



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo pedagógico directivo para la convivencia escolar en los  
docentes de una institución educativa del Cusco, 2022**

**AUTORA:**

Negron Peralta, Irayda (orcid.org/0000-0001-5181-3878)

**ASESORA:**

Dra. Adrian Romero, Maribel Coromoto (orcid.org/0000-0001-9892-9261)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA — PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Para Willington y Paúl, mi esfuerzo, traducido en este logro. Por siempre en mi corazón; y a todas las personas que colaboraron en su culminación.

### **Agradecimiento**

A mis padres, hijos, esposo, amigos y alumnos que me impulsan, motivan y apoyan en esta noble y delicada misión de educar.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por su motivación y apoyo constante.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos	12
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Resumen del procesamiento de los casos.	14
Tabla 2: Liderazgo y desempeño técnico	15
Tabla 3: El director monitorea permanentemente a los docentes y el director brinda asistencia técnica pedagógica a los docentes	15
Tabla 4: El director evalúa las practicas pedagógicas de los docentes	15
Tabla 5: El director modifica, adecua y/o mejora los documentos de gestión en función a su realidad	17
Tabla 6: El director promueve y Motiva el trabajo en equipo	17
Tabla 7: El director vela por un buen clima Organizacional	17
Tabla 8: El director demuestra alta expectativa con respecto a las capacidades de los estudiantes	18
Tabla 9: El director demuestra alta expectativa con respecto a las competencias de los docentes	18
Tabla 10: El director implementa ambiente de participación y socialización de la comunidad educativa	19
Tabla 11: El director implementa sistemas de reconocimiento para cumplimiento de metas	19
Tabla 12: El director demuestra apertura y predisposición	20
Tabla13: El director desarrolla talleres y reuniones de reflexión y autoevaluación	20
Tabla 14: El director gestiona el buen uso de la infraestructura	20
Tabla 15: El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas	21
Tabla 16: Convivencia escolar estadísticos de fiabilidad y Condición de prestación de servicio	21
Tabla 17: Ejecuta acciones formativas para fortalecer las habilidades socioemocionales	22
Tabla 18: Fomenta el uso de estrategias disciplinarias con enfoque de derecho	22
Tabla 19: Reconocimiento de la diversidad: Involucrar a los estudiantes en la conformación de instancias participativa	23
Tabla 20: Promover estrategias de reflexión para una mejor comunicación	23
Tabla 21: Identifica las diferencias como oportunidades de aprendizaje y	

enriquecimiento institucional	24
Tabla 22: Fomenta estrategias de aprendizaje de atención diferenciada	24
Tabla 23: Vigilancia de normas contra la violencia contra niñas, niño y adolescentes	24
Tabla 24: Tabla de contingencia Fomento de la convivencia escolar: Ejecuta acciones formativas para fortaleces las habilidades socioemocionales.	25
Tabla 25: Tabla de contingencia Fomento de la convivencia escolar: Ejecuta acciones formativas para fortaleces las habilidades socioemocionales	26

## Índice de figuras

	Pág.
Figura N°1: Resultados de Alfa de Cronbach para la variable Resumen del procesamiento de los casos	14
Figura N°2 Resultados de Alfa de Cronbach para la variable. Estadísticos de fiabilidad	14

## Resumen

La investigación que tiene por título “Liderazgo pedagógico directivo para la convivencia escolar en los docentes de una Institución Educativa del Cusco del Cusco, 2022” tuvo como objetivo general determinar la relación positiva entre el liderazgo pedagógico y la convivencia escolar dando respuesta al problema planteado. Respecto al tipo de investigación fue aplicada, básica, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 15 docentes. Se utilizó Como técnica la encuesta y como instrumento cuestionario con 24 preguntas de ambas variables. Se aplicó la prueba de correlación de Spearman, el nivel de significancia fue menor de 0.05; por tanto se rechazó la hipótesis nula, concluyendo que existiere relación significativa entre las variables con un valor correlacional de 0.913; es decir que relación es positiva y moderada, por ello el liderazgo directivo es eficiente entonces la gestión de la convivencia escolar es buena y viceversa. Sobre el objetivo de la gestión de convivencia escolar se pudo afirmar con la misma prueba que el nivel de significancia fue menor de 0.05; por tanto se rechazó la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre las variables con un valor correlacional de 0.745.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico directivo, convivencia escolar.



## **Abstract**

The research entitled "Directive pedagogical leadership for school coexistence in teachers of the I.E. Kari Grande del Cusco, 2022" had the general objective of determining the positive relationship between pedagogical leadership and school coexistence, responding to the problem posed. Regarding the type of research, it was applied, basic, correlational level, quantitative approach and non-experimental design. The population was composed of 15 teachers. The survey was used as a technique and a questionnaire with 24 questions on both variables as an instrument. Spearman's correlation test was applied, the level of significance was less than 0.05; therefore, the null hypothesis was rejected, concluding that there is a significant relationship between the variables with a correlation value of 0.913; that is to say, what relationship is positive and moderate, therefore the managerial leadership is efficient, then the management of school coexistence is good and vice versa. Regarding the objective of school coexistence management, it was possible to affirm with the same test that the level of significance was less than 0.05; therefore, the null hypothesis was rejected, concluding that there is a significant relationship between the variables with a correlation value of 0.745.

Keywords: Directive pedagogical leadership, school coexistence.

## I. INTRODUCCIÓN

Mundialmente la educación se ha transformado con rapidez intentando renovarse constantemente para adaptarse a los cambios exigencias y necesidades de las nuevas sociedades donde el esfuerzo se basa en construir experiencias escolares formativas, para que se puedan desarrollar valores, actitudes destrezas, habilidades socioemocionales y éticas que ayudaran y permitirán una adecuada convivencia social escolar en todos y cada uno de los integrantes de la comunidad educativa. John Dewey (1917) sugiere métodos para conciliar cuando se den tensiones y conflictos en la sociedad donde manifiesta que para alcanzar ese objetivo, sería imposible sin ayuda de la educación. Indicando por ello que la filosofía necesita de la educación para realizarse como también la educación de la filosofía para orientarse.

Nuestro sistema educativo partiendo del lineamiento del Marco del buen desempeño directivo menciona que todo líder educativo debe poseer características, competencias y desempeños especiales que le permitan desarrollar sus funciones con pertinencia , responsabilidad , para caminar de lo que con frecuencia se percibe un liderazgo solamente administrativo a uno pedagógico, que dirijan a la I.E y a todos los que componen la comunidad educativa a lograr su visión y misión mediante el diálogo sincero y una adecuada y justa concertación. Recordemos por ello que el liderazgo del director y una adecuada convivencia escolar contribuyen al logro de una verdadera calidad educativa aspectos que el Ministerio de Educación los considera como factores importantes.

Después de dos años de pandemia donde miles de alumnos en etapa escolar tuvieron que permanecer en sus hogares para detener el avance del COVID-19, docentes y estudiantes tuvimos un nuevo reto recuperar todo lo perdido y aprovechar lo aprendido. Todos los actores de la comunidad educativa han enfrentado situaciones difíciles y en medio de ello bastantes directores se han visto en tiempos grises al verse carentes de experiencia en el manejo de los diversos conflictos que se dan en ella. Recordemos que una adecuada convivencia escolar colabora enormemente en garantizar el logro de aprendizaje en los estudiantes.

En este escenario se hace necesario e imprescindible fortalecer y desarrollar el adecuado desempeño de todos y cada uno de los integrantes de la comunidad educativa y más aún del equipo directivo tan venida a menos en estos tiempos, fortalecer el rol directivo, su nivel de gestión, organización y comunicación la relación con la comunidad de la escuela, y su responsabilidad en el logro de una convivencia escolar adecuada que garantice una educación de calidad, es una necesidad para los directivos fortalecerse en los diferentes ámbitos de su gestión, especialmente trabajar todos los aspectos necesarios para una convivencia escolar adecuada.

Kari Grande es una Institución Educativa Pública que no es distinta a esta realidad, por esta razón se planteamos el problema general de investigación.

¿ Qué relación se da entre el liderazgo pedagógico directivo y la gestión de la convivencia escolar determinada por el director en la I.E. Kari Grande del Cusco? planteando los siguientes problemas específicos ¿ Cómo se relaciona la capacidad de gestión del director y la convivencia escolar en la I.E Kari Grande del Cusco? ¿Influye la capacidad organizativa del director en la convivencia escolar en la I.E. Kari Grande del Cusco? ¿La comunicación del director se relaciona con la convivencia escolar de la I.E. Kari Grande del Cusco?

Cabe precisar que el objetivo general es. Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo con la convivencia escolar en los docentes en la I.E Kari Grande del Cusco. Se consideran los siguientes objetivos específicos. Establecer la relación entre la capacidad de gestión del director y la convivencia escolar en los docentes de la I.E: Kari Grande del Cusco. Señalar la relación entre la capacidad organizativa del director y la convivencia escolar de los docentes en la I.E. Kari Grande del Cusco. Precisar la relación entre la capacidad de comunicación del director y la convivencia escolar de los docentes en la I.E Kari Grande del Cusco.

