



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos- 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Ayde Marilú Huanca Granados

ASESOR:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

SECCION

Administración de la Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Dr. Mitchel Alarcón Díaz
Presidente

Dr. Noel Alcas Zapata
Secretario

Dra. Estrella Esquiagola Aranda
Vocal

Dedicatoria

A mi esposo Víctor Hugo Fajardo por darme su apoyo en cada uno de mis objetivos propuestos. A mis padres por formar mi vida con valores y principios así como a toda mi familia.

Agradecimiento

A mi Señor Jesús que me da la vida y salud para lograr las metas trazadas.

A mi esposo por su paciencia y aliento constante y ser mi ejemplo de líder.

A mis maestros por compartir sus conocimientos y experiencias profesionales.

Declaratoria de autoría

Yo, Aydé Marilú Huanca Granados con DNI 09971654 estudiante de Maestría de Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la Tesis Titulada: “El liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos-2017”

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría.

Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos) , plagio (información sin citar a autores) , auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado) , piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) , asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven , sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo

Los Olivos, diciembre 2017

.....
Br. Aydé Marilú Huanca Granados

DNI: 09971654

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación; presento ante ustedes la tesis titulada: “El liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos-2017”.

Este trabajo de investigación surgió a partir de la problemática observada en las instituciones educativas locales en relación al grado de liderazgo y convivencia escolar que presentan los docentes ya que se presentan quejas de los maestros acerca de los padres y de sus estudiantes en la convivencia diaria. Lo que se busca es determinar la incidencia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria; es decir si influye significativamente la práctica del liderazgo transformacional del maestro para que se de una adecuada convivencia escolar.

La investigación consta de VIII capítulos que han sido determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: El Capítulo I se inicia con la introducción, los antecedentes, la fundamentación, la justificación, el problema de investigación, hipótesis y los objetivos. En el Capítulo II se presenta el marco metodológico de la investigación. En el Capítulo III se analizan los resultados obtenidos. En el Capítulo IV se presentan las discusiones como resultado de la investigación. En el Capítulo V se presenta las conclusiones. En el Capítulo VI las recomendaciones que se proponen para dar solución al problema. En el Capítulo VII las referencias del material utilizado. En el Capítulo VIII los anexos como la matriz de consistencia, constancia emitida por la universidad para el permiso respectivo, constancia de haber aplicado los instrumentos, base de datos y formato de validación.

Esperando que se tome interés en este trabajo y pronta de recibir sus apreciaciones:

La autora

Índice de contenidos

	Página
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del problema	45
1.5 Justificación del estudio	46
1.6 Hipótesis	47
1.7 Objetivos	48
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	51
2.2 Variables, operacionalización	53
2.3 Población y muestra	57
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	57
2.5 Métodos de análisis de datos	61
2.6 Aspectos éticos	62
III. Resultados	64
IV. Discusión	85
V. Conclusiones	90
VI. Recomendaciones	92
VII. Referencias	95
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 01	Dimensiones, indicadores, ítems del liderazgo transformacional	55
Tabla 02	Dimensiones, indicadores, ítems de la convivencia escolar	56
Tabla 03	Distribución de la población censal de los docentes de primaria de la red 17 en Los Olivos 2017	57
Tabla 04	Validación de juicio de expertos	60
Tabla 05	Confiabilidad del liderazgo transformacional	60
Tabla 06	Confiabilidad de la convivencia escolar	61
Tabla 07	Descripción por niveles con respecto al liderazgo transformacional de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	64
Tabla 08	Descripción por niveles con respecto a la estimulación intelectual de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	65
Tabla 09	Descripción por niveles con respecto a la motivación inspiracional de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	66
Tabla 10	Descripción por niveles con respecto a la consideración individual de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	67
Tabla 11	Descripción por niveles con respecto a la influencia idealizada de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	68
Tabla 12	Descripción por niveles con respecto a la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	69
Tabla 13	Descripción por niveles con respecto a la dimensión estructural de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	70
Tabla 14	Descripción por niveles con respecto a la dimensión psicológica de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	71
Tabla 15	Descripción por niveles con respecto a la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	72
Tabla 16	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de liderazgo transformacional que incide en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	73
Tabla 17	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística Ordinal	74
Tabla 18	Presentación de los coeficientes de liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19 en Los	

Olivos	74
Tabla 19 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	75
Tabla 20 Presentación de los coeficientes del liderazgo transformacional en la convivencia escolar en la dimensión estructural de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	77
Tabla 21 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	78
Tabla 22 Presentación de los coeficientes de liderazgo transformacional en la convivencia escolar en la dimensión psicológica de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos	79
Tabla 23 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	80
Tabla 24 Presentación de los coeficientes de liderazgo transformacional en la convivencia escolar en la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos	82
Tabla 25 Pseudo coeficiente de determinación de las variables	83

Índice de figuras

Figura 01 Percepción de liderazgo transformacional de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	64
Figura 02 Percepción de estimulación intelectual de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	65
Figura 03 Percepción de motivación inspiracional de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	66
Figura 04 Percepción de consideración individual de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	67
Figura 05 Percepción de influencia idealizada de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	68
Figura 06 Percepción de la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	69
Figura 07 Percepción de la dimensión estructural de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	70
Figura 08 Percepción de la dimensión psicológica de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	71
Figura 09 Percepción de la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	72
Figura 10 Representación del área COR como incidencia de liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes primaria de la red 19 en Los Olivos	76
Figura 11 Representación del área COR como incidencia de liderazgo transformacional en la dimensión estructural de los docentes	

de primaria de la red 19 en Los Olivos	78
Figura 12 Representación del área COR como incidencia del liderazgo transformacional en la dimensión psicológica de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	81
Figura 13 Representación del área COR como incidencia de liderazgo transformacional en la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos	83

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general: ¿Cuál es la incidencia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos - 2017?. El objetivo general de este estudio fue determinar la incidencia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos - 2017

El método empleado en la investigación fue el hipotético – deductivo. El tipo de investigación fue sustantiva, no experimental de corte transversal. El nivel fue el descriptivo de diseño correlacional - causal. Para la muestra piloto se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach que arrojó 0,9 para la variable liderazgo transformacional y 0,8 para la convivencia escolar y para la validación de los instrumentos se recurrió al juicio de tres expertos. La muestra fue censal ya que estuvo conformada por 85 docentes del nivel de educación primaria de gestión pública de la red 19 en Los Olivos. Con respecto a la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y para el instrumento fueron dos cuestionarios tipo escala de Likert uno para la variable liderazgo transformacional y otro para la convivencia escolar.

En esta investigación los resultados evidenciaron de acuerdo al coeficiente de Nagalkerke la variabilidad de la convivencia escolar depende el 56,5 % del liderazgo transformacional de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, convivencia escolar, docentes.

Abstract

The present research had as general problem: What is the incidence of transformational leadership in the school coexistence of teachers of primary network 19 in Los Olivos _ 2017?. The general objective was to determinate the incidence of transformational leadership in the school coexistence of teachers of primary network 19 in Los Olivos _ 2017.

The method used in the investigation was deductive – hypothetical . The type was sustantive, non experimental and transversal. The level was descriptive with design correlational – causal. For the pilot sample was used Alpha of Cronbach that showed 0,9 for transformational leadership and 0,8 for the school coexistence. The instruments were validate for three expert judgment. The census sample included 85 primary public school teachers of network 19 in Los Olivos. With respect to the data collection survey technique was applied and the instruments were two questionnaires Likert type one for transformational leadership and other for school coexistence.

In this investigation the results showed according to Nagalkerke coeficient that school coexistence variable depends on 56,5 % of transformational leadership of teachers of primary network 19 in Los Olivos.

Key words: Transformational leadership, school coexistence, teachers.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La educación es la base del inicio de la vida del ser humano ya que implica la instrucción por medio de la acción docente (Diccionario de la Real Academia, 2017), la cual se va modificando al pasar los años haciendo que la instrucción hacia el aprendizaje sea cada vez mejor a través de un estilo de liderazgo. Poniendo como ejemplo a Finlandia ocupando el primer puesto en los exámenes PISA de los últimos años a nivel mundial, siendo una de sus estrategias la calidad de los profesores, la cual son muy bien preparados y remunerados (Venegas, 2017)

En la amplia trayectoria de la educación a nivel mundial publicaciones de diversas investigaciones como Robinson, Leithwood y otros (2009) abarcan el liderazgo educativo como un fenómeno y sostienen que para lograr un aprendizaje óptimo es decisivo el nivel de liderazgo de los docentes que tienen un efecto demostrable en el desempeño escolar así como una gran capacidad de movilizar e influenciar en la comunidad escolar y la cultura del contexto, para articular y lograr intenciones y metas compartidas en la escuela.

La educación mundial ofrece nuevas oportunidades en la medida que se va transformando cambiando el método de enseñanza básica con relación a interactuar también con la práctica, ya que uno de los objetivos del año 2015 de la UNESCO, era disminuir la tasa de analfabetismo de las personas tanto adultos como niños, al igual que las mejoras de logros de otros aprendizajes (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, 2015) y para el año 2030 se desea lograr el objetivo de garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, 2017)

Por otro lado, Jacques Delors (1997) en «La Educación encierra un tesoro» promovido por la Comisión Internacional para la Educación del siglo XXI de la UNESCO menciona cuatro formas de aprendizaje: Aprender a

Aprender; Aprender a hacer; Aprender a ser y Aprender a vivir juntos. En ella se observa que se abordan tanto aspectos cognoscitivos y sociales. El aprender a ser y el aprender a vivir juntos están íntimamente relacionados a la convivencia escolar, ya que requiere del desarrollo de habilidades intra e interpersonales y sociales. También Edgar Morin (1999) en su obra *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*, menciona la importancia de enseñar la comprensión y la ética del género humano, las cuales ayudarían a una convivencia pacífica ahora más que nunca ante sucesos violentos en todo el mundo.

En el caso de la realidad de América Latina y el Caribe para la mayoría de los niños y las niñas, la escuela representa el espacio donde pasan el mayor tiempo de su vida cotidiana (UNICEF, 2011). La función central de la escuela es educar, enriquecer y proteger a sus estudiantes, en un ámbito de respeto y ejercicio de los derechos de todos, es por ello que el liderazgo debe influir en ellos a través de los docentes como potencial (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, 2014) y se confirma que sin los docentes, los cambios educativos no son posibles ya que es una de las certezas derivadas de las reflexiones y conclusiones de los balances de las reformas educativas emprendidas por la mayoría de países (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, 2014).

Mientras en nuestro país los docentes están estrechamente interrelacionados con los fenómenos sociales, políticos, económicos y culturales de la sociedad, la cual en este proceso a través de la historia la educación se ha ido gestando modelos educativos vinculados con las prioridades del momento histórico (Cubas, 2011). Se observa que a pesar de las modificaciones la educación en el Perú aún sigue siendo baja a comparación de otros países según lo demuestra la última evaluación PISA del año 2015 en América Latina ubicándonos en el penúltimo lugar. (Rica, 2017)

Se debe a que la baja calidad de enseñanza en el Perú sea por las malas situaciones que viven los docentes hoy en día “siendo difícil alcanzar la excelencia en la gestión educativa en cualquier parte del mundo debido a que la gestión educativa es un trabajo con personas y eso siempre va a requerir

una dinámica diferente y personalizada que nos lleve a dar nuestro mejor esfuerzo como gestores educativos para atender las necesidades individuales de cada persona” según lo menciona Manuel Rodríguez, director de la Carrera de Educación y Gestión del Aprendizaje de la UPC. De esta manera el liderazgo se relaciona con el trabajo docente porque satisfacen sus necesidades personales como trabajador en su labor cotidiana (Contreras, 2007), estando orientado a la transformación de la escuela; es decir, tiene como propósito transformar la práctica docente; esta práctica docente renovada tendrá como uno de sus frutos principales la tan necesaria mejora de los aprendizajes de los estudiantes (Monteza,2017), haciendo ver a los docentes como líderes que influyen en los alumnos, reflexión que se da en esta investigación con el propósito de reconocer al docente como líder transformacional como parte de su convivencia escolar, en la cual provocó la extensión de las buenas prácticas en la escuela, ya que hoy en día en el Perú no se trabaja adecuadamente sabiendo las responsabilidades que debe tener un maestro que aporta a la educación pública en el Perú, sin embargo el Ministerio de Educación recientemente está realizando nuevas estrategias y evaluaciones para el personal docente con motivo de mejorar la calidad en la educación en el Perú, cual se ha visto afectado a través de diferentes competencias y evaluaciones a nivel internacional.

Además de esto es importante mencionar que a pesar de que en Perú en junio del 2011 se promulgó la Ley 29719 denominada Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas los colegios públicos y privados afiliados al Sistema de reporte de casos sobre violencia escolar, Síseve, del Ministerio de Educación: entre el 15 de setiembre de 2013 y el 30 de abril de 2016, un total de 6,300 estudiantes denunciaron ser víctimas de violencia en los colegios. Muchas de las víctimas dicen que sus maestros minimizan estos sucesos por lo que no se sienten apoyados.

Por otro lado los maestros se quejan que la conducta de muchos estudiantes no facilita el desarrollo de una buena convivencia escolar y perjudica el logro de aprendizajes esperados.

Sabemos que una buena convivencia escolar se convierte en un medio eficaz para el logro de aprendizajes teniendo como eje la existencia de un buen clima afectivo y emocional en la escuela y en el aula que será condición fundamental para que los alumnos aprendan y participen plenamente en la clase. Carozzo (2017) menciona que es imposible enseñar y aprender sin convivir. Entonces cabe la posibilidad de cuestionar si en medio de estos sucesos se podrán lograr aprendizajes significativos.

Ante esta situación empezamos a preguntarnos que estamos haciendo para promover este pilar fundamental de la convivencia escolar en nuestros colegios, cuales son los aportes del liderazgo desde el perfil docente. El presente trabajo de investigación pretendió comprobar cual es la incidencia del liderazgo transformacional del docente en la convivencia escolar en la red 19 en el distrito de Los Olivos durante el año 2017.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Ossa y otros (2016), realizaron la investigación: *La metacognición institucional como herramienta para la mejora de la gestión de la convivencia escolar en Chile* cuyo objetivo fue analizar el concepto de Metacognición Institucional (MI). Es una investigación de análisis documental sobre las políticas de convivencia escolar predominantes en Chile, llegando a la conclusión de que a pesar de presentar beneficios relacionados con el aprendizaje en colaboración, la diversidad y la participación, hay desafíos que obstaculizarían su aplicación para mejorar la convivencia, tanto interna, por ser una herramienta novedosa y desconocida, como externa, relacionada con las características de las instituciones escolares.

