables desapego y liderazgo directoral fueron desarrolladas con cierta amplitud y con el soporte de bibliografía actualizada. Y servirán como fuente de consulta para estudiantes y profesionales del campo de la educación.

b. Justificación metodológica

Consideramos que esta investigación posee justificación en este aspecto por lo que la metodología desarrollada, podrá servir para guiar otros estudios educativos de carácter correlacional. Asimismo, consideramos que el método

utilizado para lograr la validez de los instrumentos puede ser compartido por otros investigadores.

c. Justificación práctica

El desarrollo de esta investigación tiene justificación práctica, por lo que los resultados que se obtuvieron pueden ser utilizados por docentes y autoridades educativas que aspiran a ser futuros directores de instituciones educativas de calidad.

d. Justificación legal

El desarrollo de esta investigación tiene justificación legal por lo que con ello se pretende optar el grado académico de Maestro con mención en Gerencia e Innovación Educativa, de conformidad al Reglamento de Grados de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

1.6. Limitaciones de la investigación

En el momento de esta investigación se tuvieron varias dificultades, a continuación, precisamos algunas de ellas que no fueron posibles superarlos:

- a. Limitado número de profesionales especializados con grado de maestría o de doctor en nuestro medio, para que nos puedan asesorar en forma completa y oportuna en la investigación.
- b. Escasa disponibilidad de tiempo para dedicarnos a investigar sobre las variables e instrumentos, por la recargada responsabilidad que tenemos como docentes en actividad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Moreno García, R. (2011) en su estudio sobre los estilos de apego de los profesores y su percepción de sus relaciones con los estudiantes, utilizó un diseño del estudio es observacional, no experimental obtuvo los siguientes resultados: la influencia de apego que demuestra el profesor influye en la calidad de las relaciones profesor-alumno. Sí bien los análisis de varianza nos mostraban relaciones significativas entre el estilo de apego y la calidad de las relaciones profesor-alumno, los análisis obtenidos a través del modelo multinivel no nos confirman esta relación. Solamente encontramos asociación entre el estilo de apego preocupado y la percepción de dependencia.

Thais Alonso (2010) realizó un estudio cualitativo sobre el desapego y la felicidad donde determina de donde se origina el apego y en qué consiste el

desapego, recomendando mantenerse vigilantes a las situaciones que nos ponen en riesgo nuestra felicidad estas situaciones son a causa del apego a las personas o cosas materiales.

Reyes Flores, Nilo (2009), realizó un estudio sobre “Liderazgo directivo y desempeño docente con el fin de determinar la relación entre las formas de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de la I.E. de la Región Callao en el distrito de Ventanilla en el 2009. Teniendo una población de 40 profesores, dando como resultado la no correlación entre los aspectos estudiados y se concluye que el desempeño docente es influenciado por los factores, como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc., y que el liderazgo del director es un factor más.

Zárate Ramírez, Dilma (2011), realizó un estudio sobre “Liderazgo directivo y el desempeño docente donde se concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en Primaria los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto. También se concluye que hay una correlación lineal entre el liderazgo del director los docentes y alumnos.

Nóchez, Mario (2013), realizó una investigación sobre “Liderazgo pedagógico del director/a y su incidencia en la calidad de la educación en el aula”. Redactando un artículo donde concluyo que es fundamental contar con política educativa donde lo más importante sea el proceso pedagógico, para esto se necesita realizar reformas desde el aula, donde los protagonistas sean el director/a, docentes, padres de familia y estudiantes. Solo cuando el director o directora sean motivadores con compromiso convicción en su liderazgo pedagógico y trabajen en

equipo con la comunidad educativa, se estará incidiendo en el mejoramiento de la calidad de la educación.

González, Freddy (2011) realizó un estudio sobre “El director como líder”, en ella formuló las siguientes conclusiones.

El liderazgo del directivo está relacionado con el clima institucional, a razón del coeficiente de correlación rho Spearman = ,755 que indica que es una relación positiva de magnitud fuerte y un valor $p = ,000$ menor al nivel de $p = ,05$ por lo que se rechazó la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna infiriendo que las características del liderazgo del directivo están relacionadas con la percepción sobre el nivel del clima institucional.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Apego y Desapego

2.1.1.1. Desapego

El desapego es la capacidad que genera un individuo a no establecer losos profundos con personas o cosas que le generen dependencia.

El ser una persona con la capacidad de desapego no quiere decir que no tengas la habilidad para expresar afecto, amor ser empático sino todo lo contrario esto te hace una persona que entiende que hay momentos en los que tienes que dejar ir ya sea un a persona o cosa porque esta te hace daño y no te deja crecer. (Castro, 2015).

2.1.1.2. Apego

El apego es la relación que establece un individuo desde su infancia, este vínculo emocional en los primeros años es hacia los padres con los que

establecen estos lazos de dependencia este fenómeno fue estudiado por Bowlby quien fue el pionero en el estudio del Apego.

El apego se da en nuestra sociedad y muchas veces es la necesidad innata de las personas a tener una seguridad y respaldo emocional que te brinda estar junto a esa persona, obtener una cosa que tanto deseas o lograr tener (Corbin, 2013).

El apego a sido objeto de investigación de muchos psicoterapeutas como (Harlow 1958, 1962, 1965) que estudio el comportamiento de monos en sus lazos afectivos donde concluyo que estos no solo se limitaban a una relación alimenticia si no que el momento de la lactancia era de demostraciones de afecto.

En definición Bowlby (1973) nos indica que el apego como cualquier forma de actuar da como resultado el que un individuo quiera mantenerse cerca de otro individuo del cual disfruta de su cercanía, que suele verlo como más seguro que él.

2.1.1.3. Importancia del desapego

Cuando nos referimos a la importancia del desapego en la vida cotidiana nos referimos a la capacidad de dejar ir para alcanzar la felicidad y como dejar ir dará la felicidad ya que no estaremos sujetos a un consumismo innecesario donde se genera la compulsión de comprar cosas que no necesitamos solo por el hecho de vivir de apariencias. En el ámbito emocional el dejar ir nos ayuda a ser generosos sin interés esto quiere decir que seremos capaces de dar afecto, ayudar, apoyar las personas sin esperar que estas nos devuelvan el favor o que muestren de alguna manera su

gratitud. Es decir, actuaremos sin ningún interés solo por el gusto de hacerlo. (PSICOLOGIA, 2014).

Cuando logremos el verdadero desapego veremos la vida en todo su conjunto sin angustiarnos por las cosas materiales, ni por las ingratitudes de las personas que queremos porque no actuaremos por interés. (Purohit, 2020).

2.1.1.4. Ley del desapego

La Ley del Desapego es aquella que muestra los cimientos a las personas, que, para obtener cosa en el mundo físico, es preciso renunciar al apego que se tiene por estas.

- **Primera Ley del Desapego: Eres responsable de ti mismo**

Esta es el la más importante el sentido de responsabilidad con uno mismo donde te haces cargo de tus acciones, sentimiento y valores sabiendo que eres tú el que afrontara los éxitos, los fracasos, las penas solo no habrá otras personas, además de ser tú el que te encargas de construir tu felicidad sin que esta dependa de otros. Sin dejar de hacer lo que te gusta por comentarios de otros.

- **Segunda ley del desapego: Vive el presente, acepta y asume tu realidad**

Esta segunda ley nos enseña a centrarnos en lo que está pasando en este momento no estar sumergidos en lo que paso y que si no hubiera sido así todo sería mejor vivir en el pasado no nos deja avanzar ni ser felices no podemos asumir nuestra realidad y lo que tenemos por hacer no dejamos ir el pasado y esto nos retrasa y adormece. Disfruta tu presente.

- **Tercera Ley del Desapego: Fomenta la libertad, y permite ser libre también a los demás**

La mejor forma de vivir la libertad es experimentando el desapego esto no quiere decir desligarnos del amor y los afectos hacia los demás si no quiere decir que amemos sin miedo a no ser correspondidos sin cadenas.

- **Cuarta Ley del Desapego: Asume que la pérdida va a suceder tarde o temprano**

Aceptar que todo tiene un fin pensar en esto genera angustia, ansiedad porque no estamos preparados para dejar ir y cuando este sucede es desgarrador la perdida. Pero si somos conscientes de que tarde o temprano las personas que queremos partirán, se alejaran cambiaran no nos afectara porque ya estamos preparados. (Mojica, 2016).

2.1.1.5. El desapego clave para la felicidad

De esta manera el desapego es fundamental para la felicidad ya que nos enseñan a disfrutar lo que tenemos sin temor a la perdida y no angustiarnos por lo que aún no tenemos. La felicidad depende netamente de nosotros y no de factores externos, depende de que estemos preparados para asumir con responsabilidad nuestra vida sin esperar que otros nos sostengan; o sean nuestra fuerza, asumir la libertad que nos da el dejar ir, estar preparados para experimentar la perdida y superarla saliendo adelante. (Esgueva, 2013).