Esta investigación se justifica desde el aspecto pedagógico al tener en claro que las instituciones educativas, conducidas y encargadas a directores desde

diferentes condiciones nombrados, encargados, designados etc. tienen como su objetivo principal es velar por su buen funcionamiento, donde siendo el contacto con su personal casi a diario se observan en variadas ocasiones diversidad de problemas relacionados con la gestión, capacidad organizativa y comunicación entre otros que deterioran la convivencia escolar. Recordemos que el director desde su gestión debe desempeñarse realizando operaciones, actividades de conducción no solo administrativa las cuales sirven de apoyo a su gestión pedagógica.

Los que abrazamos la carrera docente somos conscientes de que es necesario una buena relación entre equipo directivo, docentes, administrativos para lograr una adecuada calidad educativa, lamentablemente existen profundas deficiencias sobre todo por falta de un adecuado liderazgo de directores, que se evidencia, teniendo que ser ellos los protagonistas e impulsores de esta mejora que repercute definitivamente en la convivencia escolar. Existen esfuerzos de muchas instituciones educativas de alcanzar una mejora de la calidad educativa, modernizándose, adaptándose a los cambios, implementando estrategias nuevas, recursos, preparando a sus docentes; sin embargo es poco lo que se está haciendo, por la inadecuada gestión del entorno institucional y no se alcanzan los objetivos deseados.

El tipo de la investigación es descriptiva correlacional, tiene como objetivo estudiar la lógica de los hechos, fenómenos o situaciones relacionados con el liderazgo pedagógico directivo y la convivencia escolar donde mostraremos las causas y efectos para brindar una explicación coherente de este problema, demostrando así la importancia de este estudio.

Justificamos esta investigación desde el aspecto científico considerando que existen diversos y variados estudios sobre calidad y eficiencia educativa, donde se llega a la conclusión que el equipo directivo desde su perfil como profesionales y como técnicos y en sus roles de líderes institucionales son un factor imprescindible para una calidad educativa, tiene la responsabilidad de ser decisivo en su liderazgo,

con gran responsabilidad en el proceso organizacional que conducirá el logro de los objetivos propuestos.

El conducir una entidad educativa es una gran responsabilidad y demanda un compromiso profesional donde los líderes directivos aparte de cumplir con sus funciones inherentes a su cargo como sus funciones generales, deben ser líderes que entusiasmen y motiven al personal a su cargo, para que cada miembro de la institución educativa se desempeñe y desenvuelva con dedicación, entusiasmo e identificación en un ambiente de sana tranquilidad emocional que repercute en una adecuada convivencia escolar.

Finalizando se plantea la hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y la convivencia escolar de los docentes en la I.E Kari Grande Del Cusco .Así mismo se plantea como hipótesis específica. (1) Existe un alto nivel de liderazgo pedagógico en la I.E Kari Grande del Cusco. (2) Existe un alto nivel de gestión de la convivencia escolar en la I.E Kari Grande Cusco, año 2022.

La presente investigación tiene por propósito determinar en qué medida el liderazgo pedagógico directivo influye en las relaciones de convivencia escolar de los docentes siendo también un aporte a considerar para las futuras investigaciones.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación, presenta un soporte y respaldo de varios artículos científicos y trabajos de investigación en sí, a nivel internacional donde se percibe claramente la importancia del mismo así consideramos lo propuesto por Rivera León, Juan Carlos. (2020) Presento una investigación en la Universidad Autónoma de Barcelona titulada “La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas “Su objetivo fue Analizarla influencia del liderazgo del director en la generación de una cultura escolar favorable a la innovación. Es una investigación descriptiva es una investigación mixta cuantitativa-cualitativa que generaron argumentos más sostenibles . Entre los tópicos abordados destaca liderazgo escolar, los estilos de liderazgo, cambio e innovación escolar, el rol de los directores en el proceso de innovación y la cultura escolar. La población total fue la región de Magallanes Chile 115 escuelas y 2780 docentes y la muestra 25 escuelas y 611 docentes. Sus establece con claridad la conclusión de que la función directiva es importante en la generación de una organización innovadora es casi obligatorio para los liderazgos escolares la generación de un contexto de aprendizaje favorable a la innovación.

En Nicaragua, Managua, Ortiz del Carmen, Ruth del Carmen (2018) realizo un estudio en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua sobre “Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano Benjamin Zeledón Rodríguez cuyo objetivo principal fue el de valorar la relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo directivo, se hizo un estudio mixto cuantitativo con implicaciones cualitativas con dos variables clima organizacional y liderazgo organizacional , la muestra estuvo conformada por 64 estudiantes de séptimo a undécimo grado, y 24 docentes y la directora y subdirectora, donde se concluyó que el clima laboral a nivel interno es favorable, aunque hay problemas, conflictos y factores externos que impiden los mecanismos de comunicación entre dirección, docentes y alumnos.

Dentro de los antecedentes a nivel nacional contamos con los aportes de Tasayco Diaz, Ana Patricia (2022) Realizo un trabajo de investigación en la Universidad Nacional Cesar Vallejo “Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 1- UGEL 03.- El objetivo fue

determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de docentes. Realizo una investigación de tipo. Aplicado, de enfoque cualitativo, método hipotético deductivo, de nivel correlacional y de diseño no experimental. El estudio está conformado por dos variables. La primera Liderazgo directivo que contempla tres dimensiones, liderazgo pedagógico, inclusivo y distribuido y el segundo clima organizacional. Realizo una encuesta a un total de 52 docentes del nivel inicial nombrados y contratados que se encontraban laborando en instituciones públicas. El estudio concluye en que si el liderazgo pedagógico, inclusivo y distribuido el clima organizacional es bueno y viceversa.

Cobos Cieza, Gianina Elena. (2021). Realizó un trabajo de investigación en la Universidad Femenina del Sagrado Corazón con el título "Liderazgo pedagógico para una buena gestión escolar" Tuvo como objetivo realizar un análisis de la influencia del liderazgo pedagógico de una directora en la gestión escolar en una escuela pública de LIMA metropolitana. Desarrollo una investigación de cuantitativa, a través de un diseño de casos. Se ha trabajado con categorías no con variables siendo la primera el liderazgo pedagógico del director y la segunda el liderazgo pedagógico en la gestión escolar. La muestra la conformó la directora de la Institución y 10 docentes Se evidencio como conclusión el rol fundamental que desarrolla el directivo en la buena marcha de la institución educativa.

Salvatierra Arones, Raquel (2019) hizo una investigación en la Universidad Cesar Vallejo "Liderazgo directivo y gestión de la convivencia escolar en instituciones de educación secundaria públicas de la UGEL Huamanga, Ayacucho. Tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre las variables el liderazgo pedagógico gestión de la convivencia Realizo una investigación básica con alcance correlacional de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal. El trabajo consta de dos variables liderazgo directivo con cuatro dimensiones liderazgo, autocrático, burocrático, democrático y transformacional y gestión de la convivencia escolar con tres dimensiones promoción de la convivencia escolar, prevención de la violencia contra niños y niñas y atención de la violencia contra niños y niñas. La muestra constó de 142 tutores de Instituciones públicas secundarias de Huamanga. Llegando a las conclusiones de que el liderazgo

directivo se relaciona de manera significativa con la gestión de la convivencia escolar en las II.EE. de educación secundaria públicas de la UGEL Huamanga Ayacucho.

Luperdi Castillo, Reynaldo Américo (2018) Realizó una tesis en la Universidad Peruana Cayetano Heredia con el título "Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de la villa el Salvador" "Su objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica entre los docentes de una Institución de educación superior del Villa El Salvador. Es una investigación con enfoque cuantitativo, básica, de nivel descriptivo, con diseño de tipo experimental, correlacional y de corte transversal. Consta de dos variables liderazgo transformacional con la dimensión de características del liderazgo transformacional en docentes y la otra variable Gestión pedagógica con las dimensiones de planificación, ejecución y evaluación. La muestra estuvo representada por 72 docentes de la institución de diferentes especialidades. Llegando a la conclusión de que existe una relación significativa positiva entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica con una correlación alta.

Sobre el enfoque teórico la variable de liderazgo pedagógico directivo se ha tomado en cuenta para su sustento a diversos autores hacen mención de la importancia del liderazgo pedagógico para la toma de decisiones, siendo una herramienta fundamental en la práctica y quehacer diario en el entorno educativo se, la relación que tiene un líder directivo frente a los docentes, frente a los alumnos y a la comunidad escolar.