Marcano (2015) con el *Liderazgo Transformacional una alternativa para los directivos de los centros de educación de la población de Boca de Pozo Municipio Península de Macanao Estado de Nueva Esparta de Venezuela*. Esta investigación se desarrolló con el objetivo general de diseñar un plan estratégico basado en el liderazgo transformacional para los gerentes de los

centros educativos de Boca de Pozo, Municipio Península de Manacao Estado Nueva Esparta. El estudio correspondió a un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por diez directivos y ciento treinta y cinco docentes, su muestreo es probabilístico. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se concluyó que el liderazgo de los docentes educativos CEI Ana María Campos, CEI Horacio Nekon García, escuela Básica Dr. Francisco Antonio García y Liceo Boliviano Boca de Pozo, presentan debilidad lo cual limita a los directivos poner en práctica las estrategias para el logro de la eficiencia y eficacia.

Ganga y otros (2014) realizaron la investigación *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile*. Este trabajo tuvo como propósito a) identificar algunas características del LTF presentes en los docentes directivos y docentes de aula a partir de un instrumento adaptado al contexto chileno, y b) analizar cómo las dimensiones del LTF presentan o no un efecto en el compromiso y desempeño de los docentes respecto de los procesos estratégicos y fomento al liderazgo en los equipos docentes. El estudio es de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional – causal que buscó establecer una relación de causa-efecto a través de la hipótesis formulada. El instrumento de recolección de información aplicado fue el cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado de Bass y Avolio, en su formato Clasificador A para los 57 docentes de aula y en la versión Clasificador B para 7 docentes directivos. El estudio incluyó a la totalidad de los docentes. Se verificó la incidencia positiva del LTF en la gestión docente, tanto a nivel de profesores directivos como de docentes de aula. También se observó una incidencia positiva en el compromiso de los docentes respecto de los procesos estratégicos y fomento al liderazgo en los equipos docentes.

Conde (2012) en la tesis *Estudio de la gestión de la convivencia escolar en centros de educación de Andalucía*, tuvo como objetivo general validar una herramienta para la evaluación y gestión de la convivencia escolar. Este fue adaptado del modelo EFQM. El estudio fue explorativo. Se realizó la validez y confiabilidad del instrumento. Para la recogida de datos se optó por tomar como informantes a 46 profesores y 46 familiares de los centros seleccionados. Se elaboraron seis escalas: Liderazgo y Planificación Participada, Elaboración

Democrática de Normas, Educación en el Conflicto, Formación de Docentes y Familiares, Aula de Convivencia» y Efectos. Se aplicó la correlación de Pearson . Entre estos algunos subcriterios que destacan son: a) el liderazgo actúa como fuerza motriz de la gestión de la convivencia escolar y además se demuestra la correlación positiva significativa entre el liderazgo y los demás factores claves. b) reducir actos de interrupción en el aula, se correlaciona positivamente con la responsabilidad del personal directivo, respecto a la gestión de la convivencia c) el compromiso con la mejora de la convivencia se correlaciona positivamente con actividades que facilitan la integración del alumnado d) las normas de convivencia que se desarrollan están basadas en el desarrollo del conocimiento , el aprecio y sentido de los deberes y derechos articulados para la convivencia de futuros ciudadanos. Se llegó a la conclusión general de que la reducción de problemas de convivencia en los centros educativos, aparecen asociados con altos valores en la gestión de medidas preventivas, sobre todo a nivel primario o secundario.

Montiel (2012) realizó su tesis titulada: *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria en Maracaibo República Bolivariana de Venezuela*. El presente estudio tuvo como propósito establecer la relación del liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel de Educación Primaria. Esta investigación es de enfoque cuantitativo de tipo básica, de naturaleza descriptiva, correlacional; con un diseño no experimental-transversal. La población fue censal aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios debidamente validados. Se determinó que ambas variables tienen una relación; donde el valor obtenido por el coeficiente de correlación de Pearson, es 0.47 lo que explica una relación baja positiva proporcional y se concluyó que a mayor liderazgo transformacional del gerente educativo, mejor será el desempeño laboral de los docentes.

Thieme (2012) en su tesis titulada: *Liderazgo y eficiencia en la educación primaria :El caso de Chile* tuvo por objetivo medir el desempeño de los establecimientos educacionales primarios chilenos así como el liderazgo ejercido por el Director de los establecimientos educacionales en las

dimensiones transformacional, transaccional y el no liderazgo para proponer un modelo de la eficiencia de las instituciones primarias de Chile, a través de una investigación de tipo descriptiva para lo cual se utilizó un muestreo intencional conformado por 172 escuelas, 287 docentes y 50 Directores a los que se les aplicaron el cuestionario. En su conclusión sostiene: Que enfoques tradicionales de liderazgo no conducen necesariamente a resultados exitosos en el campo educativo, siendo el liderazgo transformacional y el transaccional como el percibido por los docentes como el que más se ajusta a sus necesidades y por ende a influir en su desempeño. En cuanto al desempeño de la organización medido a través de su eficiencia técnica, su relación con el liderazgo, se percibe una relación fuerte estadísticamente al relacionar el liderazgo con los resultados de los procesos educativos medidos a través del logro académico.

Murillo (2011), realizó su tesis *Gestión educativa para el mejoramiento de la convivencia escolar en la unidad educativa 9 Juan Vargas de la ciudad de Milagro, Provincia del Guayas, Ecuador*. Su objetivo fue mejorar la gestión educativa y la convivencia escolar en la unidad educativa 9 Juan Vargas de la ciudad de Milagro. El diseño de la investigación fue no experimental y correlacional. La muestra fue de 689 estudiantes y de 59 padres de familia. La conclusión fue que la mayoría dice que no existe una buena gestión educativa en esta institución ni una buena convivencia escolar pero un cierto grado afirmó que sí. A partir de estos resultados se observó que no existe una buena comunicación entre las autoridades del centro y falta de coordinación para tomar decisiones. Los encuestados casi todos manifiestan que sería importante que existiera una verdadera convivencia escolar ya que mejoraría en todos los aspectos de la comunidad educativa.

Antecedentes Nacionales

Monteza (2016), realizó una investigación titulada *Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016*. Tuvo como objetivo determinar el liderazgo transformacional existente en los directores desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo. El enfoque es cuantitativo, de diseño no experimental, tipo

descriptivo de corte transversal. La población estuvo constituida por 150 docentes donde la encuesta fue la técnica usada y se utilizó el cuestionario multifactor Leadership Questionnaire. La autora llegó a la conclusión de que el liderazgo transformacional tiene una presencia alta en las instituciones educativas del distrito de Chiclayo.

Ramírez (2016), desarrolló la investigación titulada *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú - Lima (EESTP-PNP)*. El objetivo fue determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y el desempeño docente. El estudio es no experimental, transversal y correlacional. La muestra fue censal y estuvo conformada por 65 docentes. El instrumento aplicado fue un cuestionario tipo escala Likert para ambas variables. Se concluyó que el Liderazgo transformacional se relaciona positiva y significativamente con el mejoramiento del desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP-PNP).

Huillca (2015), realizó la investigación titulada *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias históricas sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico-Lima*. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Históricas Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. El diseño utilizado fue no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 85 estudiantes de la cual se obtuvo una muestra de 49 estudiantes a través del muestreo no probabilístico. Los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios. A través de la correlación de Pearson, se halló una alta correlación positiva y significativa entre la variable liderazgo transformacional y desempeño docente, de 0.842. La conclusión señaló que: “Ambas variables se relacionan significativamente por lo que a una mejor percepción del liderazgo transformacional habrá una mejor percepción de desempeño docente”.

Casas y otros (2014) en su tesis *El liderazgo transformacional y la convivencia escolar en las instituciones educativas del distrito de San Vicente – Cañete*, tuvieron como propósito determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la convivencia escolar en las instituciones educativas del distrito de San Vicente – Cañete. La investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 151 docentes. La técnica fue la encuesta con un cuestionario tipo Likert para ambas variables. Se concluyó que existe una correlación moderada y significativa entre el liderazgo transformacional y la convivencia escolar.

Párraga (2014); realizaron la investigación *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas, según los docentes de la red 18- Ate*. Tuvo como finalidad establecer la relación de liderazgo transformador del director y el desempeño del trabajador de servicio, según los docentes de la red 18 de Ate. Es de diseño no experimental y de tipo transversal correlacional. La población fue de 165 docentes aplicados en su totalidad por lo que es de tipo censal. El instrumento utilizado fue el cuestionario. La conclusión a la que llegó el autor fue: “Que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño del trabajador.

Ruiz (2011) en su tesis denominada *La influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte* tuvo como propósito explicar la influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte. La investigación es de tipo básica de nivel correlacional-causal. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La muestra estuvo conformada por 175 docentes de tres instituciones educativas del consorcio. Las hipótesis fueron probadas por el modelo de regresión y se determinó una correlación entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en la eficacia de dichas instituciones, donde el valor obtenido fue de 0,57 y 0,56 respectivamente. Esto quiere decir, que a mayor estilo de liderazgo transformacional y transaccional del director,

mayor eficacia en la institución educativa. Asimismo mediante la prueba de hipótesis se concluyó que los estilos de liderazgo de los directores influyen en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte, es verdadera ($P=0,00<0,05$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

Fundamentos teóricos de liderazgo transformacional

Las investigaciones sobre liderazgo han tenido diferentes tendencias en los últimos tiempos, muchos autores como Burns, House y Bass, entre otros se han dedicado a la búsqueda de la definición acerca del liderazgo, pero las definiciones son extensas y no se especifica a un solo concepto, sin embargo se comienza a especificar diferentes formas de pensar a través de habilidades, conductas de cómo ser un líder, así como las tareas, responsabilidades y el desempeño organizacional que se ejerce en un grupo.

El liderazgo existe dentro de relaciones sociales e implica un propósito y una dirección, la cual emerge un proceso de influencia y se cumple una función hasta un objetivo común (Robinson, Lloyd, & Rowe, n.d.)

Muchos observadores del liderazgo reconocen que éste conlleva un conjunto de funciones no necesariamente relacionadas con un departamento particular o una designación formal. Personas en diferentes roles pueden ejercer labores de liderazgo, aunque muchas veces cuentan con desiguales recursos, habilidades y propensiones para este efecto (Leithwood, 2009). También define el liderazgo escolar como la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr intenciones y metas compartidas en la escuela.

Entonces podemos decir, que un gran líder es un gran docente. Esta función adicional del docente es importante porque permitiría mejorar la formación del estudiante. Esa formación exige no sólo una labor pedagógica sino de liderazgo, como una característica altamente valorada, a fin de buscar que los estudiantes, por ejemplo, desarrollen las habilidades de liderazgo para poder ejercerlas en su vida estudiantil y sobre todo profesional. (Huerta, 2016)

También cabe resaltar que el liderazgo en el transcurso del tiempo se ha formado según las vivencias y culturas de las épocas de cada población, por ejemplo si se menciona al liderazgo desde el año 1927 lo definían como la capacidad de impresionar a la voluntad del líder de los dirigidos e inducir la

obediencia, el respeto, la lealtad y la cooperación, ya que este hacía referencia a “dominación o poder”, en el año 1930 el modo de pensar acerca del liderazgo fue cambiando a “influencia” en vez de “dominación”, ya que la personalidad, las actitudes y las actividades de muchos podrían influir en un líder, en el año 1940 se enfatizó el comportamiento con la dirección de las actividades de grupo; en el año 1950 predominan “las metas compartidas”, “influencia y eficacia del grupo hacia el líder”; en el año 1960 el señor Seeman precisa el liderazgo en términos de "actos de las personas que influyen en otras personas en una dirección compartida"; en el año 1970 Burns conceptualiza el concepto más importante del liderazgo como “el proceso recíproco de la movilización de las personas con ciertos motivos y valores, diversos recursos económicos, políticos y otros, en un contexto de competencia y conflicto, con el fin de alcanzar los objetivos de manera independiente o mutuamente en poder de ambos líderes y seguidores”.

A continuación se harán mención algunos autores que se han dedicado a la investigación sobre el liderazgo: Según Bass menciona que el liderazgo es una de las más antiguas preocupaciones del ser humano y en sus inicios “el líder era un enviado de los dioses, quienes regían su conducta de guía. Este semi Dios era el encargado de revelar verdades y transmitir a su grupo estos parámetros”, según lo comenta Gómez Rada citado por Camus (2014), en el caso de Downton mencionado en la investigación de Antonakis y House propuso una teoría de liderazgo en la que se involucraban los estilos transaccional, carismático y el rebelde político inspiracional y se señalaba que las transacciones entre el líder y los seguidores, sentaban las bases de la confianza (Vázquez, 2013).

Estilos de liderazgo

Según Palomo existen diferentes estilos de liderazgo la cual menciona al estilo autocrático, liberal o permisivo, democrático o participativo y situacional en la investigación de Casanova (2017). En el estilo autocrático el cual se caracteriza por ser aquel que da órdenes sin haber consultado previamente y sólo espera el cumplimiento siendo dogmático y firme, mientras que el estilo liberal o permisivo este estilo de líder depende de sus subalternos para fijar las actividades y tareas. Es el líder que considera que su papel es apoyar las

acciones de sus seguidores al proporcionarles información y comportándose como un contacto con el entorno del grupo. Es útil cuando hay madurez en el grupo, cuando son hábiles y más seguros que su propio líder, pero se sitúa al margen y no da cohesión al grupo.; en el caso del estilo democrático o participativo es el más recomendado en las instituciones educativas y administrativas, ya que la relación que se establece es democrática y el líder se sitúa como uno más dentro del grupo. Promueve las relaciones de amistad, confianza y diálogo. Crea un clima que permite a los integrantes expresar libremente sus ideas, mientras que el estilo de liderazgo situacional embarca la integración de tres conceptos, el estilo de liderazgo del líder, el nivel de madurez del seguidor y las bases del poder. Describe cómo se comportan las personas y analizan el estilo eficaz para tratar distintas situaciones, todo ello en función del desarrollo y madurez del colaborador. Existen también otros estilos de liderazgo según lo menciona David Fischman:

El liderazgo ausente: Que se produce cuando un supuesto líder está presente físicamente pero no se relaciona con su gente, no decide, no motiva, no ve más allá. Los líderes de este tipo están desconectados de su realidad. En cambio el liderazgo instructivo asumen que es una responsabilidad del director, ya que el director refuerza una visión heroica de la función que pocos eran capaces de alcanzar (Hallinger, 2005). La investigación reciente tiene un enfoque más inclusivo con muchas medidas de instrucción de liderazgo que ahora abrazan los directores y sus designados (Heck, 1992; Heck, Larsen, y Marcoulides, 1990; Heck, Marcoulides, y Heck, 1991) y este tipo de liderazgo puede complementarse con el liderazgo educativo, la cual hace referencia a orientaciones y prácticas que han demostrado tener un impacto positivo sobre el aprendizaje escolar, ya sea directa o indirectamente, a través de las condiciones escolares o las acciones de terceros. Este liderazgo es aplicado comúnmente en el campo educativo porque los estudiantes necesitan la guía y orientación en el proceso de su formación escolar. Según Robinson, Hohepa y Lloyd (citada por Horn, 2010) el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer las cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes (p.84) La presencia del liderazgo educativo en la escuela es un factor muy importante primero para orientar el uso adecuado de los recursos pedagógicos, financieros y humanos, y segundo porque hace que

toda la comunidad escolar se involucren en el objetivo que tienen en común el cual es el logro de los aprendizajes esperados de los estudiantes.