2.1.1.6. Procrastinación

Es el remplazo de alguna acción o actividad por otras más divertidas o agradables y porque muchas veces no es necesario realizarlas en ese momento. Por ejemplo: tienes que realizar la sesión de aprendizaje, pero

antes decides descansar un rato porque todavía es temprano pero cuando despiertas el tiempo ha pasado y te preocupas porque no acabaras a tiempo y sigues desperdiciando el tiempo reduciendo tu eficiencia en tu trabajo.

Estrategias para combatir la procrastinación:

- **Reducir las tentaciones:** para esto debes mantener alejado de tu vista todo aquello que te distrae.
- **Dividir la tarea en pequeñas tareas que puedas resolver poco a poco:** Esto se debe realizar por prioridad y con tiempo.
- **Romper la barreda del primer minuto:** lo más necesario es vencer la tentación en primer minuto una vez logrado esto podrás realizar el trabajo con firmeza.
- **Evita los argumentos auto absolutorios o auto permisivos:** no hay que poner excusas y justificar la pérdida del tiempo pensando que todavía no es la hora para presentar el trabajo.
- **Recompénsate por haber hecho la tarea:** asociar la tarea con que al finalizar podrás obtener una recompensa el trabajo será menos tedioso.
- **Date un pequeño descanso al concluir cada una de las tareas parciales:** para que el trabajo no resulte agotador lo más adecuado es darse un tiempo cada vez que se termina una las sub tareas.
- **Cuando tomes una decisión, comunícala:** cuando las personas implicadas saben que has programado un tiempo te ayudara para cumplir con lo planeado. (Garcia, 2019).

2.1.1.7. El miedo

Es la acción que demostramos ante una amenaza o peligro, el miedo puede ser obtenido por distintos medios:

- A través de la cultura.
- Por aprendizaje vicario
- Por condicionamiento clásico

Cuando sentimos miedo creemos que tenemos una baja capacidad de control y de predicción. No obstante, consideramos que necesitamos hacerle frente de manera inminente y para ello, movilizamos toda una serie de comportamientos. Siempre evitamos y/o escapamos de aquello que nos produce ese temor. (DISCAPNET, 2015).

2.2.2. Liderazgo directoral

2.2.2.1. Liderazgo pedagógico

Los directores son los líderes de las instituciones educativas; llamadas en diferentes maneras en los diferentes contextos como escuelas; colegios, centros escolares, liceos, instituciones educativas, etc.; y que son ellos con su estilo y su liderazgo harán que el colegio cumpla las metas y objetivos planteados en su PEI de la institución.

Los directores son los responsables de la gestión pedagógica, administrativa y su buen liderazgo hará que la institución educativa alcance los metas trazados por la institución para el logro de los aprendizajes de los estudiantes (Garbanzo & Orosco, 2010).

Al respecto el MINEDU (2014, p.14) señala: “La reforma de la escuela requiere el rol directivo desde un enfoque de liderazgo pedagógico,

un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico”.

En el contexto donde los directores son los responsables en el aprendizaje de los estudiantes, comprometiendo a los padres de familia para que asistan a sus hijos en las actividades escolares, acompañando reflexivamente a los docentes para mejorar sus prácticas pedagógicas. Ello implica comprometerse y promover:

- La motivación de los maestros.
- El desarrollo de las habilidades y capacidades docentes.
- El mejoramiento de las condiciones de trabajo en las cuales realizan sus labores

Según el (MINEDU, 2013, p.10).

2.2.2.2. Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es la que esta cimentada en la formación de equipo y con la comunidad educativa en los diferentes niveles de una organización para lograr un cambio para mejor.

Torrecilla, F. (2004) manifiesta que los líderes transformacionales ofrecen beneficios e incentivos para motivar a su equipo de trabajo a comprometerse con la meta, además de dar oportunidades de desarrollarse profesionalmente desarrollar más su potencial laboral.

Mensajero, T. (2003). Refiere que el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar

alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un todo. En este mandato, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de trabajo.

Bernard (1985), propuso una teoría del liderazgo transformacional que se suma a los conceptos iniciales de (Burn 1978). A un líder transformacional se le mide por la influencia que tiene en su comunidad educativa y en los aliados estratégicos. La líder transformacioncita inspira confianza, admiración, lealtad y respeto. El líder transforma y motiva a los seguidores. Además, la líder transformacioncita muestra nuevas formas de trabajo, mientras identifica nuevas oportunidades.

Las características que encontramos en un líder transformacional son:

- 1. Consideración individual:** actúa como un mentor o guía, para el que lo sigue. También escucha las preocupaciones y necesidades de su equipo de trabajo. El líder se sabe poner en el lugar del otro y tiene una comunicación horizontal planteando nuevos desafíos a su grupo de trabajo. De la misma manera el líder sabe valorar las nuevas ideas que su equipo de trabajo ofrece que cada seguidor puede aportar al equipo. Los seguidores tienen la voluntad y aspiraciones de desarrollo personal y tienen la motivación intrínseca para sus tareas. Bernard, G. (1985).
- 2. Estimulación intelectual:** el líder no da la solución a las situaciones problemáticas si no hace que su equipo de trabajo desarrolle las ideas y generen soluciones. De esta forma el líder forma personas independientes capaces de tomar decisiones para solucionar dificultades

sin presencia del líder. Para un líder así cada momento es una oportunidad para seguir aprendiendo.

3. **Una motivación inspiradora:** es la capacidad del líder de motivar a su equipo de trabajo por la búsqueda de una meta colectiva. Para de esta manera el líder con su equipo de trabajo se una para desarrollar los proyectos de la institución, comunicar optimismo acerca de los objetivos de futuro, y proporcionar el significado de las tareas de mano a mano. La inspiración es lo que mueve a un equipo de trabajo y esta solo puede ser dada por el líder y su capacidad de transmitir. Según Bernard, G. (1985).
4. **Liderazgo con visión de futuro apoyándose en las habilidades de comunicación** que son imprescindibles para llegar al grupo de trabajo. Los seguidores están dispuestos a invertir más esfuerzos en sus tareas, si se les alienta y se le hace descubrir todas sus capacidades para que las puedan desarrollar al máximo.
5. **Capacidad de identificación de visión y misión:** es el más alto nivel de liderazgo transformacional. El líder define las metas y objetivos del equipo de trabajo dando la motivación necesaria para que su equipo pueda trabajar en el desarrollo de la menta aun cuando el líder no se encuentre Bernard, G. (1985).

2.2.2.3. Liderazgo transaccional

Es un tipo de liderazgo donde la líder incentiva a su equipo de trabajo con premios o castigos. Mediante esta forma de liderazgo la persona que cumple con los objetivos de la empresa es premiado mientras que el que no

es castigado fomentando así que el equipo realice la tarea de buena manera.
(Grudemi, 2019).

Características de un líder transaccional

- Es eficiente en momentos de emergencia.
- Los trabajadores son concientes de las metas que se deben lograr
- Se suele utilizar en proyectos específicos que se llevan a cabo.
- Se premian los esfuerzos de los trabajadores con incentivos.
- Se castiga al empleado que no sigue las normas establecidas.

Ventajas y desventajas del liderazgo transaccional

Ventajas	Desventajas
<p>El trabajo es específico lo que se obtiene buenos resultados</p> <p>Todos salen beneficiados.</p> <p>El trabajador es consciente de que su trabajo importa y por ende es estimulado.</p> <p>Por su modalidad se obtiene buenos resultados en corto tiempo</p> <p>La premiación al esfuerzo de los trabajadores es eficaz porque los trabajadores se mantienen en la empresa.</p>	<p>Los empleados no tienen un crecimiento profesional por solo se limitan a obedecer</p> <p>La relación entre líder y empleados es vertical</p> <p>No se crea una relación entre el líder y los empleados por lo que el empleado podrá cambiar por un sueldo mayor</p> <p>Crea un mal ambiente laboral al generar competencia entre trabajadores</p> <p>El trabajo se reduce cuando hay discrepancia entre el líder y el trabajador</p> <p>No hay una aspiración profesional</p>

2.2.2.4. El director como líder

Álvarez, M. (2001). Menciona que en estos tiempos de transformación e innovación se han venido propiciando en todos los sectores de la vida diaria sobre todo en la educación que juega un papel importante en la sociedad, es necesario tener un líder con la capacidad de concebir un trabajo conjunto con toda su comunidad educativa donde él tenga la capacidad de motivar y propiciar el pensamiento de su comunidad educativa y así lograr que los estudiantes logren los aprendizajes.