El líder pedagógico debe cumplir o fortalecer habilidades que le permitan neutralizar conflictos para ello Ortiz, A. (2005), menciona cualidades que debe manejar un líder pedagógico, como a correr riesgos, es audaz e inteligente (que observar, como voy a observar y para que voy a observar), ser positivo frente a ideas negativas, ser paciente y persistente implica saber oír y determinar cambios si el entorno lo requiere, tener buen carácter esto quiere decir estar siempre dispuesto adaptarse a nuevos desafíos algo que acabamos de vivir por la pandemia razón lo



la que pudimos ver que no todo directivo pudo involucrar a la comunidad educativa a las nuevas herramientas tecnológicas, prevé las necesidades a largo plazo esto quiere decir planifica de manera adecuada las necesidades y demandas a corto, mediano y largo plazo una visión amplia, determina los objetivos y metas de estudiantes, es bueno entomar decisiones manejo y uso de herramientas practicas aplicadas en el proceso, movilización de los docentes, autoridad moral cabe resaltar que muchos líderes que no logran el respeto del grupo no logran movilizar las inquietudes y desafíos que se propongan como grupo de trabajo, aprende contrastantemente es decir determina un tiempo para mejorar las capacidades de los agentes involucrados en los diferentes procesos sean docentes, alumnos y familia a través de escuela de padres o talleres de coach por ejemplo todos bajo un objetivo general, capacidad adaptativa siendo así una de las habilidades más importantes ya que esto le permite desarrollar personas, rediseñar la organización si es necesario, gestionar la instrucción (enseñanza aprendizaje).

Enfoques de liderazgo:

#### **a. El Enfoque de los Rasgos:**

El enfoque basado en los rasgos nos indica o recomienda la importancia de contar con un perfil ideal o adecuado quiero decir los directivos determinado por una evaluación de conocimientos lo cual no es lo suficiente para acceder a un cargo de suma importancia, en las empresas privadas se realizan evaluaciones psicológicas, experiencia en el manejo de grupos, casos prácticos de resolución de conflictos esta determinación hace que la organización sea eficiente. Se consideran dentro de las denominadas "teorías del gran hombre" que manifiestan que ciertas características humanas perdurables (rasgos) ayudan a diferenciar a quienes pueden considerarse líderes de los demás. (Bass, 1990).

El Antiguo paradigma del liderazgo, libro la Paradoja de James Hunter, plantea un sistema verticalista donde el director responde a los superiores al servicio de las autoridades y todos ellos de espaldas al Estudiante lo que se visualiza en la baja calidad del aprendizaje, desmotivación del estudiante y finalmente abandono del aprendizaje.

Esto debe cambiar e invertir la idea de que los directivos docentes y estudiantes se involucren en el aprendizaje y lideran el cambio para lograr un aprendizaje profundo.

Las normas y la educación moral no deben ser impuestas sino más bien socializada y validada con el grupo de manera que todos son involucrados y participadirectamente en la transformación. La violencia es otro gran problema que puede sertransformado en oportunidades de mejora no estereotipos, cambio en la educación de manera reflexiva analítica. Todo esto puede visualizarse medirse en el :(que enseñar, como enseñar y como evaluar)

Para obtener una adecuada convivencia escolar, se requiere variados elementos, desde la infraestructura, los servicios ofrecidos por toda institución educativa, hasta el compromiso y voluntad de todos sus miembros (estudiantes, padres, docentes directores, personal administrativo, gobierno, entre otros).es así que eminentemente esto se ve plasmado en las normas internas de convivencia escolar estableciendo pautas y mecanismos para la resolución de conflictos de una maneara positiva.

La conflictividad y problemas de convivencia en nuestros entornos laborales son fruto de los cambios sociales que afectan a los docentes, personal directivo, alumnado, son situaciones que nos han obligado a hacer un alto y buscar alternativas de solución a este aspecto tan importante. Las instituciones escolares han pasado en diversa ocasiones situaciones conflictivas, de trato inadecuado, falta de comunicación, que ha repercutido en sus formas de enseñar, de relacionarse consus pares, dejando de lado el desarrollo de currículo en busca de un adecuado clima de convivencia y desarrollar mejores niveles de socialización, donde necesitamos soluciones rápidas, eficaces y conjuntas de todos los integrantes de la comunidad educativa.

La aplicación de un buen diagnóstico ayudara a descubrir la realizad que vive la I.E. y gestar procesos que ayuden a mejorar oportuna y adecuadamente la convivencia escolar así desde el ministerio de educación existen. La formación después de un diagnóstico es la pieza clave en los procesos de mejora de la convivencia en los centros educativos donde se tendrá un especial cuidado en encontrar los mejores contenidos para abordar en los programas de convivencia.

La convivencia es un elemento importantísimo de la gestión escolar, dado que la mejora continua de la calidad de las relaciones interpersonales en la institución educativa, es el producto de un trabajo organizado y planificado, motivado por el liderazgo del equipo directivo y orientado por una visión colectiva de la Institución educativa construida en conjunto. Esta contribuye a la consolidación de la propuesta educativa y busca la formación integral de las y los estudiantes. La gestión de la convivencia escolar se basa en el respeto a los derechos humanos, las diferencias individuales y la convivencia pacífica con el fin de promover el desarrollo integral de los estudiantes en un ambiente escolar positivo, seguro, libre de violencia y discriminación.

El buen liderazgo y la convivencia escolar resaltan valores, con práctica a través de talleres de convivencia e inclusión, haber confianza y empatía entre directivos y maestros, maestro y alumnos es de suma importancia lo que permitirá una política inclusiva con estrategias innovadoras en una adecuada convivencia con un enfoque participativo y formativo.

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1.- Tipo y diseño de Investigación:**

Respecto al tipo de investigación es aplicada ya que se utilizó conocimientos generados por la investigación básica y luego de formar el marco teórico se aplicó dicho conocimiento para conocer la situación de las variables de liderazgo pedagógico directivo y convivencia escolar, al seguir procedimientos de cuantificación decimos entonces que el enfoque es cuantitativo pues se recopiló información numérica, que luego fue evaluado estadísticamente, se considera también que fue hipotético deductivo pues se consideraron las hipótesis que se plantearon al inicio y luego del análisis estadístico se validaron o rechazaron. El diseño fue no experimental.

#### **Variables y Operacionalización:**

##### **Variable 1.- Liderazgo pedagógico directivo:**

**Definición Conceptual.** - Se define como el poder que tienen los directivos de influenciar motivar a los integrantes de una organización para objetivos, metas de una institución educativa. Es el conjunto de habilidades actitudes competencias y conocimientos que posee un directivo para solucionar conflictos y cumplir sus responsabilidades para mejorar en calidad el servicio educativo.

Definición operacional. - Fue medido por un instrumento llamado cuestionario.

##### **Variable 2.- Convivencia escolar.**

Definición conceptual. - Minedu (2018) al respecto menciona que la convivencia escolar son el grupo de relaciones interpersonales que se dan en medio de los integrantes de una comunidad educativa, se da de manera colectiva y diaria donde la responsabilidad es de todos.

Definición operacional. - Fue medido por unos instrumentos llamado cuestionario.

#### **3.3.- Población, muestra y muestreo:**

**POBLACIÓN:** Estuvo compuesta por toda la comunidad educativa de la I.E, Kari Grande representada por 15 docentes nombrados y contratados, dos directivos, dos de personal administrativo haciendo un total de 19 personas.

**MUESTRA:** Siendo una población pequeña se trabajó con toda la población ósea con las 19 personas.

### **3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Con el objetivo de obtener información y validar los supuestos y encontrar las respuestas a las preguntas de investigación se utilizó la técnica de la encuesta que nos permitió recoger lo que necesitamos conocer de las variables.

Considerando los instrumentos se elaboraron cuestionarios con variedad de ítems para el liderazgo pedagógico directivo y convivencia escolar, dichos instrumentos pasaron por pruebas para conocer si son reales, objetivas y fidedignas

**3.4.1. Instrumentos:** Con el objetivo de lograr información referida a la muestra se utilizó el siguiente instrumento:

- Cuestionario. - Instrumento que nos ayudó a obtener y registrar datos observables que representan a las dos variables de estudio, es decir sobre el liderazgo del director y la convivencia escolar en los docentes de la I.E. Kari Grande del Cusco.

### **3.5.- Procedimientos:**

Para garantizar el procedimiento se realizó la recolección de datos de manera completa siendo una muestra igual al universo, se procedió a solicitar por medio de una carta solicitar autorización del director de la Institución Educativa Kari Grande luego de la aprobación de manera formal vía documento se nos otorgó el permiso y autorización de la aplicación de cuestionarios, se indicó que el estudio tiene por objeto demostrar la importancia del liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar información que permitirá mejorar acciones propuestas con el objetivo de cumplir metas de calidad en la educación, se aplicó dicho instrumento respetando la libertad y confiabilidad para realizar dicho estudio.

### **3.6.- Método de Análisis de Datos:**

Después de haber recolectado la información de los 15 docentes encuestados de nivel inicial y primaria participantes del presente trabajo, se inició con el ordenamiento y procesamiento de la información creando la data de apoyo a través

de SPSS, datos que fueron codificados.

De esta manera se procedió a traspasar los datos de las variables y dimensiones al programa estadístico SPSS, luego se inició a transformar los puntajes de las variables y dimensiones, considerando la variación que se encuentran en las encuestas, ya transformado se da inicio con el trato descriptivo, realizando tablas cruzadas y grafios de barras siendo interpretadas.