Tipos de liderazgo :

El liderazgo transaccional que fue denominado por Bass y este ejecuta una transacción con su personal describiendo una interacción egoísta entre el líder y el seguidor ya que cada uno busca su propio beneficio. Este tipo de liderazgo no es el más recomendable (Fishman, 2015). Sin embargo en la investigación de Vásquez menciona al liderazgo transaccional que se caracteriza por conductas y actitudes que enfatizan la calidad del intercambio entre el superior y el subordinado; esto significa que se privilegian las negociaciones que tienen que ver con las demandas del jefe y las recompensas que está dispuesto a otorgar. En ellas, el líder y el seguidor discuten las metas y lo que se requiere para alcanzarlas; posteriormente determinan puntualmente las responsabilidades de cada quien y las expectativas de logro. Así, el líder y su seguidor son compañeros de trabajo en una relación que pretende hacer ganar a todos.

El liderazgo transformacional, que presenta a un líder colocando a la moral como su eje principal para que sus seguidores puedan ser guiados hacia un propósito elevado resaltando la moralidad y la motivación. Una de las acciones que se manifiesta en un líder transformador son la estimulación intelectual, la motivación inspiracional, la consideración individual y la influencia individualizada, girando todo en el entorno y para beneficio de sus trabajadores (Fishman, 2015). Bass define al liderazgo transformacional como un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder, siendo intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento asumiendo un papel importante en las instituciones educativas (Villalón, 2014).

En resumen el rol más importante que debe dar el líder transformacional es el de inspirar al equipo y a los individuos mediante la realización de tareas desafiantemente significativas y de suma importancia para la organización

(Huerta,2016). El autor cita a Pounder para señalar que la noción del docente líder en las investigaciones comenzó a cobrar fuerza desde el año 1980, es así que finalmente se considera al docente como líder frente a sus propios alumnos y se les considera como líderes formales que participan, por ejemplo, como jefes de equipo para mejorar el currículo e inclusive supervisores de otros docentes sin dejar su labor docente en las aulas, ya que coordina actividades entre otros docentes para mejorar aspectos pedagógicos, ayudan a rediseñar la institución, ayudan a resolver problemas institucionales involucrándose en forma personal y voluntaria. En este particular caso, a estos docentes se les puede llamar líderes transformacionales, ya que, un líder es reconocido porque es también excelente en su labor de docente en el aula y es un modelo debido precisamente a su efectiva enseñanza, la razón de ello estaría en que el docente expresa sus características de líder transformacional en el aula logrando acrecentar los resultados educativos .

Bass (1998) definió al liderazgo transformacional como aquel que fomenta un cambio valioso y positivo con los trabajadores de la organización. Es por ello que el líder demuestra su atención y consideración individual al tomar en cuenta a la persona, preocupándose por sus necesidades, apoyando su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía (p. 78).

De esta manera lo que hace exitoso a un líder es: la combinación de fuerza y voluntad y resolución, con la aplicación eficaz de las competencias de liderazgo que se necesita en una situación dada. Las pruebas apoyan la superioridad del liderazgo transformacional, se les calificaba de más eficaces, con niveles de desempeño, y más sensible en el área interpersonal.

Robbins (2010) precisó que se desarrolla a partir del liderazgo transaccional. Asimismo produce niveles de esfuerzo y desempeño docente que van más allá de donde irían solamente con el enfoque transaccional. Es más, el liderazgo transformacional es más que carisma, ya que un líder transformacional intenta inculcar en sus seguidores la habilidad de cuestionar no solo las opiniones establecidas, sino también las del líder (p. 380).

Además el liderazgo transformacional está fuertemente correlacionado con tasas más bajas de rotación y niveles más altos de productividad, con la

satisfacción laboral, la creatividad, el logro de objetivos y el bienestar de los seguidores.

Álvarez (2002) manifestó que en las organizaciones, ha ido acrecentándose a medida que iban apareciendo en el panorama científico y académico nuevas propuestas y teorías organizativas. En las últimas décadas han aparecido dos grandes corrientes vinculadas al cambio, que han pretendido promover innovaciones y mejoras en las instituciones educativas aportando evidencias sobre los factores que inciden positivamente en la administración (p. 45).

Asimismo, es importante hacer un efecto multiplicador con las demás organizaciones o solicitar una capacitación y solicitar un oficio de reconocimiento, les delega poder, se comunica periódicamente con ellos y los reta en forma constante a buscar caminos creativos para satisfacer a los clientes y mejorar la eficiencia.

Chiavenato (2002) señaló que se refiere a una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos. Los elementos que caracterizan al liderazgo son, en consecuencia, cuatro: influencia, situación, proceso de comunicación y objetivos por conseguir (p. 512).

Es decir, la comunicación en una organización es muy importante, porque se va informando algunas actividades que se realizó en una institución.

Schein (1998) sobre el liderazgo transformacional dice que los líderes ejercen un liderazgo en los diferentes momentos de la tarea educativa, siempre y cuando asuman la responsabilidad de lo que esto implica. Hablaríamos de una responsabilidad social de carácter formativo y de una realidad contingente: “el aprendizaje organizacional” como medio para el desarrollo de la organización. Todo este proceso utilizaría un instrumento consistente: “el Liderazgo Transformacional (p. 59).

Por tanto, definimos el Liderazgo Transformacional como un instrumento de gestión que a través de estrategias efectivas de acompañamiento basadas en relaciones de confianza del líder hacia sus seguidores, busque promover el desarrollo de capacidades individuales y el aprendizaje organizacional. Esta práctica cotidiana permitirá mantener a la organización educativa a la vanguardia de los avances de la modernidad, siendo flexible a los cambios continuos que puedan producirse en el entorno inmediato y mediato.

A continuación Schein (1998) denominó:

La motivación que inspira el líder.

La estimulación intelectual del líder pastor hacia sus seguidores.

El acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales.

La influencia ética del líder docente en los seguidores.

La tolerancia psicológica del líder docente (p. 63)

El líder transformacional va más lejos de la gestión del día a día de las estrategias de operaciones y oficios para llevar su empresa, departamentos o equipo de trabajo al siguiente nivel de rendimiento y éxito. El estilo de liderazgo transformacional se centra en la instauración de equipos, la motivación y la colaboración con los empleados en los diferentes niveles de una organización para lograr un cambio para mejor.

Fernández (2007), sostiene que las características del liderazgo transformacional “están relacionados con los comportamientos productivos del director”, es decir, son aquellas conductas del trabajo que contribuyen al logro de metas y tienden a la obtención y superación de los estándares de rendimiento de su personal dentro de los centros educativos, de esta manera si no hay un buen liderazgo la supervivencia y el éxito de las organizaciones estarían en riesgo” (p. 67)

Los líderes transformacionales constituyen metas e incentivos para impulsar a sus subordinados a niveles de rendimiento más alto, mientras que

proporcionan conyunturas para el crecimiento personal y profesional de cada empleado. Los diferentes estilos de gestión están más adecuados a las diferentes situaciones. Cuando se trata de la primera línea de supervisores de empleados con salario mínimo.

Chiavenato (2011) sobre el liderazgo transformacional en la organización educativa actual manifestó que a medida que la modernidad avanza, las organizaciones ponen de relieve paradigmas asociados al manejo y dominio de la tecnología que parece no tener freno y límite, afectando los estilos de vida en su interior; sin embargo, este no se presenta como el punto de interés más importante. Necesitamos contar con personas capaces de hacer frente a los nuevos e incesantes desafíos que forman parte de la mayor transformación de nuestra historia (p. 97).

En estos términos, la organización necesita transformarse, lo cual implica una conciliación continua y constante de sus miembros, tanto de manera individual como en la confluencia del vínculo que conforman. El liderazgo constituye un eje orientador y una herramienta de innovación y de flexibilidad al cambio, necesario de explicitarse en las distintas posibilidades que permitan lograr este fin.

Gómez (2002) sobre el liderazgo define que puede entenderse como la influencia que ejerce una persona sobre su grupo de referencia, se orienta a un cambio voluntario por parte de los seguidores, en el modo de ver el mundo y de actuar en él. Siendo esto posible, el líder necesita tener algunas cualidades que puedan ser respetadas, admiradas y valoradas para producir la transformación orientada hacia el desarrollo o mejora de sus seguidores y que ponga de relieve sus intenciones en relación a los mismos (p. 105).

Al respecto, Flores (1998, p. 77) planteó que: “el arte de un líder se entendería, en su habilidad no sólo de saber mostrar a sus seguidores las dificultades ya existentes, sino también, de saber enseñarles cómo caminar

juntos para vencerlas y superarlas en el proceso de transformación que ello implica”.

De acuerdo los autores se entienden que las Instituciones Educativas, encaminadas a cumplir objetivos de formación y desarrollo de las generaciones futuras y de las ya existentes, constituyen un contexto pertinente para la práctica del Liderazgo Transformacional. Es posible que este tipo de liderazgo, represente una opción viable para reestructurar la constitución organizativa actualmente vigente en los modelos organizacionales, pudiendo adaptarlos a las nuevas situaciones y necesidades.

Gutiérrez (2003) manifestó que: “la Institución no puede rezagarse en prácticas desfasadas, que muchas veces corresponden a modelos del pasado, necesita analizar la realidad del contexto para reconceptualizar sus modos de funcionamiento al interior, buscando mejorar sus efectos y lograr reconquistar su protagonismo e influencia”. (p.42)

Las personas, constituyen el foco de interés, el objetivo, sobre el cual conviene actuar; siendo el líder de una herramienta ventajosa para su formación individual y colectiva como miembros que conforman una organización.

A continuación se mencionan los factores fundamentales que describen la teoría del Liderazgo Transformacional. Según Bass (1998, p. 36) el líder transformacional se distingue por cuatro características básicas, relacionándolas con la labor desempeñada por líder.

Dimensiones del liderazgo transformacional

Las dimensiones del Liderazgo Transformacional según Bass (citado por Fischman, 2015, p.22) están definidos en cuatro dimensiones que todo líder transformador debe realizar: la Estimulación Intelectual, la motivación inspiracional, la consideración individual y la influencia idealizada.

Dimensión estimulación intelectual

Bass sostiene que “Los líderes transformadores estimulan el esfuerzo de sus seguidores para ser más creativos e innovadores, ayudándolos a cuestionar supuestos, replanteando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevas perspectivas” (Fischman, 2015, p. 105)

Robbins and Coulter afirman que la creatividad se refiere a la capacidad de combinar ideas de una manera única o establecer asociaciones inusuales entre ideas (2014, p.203) y que se entiende a la innovación como un proceso de cambio, experimentación, transformación y revolución (p.565).

Según Kouses y Posner (citado por Fischman, 2015, p. 7) el primer paso para ser un líder es romper lo establecido, cambiar e innovar la forma en que hacemos las cosas.

Por ello enfatiza Robbins que la creatividad va de la mano con la innovación porque los resultados de un proceso tienen que convertirse en un producto o técnicas útiles y esto es la innovación.

El líder debe ayudar a su equipo a desarrollar estrategias acerca de cómo resolver una situación, desaprendiendo esquemas estructurados y promoviendo la estimulación intelectual a través del cuestionamiento a lo que es habitual haciendo preguntas de cómo los solucionaría de manera diferente.

También la labor del docente para con los estudiantes es fomentar la creatividad y la innovación en ellos durante los procesos pedagógicos. Cuando se plantea la problematización, y el denominado conflicto cognitivo, por ejemplo, se busca alternativas de solución, generar nuevas ideas, experimentar, intentar nuevos cambios, aprender de los errores, etc. Como dice el Marco del Buen Desempeño Docente que los estudiantes aprendan a través de la indagación de manera crítica, reflexiva y creativa.

Dimensión motivación inspiracional

La motivación Inspiracional según Bass (citado por Fischman, 2015, p.143) involucra inspirar a los seguidores, retándolos y proporcionando sentido y significado en su trabajo. Fomentar un sentido de equipo, entusiasmo y optimismo.

Aquí la capacidad del líder de transmitir las expectativas es determinante. La visión del futuro es la base de esta motivación. Ella establece el norte hacia donde se quiere llegar. Esta visión debe ser comunicada de manera clara y precisa a la vez que busque ser trascendental, inspiradora y beneficiosa para todos. Es necesario que el líder muestre entusiasmo y compromiso por el proyecto, en primer lugar, para que consiga lo mismo de los demás. Asimismo en la escuela el líder educativo deberá fomentar lo que dice el autor un sentido de equipo, entusiasmo y optimismo. Esto lo vemos por ejemplo en el aula cuando se comunica el propósito de la sesión; el docente busca captar la atención del estudiante y lograr que se involucre activamente en el desarrollo del aprendizaje.

Bass, citado por Bernal (1998) precisó que:

Es un compromiso personal y entusiasta por la visión para conseguir animar y arrastrar a los demás. En relación a esta cualidad, como es la motivación inspiradora, el líder educativo deberá aumentar el optimismo, de lograr el entusiasmo y una mayor implicación en el logro de los objetivos de la institución. En este sentido, el jefe deberán diagnosticar las necesidades individuales de los miembros del personal y atenderlas individualmente (p. 43).

Gracias a su visión clara de la motivación inspiradora, porque todas las personas que lideran tienen la capacidad de articular a sus seguidores. De ese modo, logran transmitir su motivación y pasión, lo que conduce a empleados con mayor proactividad y comprometidos con la organización.