La educación proporciona ciertos principios firmes y constantes para afrontar diversos retos que tienen que ver con los aspectos económicos, sociales, políticos, religiosos y culturales de las diferentes comunidades, además que mantiene en una línea constante de investigación, ya que el hombre es un producto inacabado por decirlo de alguna manera, que debe mantenerse en un aprendizaje permanente para poder sentirse realizado. La educación ocupa sin lugar a dudas, un lugar en todas las edades, abriendo camino a los límites impuestos por las instituciones, los programas y métodos establecidos a lo largo de nuestra historia.

El líder según la definición de (Peter Drucker 1996), no se preocupa por resolver él mismo los problemas, sino el comportamiento del grupo en el proceso de resolución de los mismos, el líder se ha convertido en un facilitador lo que significa: que posee conocimientos y experiencias en dinámicas de grupos y modificaciones organizativas posee además algunas cualidades de conducción de grupos, como competencia, sensibilidad disciplina, capacidad de influir y sobre todo, capacidad de implicar a las

personas alrededor de un proyecto común que tenga en cuenta los objetivos de la organización, además de sentirse comfortable en situaciones de cambio y soportar y manejar bien el conflicto.

Entonces es la función del líder amoldarse a las situaciones que se le presentan en cada momento post-moderna para que las instituciones que dirijan tengan la capacidad de estar a la vanguardia con las exigencias de la coyuntura actual. Para lograr esto se necesita directores capacitados en las áreas administrativas y pedagógicas de tal manera que estas entrelazadas puedan desarrollar la capacidad de todo el personal educativo motivando no solo a profesores si no padres y estudiantes y así trabajar por una meta en común.

En este sentido se necesita de directores que guíen la institución de una manera integrada de acuerdo a la realidad social, cultural en la que se encuentra ubicada la institución.

En este sentido al referirse que las instituciones educativas del siglo XXI exigen que el director comience a funcionar como un gerente educativo que implanten estrategias gerenciales en el proceso de dirigir las instituciones en todos los ámbitos. Tal como lo señala Repole (1999). El citado autor, señala que se necesita de un gerente una mente abierta, amplia disposición del cambio; debe revestirse de un liderazgo que garantice una comunicación efectiva, principios éticos y morales como patrón para la toma de decisiones que lo guíe a este propósito. (p 58).

2.2.2.5. Liderazgo del director y calidad educativa

Vivimos en la actualidad en una sociedad donde el conocimiento es la base de la economía actual y en donde la tecnología es parte fundamental del desarrollo humano. La educación hoy en día está pasando por estos cambios y es importante que las instituciones educativas estén a la vanguardia con estas demandas de la actual sociedad. En este sentido, Peter Senge (1990) señaló que las organizaciones deben adaptarse al entorno cambiante que las rodea y esto exige líderes que motiven y dirijan a la organización y a sus miembros para que estos aprendan a adaptarse a los cambios. A medida que un liderazgo institucional se va desarrollando y madurando, este experimenta diferentes cambios en cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

En este proceso, y de acuerdo con Cantón (2001), la mejora es el primer paso hacia la calidad, como meta situada lejos, como el infinito en matemáticas, algo a lo que se tiende sin llegar a conseguirlo plenamente.

Para ofrecer una educación de calidad lo primero que se debe realizar es un diagnóstico para conocer cómo se encuentra la institución educativa; sus debilidades, fortalezas y el nivel de aprendizaje en que se encuentran los estudiantes.

Esto quiere decir que las escuelas deben mejorar su calidad de servicio, planificar las mejoras que se requiere en la institución educativa y reforzar las fortalezas encontradas. Esto se realiza de una manera conjunta con toda la comunidad educativa comprometida, en el cumplimiento de las metas.

(Spillane, 2006). Manifiesta que esta calidad hay que abordarla desde una perspectiva multidimensional, entendiéndola como la posibilidad de ofrecer una educación de excelencia donde se atienda simultáneamente al desarrollo de competencias básicas, al desarrollo de la capacidad de pensar, a la formación para la ciudadanía y para la globalización. Para lograrlo la mejora de una institución educativa depende de directivos con liderazgo que contribuyan a dinamizar, motivar a un cambio de toda la comunidad educativa y un liderazgo compartido o “distribuido” entre toda la comunidad educativa.

2.2.2.6. Características de liderazgo

El líder debe poseer todas estas cualidades básicas, lógicamente unas más que otras, pero todas ellas deben estar presentes. La ausencia de alguna de ellas dificultaría ejercer un auténtico liderazgo (Fishman, 2000). Significa que un líder debe reflexionar sobre su autoconocimiento, debe explorar sobre sus motivaciones individuales y sociales, debe tener una comunicación eficaz, saber escuchar, ser empático y asertivo. Todas las cualidades aportan en el desarrollo del liderazgo en su rol como directivo en la escuela. Como cualidades básicas señalamos:

- Visionario: el líder se caracteriza por su visión a largo plazo, por adelantarse a los acontecimientos, por anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás. El líder no se contenta con lo que hay, es una persona inconformista, creativa, que le gusta ir por delante.

- Persona de acción: el líder no sólo fija unos objetivos exigentes, sino que lucha denodadamente por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito. El líder no se contenta con soñar, el líder quiere resultados.
- Brillante: el líder sobresale sobre el resto del equipo, bien por su inteligencia, bien por su espíritu combativo, bien por la claridad de sus planteamientos, etc., o probablemente por una combinación de todo lo anterior.
- Coraje: el líder no se amilana ante las dificultades; las metas que propone son difíciles (aunque no imposibles), hay que salvar muchos obstáculos, hay que convencer a mucha gente, pero el líder no se desalienta, está tan convencido de la importancia de las mismas que luchará por ellas, superando aquellos obstáculos que vayan surgiendo. El líder defiende con determinación sus convicciones.
- Contagia entusiasmo: el líder consigue entusiasmar a su equipo; ellos perciben que las metas que persigue el líder son positivas tanto para la empresa como para los empleados. El futuro que ofrece el líder es tan sugerente que merece la pena luchar por ello.
- Gran comunicador: otra cualidad que caracteriza al líder son sus dotes de buen comunicador, habilidad que le va a permitir "vender" su visión, dar a conocer sus planes de manera sugerente. Convincente: el líder es persuasivo; sabe presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo de la organización.

- Gran negociador: el líder es muy hábil negociando. La lucha por sus objetivos le exige negociar continuamente, tanto dentro de la empresa, como con clientes, proveedores, entidades financieras, accionistas, etc.
- Capacidad de mando: el líder debe basar su liderazgo en el arte de la convicción, pero también tiene que ser capaz de utilizar su autoridad cuando sea necesario. El líder es una persona comprensiva, pero no una persona blanda (los subordinados le perderían el respeto). El líder no puede abusar del "orden y mando" ya que resulta imposible motivar a un equipo a base de autoritarismo, pero debe ser capaz de aplicar su autoridad sin temblarle el pulso en aquellas ocasiones que lo requieran.
- Exigente: con sus empleados, pero también, y muy especialmente, consigo mismo. La lucha por unas metas difíciles requiere un nivel de excelencia en el trabajo que tan sólo se consigue con un alto nivel de exigencia.
- Carismático: si además de las características anteriores, el líder es una persona carismática, nos encontraríamos ante un líder completo. El carisma es una habilidad natural para seducir y atraer a las personas, es auténtico magnetismo personal. El carisma permite ganarse al equipo, que se siente atraído por su líder. (p. 345).

Siguiendo a Covey (1992), citado por Alemán (2002), también se señalan las características distintivas de los líderes centrados en principios, de acuerdo a Ser Humano y Trabajo, comunidad de aprendizaje permanente, que tales características serían: aprenden continuamente, tener vocación por servir, irradian energía positiva, creer en los demás, dirigir sus vidas de forma

equilibrada, ver la vida como una aventura, ser sinérgicos y ejercer para la autorrenovación.

Esto significa, que los verdaderos líderes tienen la responsabilidad de gestionar los recursos humanos de su institución educativa, promover su crecimiento personal y profesional. También propicia la construcción de un clima institucional amable.