Luego de haber culminado con el análisis descriptivo , los datos de las variables y dimensiones fueron sometidos a la prueba de normalidad, para demostrar la evidencia de la información recabada y las unidades de análisis que proviene de una distribución normal , ya que dicha información es necesaria para dar prueba de hipótesis a utilizar y obtener resultados objetivos y confiables , el cual dio como resultado que los datos provienen de una distribución normal ,acaso la correlación de Spearman.

### **3.7.- Aspectos Éticos:**

El aspecto ético que ha presentado el presente trabajo ,se ha respetado estrictamente el respeto a la producción intelectual y los investigadores que fueron referidos como referentes a las variables de liderazgo pedagógico directivo y gestión de la convivencia escolar , como la propia metodología también la redacción del informe a considerado la norma APA ,el anonimato de los docentes fue respetado como la confidencialidad de los datos recolectados ,ya que el objeto de dicho estudio es educativo, finalmente se ha considerado los principios de ética y buena fe.

#### IV. RESULTADOS

Confiabilidad Estadística:

Figura N°1: Resultados de Alfa de Cronbach para la variable Resumen del procesamiento de los casos.

		N	%
Casos	Válidos	13	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	13	100.0

Negrón 2022

- a) Determinación de la fiabilidad del cuestionario de liderazgo pedagógico del director.

Precisamente se ha realizado el cálculo de la varianza de cada ítem, para evaluar la fiabilidad del instrumento, con la participación de 13 individuos reemplazando en la fórmula:

Figura N°2: Resultados de Alfa de Cronbach para la variable Estadísticos de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.913	15

Negrón 2022

El Valor de Alfa de calculado se encuentra en el intervalo de confianza  $0.913 < \alpha < 0.95$ , por tanto, el instrumento aplicado muy alta confiabilidad y recoger datos confiables.

Por tanto:

Los instrumentos aplicados presentan fiabilidad, por lo cual el análisis realizado nos lleva a conclusiones válidas.

TABLA N° 1: Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	13	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	13	100.0

Negrón, 2022

- b) Determinación de la fiabilidad del cuestionario de la convivencia escolar de liderazgo pedagógico del director.

Precisamente se ha realizado el cálculo de la varianza de cada ítem, para evaluar

la fiabilidad del instrumento, con la participación de 13 individuos reemplazando en la fórmula:

El Valor de Alfa de calculado se encuentra en el intervalo de confianza  $0.745 < \alpha = 0,9 < 1$ , por tanto, el instrumento aplicado muy alta confiabilidad y recoger datos confiables.

Por tanto:

Los instrumentos aplicados presentan fiabilidad, por lo cual el análisis realizado nos lleva a las conclusiones válidas. A una descripción de Variable del Liderazgo Pedagógico impartido por el director aplicado a los docentes y sus dimensiones.

**TABLA N°2: Liderazgo y desempeño técnico:  
El director establece objetivos y metas de aprendizaje**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	5	38.5	38.5	38.5
	Regular	7	53.8	53.8	92.3
	Deficiente	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Liderazgo y desempeño técnico:

El director establece objetivos y metas de aprendizaje

Los resultados de la tabla N°2, nos permitió determinar que los 13 docentes que son parte del estudio, el 38.5% de docentes califica al director en el establecimiento de objetivos y metas de aprendizaje de manera Eficiente, el 53.8% califica al director de manera regular, y el 7.7% restante califica dicha acción de manera deficiente.

**TABLA N° 3: El director monitorea permanentemente a los docentes y el director brinda asistencia técnica pedagógica a los docentes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	4	30.8	30.8	30.8
	Regular	8	61.5	61.5	92.3
	Deficiente	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	5	38.5	38.5	38.5
	Regular	5	38.5	38.5	76.9
	Deficiente	3	23.1	23.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°3 El director monitorea permanentemente a los docentes, permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 30.8% de docentes perciben que el director monitorea permanentemente a los docentes de manera eficiente, el 61.5% de docentes determina de manera regular y un 7.7% restante determina de manera deficiente el monitoreo permanente a los docentes.

Los resultados de la tabla N°3 El director brinda asistencia técnica pedagógica a los docentes, los resultados permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 38.5% de docentes perciben que el director brinda una asistencia técnica pedagógica de manera eficiente, el 38.5% determina que el director imparte de manera regular la asistencia técnico pedagógica y un 23.1% restante califica de manera deficiente la asistencia técnica pedagógica impartida por el director.

TABLA N° 4: El director evalúa las practicas pedagógicas de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	5	38.5	38.5	38.5
	Regular	6	46.2	46.2	84.6
	Deficiente	2	15.4	15.4	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N° 4 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 38.5% califica de manera eficiente la evaluación de prácticas pedagógicas de los docentes, el 46.2% califica como regular las evaluaciones impartidas a las practicas pedagógicas de los docentes, y un 15.4% restante califica de manera deficiente el rol del director frente a las evaluaciones de las practicas pedagógicas de los docentes.

TABLA N° 5: El director modifica, adecua y/o mejora los documentos de gestión en función a su realidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	7	53.8	53.8	53.8
	Regular	5	38.5	38.5	92.3
	Deficiente	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°5 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 53.8% califica al director de manera eficiente respecto al manejo adecuado de los documentos de gestión ajustados a la realidad de nuestro entorno, el 38.5% determina como regular el accionar del director frente al manejo adecuado de los documentos de gestión ajustados a la realidad del entorno, y el 7.7% restante califica al director como deficiente en el manejo de los documentos de gestión.

TABLA N° 6: El director promueve y motiva el trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	6	46.2	46.2	46.2
	Regular	7	53.8	53.8	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°6 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 46.2% determina como eficiente la labor del director frente a promover y motivar al trabajo en equipo, el 53.8% califica de manera regular la labor del director no habiendo una calificación deficiente.

TABLA N° 7: El director vela por un buen clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	8	61.5	61.5	61.5
	Regular	2	15.4	15.4	76.9
	Deficiente	3	23.1	23.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°7 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 61.5% califica de manera eficiente el rol del director frente al manejo y velar por un buen clima organizacional, el 15.4% califica al director de manejar regular en la labor de velar por un buen clima organizacional y un 23.1% califica como deficiente la labor de velar por un buen clima organizacional en la institución.

TABLA N° 08: El director demuestra alta expectativa con respecto a las capacidades de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Eficiente	4	30.8	30.8	30.8
Regular	8	61.5	61.5	92.3
Deficiente	1	7.7	7.7	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°08 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 30.8% califica de manera eficiente frente a demostrar alta expectativa con respecto a las capacidades de los estudiantes, el 61.5% determina de manera regular la expectativa de las capacidades de los estudiantes, el 7.7% restante califica de manera deficiente la expectativa del director frente a la expectativa positiva de la capacidad de los estudiantes.

TABLA N° 09: El director demuestra alta expectativa con respecto a las competencias de los docentes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Eficiente	6	46.2	46.2	46.2
Regular	7	53.8	53.8	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°09 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 46.2% califican de manera eficiente la expectativa del director frente a las competencias de los docentes, el 53.8% califica de manera regular la expectativa demostrada por el director frente a la alta expectativa de competencias de los docentes, sin calificación de deficiente frente a las expectativas de la alta competencia demostrada por los docentes.

TABLA N° 10: El director implementa ambiente de participación y socialización de la comunidad educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	5	38.5	38.5	38.5
	Regular	6	46.2	46.2	84.6
	Deficiente	2	15.4	15.4	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°10 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 38.5% califica de manera eficiente el rol del director de implementar un ambiente de participación y socialización de la comunidad educativa, el 46.2% califica al director de manera regular frente a la implantación de ambientes de participación y socialización de la comunidad educativa, el 15.4% restante determina de manera deficiente la implantación de ambiente de participación y socialización de la comunidad educativa.

TABLA N° 11: El director implementa sistema de reconocimiento de cumplimiento de metas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	3	23.1	23.1	23.1
	Regular	8	61.5	61.5	84.6
	Deficiente	2	15.4	15.4	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°11 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 23.1% califica como eficiente la implementación de sistema de reconocimiento de cumplimiento de metas, el 61.5% califica de manera regular la implementación de un sistema de reconocimiento de cumplimiento de metas y un 15.4% restante determina deficiente la labor de implementar un sistema de reconocimiento de cumplimiento de metas.

TABLA N° 12: El director demuestra apertura y predisposición

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	9	69.2	69.2	69.2
	Regular	3	23.1	23.1	92.3
	Deficiente	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°12 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 69.2% califica de manera eficiente la apertura y predisposición demostrada por el director, el 23.1% califica de manera regular y el 7.7% califica de manera deficiente frente a la apertura y predisposición.

TABLA N° 13: Desarrollo talleres y reuniones de reflexión y autoevaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	2	15.4	15.4	15.4
	Regular	10	76.9	76.9	92.3
	Deficiente	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°13 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 15.4% califica de manera eficiente el desarrollo de talleres y reuniones de reflexión y autoevaluación, el 76.9% califica de manera regular al desarrollo de talleres y reuniones de reflexión y autoevaluación impartidas por el director y un 7.7% restante califica de deficiente.