Chiavenato (2011) sobre la comunicación puntualiza: “la comunicación es el intercambio de información de persona. Significa divulgar un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y de la organización social. (p. 94)

Es decir en todas las organizaciones es necesario ser comunicativo, participativo para bien de nuestra institución.

Dimensión consideración individual

La motivación Inspiracional según Bass involucra inspirar a los seguidores, retándolos y proporcionando sentido y significado en su trabajo. Fomentar un sentido de equipo, entusiasmo y optimismo y se refiere a ella como la orientación que todo líder debe tener hacia las personas. “Los líderes transformadores prestan atención a las necesidades de logro y crecimiento de cada individuo, actuando como un entrenador”. La práctica de ella se da cuando el líder delega el poder de forma adecuada, cuando demuestra que sabe escuchar y transmitir empatía a su gente (Fischman, 2005, p.13)

El líder debe considerar e identificar las fortalezas y diferencias individuales de cada uno, generar un clima de oportunidad para el aprendizaje, fomentar la comunicación y mostrar empatía genuina.

También el líder debe saber delegar, dar poder; ya que es la forma de lograr el desarrollo personal, lo que se conoce como el EMPOWERMENT. Este término fue ideado por Peter Block citado por Fischman (2005, p.14) y usado en el ámbito empresarial. Literalmente significa “entrega de poder”. El asesoramiento y el acompañamiento son necesarios aquí para que sea efectivo.

Aquí la capacidad del líder de transmitir las expectativas es determinante. La visión del futuro es la base de esta motivación. Ella establece el norte hacia donde se quiere llegar. Esta visión debe ser comunicada de manera clara y precisa a la vez que busque ser trascendental, inspiradora y beneficiosa para todos. Es necesario que el líder muestre entusiasmo y compromiso por el proyecto, en primer lugar, para que consiga lo mismo de los demás. Asimismo en la escuela el líder educativo deberá fomentar lo que dice el autor un sentido de equipo, entusiasmo y optimismo. Esto lo vemos por ejemplo en el aula cuando se comunica el propósito de la sesión.

El líder educativo y/o docente también debe mostrar esta consideración individual para con los estudiantes, mostrar empatía, saber escuchar y comunicarse haciéndose entender. Vemos que un aprendizaje significativo requiere de factores como un clima adecuado, motivación, consideración de necesidades individuales, el incentivo, la gestión y el acompañamiento en el desarrollo de las competencias, la evaluación y la retroalimentación.

Dimensión influencia idealizada

Según Bass (Fischman, 2015) “El líder debe ser admirado, respetado y debe inspirar confianza. Los seguidores se identifican con el líder y pretenden emular sus conductas”. Para lograr dicha admiración, debe expresar su integridad y demostrar elevados estándares morales (p. 87)

El líder se convierte en el modelo de poder, del respeto y en el símbolo de la integridad. El autoconocimiento acerca de su persona lo lleva al resultado de la imagen que proyecta a los miembros de su equipo. Solo cuando posee valores altos de moralidad puede inspirar confianza, lealtad.

La comunicación con los demás debe ser transparente y fluida. Además de una dosis de humor y mucho carisma. En el aula se hace necesario que el docente manifieste las mismas cualidades antes mencionadas. Fomentar la práctica de valores, demostrar confianza en s mismo y en los estudiantes, conducirse honestamente, mostrar compromiso y generar lealtad. Cuando refleja esa influencia idealizada se facilita el logro de las metas y de su desempeño.

En conclusión el Liderazgo Transformacional se presenta como una herramienta adecuada para dirigir a una organización de cualquier índole. Las instituciones educativas no son ajenas a ello ya que las demandas de la sociedad actual requieren de personas creativas, innovadoras, competentes; y para lograr este tipo de producto necesitan haber pasado por el proceso es estimulación, motivación, consideración e influencia. Que se sientan aceptados y acompañados por sus líderes.

Bases teóricas de la convivencia escolar

El docente es el actor principal del sistema escolar, por ende, su relevancia y selección debiera ser intencional, lo anterior debido a que él es el modulador de las relaciones en el aula de clase con su actitud, emocionalidad y conductas devienen consecuencias para sus estudiantes, pudiendo entenderse como la vida en armonía dentro de la escuela, que involucra a toda la Comunidad Educativa, lo cual favorece el desarrollo humano del estudiante. La convivencia en el ámbito escolar también se entiende como el proceso mediante el cual todos los miembros de la comunidad educativa aprenden a vivir con los demás (Carretero, 2008)

El Ministerio de Educación citado por Abad en el año 2010, sostiene que: “La convivencia escolar forman parte de las escuelas donde se aprende a convivir y se crean las mejores condiciones para que todos los estudiantes puedan aprender, sean ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables” (Ministerio de Educación, 2016) y la Dirección de Lima Metropolitana lo confirma realizando un estudio técnico donde menciona a la convivencia escolar como “El conjunto de relaciones personales y grupales que configuran la vida escolar” (Ministerio de Educación, 2015).

Mientras que para Marcone en el 2005, hace referencia a la convivencia escolar como el conjunto de acciones organizadas que se da dentro de una Institución Educativa (Cuellar, 2010).

En cuanto a los modelos de la convivencia escolar dependen de las relaciones interpersonales, el comportamiento de grupo en los mismos alumnos, la aceptación entre ellos siendo capaces de identificar sus ideales y aceptarse uno a otros hacia los demás. Pero para que se logre una adecuada convivencia escolar el docente debe participar en la organización de la convivencia escolar ligada a la tutoría y orientación Educativa(Cuellar, 2010), Sin embargo para que haya una buena convivencia escolar es necesaria contar con la empatía es una destreza básica de la comunicación interpersonal, ella

permite un entendimiento sólido entre dos personas según lo menciona Sigüenza y también es necesario valores en la convivencia escolar es por ello que la convivencia entre personas se menciona que es un proceso de constantes aprendizajes que se vive día a día e implica la aceptación, el respeto y la tolerancia en los conflictos que se pueda presentar.

Benites citado por Carozzo (2017) señala que aprender a vivir en convivencia requiere de una serie de habilidades y competencias personales e interpersonales que se desarrollan y comprometen a la familia, la comunidad y la escuela, implican experiencias destinadas a conocerse a sí mismos y a los demás. Es así que la convivencia escolar crea modelos de gestión como por ejemplo el modelo punitivo-sancionador significa que el centro aplica las normas del reglamento interior según el sentido retributivo de la justicia: se repara el daño recibiendo un castigo., en el modelo relacional está basado en la comunicación a través del diálogo para la reconciliación entre las partes., el modelo integrado significa que propone la forma de prevenir y abordar los conflictos, modelo democrático exige un ejercicio distinto de la autoridad, en el caso de las instituciones educativas, esto quiere decir que se respetan las leyes, especialmente las que se refieren al Código de Niños y Adolescentes.(Luna , 2015).

Pero eso no es todo, en la convivencia escolar no solo conviven los alumnos entre ellos, sino también maestros a la cual, en este panorama el autor Luna menciona que la mayoría de los docentes sufren del síndrome de Burnout este trastorno es comúnmente asociado a las demandas del trabajo y a las propias relaciones interpersonales que se da en los trabajadores, en este caso los docentes son los más perjudicados y hacen que no haya una grata convivencia en la relación de alumno y maestro; una situación de convivencia adecuada en el aula, requiere que las relaciones entre docente y alumnos sean conducidas de manera óptima y apropiada (Luna, 2015).

Es así que la comunidad educativa, bajo la conducción del director y la coordinación de docente designado, es responsable de la convivencia escolar, es por ello que en la escuela cada personal tiene sus propias funciones, pero cuando falta liderazgo, o cuando el director no se le observa como líder el

docente es el responsable de la convivencia en la escuela es así cual fuere la manera como esté organizada la institución educativa, es aconsejable que los profesores se reúnan para conversar sobre los asuntos de la convivencia escolar, siendo que los tutores los principales responsables de la convivencia escolar de sus estudiantes, ellos son los primeros en desarrollar las tres funciones de la convivencia (formativa, preventiva, reguladora) y cuando tengan que aplicar sanciones a los estudiantes, los profesores, tutores o tutoras, deben hacerlo con mucho tino, para evitar que se produzcan confusiones con su rol de orientadores y de alguna manera se debe ejercer el papel de líder para que los estudiantes acaten ordenes de acuerdo a la disciplina, mientras que los docentes que no son elegidos como tutores educativa deben preocuparse por fortalecer la convivencia escolar (Luna , 2015)

La construcción colectiva y dinámica constituida por el conjunto de interrelaciones humanas que establecen los actores de la comunidad educativa entre sí y con el propio medio, en el marco de unos derechos y deberes cuya influencia traspasa los límites del espacio escolar. Garcia_Raga y Lopez_Martin (2009 p. 534)

Ibarra (2009): "... La capacidad de vivir juntos, respetándonos y llegando a un consenso sobre las normas que regula la vida colectiva"

Por esa razón es importante que exista todo un conjunto de normas que sean aplicadas de forma equitativa donde se promueva el respeto total hacia los demás, consiguiendo la toma de decisiones en mutuo acuerdo para lograr de esa manera una óptima convivencia escolar.

MINEDUC (2002) define a la convivencia escolar como: "La interrelación entre los diferentes miembros de un establecimiento educacional...la construcción colectiva y es responsabilidad de todos los miembros y actores educativos sin excepción"

Benites (2011) sostiene que la convivencia constituye para los seres humanos una práctica de relaciones interpersonales que modula una manera y una forma de vivir en sociedad.

Asimismo refiere que la convivencia escolar no solo se desarrolla entre el docente y el estudiante, sino que también habla de interrelación de todos aquellos miembros que se encuentren dentro de un establecimiento educacional es decir desde el director que es la autoridad máxima hasta el personal de limpieza y seguridad ya que son todos los que miembros que junto a los docentes y estudiantes mantienen la convivencia escolar.

Ortega (2007) sostiene que la convivencia no se define como la ausencia de violencia, sino mas bien como el establecimiento de relaciones interpersonales y grupales satisfactorias que contribuyan a un clima de confianza, respeto y apoyo mutuo en la institución escolar, ya que así potencian el funcionamiento democrático de la escuela y ésta a la vez, favorecerá la existencia de relaciones positivas entre los miembros de la comunidad escolar.

Carozzo (2017) afirmó que “La convivencia escolar se define como constructo colectivo fruto de las percepciones que los diferentes agentes educativos poseen sobre el proceso de interacción que surge en sus relaciones interpersonales creando cultura y dando forma a diferentes creencias, actitudes, valores, que inciden en el proceso enseñanza aprendizaje en el que se encuentran inmersos” (p.115).

Dimensiones de la variable convivencia escolar

Tanto como niveles y dimensiones sobre convivencia con sus argumentaciones revelan una faceta conocida de la escuela que es bueno reafirmarla: ya que naturalmente, la escuela enseña y formula un estilo de trabajo educativo que busca la equidad en los estudiantes y rechaza la individualidad. La convivencia que se debe asemejar y dominar minuciosamente porqué a partir de ella se dinamizan las restantes.

Carozzo (2016) menciona que las dimensiones de la convivencia escolar son tres: estructural, psicológica y relacional.

Dimensión estructural

La dimensión estructural toma en cuenta la relación que hay entre la familia y la escuela, debido a que constituyen los contextos esenciales de la socialización en las personas y es dentro del núcleo familiar donde se cimientan los elementos más destacados en la sociedad junto con sus valores, su cultura, costumbres, asimismo prejuicios.

El MINEDU (2009) señala que “ las escuelas son espacios de formación para el aprendizaje de la convivencia democrática”. Esto demanda que los centros educativos sean protectores y promotores de su desarrollo en el que todos sus agentes sean consecuentes de sus actos y fortalezcan su autoestima.

Una de las características que presentan las escuelas que tienen buenos resultados en la convivencia escolar, es la de poner énfasis en las formas de relación que se dan entre la familia y los docentes; a través de la colaboración, las expectativas, los logros y comunicar metas claras. Carozzo (2017, p. 14)

Asimismo Córdova y otros (2014) sostienen que hay buenos resultados en el aspecto académico, conductual y social del niño con visos de mantenerse en el tiempo cuando se da una interacción positiva entre la familia y la escuela.

En este sentido las jornadas y encuentros familiares que se desarrollan en las escuelas como actividades que propone el programa de soporte pedagógico, son ideales para lograr el involucramiento de las familias con el trabajo de la escuela. También mejoran las relaciones que se dan entre los docentes, los padres de familia e hijos. Debemos notar que esta práctica que se da en primaria debería continuar en la secundaria de manera continua.

Dimensión psicológica

Según Del Rey, Ortega y Feria (2009) citado por Carozzo; la convivencia, desde el punto de vista psicológico, involucra la empatía para entender la opinión de la otra persona y ponerse en su lugar, es importante reconocer que debe ser apreciado y respetado, requerir el respeto hacia si mismo para que de esta forma alcance un nivel suficiente de autoestima, ser solidario, tolerante y

comprensivo con el prójimo en la vida diariamente. Estas son parte de la competencia social, afectiva y emocional de la dimensión psicológica.

Asimismo a ser solidario, tolerante, comprensivo, dominante, irrespetuoso o violento, no se aprende en abstracto, sino a través de la propia experimentación con los demás (Ortega y Mora-Merchán, 1996), por lo tanto la escuela, es el espacio propicio donde los estudiantes pueden poner en práctica sus habilidades sociales al interactuar con los demás. Vemos entonces que a partir de la reflexión personal, poder hablar de los sentimientos, el dominio de si mismo así como cultivar valores como la solidaridad, empatía se pueden enseñar de forma constructiva la convivencia.

Es necesario resaltar la importancia de que los docentes debemos conocer la dimensión de lo que significa competencia social, afectiva y emocional. Según el Currículo Nacional (2017) se entiende por competencia a la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético combinando características personales con habilidades socioemocionales que facilitan su interacción con otros.

Araujo (2000) menciona que Piaget en su teoría de la construcción del juicio moral infantil afirma que esta es la etapa donde el ser humano al convivir con sus pares va adquiriendo y logrando diferentes habilidades y conocimientos sociales a partir de desarrollar relaciones de cooperación. La convivencia con sus compañeros de la misma edad facilita el logro de estas capacidades.

Casas, Del Rey y Ortega (2013) afirman que es en la escuela donde se establecen con mayor énfasis las relaciones interpersonales entre pares y que estas no solo mejoran la convivencia sino que influyen en la disminución del bullying y cyberbullying.

Córdova y otros (2014) mencionan algunas orientaciones para el desarrollo de la competencia social: a) a partir del currículo b) desde la acción tutorial c) la ayuda entre iguales y d) la participación e implicación de las familias.