2.3. Definición de términos básicos

a. Apego

El apego es una emoción que hace que una persona sea dependiente de algo; donde se cree que uno no alcanzara la felicidad si no está con una persona o si no tienes alguna cosa. Dando la sensación de que sin eso no se es nada.

b. Desapego

Consiste en el autoconocimiento que nos lleva a comprender que es absurdo apegarse a cualquier cosa del mundo material, ya sean posesiones o personas, porque tan solo son un espejismo que en cualquier momento desaparece. La vida espiritual se afianza cuando se experimenta el desapego, hay que aprender a vivir libre de preocupaciones y tener un dominio de sí mismo para obtener con facilidad las experiencias que se quieren, pero siempre sabiendo que se trata tan solo de un juego.

c. Liderazgo

El liderazgo son las habilidades que una persona posee para dirigir, conducir, motivar e influenciar en diferentes instituciones. También el liderazgo transforma la forma de trabajar o ser de las demás personas del

equipo de trabajo que dirige; haciendo que estas puedan dirigirse a un bien común y se logre las metas deseadas.

d. Liderazgo directoral

Actualmente, el concepto de liderazgo se ha ido re conceptualizando. Ya no solo tiene estrecha relación con la posición, si no que va más allá. El liderazgo se entiende como algo a “estimular” inductivamente entre todos los miembros de una unidad, más que como algo a ejercer. Deja de ser el cabeza de la pirámide, para redefinirse como dinamizador de las relaciones interpersonales del centro y con una función de agente de cambio y recursos. Esto obliga a su vez a delegar responsabilidades a otros miembros, en favor de una toma decisiones compartidas, como uno de los objetivos claves en la reestructuración.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe correlación significativa entre desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

2.4.2. Hipótesis específicas

a) Existe correlación significativa entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

b) Existe correlación significativa entre superación de frustración y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de

Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

2.5. Identificación de variables

Variable 1: Desapego

Variable 2: Liderazgo directoral

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERAC.	DIMENSIONES	INDICADORES
Desapego	Capacidad que tiene el director de una institución educativa para comprender todo aquello que no debe apegarse en lo que se refiere a afrontamiento y superación de frustración.	Afrontamiento productivo	<ul style="list-style-type: none"> - Miedo a perder - Paso del tiempo - Retos - Relajamiento - Compra de cosas - Puesto a prueba
		Superación de frustración	<ul style="list-style-type: none"> - Decepción - Pérdida de paciencia - Derrotas - Celos - Flexibilidad - Lo que otros hacen - Disgusto

Tabla 1: Definición Operacional de la variable Desapego

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERAC.	DIMENSIONES	INDICADORES
Liderazgo directoral	Conjunto de habilidades que tiene el director de una institución educativa para ejercer tareas de gestiones: pedagógica, institucional y administrativa.	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Interés por el aprendizaje - Fomenta el mejoramiento de la enseñanza - Valora el desempeño docente
		Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Clima institucional - Comunicación horizontal - Solución de conflicto - Proyecto educativo
		Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia y eficacia - Sanción de faltas - Actualización - Respeto y apoyo

Tabla 2: Definición Operacional de la variable Liderazgo Directoral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Paredes (2009) refiere que una investigación de tipo correlacional analiza la posible relación entre dos o más variables observadas en una determinada muestra.

En atención al referido concepto, el presente estudio es de tipo correlacional, porque estuvo orientado a determinar la relación que existe entre desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas de la provincia de Castilla Media, de la región Arequipa.

3.2. Métodos de investigación

Costa (2009) sostiene que el método de investigación de carácter descriptivo, está orientado a estudiar las características de una variable o la relación entre ellas en un determinado contexto.

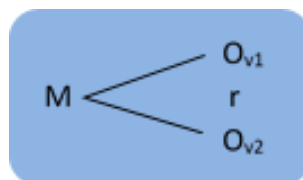
Teniendo en cuenta el referido concepto, el desarrollo de esta investigación fue orientada a través del método descriptivo, cuyos procedimientos son:

1. Formulación del problema
2. Identificación de la muestra de estudio
3. Observación de las variables
4. Análisis e interpretación de resultados
5. Formulación de conclusiones

3.3. Diseño de investigación

Cueva (2010) manifiesta que el diseño de investigación descriptivo correlacional consiste observar las variables en una determinada muestra para conocer la correlación que hay entre ellas.

Teniendo en cuenta el referido concepto, el diseño que se utilizó en el desarrollo del presente estudio fue el descriptivo correlacional con una muestra y dos observaciones, cuyo diagrama es el siguiente:



- M: Muestra: directores de las instituciones educativas
- Ov_1 : Observación de la variable desapego
- Ov_2 : Observación de la variable liderazgo directoral
- r: Coeficiente de correlación

3.4. Población y muestra

Carranza (2011) refiere que la población es un conjunto bien definido de unidades de observación con características comunes, identificada con el propósito

analizar el comportamiento de una o más variables. Y muestra, es una parte de la población obtenida a través de una determinada técnica de muestreo.

De acuerdo a los conceptos precisados en el párrafo anterior, en esta investigación se ha contado con una población y muestra:

POBLACIÓN	MUESTRA	MUESTREO
Conformado por directores de las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.	Conformada por 12 directores de instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015	No probabilístico de tipo intencional, en base a los directores que tienen mejor disposición de ayuda.

Tabla 3: Población y Muestra

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se ha utilizado las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos:

TÉCNICA	INSTRUMENTO	DATO
Encuesta	Escala compuesta por 20 reactivos	Nivel de desapego que tiene el director de una institución educativa
Encuesta	Cuestionario compuesto por 32 reactivos	Nivel de liderazgo que tiene el director de una institución educativa

Tabla 4: Técnicas e Instrumentos de las variables

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos recabados a través de las diversas técnicas previstas en el presente estudio fueron procesados a través de la técnica estadística, la misma que comprende dos niveles:

a. Nivel descriptivo

- Organización de datos a través de cuadros estadísticos de doble entrada.
- Representación gráfica de datos a través del diagrama de dispersión
- Estimación del coeficiente de correlación de Pearson
- Interpretación del coeficiente de correlación entre las variables consideradas en estudio

b. Nivel inferencial

Las hipótesis postuladas en esta investigación fueron probadas a través del test de Pearson con un 95% de confianza.

3.7. Tratamiento estadístico

Para procesar los datos que se obtuvieron en esta investigación se utilizaron los programas estadísticos: SPSS y el Microsoft Excel.

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La escala sobre desapego y el cuestionario sobre liderazgo directoral fueron evaluados por tres expertos en estadística, investigación y gestión, obteniendo los resultados como se muestran en la siguiente tabla:

No	Experto	Escala	Cuestionario
1.	Dr. Isaac Córdova Baldeón	84%	74%
2.	Dr. Rudy Cuevas Cipriano	76%	82%
3.	Mg. Armando Vicuña Sánchez	78%	86%

Tabla 5: Validación de los instrumentos por los expertos

La escala sobre desapego obtuvo un coeficiente promedio de valoración de 79% y el cuestionario sobre liderazgo directoral obtuvo un coeficiente promedio de valoración de 81%. En ambos casos indican que los instrumentos en referencia fueron válidos.

3.9. Orientación ética

En esta investigación se aplicó, los procedimientos pertinentes, considerando los principios de ética, del mismo modo las bases teóricas sobre las variables desapego y liderazgo directoral fueron desarrolladas con cierta amplitud y con el soporte de bibliografía actualizada que servirán como fuente de consulta para estudiantes y profesionales del campo de la educación sobre todo a quienes aspiran a ser futuros directores de instituciones educativas de calidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo llevado a cabo en esta investigación significó realizar las siguientes actividades:

- Coordinaciones con los directores de cada institución educativa de la provincia de Castilla, para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
- Gestión para la obtención de la escala sobre desapego y el cuestionario sobre liderazgo directoral en docentes con experiencias en investigaciones educativas y en directores de instituciones educativas.
- Gestión para la validación de los instrumentos de acopio de datos en docentes con grado de maestría y doctor que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Descripción de los instrumentos

a. Escala sobre desapego

La variable desapego fue medida en la escala de 0 a 80. Y para facilitar la representación de resultados e interpretación se ha categorizado de la siguiente manera:

BAREMO	NIVEL
60 a 80	A: Muy alto
40 a 59	B: Alto
20 a 39	C: Bajo
00 a 19	D: Muy bajo

Tabla 6: Escala sobre desapego

Las dimensiones afrontamiento productivo y superación de frustración fueron medidas en la escala de 0 a 40. Y para facilitar la representación de resultados e interpretación se ha categorizado de la siguiente manera:

BAREMO	NIVEL
30 a 40	A: Muy alto
20 a 29	B: Alto
10 a 19	C: Bajo
00 a 09	D: Muy bajo

Tabla 7: Las dimensiones: Afrontamiento productivo y superación de frustración.

b. Cuestionario sobre liderazgo directoral

La variable liderazgo directoral fue medida en la escala de 0 a 128. Y para facilitar la representación de resultados e interpretación se ha categorizado de la siguiente manera:

BAREMO	NIVEL
096 a 128	A: Muy buena
064 a 095	B: Buena
032 a 063	C: Mala
000 a 031	D: Muy mala

Tabla 8: Cuestionario sobre Liderazgo Directoral

4.2.2. Tabla sobre intensidad de correlación de variables

Para llevar a cabo la interpretación del coeficiente de correlación entre variables se ha utilizado la siguiente tabla de categorías:

BAREMO	CATEGORÍAS
$0,90 \leq r \leq 0,99$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r \leq 0,89$	Correlación alta
$0,60 \leq r \leq 0,69$	Correlación aceptable
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Correlación moderada
$0,30 \leq r \leq 0,39$	Correlación baja
$0,10 \leq r \leq 0,29$	Correlación muy baja
$0,01 \leq r \leq 0,09$	Correlación despreciable

Tabla 9: Sobre intensidad de correlación de variables

Fuente: Tomado del texto de Estadística de Bencardino (2008)

4.2.3. Resultados para el objetivo general

Tabla N° 1

Directores de las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa, agrupados por niveles desapego y liderazgo directoral.