TABLA N° 14: Gestiona el buen uso de la infraestructura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	8	61.5	61.5	61.5
	Regular	5	38.5	38.5	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°14 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 61.5% califica de eficiente la gestión y buen uso de la infraestructura, el 38.5% determina regular la gestión del buen uso de la

infraestructura

TABLA N° 15: Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	6	46.2	46.2	46.2
	Regular	4	30.8	30.8	76.9
	Deficiente	3	23.1	23.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°15 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, él 46.2% califica de eficiente el rol del director frente a la implementación de estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, el 30.8% califica de manera regular dicha labor, y el 23.1% restante califica de deficiente la implantación de estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas

#### 4.2.-Descripción de Variable convivencia escolar:

TABLA N° 16: Convivencia escolar estadísticos de fiabilidad y Condición de prestación de servicio

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.745	9

Negrón 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nombrado	10	76.9	76.9	76.9
	Contratado	3	23.1	23.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°16 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 76.9% tienen la condición de nombrados, el 23.1% son contratados.

**TABLA N° 17: Ejecuta acciones formativas para fortalecer las habilidades socioemocionales**

**Fomento de la convivencia escolar: Ejecuta acciones formativas para fortalecer las habilidades socioemocionales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	7	53.8	53.8	53.8
	Regular	5	38.5	38.5	92.3
	Deficiente	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N° 17 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 53.8% califica eficiente la acciones formativas para fortalecer las habilidades socioemocionales, el 38.5% califica de manera regular la ejecución de dichas acciones y el 7.7% restante califica de manera deficiente el rol impartido por el director en la formación de habilidades socioemocionales.

**TABLA N° 18: Fomenta el uso de estrategias disciplinarias con enfoque de derechos**

**Fomento de la convivencia escolar: Fomenta el uso de estrategias disciplinarias con enfoque de derechos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	5	38.5	38.5	38.5
	Regular	7	53.8	53.8	92.3
	Deficiente	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N° 18 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 38.5% califica de manera eficiente el fomento y uso de estrategias disciplinarias con enfoque de derechos, el 53.8% califica de manera regular el fomento y uso de estrategias disciplinarias con enfoque de derechos, y el 7.7% restante califica de manera deficiente dicho manejo.

TABLA N° 19 Reconocimiento de la diversidad: Involucrar a los estudiantes en la conformación de instancias participativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	6	46.2	46.2	46.2
	Regular	4	30.8	30.8	76.9
	Deficiente	3	23.1	23.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°19 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 46.2% califica de manera eficiente el rol del director en involucrar a los estudiantes en la conformación de instancias participativas, el 30.8% califica de manera regular y un 23.1% restante califica de manera deficiente la labor del director frente a involucrar a los estudiantes en la conformación de instancias participativas.

TABLA N° 20: Promover estrategias de reflexión para una mejor comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	8	61.5	61.5	61.5
	Regular	2	15.4	15.4	76.9
	Deficiente	3	23.1	23.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°20 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 61.5% califican de manera eficiente la promoción de estrategias de reflexión para una mejor comunicación, el 15.4% califica de regular el rol del director frente a la promoción de estrategias de reflexión para una mejor comunicación, y un 23.1% restante califica de deficiente la promoción de estrategias de reflexión para una mejor comunicación.



TABLA N° 21: Identifica las diferencias como oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	4	30.8	30.8	30.8
	Regular	8	61.5	61.5	92.3
	Deficiente	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°21 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 30.8% califica de manera eficiente la labor del director frente a la identificación de las diferencias como oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento institucional, el 61.5 % califica de manera regular, un 7.7% restante califica de manera deficiente la identificación de las diferencias como oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento institucional.

TABLA N° 22 Fomenta estrategias de aprendizaje de atención diferenciada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	5	38.5	38.5	38.5
	Regular	7	53.8	53.8	92.3
	Deficiente	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°22 Permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, él 38.5% califica de eficiente el fomento de estrategias de aprendizaje de atención diferenciada, el 53.8% califica de regular al fomento de estrategias de aprendizaje de atención diferenciada, el 7.7% califica de deficiente.

TABLA N° 23: Vigilancia de normas contra la violencia contra niñas, niños y adolescentes: Seguimiento y monitoreo a los casos de violencia familiar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	4	30.8	30.8	30.8
	Regular	8	61.5	61.5	92.3
	Deficiente	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°23 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 30.8% califica como eficiente al seguimiento y monitoreo a los casos de violencia familiar que imparte el director, el 61.5% califica de regular y un 7.7% restante califica de deficiente dicha función.

TABLA N° 24: tabla de contingencia Fomento de la convivencia escolar: Ejecuta acciones formativas para fortaleces las habilidades socioemocionales

\* Reconocimiento de la diversidad: Identifica las diferencias como oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento institucional

		Reconocimiento de la diversidad: Identifica las diferencias como oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento institucional			Total
		Eficiente	Regular	Deficiente	
Fomento de la convivencia escolar: Ejecuta acciones formativas para fortaleces las habilidades socioemocionales	Eficiente	3	4	0	7
	Regular	1	3	1	5
	Deficiente	0	1	0	1
Total		4	8	1	13

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°24 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, él 53.84% determina la eficiencia en la aplicación de fomento y reconocimiento en las habilidades y debilidades de los docentes frente al trabajo que realiza el director calificando de manera eficiente, el 38.46% determina que el director aplica acciones frente al fomento de la convivencia escolar y reconocimiento de la diversidad generando oportunidades frente a las debilidades de manera regular, un 7.69% restante determina la capacidad del director frente al fomento de la convivencia escolar respecto a fortalecer habilidades socioemocionales y proponer las mejoras frente a las debilidades como oportunidades de manera deficiente.

TABLA N° 25: Tabla de contingencia Fomento de la convivencia escolar: Ejecuta acciones formativas para fortaleces las habilidades socioemocionales

\* Vigilancia de normas contra la violencia contra niñas, niños y adolescentes: Uso y difusión de protocolos de atención en casos de violencia escolar

		Reconocimiento de la diversidad: Identifica las diferencias como oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento institucional			Total
		Eficiente	Regular	Deficiente	
Fomento de la convivencia escolar: Ejecuta acciones formativas para fortalecer las habilidades socioemocionales	Eficiente	3	4	0	7
	Regular	1	3	1	5
	Deficiente	0	1	0	1
	Total	4	8	1	13

Negrón 2022

Los resultados de la tabla N°25 permitieron determinar que de los 13 docentes que forman parte del presente estudio, el 53.84% determina la aplicación de director frente a las acciones ejecutadas para fortalecer habilidades y vigilancia de normas contra la violencia de manera eficiente, 38,46% determina las acciones aplicadas por el director de manera regular frente a el fomento de acciones para fortalecer las habilidades socioemocionales y la vigilancia de normas contra la violencia , el 7.69% restante califica al directivo frente a al fomento y aplicación de acciones para promover y fortalecer las habilidades socioemocionales y violencia de manera deficiente.

## V. DISCUSIÓN

Respecto a los resultados obtenidos al efectuar el estudio de vínculo que hay entre el liderazgo pedagógico directivo y la gestión de convivencia escolar de la Institución Educativa Kari Grande Nivel Inicial y Primaria Cusco 2022, se pudo determinar por medio de la correlación de Spearman, que entre ambas variables fluctúa un vínculo significativamente positiva, debido a que el valor de la significancia fue inferior a 0,01 así mismo el valor de correlación de 0.913; rechazando la hipótesis nula y concluyendo que si existe un eficiente liderazgo pedagógico directivo, entonces la convivencia escolar es buena y viceversa.

Asimismo, los hallazgos guardan relación con Tasayco (2021), quien concluyo, luego de realizar su investigación que fluctúa una relación directa entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar, se pudo encontrar que, el valor de significancia  $=0,00 < 0,05$  lo nos da a conocer que existe una relación entre ambas variables, analizando el coeficiente de Rhon de Spearman que resulta  $=0,674$ , se aprecia una correlación positiva significativa alta. En el sentido, el liderazgo directivo se relaciona con la gestión de la convivencia escolar; dependiendo mucho, del tipo de liderazgo ya sea autocrático, burocrático, democrático transformador que ejerce el director para una gestión de convivencia escolar deficiente, regular o eficiente.

De otra manera, los hallazgos guardan relación con Rivera León (2020), "Comprender el rol del liderazgo directivo en la generación de innovación de las escuelas". Los resultados del cuestionario muestran que las acciones de los directores, referidas a reconocimiento de la comunidad de educativa como gestor de cambio e innovación. En todas las preguntas se obtienen apreciaciones como medias superiores a 3.30 y con respuestas positivas sobre el 90%. Ello refleja que los docentes otorgan una alta valoración al liderazgo de los directores y a las expectativas que tienen de ellos para la generación de innovación.