Por tanto se asume que se aprende a vivir en convivencia y ésta comprende tres ámbitos: a) aprender a conocerse a uno mismo y a valorarse;

b) aprender a comprender a las personas que nos rodean; c) aprender a relacionarse con los demás. Ortega (2009)

Dimensión relacional

Carozzo (2016) menciona que esta dimensión alude a la naturaleza de cómo se promueven estilos y actitudes relacionales en el proceso de la convivencia en la escuela, los que pueden llegar a ser consonantes al espíritu de la convivencia conocida y practicada tradicionalmente o que responda a nuevos estilos de sello democrático con equidad.

La dimensión relacional contempla entonces tres tipos y niveles de relaciones interpersonales: 1. La del docente con los estudiantes y los grupos del aula. 2. La existente al interior de los grupos constituidos 3. La relación entre los diversos grupos constituidos en el aula.

Ortega y Mora (1996) distinguen tres subsistemas de relaciones: la de los adultos responsables de la actividad, la del profesorado – alumno y el de los iguales (alumnos entre sí). Por tanto la convivencia escolar depende de la participación de todos los agentes educativos en una relación que se suscita día a día.

Delval (1995) afirma que en cuanto a la relación entre los diversos grupos constituidos en el aula se observa tres beneficios: la identidad, el autoconcepto y la autoestima. Es muy oportuno acotar que dentro del área personal social notamos que se desarrollan éstas a manera de competencias y capacidades. Por lo tanto los docentes debemos conocer y manejar herramientas adecuadas para el logro de los mismos en los estudiantes.

Los factores que favorecen la relación entre sus miembros están caracterizados por la interacción de habilidades interpersonales, la elaboración de normas constructivas, la existencia de valores institucionales y la participación comprometida de todos sus integrantes. Mientras que los factores negativos que la alteran son: la agresión y violencia, la interrupción en el aula, el estrés docente, la falta de autoridad y la desmotivación del alumno.

Ortega y otros (2009) menciona que una de las condiciones para que la convivencia escolar sea efectiva es que sea democrática. Solo así se puede

desarrollar relaciones respetuosas entre los estudiantes y docentes, y estudiantes entre sí. Esto conlleva a aprender a desenvolverse en un ambiente justo, tolerante, solidario y promotor de autonomía.

La convivencia democrática es participativa ya que estudiantes, docentes y padres de familia se reúnen para debatir sobre los intereses o necesidades educativas, tomar decisiones y proponer acuerdos en un clima de respeto y equidad. Se enfatiza que la convivencia escolar es el aprendizaje de un estilo de vida relacional inédito, y que se trata de una verdadera construcción donde todos los protagonistas van a brindar sus mejores aportes (Carozzo, 2017).

También el MINEDU (2009) señala que la convivencia democrática no es solo el conjunto de experiencias y conocimientos sino que además es una manera de participar, opinar, de vivir y construir comunidad educativa.

Enfoque de la convivencia escolar

Carozzo aborda la convivencia desde el enfoque ecológico; es decir que ella se construye entre todos los agentes educativos de manera activa poniendo en práctica estrategias sociales, valores, actitudes y sentimientos que garanticen una vida en común en democracia. Se trata de una verdadera construcción donde todos los protagonistas brindarán sus mejores aportes.

Este constructo de la convivencia se debe realizar a través del currículo y de las relaciones interpersonales. Ortega, Romera y Del Rey (2009, p. 10). Sostiene que así como se ha logrado la construcción del aprendizaje a través del constructivismo al partir de los saberes previos del estudiante, de la misma manera se puede ser constructivista para mejorar la calidad de la subjetividad y de la convivencia, donde los propios centros sean capaces de generar estrategias y recursos propios adaptados a su propio contexto.

Podemos ver en cuanto a construir la convivencia desde el currículum que nuestro currículo nacional (2017) contempla dentro de los enfoques transversales concepciones sobre las personas, su relación con los demás y como estas se traducen en maneras de actuar, mediante valores y actitudes que la comunidad educativa debe esforzarse por demostrar en el día a día en la escuela. También de la misma manera se va construyendo la convivencia a

partir de las relaciones interpersonales: la empatía, solidaridad, respeto, honestidad, etc. entre todos los miembros de la comunidad educativa.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la incidencia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la incidencia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar en la dimensión estructural de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la incidencia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar en la dimensión psicológica de los docentes de primaria la red 19, en Los Olivos - 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la incidencia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria en la dimensión relacional de la red 19, en Los Olivos - 2017?

1.5 Justificación del estudio

Justificación

En el estudio de investigación. Carrasco (2014) señala: “La justificación de un estudio de investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico” (p. 119). Es necesario justificar con estas teorías pues justifican su realización, así como también explica porque es conveniente y los beneficios que se obtendrán de ella para la comunidad educativa.

Justificación teórica

En lo referido a la justificación teórica la construcción del marco teórico facilitará la conceptualización del término liderazgo transformacional y sus dimensiones que según Bernard Bass es aquel que eleva el nivel de conciencia de sus seguidores sobre la importancia y el valor de metas trazadas que conlleva al logro del bienestar del equipo más allá de los intereses personales.

También ayudará a comprender la dimensión del significado de la variable convivencia escolar definida por Julio Carozzo como la construcción colectiva que los distintos agentes educativos tienen sobre el proceso de interacción surgidas en sus relaciones interpersonales y que han creado un estilo de vida (creencias, actitudes y valores) que repercutirán en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Estas teorías analizadas desde un enfoque cuantitativo permitió relacionar la incidencia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar.así como en sus dimensiones: estructural, psicológica y relacional con la definición de sus respectivos indicadores.

Justificación práctica

Esta investigación se justifica porque tiene el propósito de fomentar la reflexión acerca de lo importante que es la presencia del liderazgo transformacional no solo en los directivos sino también en los docentes . Esta es una importante

herramienta en el aula y en toda la institución educativa donde los principales beneficiados serán los estudiantes. Asimismo la práctica de una convivencia escolar saludable de parte de los docentes ayudará en el logro de aprendizajes de los alumnos; ya que la convivencia y el aprendizaje van ligados conjuntamente.

Justificación metodológica

En cuanto a la justificación metodológica, para la confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach que arrojó 0,9 para la variable liderazgo transformacional y 0,8 para la convivencia escolar y para la validación de los instrumentos se recurrió al juicio de tres expertos.

Es importante señalar que los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la presente investigación luego de demostrarse su validez y confiabilidad, se podrán utilizar para otros trabajos de investigación donde se busque incidencias del liderazgo transformacional en la convivencia escolar, con el propósito de aportar al proceso de sensibilización.

1.6 Hipótesis

El significado de hipótesis deriva de hipo: bajo y tesis; posición o situación. Tiene por significado una explicación supuesta que está bajo ciertos hechos, permiten lograr conocimientos y sus afirmaciones pueden someterse a prueba y mostrarse como soluciones probablemente ciertas o no. Hernández (2010) afirma “La hipótesis nos indican lo que estamos buscando y tratando de probar. Estas pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado formuladas a maneras de proposiciones” (p.92). Las hipótesis favorecen los nuevos conocimientos pues a partir de un supuesto se permite comprobar afirmaciones que en futuro servirán para concretar las nuevas investigaciones.

Hipótesis general

El liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar de los docentes

de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

El Liderazgo Transformacional incide en la convivencia escolar en la dimensión estructural de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017.

Hipótesis específicas 2

El liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar en la dimensión psicológica de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017.

Hipótesis específicas 3

El liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar en la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017.

1.7 Objetivos

Los objetivos de investigación son formulados para concretar y especificar tareas a realizar por el investigador, así también en el objetivo se señalan las variables que intervienen en el trabajo de investigación por realizar. Según Valderrama (2015) estos establecen los límites de la investigación, es decir indican hasta donde se desea llegar. Los objetivos son los cimientos de la estructura en la que se apoyará el resto de nuestra investigación. Mediante los objetivos podemos seguir el rumbo en el camino de la investigación.

Objetivo general

Determinar la incidencia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos -2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la incidencia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar en la dimensión estructural de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la incidencia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar en la dimensión psicológica de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017

Objetivo específico 3

Determinar la incidencia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar en la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017

II. Método

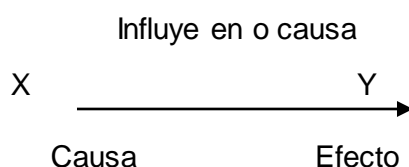
2.1. Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron: “La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”.(p.152).

“Los diseños de investigación transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” p.154).

Para el presente trabajo de investigación se asumirá el diseño correlacional causal, Hernández, Fernández y Baptista (2014) puntualizaron: “Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto”

Esquema del diseño



X: Variable: Liderazgo transformacional

Y: Variable: Convivencia escolar

Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo sustantivo. Al respecto Sánchez y Reyes (2015) precisaron:

La investigación sustantiva como aquella que trata de responder los problemas teóricos o sustantivos y que a su vez está orientada a describir, explicar, predecir o traducir la realidad, con lo cual va en búsqueda de principios y leyes generales que permiten organizar una teoría científica. (p. 45)

Nivel de investigación

Sánchez y Reyes (2015) enfatizaron: “está orientada al descubrimiento de los factores causales que han podido incidir o afectar la ocurrencia de un fenómeno” (p. 46).

Enfoque cuantitativo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirma que esta investigación es de enfoque cuantitativo: “porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Método de la investigación

La presente investigación, utilizó el método hipotético deductivo, pues se parte de una hipótesis y mediante deducciones se llegó a conclusiones. Según Bernal (2010, p. 60) consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Liderazgo transformacional

Bass mencionado por Fischman (2015) sostiene que el liderazgo transformacional es el proceso en el cual: “El líder actúa colocando a la moral como su eje principal para que sus seguidores puedan ser guiados hacia un propósito elevado resaltando la moralidad y la motivación. Las acciones que manifiesta un líder transformador son la estimulación intelectual, la motivación inspiracional, la consideración individual y la influencia individualizada, girando todo en el entorno y para beneficio de sus trabajadores” (p.21)

Variable 2: Convivencia escolar

Definición conceptual

Carozzo (2017) afirma que la convivencia escolar es el constructo colectivo que es el resultado de la interacción de las relaciones de los agentes educativos y que han formado un estilo de vida que se ve reflejado en sus actitudes, creencias, etc que tendrán incidencia en el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo Carozzo (p. 35) considera para la convivencia escolar a la dimensión estructural donde la familia y la escuela son los ejes; a la dimensión psicológica donde es fundamental el desarrollo de habilidades interpersonales y la dimensión relacional donde se establece la interacción entre docentes, estudiantes y compañeros así como la práctica de la democracia y la equidad.

Definición operacional

El paso de una variable teórica a indicadores empíricos verificables y medibles e ítems o equivalentes se le denomina operacionalización. La operacionalización se fundamenta en la definición conceptual y operacional de la variable. Hernández y otros (2014, p. 211)

En la presente investigación se midió las variables liderazgo transformacional y convivencia escolar. Ambas fueron distribuidas por dimensiones con sus respectivos indicadores e ítems.

La primera variable liderazgo transformacional tiene cuatro dimensiones : la dimensión estimulación intelectual con cuatro indicadores y cinco ítems.La dimensión motivación inspiracional con cinco indicadores y cinco ítems,La dimensión consideración individual con cinco indicadores y cinco ítems y la dimensión influencia idealizada con cuatro indicadores y cuatro ítems.

La segunda variable convivencia escolar abarca tres dimensiones: la dimensión estructural con cinco indicadores y seis ítems.La dimensión psicológica con cuatro indicadores y seis ítems y la dimensión relacional con cuatro indicadores y ocho ítems.

Cada dimensión fue medida por la siguiente escala de valores: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Asimismo la distribución de los niveles para cada dimensión fue: mala, regular y buena.

Tabla 1

Dimensiones, indicadores, ítems, escalas y niveles del liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala y valores	Nivel y rango por dimensiones	Niveles y Rangos
Estimulación intelectual	Propicia el emprendimiento de ideas.	1	Siempre (5)		
			Casi siempre (4)	Malo 9 - 13	
	Fomenta el desarrollo de nuevas acciones.	2	A veces (3)	Regular 14 - 18	
	Promueve la apreciación crítica de ideas.	3 4	Casi nunca (2)	Bueno 19 - 25	
Motivación Inspiracional	Crea un ambiente agradable.	5	Nunca (1)		Malo 68 - 77
	Promueve situaciones trascendentales.	6 7			Regular 78 - 88
	Muestra optimismo en las actividades.	8		Malo 17 - 20	
	Demuestra compromiso con las metas trazadas.	9 10		Regular 21 - 24	
	Involucra a todos en el propósito.	11		Bueno 25 - 30	
Consideración Individual	Sabe comunicarse con claridad.				
	Muestra empatía.	12			
	Propicia oportunidades de aprendizaje.	13		Malo 15 - 17	
	Considera necesidades individuales.	14 15		Regular 18 - 20	
Influencia Idealizada	Promueve el desarrollo personal.	16		Bueno 21 - 25	
	Delega el poder				
	Capta la admiración.	17			
	Transmite confianza.	18		Malo 11 - 13	
				Regular 14 - 16	
	Demuestra respeto.	19		Bueno 17 - 20	
	Muestra responsabilidad.	20			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Dimensiones, indicadores, ítems, escalas y niveles de la convivencia escolar

Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems	Escala y valores	Nivel y rango por niveles	Niveles y Rangos
Estructural	Considera las costumbres familiares del estudiante en su planificación.	1			
	Conoce las características sociales del estudiante.	2		Malo 8 - 14	
	Fomenta la participación activa del padre del estudiante.	3 4	Siempre (5)	Regular 15 - 21 Bueno 22 - 30	
	Articula su labor educativa con la familia del estudiante.	5 6	Casi siempre (4) A veces (3)		Malo 67 - 77 Regular 78 - 88
	Conoce el contexto sociocultural del estudiante.		Casi nunca (2) Nunca (1)		Bueno 89 - 100
Psicológica	Fomenta el desarrollo de habilidades interpersonales del estudiante.	7 8			
	Promueve el respeto por las opiniones de otros.	9 10		Malo 21 - 23 Regular 24 - 26 Bueno 27 - 30	
	Afianza la autoestima del estudiante.	11 12			
	Fomenta la cultura en valores.				
Relacional	Promueve actividades para interactuar positivamente.	13 14 15			
	Regula el comportamiento del estudiante.	16 17		Malo 24 - 28 Regular 29 - 33	
	Propicia un clima democrático en el aula.	18 19		Bueno 34 - 40	
	Fomenta la práctica de la equidad.	20			

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población

Según Hernández, et. al. (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). En la presente investigación se ha tomado a la población de tipo censal conformada por 85 docentes de la red 19 en Los Olivos.