		LIDERAZGO DIRECTORAL			
		A: Muy buena	B: Buena	C: Mala	D: Muy mala
DESAPEGO	A: Muy alto	7	2	0	0
	B: Alto	0	2	0	0
	C: Bajo	0	1	0	0
	C: Muy bajo	0	0	0	0

Tabla 10: Resultados para el objetivo general

Fuente: Base de datos del Anexo N° 3

Gráfico N° 1

Directores de las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa, agrupados por niveles desapego y liderazgo directoral.

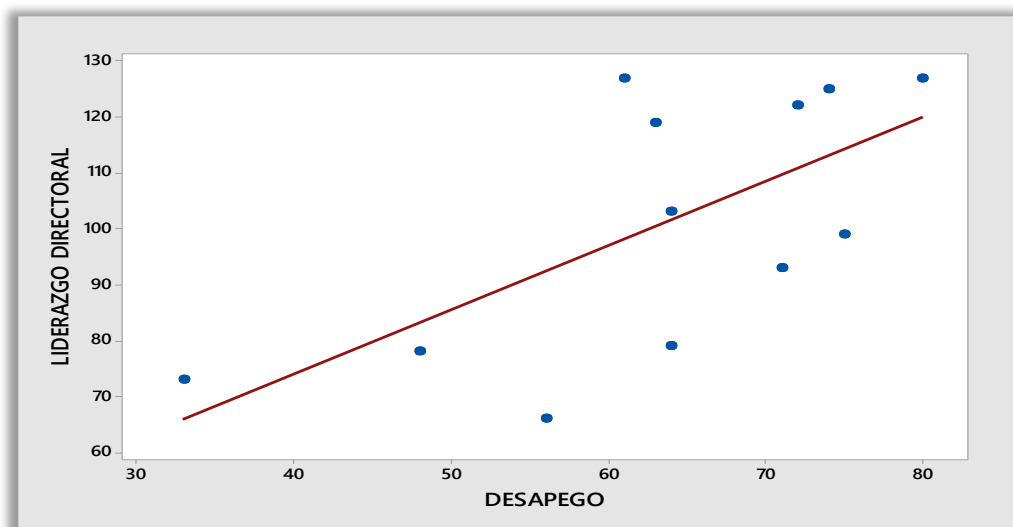


Gráfico 1: Resultados para el objetivo general

Coeficiente de correlación	$r = 0,657$
Signo de orientación	$r > 0$

Los resultados que se muestran en la tabla, gráfico y medidas de resumen, indican claramente que existe correlación aceptable entre desapego y liderazgo directoral en los directores de las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa.

También se puede notar que la correlación es positiva, lo cual nos indica que, en la medida que los directores tienen altos niveles de desapego, mejora su nivel de liderazgo directoral.

4.3. Prueba de hipótesis general

Formulación de hipótesis

H_0 No existe correlación significativa entre desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

H_1 Existe correlación significativa entre desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Desapego	Liderazgo directoral
Desapego	Correlación de Pearson	1	,657*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	12	12
Liderazgo directoral	Correlación de Pearson	,657*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	12	12

Tabla 11: Prueba de hipótesis general

P = 0,020 Sig. (bilateral)

Decisión y conclusión

Como el valor de probabilidad $P = 0,020$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, existe correlación significativa entre desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

4.3.1. Resultados para el objetivo específico 1

Tabla N° 2

Directores de las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa, agrupados por niveles afrontamiento productivo y liderazgo directoral.

		LIDERAZGO DIRECTORAL			
		A: Muy buena	B: Buena	C: Mala	D: Muy mala
AFRONTAMIENTO PRODUCTIVO	A: Muy alto	7	2	0	0
	B: Alto	0	2	0	0
	C: Bajo	0	0	0	0
	C: Muy bajo	0	1	0	0

Tabla 12: Resultados para el objetivo específico 1

Fuente: Base de datos del Anexo No. 3

Gráfico N° 2

Directores de las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa, agrupados por niveles afrontamiento productivo y liderazgo directoral

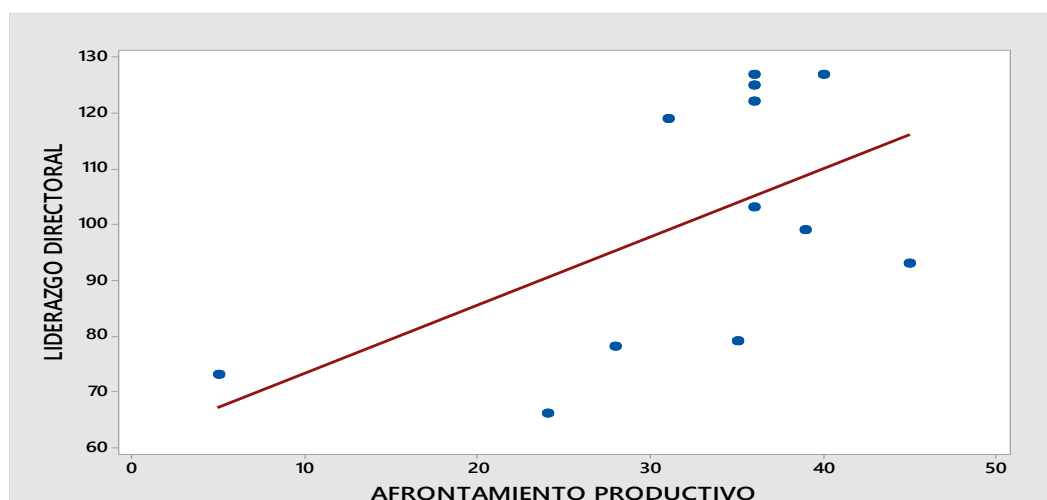


Gráfico 2: Resultados para el objetivo específico 1

Coeficiente de correlación	$r = 0,550$
Signo de orientación	$r > 0$

Los resultados que se muestran en la tabla, gráfico y medidas de resumen, indican claramente que existe correlación moderada entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral en los directores de las instituciones educativas de la provincia de Castilla Media, de la región Arequipa.

También se puede notar que la correlación es positiva, lo cual nos indica que, en la medida que los directores tienen altos niveles de afrontamiento productivo, mejora su nivel de liderazgo directoral.

4.3.2. Prueba de hipótesis específico 1

Formulación de hipótesis

H₀ No existe correlación significativa entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

H₁ Existe correlación significativa entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de

Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Liderazgo directoral	Afrontamiento productivo
Liderazgo directoral	Correlación de Pearson	1	,550
	Sig. (bilateral)		,064
	N	12	12
Afrontamiento productivo	Correlación de Pearson	,550	1
	Sig. (bilateral)	,064	
	N	12	12

Tabla 13: Prueba de hipótesis específico 1

P = 0,064 Sig. (bilateral)

Decisión y conclusión

Como el valor de probabilidad $P = 0,064$ es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, no existe correlación significativa entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

4.3.3. Resultados para el objetivo específico 2

Tabla N° 3

Directores de las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa, agrupados por niveles superación de frustración y liderazgo directoral.

		LIDERAZGO DIRECTORAL			
		A: Muy buena	B: Buena	C: Mala	D: Muy mala
SUPERACIÓN DE FRUSTRACIÓN	A: Muy alto	5	1	0	0
	B: Alto	2	4	0	0
	C: Bajo	0	0	0	0
	C: Muy bajo	0	0	0	0

Tabla 14: Resultados para el objetivo específico 2

Fuente: Base de datos del Anexo No. 3

Gráfico N° 3

Directores de las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa, agrupados por niveles superación de frustración y liderazgo directoral.