El liderazgo directivo pedagógico contribuye a un nivel eficiente en la gestión de los recursos humanos e infraestructura, coordina y brinda acompañamiento pedagógico, el directo promueve y motiva el trabajo en equipo, vela por un clima

organizacional adecuado, un 61.5% de docentes determina o califica de manera eficiente, el 69% de los docentes que forman parte de este estudio califican de manera eficiente la apertura y predisposición del director, el 84.6% califica de manera eficiente al director en la promoción de normas para la convivencia concertada, el 58.84% califica de manera eficiente las acciones de coordinación ejecutadas por el director en el fomento de la convivencia escolar ejecutando acciones formativas para fortalecer las habilidades socioemocionales, reconocimiento de las diversidades identificando las diferencias como oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento institucional.

El 84.6% califica de eficiente el rol del director para el fomento de normas de convivencia concertada, con un acompañamiento y monitoreo de los docentes de manera permanente, estableciendo relaciones de comunicación.

De otra manera en la tesis de investigación de Ruth del Carmen 2018, quien concluye que el clima organizacional a nivel interno es favorable destacando la eficiencia demostrada por el director esto se relaciona con la percepción de los docentes de la I.E. Kari Grande Cusco quienes califican con un 61.5% de manera eficiente las acciones del director frente a implementar estrategias de reflexión para una mejor comunicación lo que permite mantener una convivencia escolar positiva. En relación a Cobos Cieza, Gianina Elena .( 2021) su trabajo de investigación realiza el análisis de la influencia del liderazgo pedagógico de una directora para una buena gestión escolar ,es que se relaciona con el 38.5% califica al director de manera eficiente frente a la implementación de ambiente de participación y socialización de la comunidad educativa lo que demuestra la importante influencia y capacidad de manejo de grupo que debe considera un director demostrada en su capacidad de gestión pedagógica directiva, considerado como un líder pedagógico directivo.

En relación a Salvatierra Arones, Raquel ( 2019, quien tuvo como objetivo principal determinar la relación de existencia entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia escolar concluyendo que el directivo se relaciona de manera significativa con la gestión de la convivencia escolar, es que se relaciona

de manera importante con el estudio que realizamos en el que el 69.2% de los docentes encuestados califican de manera eficiente el trabajo del directivo frente a la apertura y predisposición que demuestra en el trabajo diario.

El liderazgo directivo podríamos manifestar que cumple un rol muy importante para el cumplimiento de metas con criterios de calidad en la educación a su vez permite realizar la retroalimentación de los roles logrando una buena comunicación y unidad en la comunidad educativa, la habilidad y capacidad del directivo en el manejo del equipo es fundamental para el logro de objetivos asegurando el cumplimiento de metas sin descuidar la calidad del servicio.

## VI. CONCLUSIONES

Primera .- Respecto al objetivo cuyo propósito fue resolver la relación positiva que fluctúa entre el liderazgo pedagógica y la gestión de la convivencia escolar , se pudo consolidar en la prueba de correlación de Spearman, el nivel de significancia fue menor de 0.05; por tanto se rechazó la hipótesis nula, ultimando la existente relación significativa entre las variables con un valor correlacional de 0.913;es decir que tal vinculo es positiva y moderada ,por ello, se determina que si el liderazgo directivo es eficiente entonces la gestión de la convivencia escolar es bueno y viceversa.

Segunda.- Sobre el objetivo de la gestión de convivencia escolar se pudo afianzar en la prueba de correlación de Spearman, el nivel de significancia fue menor de 0.05 ;por tanto se rechazó la hipótesis nula, determinando que existe vinculo significativo entre las variables con un valor correlacional de 0.745;es decir que tal relación es positiva y moderada ,por ello, se concluye que la gestión de la convivencia escolar es eficiente entonces el liderazgo pedagógica directivo es bueno y viceversa.

Tercera: El liderazgo directivo pedagógico 46.2% califican el rol impartido por el director de manera eficiente o positiva pues determina una comunicación con una adecuada apertura y reflexiva lo que permite tomar decisiones inmediatas y asumir respuestas en el tiempo de esta manera se asegura el cumplimiento de las metas y objetivos de calidad.

Cuarta: La relación de liderazgo directivo y gestión de la convivencia escolar están relacionadas de manera directa pues el 23.1% de los docentes califica de manera eficiente el rol que demuestra el director con respecto a implantar sistemas de reconocimiento y cumplimiento de metas siendo un sistema de motivación reconocido y aporta de manera positiva significativamente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Al equipo directivo de la Institución Educativa Kari Grande Cusco, se recomienda realizar las asistencias técnico pedagógico a los docentes de manera oportuna y permanente, mejorar los documentos de gestión en función a la realidad de su entorno, motivar y promover un auténtico trabajo en equipo, incentivar en todo momento un buen clima organizacional, demostrar apertura y predisposición.

Segunda: Al personal docente involucrarse active y auténticamente en las acciones promovidas por la dirección fortaleciendo las capacidades, resaltar los valores con práctica, hacer talleres de convivencia, reformular los reglamentos de convivencia sana en un clima de confianza de manera participativa, ejecutar talleres de gestión personal y grupal.

Tercera: Al personal directivo se le sugiere identificar entre sus docentes las diferencias para utilizarlas como oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento institucional, establecer practicas permanentes de igualdad y respeto, seguimiento y atención a los casos de violencia familiar.

Cuarta: A los directivos de la Institución Kari Grande del Cusco se recomienda seguir desarrollando talleres de reflexión y autoevaluación oportunos, gestionar con entidades pertinentes en el mejor uso de la infraestructura y velar en todo momento por la transparencia en cuanto a la rendición de cuentas de todos los rubros que le compete.



## REFERENCIAS

- Agramonte Villa (2015). "Acompañamiento pedagógico recibido y la didáctica del docente en el nivel primario de la región Cusco". Universidad Cesar Vallejo
- Ambrosio .M (2014), "El liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente". Guatemala, de la Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades recuperado  
<http://www.umng.edu.co/revcieco/2006/PDF%20de%20Corel/Elliderazgo.pdf>
- CIENCIAMATRIA, 5(9), 114 - 129. Recuperado de:  
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102>
- Cobos Cieza, Gianina Elena (2021) Universidad Femenina Sagrado Corazón "Liderazgo pedagógico para una buena gestión escolar"
- León, Juan Carlos (2020) Universidad Autónoma de Barcelona "Influencia del Liderazgo del directos en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas.
- Luperdi Castillo, Reynaldo Américo (2018) Universidad Cayetano Heredia "Liderazgo transformacional y gestión pedagógica entre docentes de una institución de educación superior de Villa el Salvador "
- Luis, N. (2019). Liderazgo directivo y gestión pedagógica de docentes en una Institución Educativa de Huamachuco-2019. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Perú)
- Maya, E., Aldana, J., & Isea, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad.
- Manthi, J. M. (2020). Gender dimensions in conflict management influencing peaceful coexistence between pokomo and orma communities in tana river county, KENYA (Doctoral dissertation, MMUST).  
[https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1&q=management+of+school+coexistence+thesis&btnG=](https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=management+of+school+coexistence+thesis&btnG=)
- Marcone F. (2005) Lineamiento de la propuesta de la convivencia Escolar democrática. II Congreso Internacional de Educación.
- Mendoza, M. & Ortiz, C. (2006) . El Liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas, investigación y Reflexión XIV (1),118-134. Referencia Electrónica,

<http://www.umng.edu.co/revcieco/2006/PDF%20de%20Corel/ElLiderazgo.pdf>

- Murillo, F. J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Ortiz D. (2014) “El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los Centros de educación básica, Juan Ramón Molina. Las Américas Nemesia Portillo y José Cecilio del Valle México.
- Ortiz del Carmen, Ruth del Carmen (2018) Universidad Autónoma de Nicaragua “Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez”
- Palomo M. (2007) Liderazgo y Motivación de Equipo de trabajo 4° Edición .ESIC
- Penney, Kendal (2020) Gender equity leadership in Western Australia: Exploring the experiences of executive leaders driving gender equity in the workplace. Masters by Coursework thesis, Murdoch University.  
<https://researchrepository.murdoch.edu.au/id/eprint/60670/>
- Rajasinghe, D. R. (2018). Leadership development through executive coaching: an interpretative phenomenological analysis (Doctoral dissertation, University of Leeds)  
[https://scholar.google.com.pe/scholar?start=10&q=Executive+leadership+thesis&hl=es&as\\_sdt=0,5&as\\_vis=1](https://scholar.google.com.pe/scholar?start=10&q=Executive+leadership+thesis&hl=es&as_sdt=0,5&as_vis=1)
- Remache, J. (2017). Importancia de la seguridad y bienestar escolar. Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi; Facultad de Ciencias Humanas y Educación; Licenciatura en Educación Básica.  
<http://181.112.224.103/handle/27000/4346>
- Reyes, S. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica. (Tesis de doctrado, Universidad César Vallejo. Perú).
- Robles, C. A. (2020). Relación entre la percepción de los estilos de liderazgo con el estrés laboral en el personal docente de una institución educativa privada ubicada en Huachipa – Lima  
[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3281/rrhh-T030\\_10277164\\_M%20%20%20AGUST%C3%8DN%20JAVIER%20ROBL ES%20CAHUAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3281/rrhh-T030_10277164_M%20%20%20AGUST%C3%8DN%20JAVIER%20ROBL%20ES%20CAHUAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Román, M. & Murillo, F. (2008). La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1 (2). Referencia electrónica, recuperado el 24 de abril del 2012, de <http://rinace.net/riee/numeros/vol1- num2/editorial.pdf>.
- Romero, C. (2021). Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del Contexto. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/7744498>
- Roldán, V. (2020). Liderazgo directivo y gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas. (Tesis de maestría, Universidad CésarVallejo). Repositorio instruccional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41963>
- Rosas, J. M., Verdejo, E. Á., & Borrego, I. S. (2008). Revisión de las principales técnicas de estimación de parámetros lineales en subpoblaciones. *Metodología de Encuestas*. <http://casus.usal.es/pkp/index.php/MdE/article/view/988>
- Rossi et al. (2021). "Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en educación básica regular". *Revista andina de educación*. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2>
- Salvatierra Arones, Raquel (2019) Universidad Cesar Vallejo "Liderazgo directivo y gestión de la convivencia escolar en las instituciones de educación secundaria públicas de la UGEL Huamanga- Ayacucho.
- Sánchez, P. (2021). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020. (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo. Trujillo).
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>
- Tasayco Días, Ana Patricia (2022) Universidad Cesar Vallejo "Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red1- UGEL 03"
- Tyner, K. R. (2019). *The Iron Women of Politics: An Exploration of the (In)Flexibility of Executive Leadership for Women*. Retrieved from