Tabla 3

Distribución de la población censal de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017

Red 19	Instituciones educativas	Número de docentes
I.E 2016	Chavín de Huántar	11
I.E 2089	Micaela Bastidas	11
I.E 2091	Mariscal Andrés A. Cáceres	20
I.E 2096	Perú Japón	29
I.E 3087	Carlos Cueto Fernandini	14
TOTAL		85

Fuente: UGEL 02 Lima

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para el presente trabajo de Liderazgo Transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos se aplicará la técnica de la encuesta.

Instrumento

El instrumento fue el cuestionario que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir y este debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Hernández y otros, p.217).

El instrumento a usarse para la variable Liderazgo Transformacional será el cuestionario y para la variable Convivencia Escolar será el mismo.

Para ambos se aplicará el cuestionario politómico tipo Likert con 20 reactivos.

Ficha técnica 1

Nombre del Instrumento:

Cuestionario 1 : Liderazgo transformacional

Objetivo: Identificar el nivel de liderazgo transformacional de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017

Autor/es: Autoría propia

Administración: Individual.

Duración: 20 minutos.

Sujetos de aplicación: Los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

Técnica: la encuesta

Puntuación y escala de calificación: Vigesimal

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Dimensiones e ítems

Dimensión estimulación intelectual: 5 ítems.

Dimensión motivación inspiracional: 6 ítems

Dimensión consideración individual: 5 ítems

Dimensión influencia idealizada: 4 ítems

Presentación previa al instrumento: (anexo)

Niveles y rango: Para nuestro trabajo de investigación de esta variable se consideró los siguientes niveles: Malo, Regular y Bueno.

Ficha técnica 2

Nombre del Instrumento:

Cuestionario 2 : Convivencia escolar

Objetivo: Identificar el nivel de convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017

Autor: Autoría propia

Administración: Individual.

Duración: 20 minutos.

Sujetos de aplicación: Los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

Técnica: la encuesta

Puntuación y escala de calificación: Vigesimal

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Dimensiones e ítems

Dimensión estructural: 6 ítems.

Dimensión psicológica: 6 ítems

Dimensión relacional: 8 ítems

Presentación previa al instrumento: (anexo)

Niveles y rango: Para nuestro trabajo de investigación de esta variable se consideró los siguientes niveles: Malo, regular y bueno.

Validez

Para el proceso de la Validez del instrumento se asumirá la validez de contenido. Según Vara (2012,p. 246) la validez del contenido es cuando el instrumento elaborado con sus ítems, son los indicadores de lo que se quiere medir. En este sentido las preguntas del primer variable liderazgo transformador obedecen a los conceptos y dimensiones de mi variable. Lo mismo sucede con las preguntas de la segunda variable convivencia escolar corresponden a los indicadores de la misma dimensión.

Se sometió ambos instrumentos a la valoración de expertos en el tema y se obtuvo la aplicación de los mismos para ser medidos.

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos liderazgo transformacional y convivencia escolar.

Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraran tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 4

Validación de juicio de expertos

Nº	Experto	Aplicable
Experto 1	Dr. Angel Salvatierra Melgar	Aplicable
Experto 2	Mg. Segundo Perez Saavedra	Aplicable
Experto 3	Mg. Luis Benites Morales	Aplicable

Confiabilidad

Se aplicó la muestra piloto y se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach que mide la confiabilidad desde la parte interna de los ítems de las variables y dimensiones a evaluarse, y si estas se relacionan entre sí.

Tabla 5

*Confiabilidad del liderazgo transformacional***Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,906	20

La confiabilidad es mayor a 0,9 por lo tanto el instrumento es confiable.

La confiabilidad del instrumento liderazgo transformacional, dio como resultado 0,906 por lo que se concluye que es muy confiable.

Tabla 6

Confiabilidad de la convivencia escolar

Estadísticos de fiabilidad	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N° de elementos</u>
,892	20

La confiabilidad es mayor a 0,8 por lo tanto el instrumento es confiable.

La confiabilidad del instrumento convivencia escolar, dio como resultado 0,892; concluyendo que es muy confiable.

Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos se aplicó dos cuestionarios para la población censal de 85 docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos. Los datos recopilados serán clasificados y se utilizó la para contrastar la hipótesis la regresión binaria.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se realizó la revisión de la consistencia de la información, según Valderrama (2010) “Consiste en verificar los resultados a través de una muestra pequeña, por ejemplo para hallar la confiabilidad o la prueba de hipótesis” (p. 142). Así también se realizó la clasificación de la información con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de variables dependientes.

En la primera etapa, se realizó la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “Una vez recolectados los datos éstos deben de codificarse... las categorías de un ítem o

pregunta requieren codificarse en números, porque de lo contrario no se efectuaría ningún análisis, sólo se contaría el número de respuestas en cada categoría” (p. 262). De esta manera se procesaron de forma ordenada los datos obtenidos de los instrumentos.

En la segunda etapa se realizó la estadística descriptiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable... esto se logra al describir la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable” (p. 287). Por lo tanto el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensión.

En la tercera etapa se realizó la estadística inferencial, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La estadística inferencial se utilizó fundamentalmente para dos procedimientos vinculados: probar hipótesis y estimar parámetros” (p. 306). En tal sentido se realiza la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó para la contrastación de las hipótesis se usó R Cuadrado.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación se ha realizado sobre los principios éticos de verdad, objetividad, legalidad. En este sentido los datos obtenidos en la investigación corresponden a la muestra real y son verificables.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la investigación

Tabla 7

Descripción por niveles con respecto al liderazgo transformacional de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos-2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	25	29.4%
	Regular	37	43.5%
	Bueno	23	27.1%
	Total	85	100%

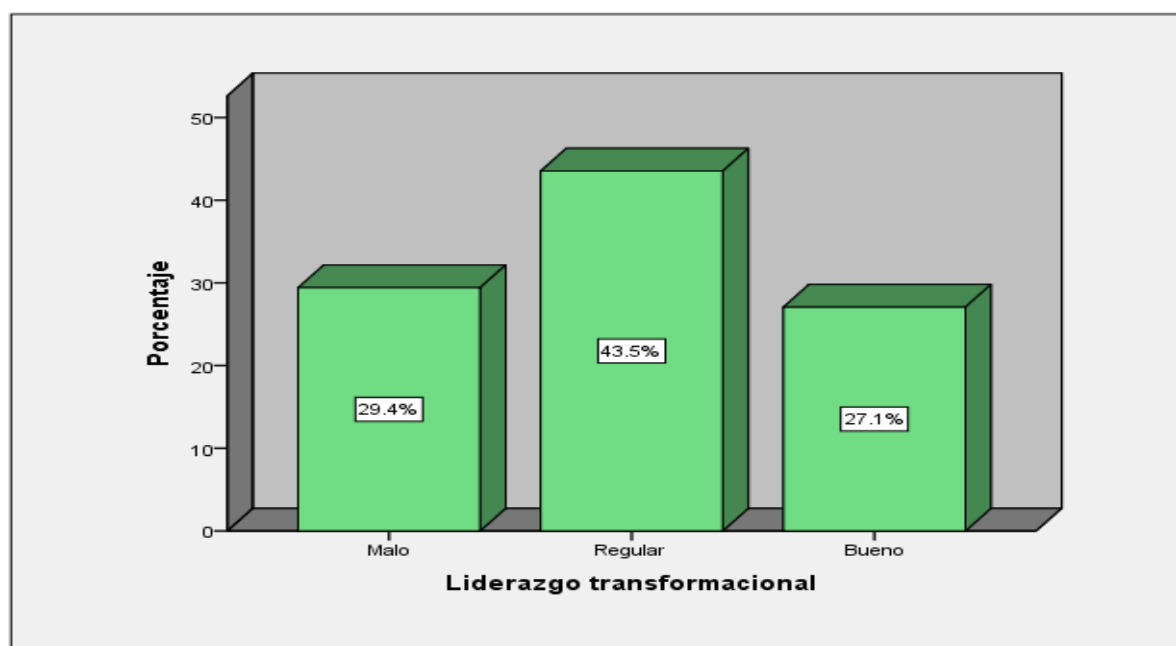


Figura 1. Percepción de liderazgo transformacional de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017

De acuerdo a los resultados descriptivos se observa que el 43,5% de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017, presentan un nivel regular de liderazgo transformacional, mientras que el 29,4% de los mismos presentan un nivel malo de liderazgo transformacional y un 27,1% de los docentes muestran un buen nivel de liderazgo transformacional.

Tabla 8

Descripción por niveles con respecto a estimulación intelectual de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	12	14.1%
	Regular	38	44.7%
	Bueno	35	41.2%
	Total	85	100%

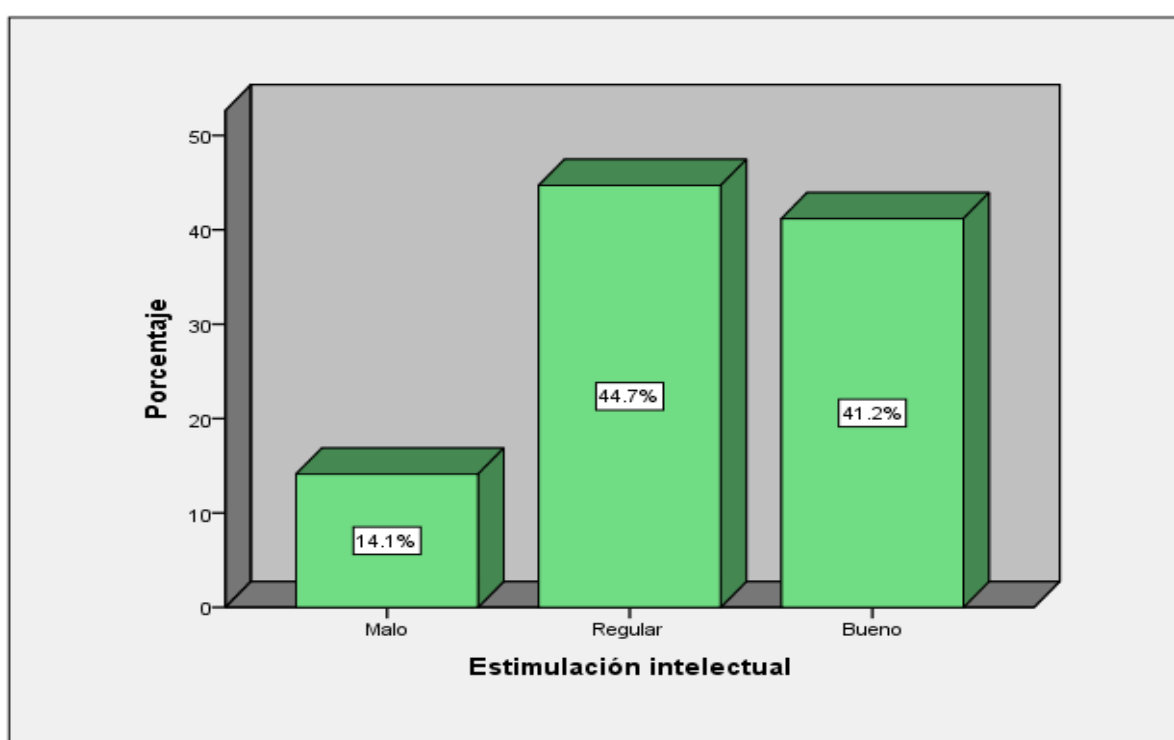


Figura 2. Percepción de estimulación intelectual.

De acuerdo a los resultado descriptivos se observa que el 44,7% de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos, 2017, presentan un nivel regular de estimulación intelectual, mientras que 41,2% de los mismos presentan un nivel bueno de estimulación intelectual y un 14,1% de los docentes muestran un nivel malo de estimulación intelectual.

Tabla 9

Descripción por niveles con respecto a la motivación inspiracional de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	13	15.3%
	Regular	38	44.7%
	Bueno	34	40%
	Total	85	100%

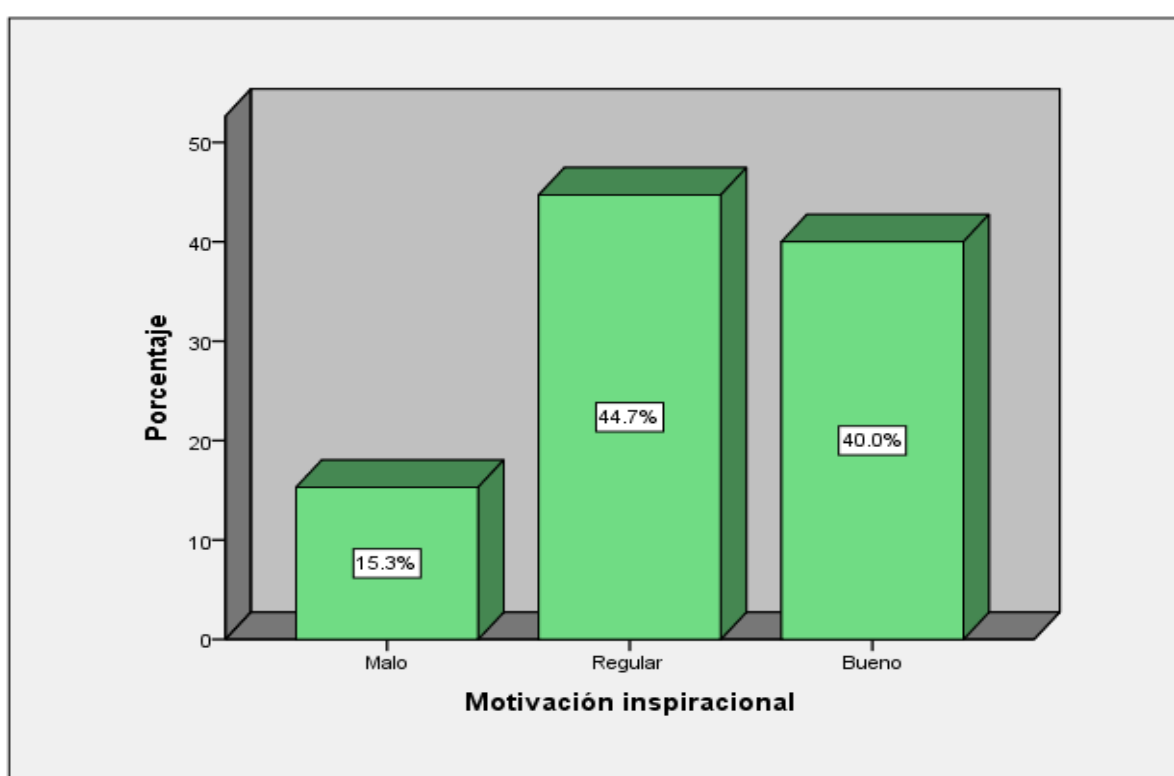


Figura 3. Percepción de la motivación inspiracional.