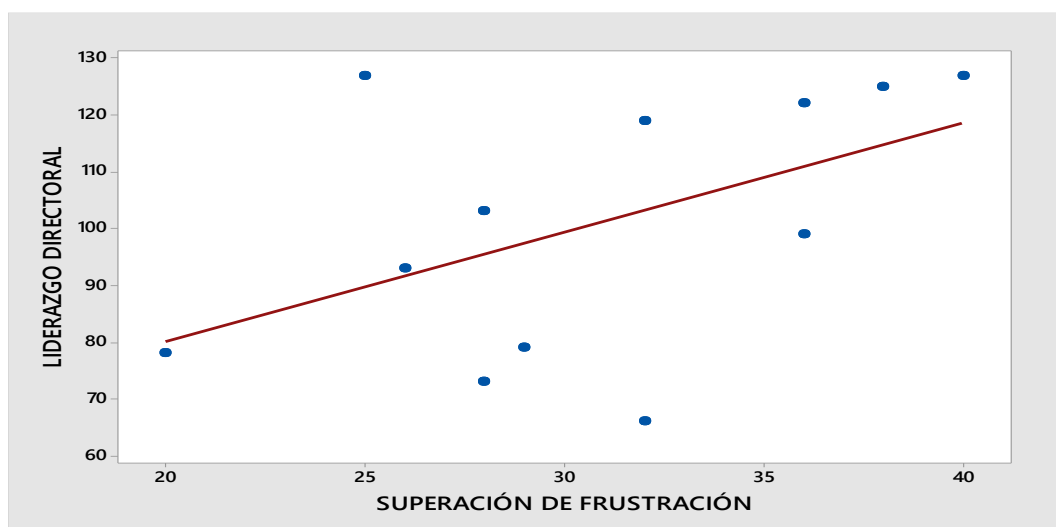


Gráfico 3: Resultados para el objetivo específico 2

Coeficiente de correlación	$r = 0,495$
Signo de orientación	$r > 0$

Los resultados que se muestran en la tabla, gráfico y medidas de resumen, indican claramente que existe correlación moderada entre superación de frustración y liderazgo directoral en los directores de las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa.

También se puede notar que la correlación es positiva, lo cual nos indica que, en la medida que los directores tienen altos niveles de superación de frustración, mejora su nivel de liderazgo directoral.

4.3.4. Prueba de hipótesis específico 2

Formulación de hipótesis

H_0 No existe correlación significativa entre superación de frustración y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

H_1 Existe correlación significativa entre superación de frustración y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Liderazgo directoral	Superación de frustración
Liderazgo directoral	Correlación de Pearson	1	,495
	Sig. (bilateral)		,102
	N	12	12
Superación de frustración	Correlación de Pearson	,495	1
	Sig. (bilateral)	,102	
	N	12	12

Tabla 15: Prueba de hipótesis específico 2

P = 0,102 Sig. (bilateral)

Decisión y conclusión

Como el valor de probabilidad $P = 0,102$ es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, no existe correlación significativa entre superación de frustración y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

4.4. Discusión de resultados

Al analizar los resultados a nivel empírico que corresponden al objetivo general sugiere que existe correlación aceptable entre desapego y liderazgo directoral en los directores de las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa, ya que el coeficiente de correlación hallada es de $r = 0,657$. Asimismo, los resultados que corresponden al primer objetivo específico revelan que existe correlación moderada entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral en los directores de las instituciones educativas sometidas a estudio, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,550$. De igual manera los resultados que responden al segundo objetivo específico refieren que existe correlación moderada entre superación de frustración y liderazgo directoral en los directores de las instituciones educativas consideradas en investigación, donde se estimó el coeficiente de correlación de $r = 0,495$.

Al evaluar los resultados a nivel científico llevamos a cabo la prueba de hipótesis general a través del test de Pearson para un nivel de confianza del 95% donde verificamos que existe correlación aceptable entre desapego y liderazgo directoral en los directores de las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa. También al realizar la contrastación de la primera hipótesis específica logramos constatar que no existe correlación significativa entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral en las instituciones educativas consideradas en estudio. Asimismo, al probar la segunda hipótesis específica verificamos que no existe correlación significativa

entre superación de frustración y liderazgo directoral en las instituciones educativas estudiadas.

Los instrumentos que sirvieron para medir las variables consideradas en estudio fueron sometidos a validación de tres expertos, donde la escala sobre desapego obtuvo un coeficiente de valoración de 79% y el cuestionario sobre liderazgo directoral obtuvo un coeficiente de valoración de 81%. Con ello logramos demostrar que los instrumentos de investigación fueron eficaces.

El hecho que se logró demostrar científicamente la existencia de una correlación significativa entre las variables desapego y liderazgo directoral, nos permite tener cierta conformidad respecto a los resultados obtenidos en esta investigación. También los coeficientes de correlación entre la variable y las dimensiones muy cercanos a 0,5 fortalece esta postura.

La investigación realizada por Moreno (2011) sobre “Estilos de apego en el profesorado y percepción de sus relaciones con el alumnado” en la primera conclusión refiere que en su trabajo no avalan la idea de la que partíamos sobre la influencia que el estilo de apego del profesor puede tener en la calidad de las relaciones profesor-alumno. Sí bien los análisis de varianza nos mostraban relaciones significativas entre el estilo de apego y la calidad de las relaciones profesor-alumno, los análisis obtenidos a través del modelo multinivel no nos confirman esta relación. Solamente encontramos asociación entre el estilo de apego preocupado y la percepción de dependencia.

Al parecer esta semejanza de resultados se debe a que alguna dimensión de la variable no necesariamente se correlaciona significativamente con otra variable

o dimensión.

El estudio desarrollado por Reyes (2009) sobre “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao”, también sugiere que no se confirma la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en la muestra estudiada. También enfatiza que no existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en la muestra estudiada.

Otro resultado que nos permite demostrar la valía de nuestros resultados en esta investigación, pero ahora en relación a nuestra segunda variable considerada en estudio como es el liderazgo directivo.

Finalmente, se puede afirmar que, por los resultados obtenidos en esta investigación, así como también por los resultados obtenidos en estudios similares, existe correlación significativa entre desapego y liderazgo directoral; pero no necesariamente la existencia de relación significativa entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral; asimismo como entre superación de frustración y liderazgo directoral.

La teoría formulada por Cáceres (2010) refiere que, el ser humano puede sentir un apego especial hacia este tipo de vínculos que aportan una seguridad vital. Pero el apego también puede tener que ver con lo material. Las personas pueden sentir apego hacia algo sin que ese algo merezca la pena en realidad; así ocurre cuando distorsionamos el orden de prioridades de una vida feliz y convertimos algo

que es totalmente secundario en un bien prioritario. Esta teoría sirve de soporte para entender que la relación entre apego y liderazgo directoral es positiva, ya que un directivo líder que tiene altos niveles de desapego tendrá buenos niveles de liderazgo.

CONCLUSIONES

1. Después de haber contrastado la hipótesis general, a través del test de Pearson para un 95% de confianza, se pudo verificar que, existe correlación significativa entre desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.
2. Luego de haber contrastado la primera hipótesis específica, a través del test de Pearson para un 95% de confianza, se pudo verificar que, no existe correlación significativa entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral en instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.
3. Al haber realizado la prueba de la segunda hipótesis específica, a través del test de Pearson para un 95% de confianza, se pudo verificar que, no existe correlación significativa entre superación de frustración y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.
4. Después de haber sometido a validación por tres expertos, la escala sobre desapego obtuvo un coeficiente de valoración de 79% y el cuestionario sobre liderazgo directoral obtuvo un coeficiente de valoración de 81%.
5. Los niveles de correlación entre variables y dimensiones obtenidos en esta investigación se muestran a continuación:

CORRELACIÓN	COEFICIENTE	INTENSIDAD
Desapego y liderazgo directoral	0.657	Aceptable
Afrontamiento productivo y liderazgo directoral	0.550	Moderada
Superación de frustración y liderazgo directoral	0.493	Moderada