<https://doi.org/10.14418/wes01.1.2101>

UNESCO (2019). Nuevo informe de la UNESCO sobre violencia y acoso escolar.

Recuperado de: [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=7936](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=7936)

Uria-Iriarte, E., & Prendergast, M. (2021). Open circle: Playing coexistence in ten movements. *Qualitative Inquiry*, 27(2), 265-275.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1077800420912797>

Valdera, F. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. José María Arguedas, Carabayllo, 2020. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima)

Waldron, A. (2019). Status evaluations of senior executive women leaders in Australian organisations: strategies and support mechanisms (Doctoral dissertation, University of Southern Queensland).

<https://eprints.usq.edu.au/36696/>

Xin-ying, H. A. O. (2014). The Coexistence of Sorrow with Dauntlessness: On Analysis of Trauma and Redemption in The Gathering. *Journal of Chengdu Normal University*.

[https://en.cnki.com.cn/Article\\_en/CJFDTotat-SJXB201408017.htm](https://en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTotat-SJXB201408017.htm)

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS GENERAL	DIMENSIONES	VARIABLES E INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES O RANGOS
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y la gestión de la convivencia escolar determinada por el director de la Institución Educativa Kari grande de la ciudad del cusco, en el año 2022?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y la gestión de la convivencia escolar determinada por el director de la Institución Educativa Kari Grande de la ciudad del Cusco, año 2022.</li> <li>Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico Ejecutivo y la gestión de la convivencia escolar determinada por el director de la Institución Educativa Kari Grande de la ciudad del Cusco, año 2022</li> <li>Existen un alto nivel de gestión de convivencia escolar en la I.E. Kari Grande Cusco, año 2022</li> <li>Determinar el nivel de gestión de la convivencia escolar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y la convivencia escolar de la I.E. Kari Grande Cusco, año 2022</li> <li>Existe un alto nivel de liderazgo pedagógico en la I.E. Kari Grande Cusco, año 2022</li> <li>Existe un alto nivel de gestión de convivencia escolar en la I.E. Kari Grande Cusco, año 2022</li> </ul>	Liderazgo y desempeño técnico	Establece objetivos y metas de aprendizaje.	1	ORDINAL	DEFICIENTE: (4-8) REGULAR: (9-13) EFICIENTE: (14-20)
			Monitoreo permanente a los docentes.	2			
			Brinda asistencia técnica pedagógica a los docentes.	3			
			Evalúa las practicas pedagógicas de los docentes.	4			
			Modifica, adecua y /o mejora los documentos de gestión en función a la realidad	5			
			Conducción emocional y situacional	Promueve y motiva el trabajo en grupo.	7		
				Vela por un buen clima organizacional.	8		
				Demuestra altas expectativas con respecto a las capacidades de los estudiantes.	9		
				Demuestra altas expectativas respecto a las competencias de los docentes.	10		
				Implementa un ambiente de participación y socialización de la comunidad educativa.	11		
				Implementa sistemas de reconocimiento y cumplimiento de metas.	12		
				Demuestra apertura y predisposición.	13		
			Guía organizacional	Desarrolla talleres de reflexión y autoevaluación.	14		
				Gestiona el buen uso de la infraestructura.	15		
				Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.	16		
			Fomento de la convivencia escolar	Promueve normas de convivencia concertadas.	(1,2,3)		
Ejecuta acciones formativas para fortalecer las habilidades socioemocionales.	(1,3,4)						
Fomenta el uso de estrategias disciplinarias con enfoque de los derechos.	(9,13)						
Reconocimiento de la diversidad	Involucra a los estudiantes en la conformación de las instancias participativas.	(9,11,12)					
	Promueve estrategias de reflexión para una mejor comunicación	(7,11,12)					
	Identifica las diferencias como oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento institucional.	12,13,14					
	Fomenta estrategias de aprendizaje de atención diferenciada.	(9,10,14)					

determinada por el directo de la institución educativa Kari Grande de la ciudad del Cusco, año 2022	2022	Vigilancia de las normas contra la violencia contra niños, niñas y adolescentes	Uso y difusión de protocolos de atención de casos de violencia escolar.	(1,2,3,7)			
			Seguimiento y monitoreo de casos de violencia familiar.	1,2,3,7, 14			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION		POBLACION Y MUESTRA		TECNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADISTICA A UTILIZAR	
Enfoque de la investigación: Cuantitativo		<u>Población: 18 docentes.</u> 02 directivos, 04 docentes de inicial, 12 docentes de primaria. Muestra: 18 docentes de I.E Kari Grande del Cusco		TECNICA	Encuesta	Para la validación de instrumentos: Juicio de expertos. Para la confiabilidad de los instrumentos. ALFA DE CROMBACH Uso del programa SPSS versión 25	
				INSTRUMENTO	Cuestionario		
				ESCLA DE MEDICIÓN	Ordinal		

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1</b> Liderazgo pedagógico directivo.	Capacidad del director de conducir a su equipo de trabajo hacia una convivencia escolar oportuna Acosta (2014)	El liderazgo pedagógico directivo fue medido a través de un cuestionario de 15 preguntas, las mismas que nos dio información sobre el liderazgo y desempeño técnico, conducción emocional y situación del director.	Liderazgo y desempeño técnico	Establece objetivos y metas de aprendizaje.	ORDINAL
				Monitoreo permanente a los docentes.	
				Brinda asistencia técnica pedagógica a los docentes.	
				Evalúa las practicas pedagógicas de los docentes	
				Modifica, adecua y /o mejora los documentos de gestión en función a la realidad	
			Conducción emocional y situacional.	Promueve y motiva el trabajo en grupo.	
				Vela por un buen clima organizacional.	
				Demuestra altas expectativas con respecto a las capacidades de los estudiantes.	
				Demuestra altas expectativas respecto a las competencias de los docentes.	
				Implementa un ambiente de participación y socialización de la comunidad educativa.	
				Implementa sistemas de reconocimiento y cumplimiento de metas.	
				Demuestra apertura y predisposición.	
				Guía organizacional.	
			Gestiona el buen uso de la infraestructura.		
			Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.		
Lineamientos para la gestión de la convivencia escolar, la prevención y atención de la violencia	La gestión de la convivencia escolar fue medida por un cuestionario de 9 preguntas la que nos permitió	Fomento de la convivencia escolar.	Promueve normas de convivencia concertadas.	ORDINAL	
			Ejecuta acciones formativas para fortalecer las habilidades socioemocionales.		
			Fomenta el uso de estrategias disciplinarias		



<b>Variable 2</b> Gestión de la convivencia escolar	contra el niño, la niña y el adolescente. D.S N° 004-2018 MINEDU	analizar y concluir sobre el manejo organizacional, fomento de la convivencia escolar, reconocimiento de la diversidad y vigilancia de normas contra la violencia de niñas, niños y adolescentes.		con enfoque de los derechos.	
			Reconocimiento de la diversidad	Involucra a los estudiantes en la conformación de las instancias participativas.	
				Promueve estrategias de reflexión para una mejor comunicación	
				Identifica las diferencias como oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento institucional.	
			Vigilancia de normas contra la violencia de niños, niñas y adolescentes.	Fomenta estrategias de aprendizaje de atención diferenciada.	
				Uso y difusión de protocolos de atención de casos de violencia escolar	
	Seguimiento y monitoreo de casos de violencia familiar				

### Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

--	--	--	--

#### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGOGICO APLICADO A LOS DOCENTES

INSTITUCION EDUCATIVA:		FECHA:	
LUGAR:		ESPECIALIDAD:	
CONDICION: NOMBRADO ( )	CONTRATADO ( )	EDAD:	
SEXO:		AÑOS DE SERVICIO:	

INSTRUCCIONES: Estimado docente el proposito de la presente encuesta es medir el nivel de liderazgo pedagogico que hay en su Institucion . Acontinuacion se presenta una serie de interrogantes que usted debe responder la calificacion sera Eficiente ,Regular y Deficiente .