De acuerdo a los resultados descriptivos se observa que el 44,7% de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos - 2017, presentan un nivel regular de motivación inspiracional, mientras que 40% de los mismos presentan un nivel bueno de motivación inspiracional y un 15,3% de los docentes muestran un nivel malo de motivación inspiracional.

Tabla 10

Descripción por niveles con respecto a la consideración individual de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	21	24.7%
	Regular	36	42.4%
	Bueno	28	32.9%
	Total	85	100%

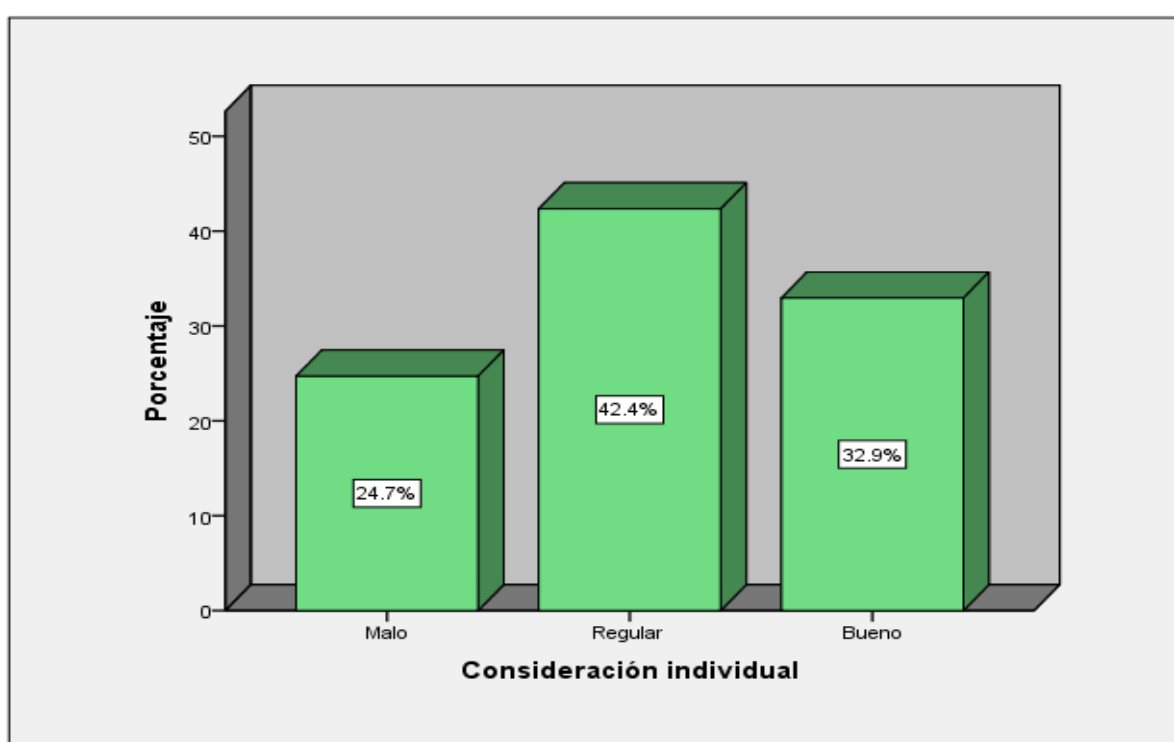


Figura 4. Percepción de consideración individual.

De acuerdo a los resultados descriptivos se observa que el 42,4% de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos, 2017, presentan un regular nivel de consideración individual, mientras que 32,9% de los mismos presentan un nivel bueno de consideración individual y un 24,7% de los docentes muestran un nivel malo de consideración individual.

Tabla 11

Descripción por niveles por niveles con respecto a la influencia idealizada de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	22	25.9%
	Regular	34	40%
	Bueno	29	34.1%
	Total	85	100%

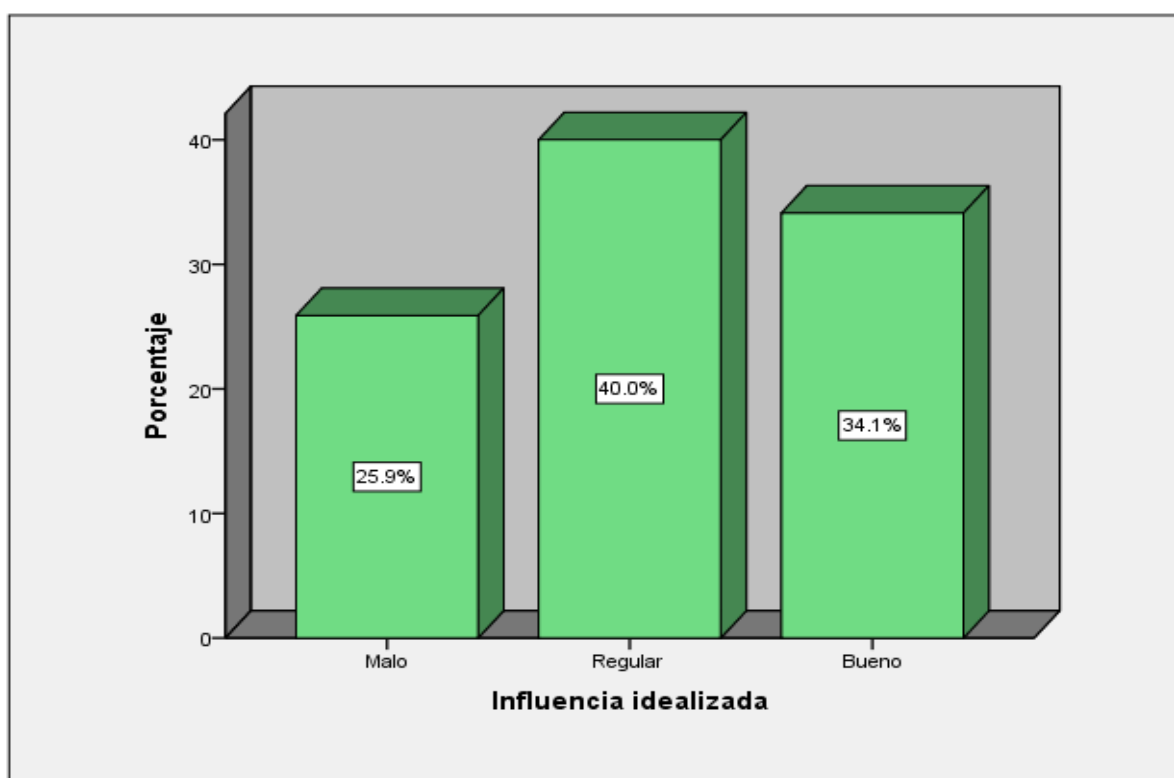


Figura 5. Percepción de influencia idealizada.

De acuerdo a los resultados descriptivos se observa que el 40% de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos - 2017, presentan un nivel regular de influencia idealizada, mientras que 34,1% de los mismos presentan un nivel bueno de influencia idealizada y un 25,9% de los docentes muestran un nivel malo de influencia idealizada.

Tabla 12

Descripción por niveles con respecto a la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	24	28.2%
	Regular	38	44.7%
	Bueno	23	27.1%
	Total	85	100%

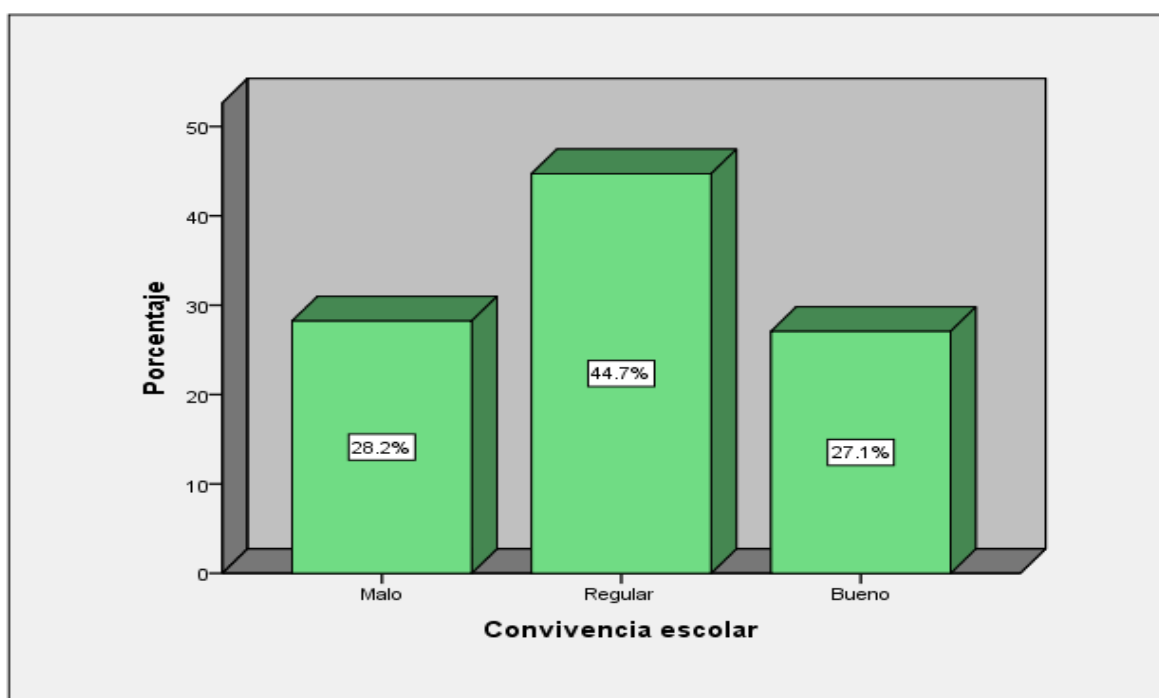


Figura 6. Percepción de la convivencia escolar.

De acuerdo a los resultados descriptivos se observa que el 44,7% de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos, 2017, presentan un nivel regular de convivencia escolar, mientras que 28,2% de los mismos presentan un nivel malo de convivencia escolar y un 27,1% de los docentes muestran un nivel bueno de convivencia escolar.

Tabla 13

Descripción por niveles con respecto a la dimensión estructural de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	13	15.3%
	Regular	44	51.8%
	Bueno	28	32.9%
	Total	85	100%

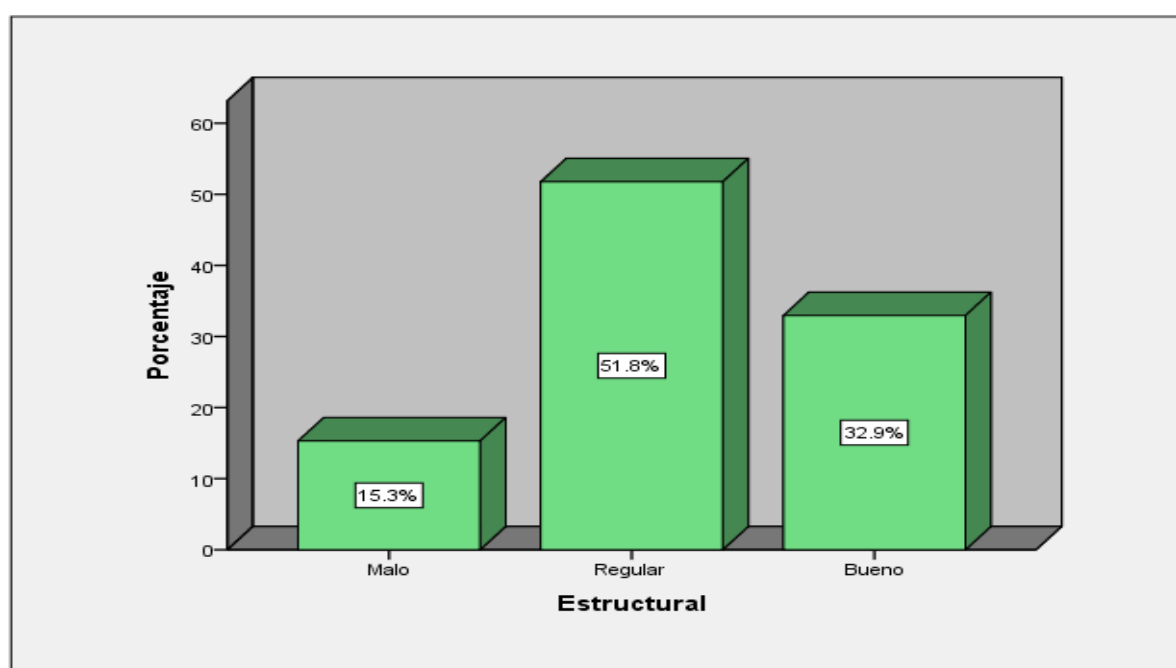


Figura 7. Percepción de la dimensión estructural.

De acuerdo los resultado descriptivos se observa que el 51,8% de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos, 2017, presentan un nivel regular en la dimensión estructural, mientras que 32,9% de los mismos presentan un nivel bueno en la dimensión estructural y un 15,3% de los docentes muestran un nivel malo en la dimensión estructural.