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa, procuren mejorar sus niveles de desapego a través de ciertas estrategias, para que en su gestión como directivos mejoren sus niveles de liderazgo.
2. Se recomienda a las autoridades educativas de la provincia de Castilla, de la región Arequipa, realizar talleres donde se de a conocer la importancia del desapego y su influencia en la calidad educativa.
3. Se recomienda a las autoridades educativas de la Unidad de Gestión Local de la provincia de Castilla, capacitar a los directivos en técnicas de desapego para que puedan desarrollar sus capacidades de liderazgo e influir positivamente en su comunidad educativa.
4. Se recomienda a los directivos de instituciones educativas de la provincia de Castilla, de la región Arequipa, utilizar los instrumentos aplicados en esta investigación porque fueron validados a través del juicio de tres expertos, para futuras investigaciones que profundicen la influencia del desapego en la gestión de directivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M. (2001). *El liderazgo de los procesos de mejora, La implantación de la calidad en los centros educativos*. Madrid: Editorial CCS.
- Álvarez, M. (1998). El perfil del director en el sistema educativo español. Madrid España: Tesis doctoral.
- Álvarez de Zayas, C. (2009). Metodología de investigación científica. Santiago de Cuba. Centro de Estudios de Educación.
- Bernard, G. (1985). Liderazgo directoral. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Bowlby, J. (2005). El desapego la clave para lograr la felicidad. Barcelona: Paidós.
- Cáceres, F. (2010). Habilidades sociales en directivos. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Castro, S. (2015). IEPP. Obtenido de <https://www.iepp.es/desapego/>
- Corbin, J. A. (2013). PSICOLOGIA Y MENTE. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-apego-padres-hijos>
- Covey, S. (1992). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. México: Paidós Empresa 16.
- Cuentas, L. (2011). Liderazgo pedagógico para el desarrollo educativo. Lima: San Francisco.
- Cuevas, M. (2002). Directores eficaces en contextos multiculturales. Ceuta: UNED
- Deepack, C. (2008). Las 7 leyes espirituales del éxito. Barcelona España: Editorial Edad.
- DISCAPNET. (2015). Obtenido de <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/salud/recursos/guia-de-las-emociones/miedo>
- Farfán, F. (1998). El liderazgo de la calidad total. Madrid: Escuela Española.
- García, L. (2019). Blog de Psicología. Obtenido de <https://www.copmadrid.org/wp/procrastinacion-que-es-y-como-se-vence/>

- Genial. (2015). Obtenido de Genial: <https://genial.guru/inspiracion-psicologia/la-importancia-del-desapego-para-tener-una-vida-mas-sana-43355/>
- Grudemi, E. (2019). Enciclopedia Economica. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/liderazgo-transaccional/>
- González, F. (2011). El director como líder. Tesis de maestría.
- Guerra, C. (31 de agosto de 2015). CARMENGUERRA. Obtenido de <https://carmenguerrapsicologa.wordpress.com/2015/08/31/reflexion-yo-suelto-los-apegos-y-los-viejos-y-heredados-patrones-que-limitan-mi-expansion-que-soltais-vosotras-y-vosotros/#:~:text=Es%20posible%20que%20en%20alguna,La%20causa%20fue%20el%20apego.>
- Holo, B. (2000). Liderazgo y organizaciones que aprenden. III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos. Bilbao: ICE Deusto.
- Jaramillo, J. (2007). El desapego y la creatividad en directivos. México: Ediciones Versalles.
- Ken, W. (1991). El desapego para mejorar el rendimiento laboral. Santiago de Chile: Gaia Ediciones.
- Llanos, U. (2008). Desapego. Lima: Santa Rosa.
- Martín, C. (2001). El desapego y la felicidad para el trabajo directivo. Madrid: Trotta.
- Matos, M. (1995). Evaluación de las necesidades formativas de los directores escolares de Galicia en el contexto de la reforma educativa. Tesis doctoral.
- Mensajero, T. (2003). Liderazgo en tiempos de cambio y reforma. Madrid: Educación.
- Moreno, R. (2011). Estilos de apego en el profesorado y percepción de sus relaciones con el alumnado. Santiago: Tesis de maestría

- Mulford, B. (2006). El liderazgo para mejorar la calidad de la educación secundaria: algunos desarrollos internacionales. Barcelona: Formación del profesorado.
- Nóchez, M. (2013). Liderazgo pedagógico del director y su incidencia en la calidad de la educación en el aula. Tesis doctoral.
- Padilla, T. (2002). La gestión y el liderazgo como procesos organizativos: contribuciones y retos planteados desde una óptica de género. Bogotá: Galería.
- Portal, H. (2009). Perfil de directores educativos. Lima: Fundación Educativa para el Desarrollo.
- PSICOLOGIA. (2014). GENIAL.GURU. Obtenido de <https://genial.guru/inspiracion-psicologia/la-importancia-del-desapego-para-tener-una-vida-mas-sana-43355/>
- Purohit, S. S. (Abril de 2020). Obtenido de <https://www.swamipurohit.com/es/blog/la-importancia-del-desapego>
- Reyes, N. (2009). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao. Lima: Tesis doctoral
- Soto, M. (2005). Cómo superar la procrastinación en los directivos. Madrid: Ediciones Liebre de Marzo.
- Tamayo, R. (2010). Desapego en directivos de instituciones educativas. Chile: Educando.
- Thais, A. (2010). Desapego clave de felicidad. Madrid: Tesis doctoral
- Torrecilla, F. (2004): La dirección escolar: análisis e Investigación. Madrid: CIDE.
- Zárate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia, Lima. Lima: Tesis de maestría.

ANEXOS

- Instrumentos de recolección de datos
- Procedimiento de validez y confiabilidad
- Matriz de consistencia

- **Anexo 01: Instrumentos de Recolección de Datos**

ESCALA: SOBRE DESAPEGO

AUTOR: David Fischman

INSTRUCCIONES

Para responder cada afirmación marca con un aspa en la celda que corresponde a cada valoración del 1 al 5, donde el 5 implica estar totalmente de acuerdo y el 1 total desacuerdo de su forma de pensar o actuar con lo que se afirma. También puede responder de acuerdo a la frecuencia con que le ocurren las situaciones planteadas: 5 sería “muy frecuente” o “siempre” y 1, “muy poco frecuente” o “nunca”

EJECUCIÓN:

N°	AFRONTAMIENTO PRODUCTIVO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	El miedo a perder me ha inhibido, en muchas ocasiones, de hacer cosas					
2	Muchas veces dejo pasar largo tiempo sin atender algunos problemas					
3	Siempre que afronto un reto tengo la sensación interna de que las cosas no van a salir bien.					
4	Frecuentemente consigo crear un ambiente relajado con las personas, a pesar de los problemas					
5	Sinceramente, me siento mejor comprando cosas que usándolas luego					
6	Todo el tiempo me siento puesto a prueba en lo que hago					
7	Cuando tengo un problema me preocupo, me angustio y me torturo mentalmente con él.					
8	Me siento emocionalmente agobiado en muchos aspectos de mi vida					
9	Cuando el tránsito de vehículos no es fluido, empiezo a sentirme impaciente rápidamente					
10	Todavía no llego quien yo quisiera.					

N°	SUPERAR LA FRUSTRACIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Me decepciono rápida y profundamente cuando no tengo lo que quiero					
2	Pierdo la paciencia fácilmente					
3	Cuando pierdo una competencia, la sensación de irritación y frustración me acompaña durante mucho tiempo					
4	Cuando una persona del otro sexo que me gusta conversa alegremente con alguien de mi propio sexo, no puedo evitar sentir ira y fuertes celos.					
5	Generalmente soy poco flexible en mis puntos de vista.					
6	Frecuentemente siento que los demás celebran cosas y que yo no puedo hacerlo.					
7	Me disgusta (aunque no le exprese) cuando alguien me interrumpe mientras hago cosas muy importantes o interesantes.					
8	Las demás personas se alegran por cosas que yo considero, hasta cierto punto, minucias.					
9	Me desespero cuando la gente no se da cuenta de cosas evidentes					
10	Cuando mi equipo o mi país participan en una competencia deportiva, tengo una constante sensación interna que la derrota es inminente.					

CUESTIONARIO: SOBRE LIDERAZGO DIRECTORAL

AUTOR: No identificado

INSTRUCCIONES

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza tu director en la I.E. marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

4: Totalmente de acuerdo

3: De acuerdo

2: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

1: En desacuerdo

0: Totalmente en desacuerdo

No.	ITEMS	0	1	2	3	4
	Gestion pedagogica					
1	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos					
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes					
4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes					
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente					
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.					
7	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones					
8	El director promueve el trabajo en equipo.					
9	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
10	El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión.					
11	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					
12	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la I.E.					

Gestión institucional					
13	El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.				
14	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente				
15	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.				
16	La Institución Educativa tiene el PEI.				
17	La Institución Educativa aplica el PEI.				
18	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.				
19	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.				
20	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.				
21	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.				
22	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.				

Gestion administrativa					
23	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.				
24	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.				
25	El director se actualiza y capacita permanentemente.				
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.				
27	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.				
28	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.				
29	El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.				
30	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.				
31	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa.				
32	El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.				