DIMENSIONES	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACION		
			Eficiente	Regular	Deficiente
LIDERAZGO Y DESEMPEÑO TECNICO	1	El Director establece objetivos y metas de aprendizaje			
	2	El Director monitorea permanente a los docentes			
	3	El Director brinda asistencia técnica pedagógica a los docentes			
	4	El Director evalúa las practicas pedagógicas de los docentes			
	5	El Director modifica ,adecua y/ mejora los documentos de gestión en función a su realidad.			
CONDUCCION EMOCIONAL Y SITUACIONAL	6	El Director promueve y motiva el trabajo en equipo			
	7	El Director vela por un buen clima organizacional			
	8	El Director demuestra alta expectativa con respecto a las capacidades de los estudiantes			
	9	El Director demuestra alta expectativa con respecto a las competencias de los docentes			
	10	El Director implementa ambiente de participación y socialización de la comunidad educativa			
	11	El Director implementa sistema de reconocimiento cumplimiento de metas			
	12	Demuestra apertura y predisposicion			
GUIA ORGANIZACIONAL	13	Desarrolla talleres y reuniones de reflexion y autoevaluacion			
	14	Gestiona el buen uso de la infraestructura			
	15	Implemeta estrategias y mecanismos de transparencia y rendicion de cuentas			
		PUNTAJE PARCIAL			
		RESULTADO GENERAL			

## Anexo 4. Validación de instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGOGICO DIRECTIVO PARA LA CONVIVENCIA EN LOS DOCENTES DE LA I.E.KARI GRANDE CUSCO -2022.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo y desempeño técnico</b>								
1	El director establece objetivos y metas de aprendizaje	X		X		X		
2	El director monitorea permanentemente a los docentes	X		X		X		
3	El Director brinda asistencia técnica pedagógica a los docentes.	X		X		X		
4	El director Evalúa las prácticas pedagógicas de los docentes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Conducción emocional y conductual</b>								
5	Promueve y motiva el trabajo en equipo.	X		X		X		
6	Vela por un buen clima organizacional	X		X			X	Debes redactar con claridad el ítem
7	Demuestra alta expectativa con respecto a las capacidades de los estudiantes	X		X			X	Debes redactar con claridad el ítem
8	Demuestra alta expectativa con respecto a las competencias de los docentes	X		X		X		
9	Implementa ambiente de participación y socialización de la comunidad educativa	X		X		X		
10	Implementa sistemas de reconocimiento cumplimiento de metas	X		X		X		
11	demuestra apertura y predisposición	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 : Guía organizacional</b>								
12	Desarrolla talleres y reuniones de reflexión y autoevaluación	X		X		X		
13	Gestiona el buen uso de la infraestructura							
14	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Fomento de la convivencia escolar</b>								
15	Promueve normas de convivencia concertadas	X		X		X		
16	Ejecuta acciones formativas para fortalecer las habilidades socioemocionales	X		X		X		
17	Fomenta el uso de estrategias disciplinarias con enfoque de derechos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Reconocimiento de la diversidad</b>								
18	Involucrar a los estudiantes en la conformación de instancias participativas	X		X		X		
19	Promover estrategias de reflexión para una mejor comunicación	X		X		X		
20	Identifica las diferencias como oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento institucional	X		X		X		
21	Fomenta estrategias de aprendizaje de atención diferenciada	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Vigilancia de normas contra la violencia de niñas, niña y adolescente.</b>								
22	Uso y difusión de protocolos de atención de casos de violencia escolar	X		X		X		
23	Seguimiento y monitoreo a los casos de violencia familiar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia



Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ ]**    **Aplicable después de corregir [X ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maribel Coromoto Adrián Romero

DNI: CE 002684351

Especialidad del validador: ...Dra. Innovaciones educativas

...2... de Junio.....del 2022....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGOGICO DIRECTIVO PARA LA CONVIVENCIA EN LOS DOCENTES DE LA I.E.KARI GRANDE CUSCO -2022.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo y desempeño técnico</b>								
1	El director establece objetivos y metas de aprendizaje	X		X		x		
2	El director monitorea permanentemente a los docentes	X		X		x		
3	El Director brinda asistencia técnica pedagógica a los docentes.	X		X		x		
4	El director Evalúa a las practicas pedagógicas de los docentes	X		X		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Conducción emocional y conductual</b>								
5	Promueve y motiva el trabajo en equipo	X		X		x		
6	Vela por un buen clima organizacional	X		X		x		
7	Demuestra alta expectativa con respecto a las capacidades de los estudiantes	X		X		x		
8	Demuestra alta expectativa con respecto a las competencias de los docentes	X		X		x		
9	Implementa ambiente de participación y socialización de la comunidad educativa	X		X		x		
10	Implementa sistemas de reconocimiento cumplimiento de metas	X		X		x		
11	demuestra apertura y predisposición	X		X		x		
<b>DIMENSIÓN 3 : Guía organizacional</b>								
12	Desarrolla talleres y reuniones de reflexión y autoevaluación	X		X		x		
13	Gestiona el buen uso de la infraestructura	X		X		x		
14	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas	X		X		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Fomento de la convivencia escolar</b>								
15	Promueve normas de convivencia concertadas	X		X		x		
16	Ejecuta acciones formativas para fortalecer las habilidades socioemocionales	X		X		x		
17	Fomenta el uso de estrategias disciplinarias con enfoque de derechos	X		X		x		
<b>DIMENSIÓN 5: Reconocimiento de la diversidad</b>								
18	Involucrar a los estudiantes en la conformación de instancias participativas	X		X		x		
19	Promover estrategias de reflexión para una mejor comunicación	X		X		x		
20	Identifica las diferencias como oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento institucional	X		X		x		
21	Fomenta estrategias de aprendizaje de atención diferenciada	X		X		x		
<b>DIMENSIÓN 6: Vigilancia de normas contra la violencia de niñas, niña y adolescente.</b>								
22	Uso y difusión de protocolos de atención de casos de violencia escolar	X		X		x		
23	Seguimiento y monitoreo a los casos de violencia familiar	X		X		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Katia Nohemí Sequeiros Boza.**

Especialidad del validador: Administración de la educación

Cusco 6 de junio del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGOGICO DIRECTIVO PARA LA CONVIVENCIA EN LOS DOCENTES DE LA I.E.KARI GRANDE CUSCO -2022.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo y desempeño técnico</b>							
1	El director establece objetivos y metas de aprendizaje	X		X		x		
2	El director monitorea permanentemente a los docentes	X		X		x		
3	El Director brinda asistencia técnica pedagógica a los docentes.	X		X		x		
4	El director Evalúa a las practicas pedagógicas de los docentes	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Conducción emocional y conductual</b>							
5	Promueve y motiva el trabajo en equipo	X		X		x		
6	Vela por un buen clima organizacional	X		X		x		
7	Demuestra alta expectativa con respecto a las capacidades de los estudiantes	X		X		x		
8	Demuestra alta expectativa con respecto a las competencias de los docentes	X		X		x		
9	Implementa ambiente de participación y socialización de la comunidad educativa	X		X		x		
10	Implementa sistemas de reconocimiento cumplimiento de metas	X		X		x		
11	demuestra apertura y predisposición	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 : Guía organizacional</b>							
12	Desarrolla talleres y reuniones de reflexión y autoevaluación	X		X		x		
13	Gestiona el buen uso de la infraestructura	X		X		x		
14	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: Fomento de la convivencia escolar</b>							
15	Promueve normas de convivencia concertadas	X		X		x		
16	Ejecuta acciones formativas para fortalecer las habilidades socioemocionales	X		X		x		
17	Fomenta el uso de estrategias disciplinarias con enfoque de derechos	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 5: Reconocimiento de la diversidad</b>							
18	Involucrar a los estudiantes en la conformación de instancias participativas	X		X		x		
19	Promover estrategias de reflexión para una mejor comunicación	X		X		x		
20	Identifica las diferencias como oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento institucional	X		X		x		
21	Fomenta estrategias de aprendizaje de atención diferenciada	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 6: Vigilancia de normas contra la violencia de niñas, niña y adolescente.</b>							
22	Uso y difusión de protocolos de atención de casos de violencia escolar	X		X		x		
23	Seguimiento y monitoreo a los casos de violencia familiar	X		X		x		



Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edith Cevallos Cuno.  
DNI:

Especialidad del validador: *Mg. en Educación, con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

Cusco 6 de junio del 2022

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, NEGRON PERALTA IRAYDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo pedagógico directivo para la convivencia escolar en los docentes de una institución educativa del Cusco, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
IRAYDA NEGRON PERALTA <b>DNI:</b> 23861437 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5181-3878	Firmado electrónicamente por: INEGRON el 24-07- 2022 00:12:07

Código documento Trilce: TRI - 0366947