- Anexo 02: Procedimiento de Validez y Confiabilidad

BASE DE DATOS

Dir	V1: DESAPEGO						V2: LIDERAZGO	
	V: Desapego		D1: Afrontamiento		D2: Superación		DIRECTORAL	
	Puntaj	Nive			Puntaj	Nive	Puntaje	Nivel
	e	l	Puntaje	Nivel	e	l		
1	72	A	36	A	36	A	122	A
2	74	A	36	A	38	A	125	A
3	56	B	24	B	32	A	66	B
4	48	B	28	B	20	B	78	B
5	75	A	39	A	36	A	99	A
6	63	A	31	A	32	A	119	A
7	71	A	45	A	26	B	93	B
8	80	A	40	A	40	A	127	A
9	61	A	36	A	25	B	127	A
10	33	C	5	D	28	B	73	B
11	64	A	36	A	28	B	103	A
12	64	A	35	A	29	B	79	B

DESAPEGO	LIDERAZGO D.
A: Muy alto	A: Muy buena
B: Alto	B: Buena
C: Bajo	C: Mala
D: Muy bajo	D: Muy mala

CORRELACIONES	
V1.....V2	0,657
D1.....V2	0,550
D2.....V2	0,493



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Dr. Isaac Córdova Baldeón
1.2. ESPECIALIDAD : Matemática - Estadística
1.3. CARGO ACTUAL : Docente
1.4. GRADO ACADÉMICO: Doctor en Ciencias de la Educación
1.5. INSTITUCIÓN : UNDAC
1.6. INSTRUMENTO : ESCALA SOBRE DESAPEGO
1.7. LUGAR Y FECHA : Pasco, marzo del 2015

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.x.
02	Formulado con lenguaje apropiado	..x.
03	Adecuado para los sujetos en estudiox.
04	Facilita la prueba de hipótesisx.
05	Suficiencia para medir la variable.	..x.
06	Facilita la interpretación del instrumento.x.
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	..x.
08	Expresada en hechos perceptiblesx.
09	Secuencia lógica	..x.
10	Basado en aspectos teóricosx.
	TOTAL	20	16	6			

Coefficiente de valoración porcentual $C = \dots 84\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

Dr. ISAAC S. CORDOVA BALDEÓN
CRP# 1404085870



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Dr. Isaac. Córdova Baldeón
1.2. ESPECIALIDAD : Matemática - Estadística
1.3. CARGO ACTUAL : Docente
1.4. GRADO ACADÉMICO: Doctor en Ciencias de la Educación
1.5. INSTITUCIÓN : UNDAC
1.6. INSTRUMENTO : Cuestionario sobre Liderazgo Directoral
1.7. LUGAR Y FECHA : Pasco, marzo del 2015

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	X					
02	Formulado con lenguaje apropiado		X				
03	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
04	Facilita la prueba de hipótesis		X				
05	Suficiencia para medir la variable.	X					
06	Facilita la interpretación del instrumento.		X				
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología			X			
08	Expresada en hechos perceptibles				X		
09	Secuencia lógica			X			
10	Basado en aspectos teóricos				X		
	TOTAL	15	12	6	4		

Coefficiente de valoración porcentual $C = 74\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN



Dr. ISAAC S. CORDOVA BALDEON
CPF# 1404085870



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO : DR. RUDY, CUEVAS CIPRIANO
1.2. ESPECIALIDAD : FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES
1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
1.5. INSTITUCIÓN : UNDAC
1.6. INSTRUMENTO : ESCALA SOBRE DESAPEGO
1.7. LUGAR Y FECHA : PASCO, MARZO DEL 2015

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	x
02	Formulado con lenguaje apropiado	x
03	Adecuado para los sujetos en estudio	x
04	Facilita la prueba de hipótesis	x
05	Suficiencia para medir la variable.	x
06	Facilita la interpretación del instrumento.	x
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x
08	Expresada en hechos perceptibles	x
09	Secuencia lógica	x
10	Basado en aspectos teóricos	x
	TOTAL	15	12	9	2		

Coefficiente de valoración porcentual $C = \dots 76\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

H.V. UNIVERSIDAD NACIONAL
"DANIEL A. CARRIÓN"

Dr. Rudy Cuevas Cipriano
COORDINADOR ACADÉMICO
CPPe. 3934



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : DR. RUDY CUEVAS CIPRIANO
1.2. ESPECIALIDAD : FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES
1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
1.5. INSTITUCIÓN : UNDAC
1.6. INSTRUMENTO : CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTORAL
1.7. LUGAR Y FECHA : PASCO, MARZO DEL 2015

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	x
02	Formulado con lenguaje apropiado	x
03	Adecuado para los sujetos en estudio	x
04	Facilita la prueba de hipótesis	x
05	Suficiencia para medir la variable.	x
06	Facilita la interpretación del instrumento.	x
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x
08	Expresada en hechos perceptibles	x
09	Secuencia lógica	x
10	Basado en aspectos teóricos	x
	TOTAL	20	16	3	2		

Coefficiente de valoración porcentual $C = 82\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

H.V. UNIVERSIDAD NACIONAL
DANIEL A. CARRIÓN

Dr. Rudy Cuevas Cipriano
COORDINADOR ACADÉMICO
CPPe. 3934



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Mg. ARMANDO JUVENAL VICUÑA SANCHEZ
1.2. ESPECIALIDAD : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
1.3. CARGO ACTUAL : PRESIDENTE
1.4. GRADO ACADÉMICO: MAESTRO
1.5. INSTITUCIÓN : ASOCIACIÓN EDUCATIVA "H.V."
1.6. INSTRUMENTO : ESCALA SOBRE DESAPEGO
1.7. LUGAR Y FECHA : TARMA, MARZO DEL 2015

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	X
02	Formulado con lenguaje apropiado	X
03	Adecuado para los sujetos en estudio	X
04	Facilita la prueba de hipótesis	X
05	Suficiencia para medir la variable.	X
06	Facilita la interpretación del instrumento.	X
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X
08	Expresada en hechos perceptibles	X
09	Secuencia lógica	X
10	Basado en aspectos teóricos	X
	TOTAL	20	12	3	4		

Coefficiente de valoración porcentual $C = \dots 78\% \dots$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

ASOCIACION EDUCATIVA "H.V."
RUC. 2076843364
Armando J. Vicuña Sánchez
DIRE. Nº 41947062
PRESIDENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : M^g. ARMANDO JUVENAL VICUÑA SANCHEZ
1.2. ESPECIALIDAD : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
1.3. CARGO ACTUAL : PRESIDENTE
1.4. GRADO ACADÉMICO: MAESTRO
1.5. INSTITUCIÓN : ASOCIACIÓN EDUCATIVA "HU"
1.6. INSTRUMENTO : CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTORAL
1.7. LUGAR Y FECHA : TARMA, MARZO DEL 2015

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	x
02	Formulado con lenguaje apropiado	x
03	Adecuado para los sujetos en estudio	x
04	Facilita la prueba de hipótesis	x
05	Suficiencia para medir la variable.	x
06	Facilita la interpretación del instrumento.	x
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x
08	Expresada en hechos perceptibles	x
09	Secuencia lógica	x
10	Basado en aspectos teóricos	x
	TOTAL	25	12	6			

Coefficiente de valoración porcentual $C = 86\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....



ASOCIACION EDUCATIVA "H.V."
RUC. 2036843364
M^g. Armando J. Vicuña Sánchez
DNI N° 41947862
PRESIDENTE



- Anexo 03: Matriz De Consistencia

Desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO			
<p>General ¿Qué relación existe entre desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015?</p> <p>Específicos: ¿Qué relación existe entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre superación de frustración y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015</p> <p>Específicos: Determinar la relación que existe entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015</p> <p>Determinar la relación que existe entre superación de frustración y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015</p>	<p>General Existe correlación significativa entre desapego y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015</p> <p>Específicos: Existe correlación significativa entre afrontamiento productivo y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015</p> <p>Existe correlación significativa entre superación de frustración y liderazgo directoral en las instituciones educativas del distrito de Machahuay, provincia de Castilla, de la región Arequipa en el año 2015</p>	Desapego	Afrontamiento productivo	<ul style="list-style-type: none"> - Miedo a perder - Paso del tiempo - Retos - Relajamiento - Compra de cosas - Puesto a prueba 	Escala			
				Superación de frustración	<ul style="list-style-type: none"> - Decepción - Pérdida de paciencia - Derrotas - Celos - Flexibilidad - Lo que otros hacen - Disgusto 				
			Liderazgo directoral				Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Interés por el aprendizaje - Fomenta el mejoramiento de la enseñanza - Valora el desempeño docente 	Cuestionario
							Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Clima institucional - Comunicación horizontal - Solución de conflicto - Proyecto educativo 	
							Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia y eficacia - Sanción de faltas - Actualización - Respeto y apoyo 	