Tabla 14

Descripción por niveles con respecto a la dimensión psicológica de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	4	4.7%
	Regular	42	49.4%
	Bueno	39	45.9%
	Total	85	100%

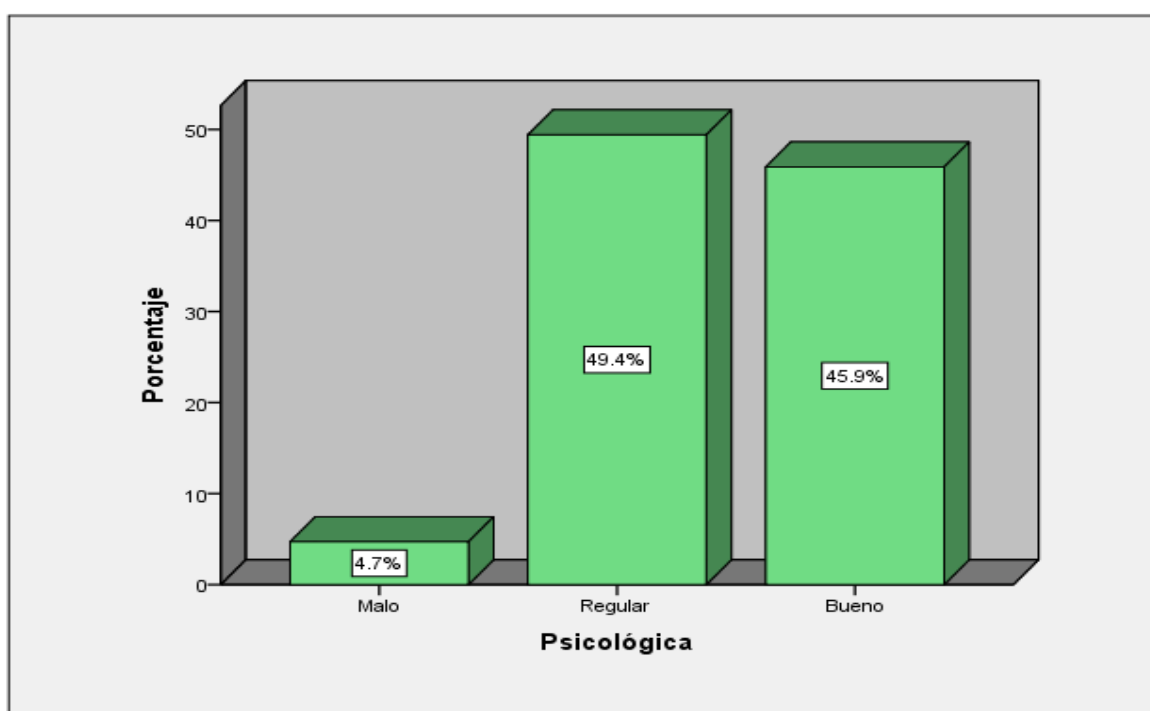


Figura 8. Percepción de la dimensión psicológica.

De acuerdo los resultado descriptivos se observa que el 49,4% de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos, 2017, presentan un nivel regular en la dimensión psicológica, mientras que 45,9% de los mismos presentan un nivel bueno en la dimensión psicológica y un 4,7% de los docentes muestran un nivel malo en la dimensión psicológica.

Tabla 15

Descripción por niveles por los niveles con respecto a la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	2	2.4%
	Regular	50	58.8%
	Bueno	33	38.8%
	Total	85	100%

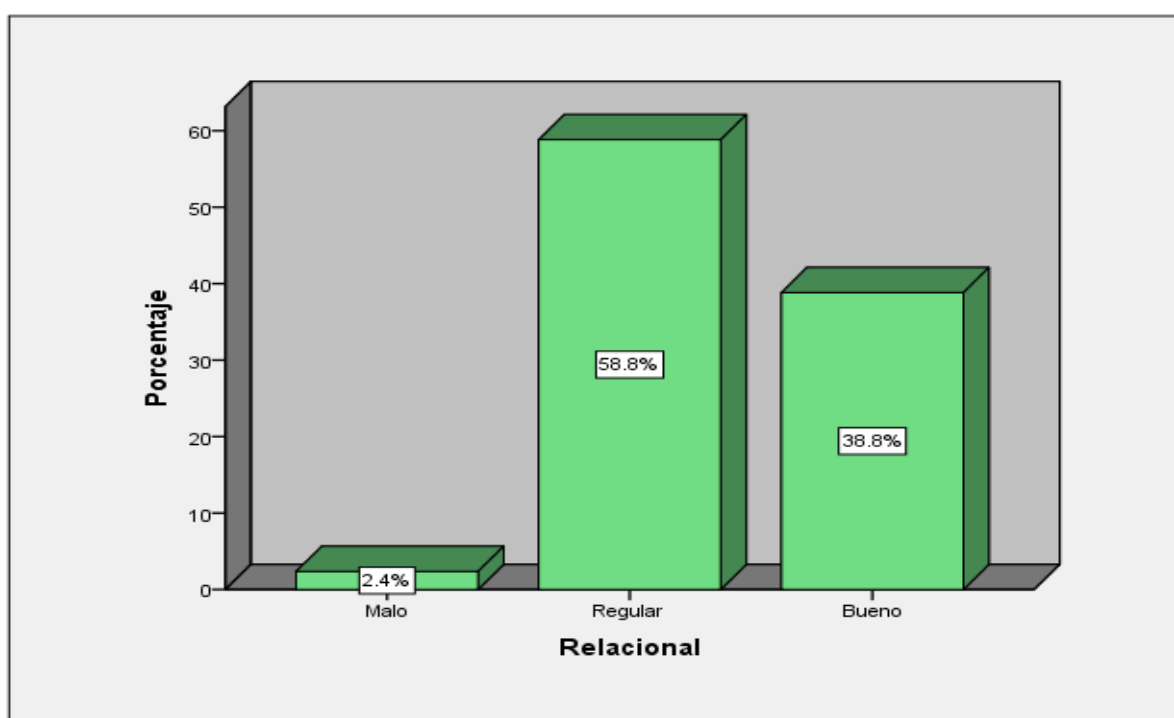


Figura 9. Percepción de la dimensión relacional.

De acuerdo los resultado descriptivos se observa que el 58,8% de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos, 2017, presentan un nivel regular en la dimensión relacional, mientras que 38,8% de los mismos presentan un nivel bueno en la dimensión relacional y un 2,4% de los docentes muestran un nivel malo en la dimensión relacional de la convivencia escolar.

Resultados previos al análisis de datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumirá prueba no paramétrica que la dependencia entre la variable independiente frente a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis se basaran a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

El liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos.

Tabla 16

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos, 2017.

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	70.100			
Final	15.093	55.006	1	.000

Función de vínculo: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la de liderazgo transformacional en la convivencia escolar, así mismo, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 55.006 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 17

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	.599	3	.897
Desviación	.708	3	.871

Función de vínculo: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0,897 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 18

Presentación de los coeficientes de liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos, 2017.

	Estimación n	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
						Umbral [convivenciaescolar1 = 1]	2.296
Umbral [convivenciaescolar1 = 2]	5.591	1.050	28.376	1	.000	3.534	7.648
Ubicación liderazgo transformacional1	2.633	.462	32.425	1	.000	1.727	3.539

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto liderazgo transformacional se

asumirá para la comparación al nivel regular (1) frente a la convivencia escolar se asumirá al nivel bueno (2) en los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos, 2017. Al respecto la variable liderazgo transformacional; lo que quiere decir que el docente con nivel regular de liderazgo transformacional tiene la probabilidad de que la convivencia escolar sea de nivel alto, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 32.425, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Prueba de hipótesis

H0: El liderazgo transformacional no incide en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017.

H1: El liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos - 2017.

Nivel de significación de prueba:

$\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal; R cuadrado de Nagelkerke

$$p = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k)}}$$

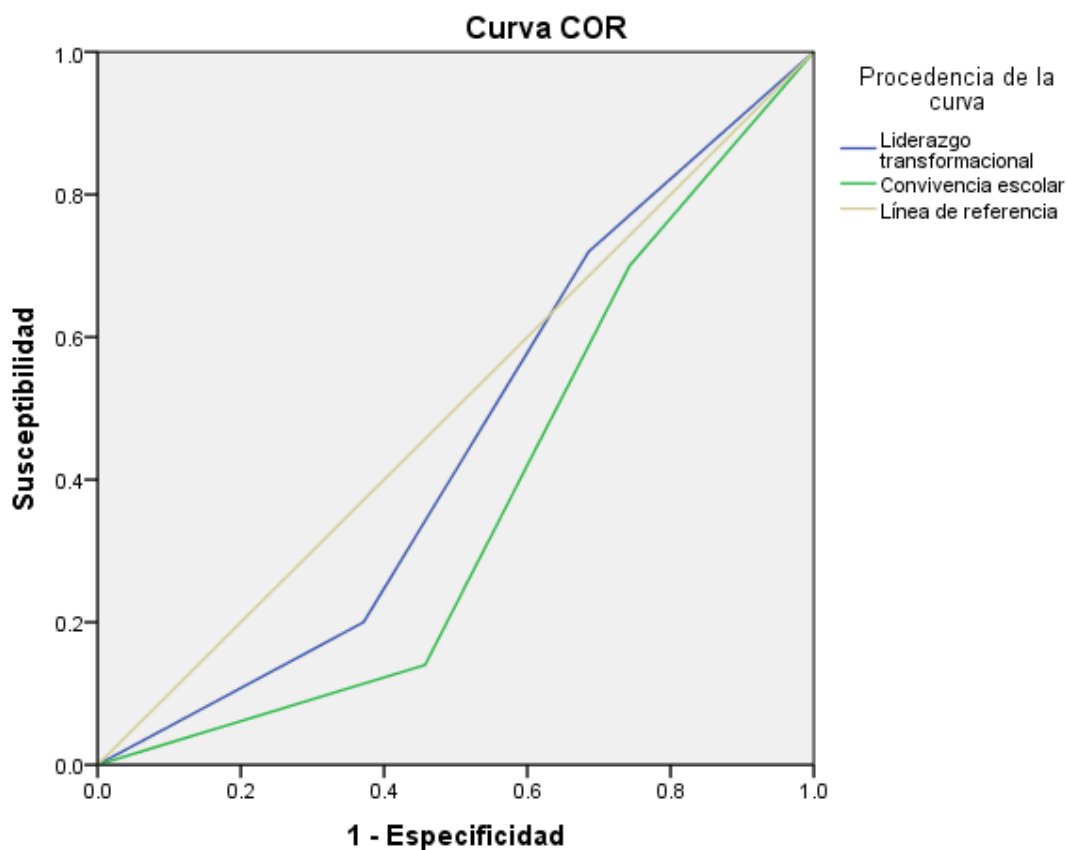
Tabla 19

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
.476	.565	.349

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de convivencia escolar depende el 56,5% de liderazgo transformacional de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos.



Los segmentos diagonales son producidos por los empates.

Área=0,452

Figura 10. Representación del área COR como incidencia el liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos.

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 45,2% representando un nivel moderado de implicancia del liderazgo transformacional sobre la incidencia en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos.

Resultado específico 1

Tabla 20

Presentación de los coeficientes del liderazgo transformacional en la convivencia escolar en la dimensión estructural de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos.

		Estimación	Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza	
		n	típ.				95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[estructural1 = 1]	-1.281	1.223	1.098	1	.295	-3.679	1.116
	[estructural1 = 2]	1.860	.858	4.694	1	.030	.177	3.542
Ubicación	liderazgo transformacional1	1.831	.494	13.758	1	.000	.864	2.799

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la fonología se asumirá para la comparación al nivel regular (1) frente a la convivencia estructural se asumirá al nivel bueno (2) en docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos. Al respecto la variable a la convivencia estructural es protector; lo que quiere decir que el docente con nivel regular de convivencia estructural tiene la probabilidad de que su convivencia escolar sea de nivel bueno, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 4.694, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Prueba de hipótesis 1

H0: El liderazgo transformacional no incide en la convivencia escolar en la dimensión estructural de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

H1: El liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar en la dimensión estructural de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

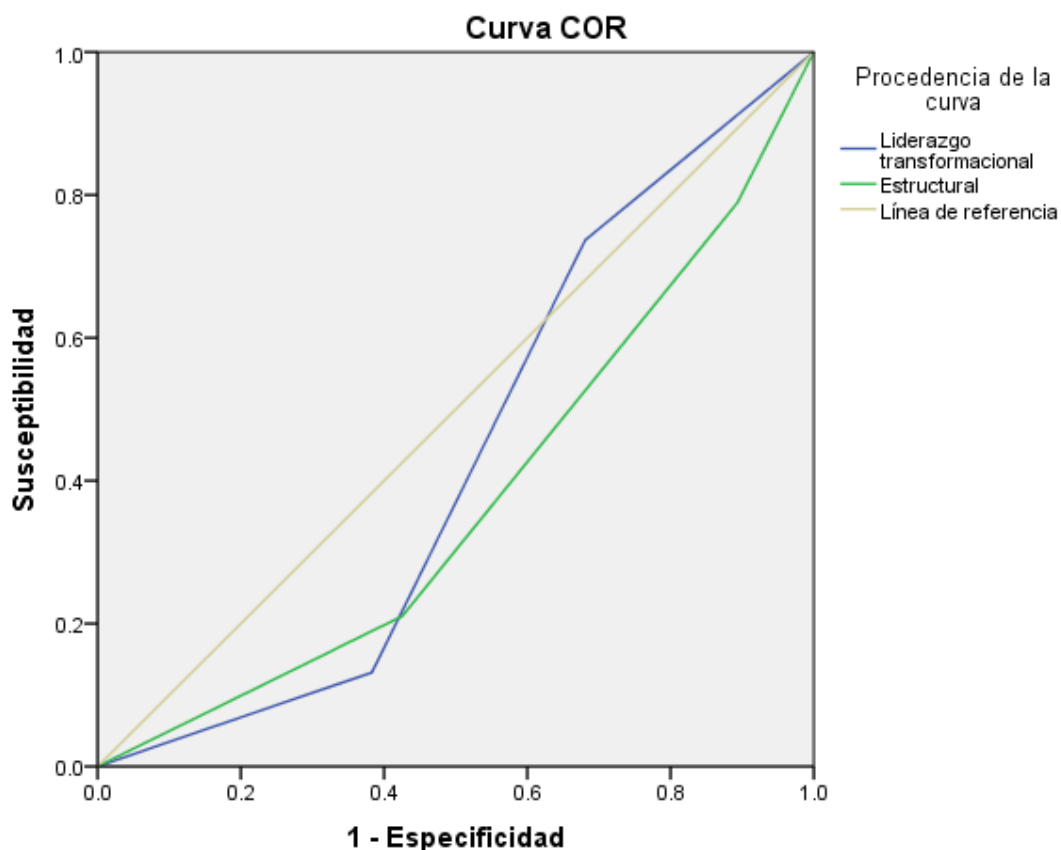
Tabla 21

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
.202	.323	.230

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la liderazgo transformacional en la convivencia escolar en la dimensión estructural de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos el cual se tiene al coeficiente de Nagalckerke, implicando que la variabilidad de la convivencia estructural depende el 32,3% de liderazgo transformacional en docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos.



Los segmentos diagonales son producidos por los empates.

Área=0,374

Figura 11. Representación del área COR como incidencia de liderazgo transformacional en la convivencia estructural de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 37% representando un nivel moderado de implicancia de liderazgo transformacional en la convivencia estructural de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica de investigación.

Resultado específico 2

Tabla 22

Presentación de los coeficientes de liderazgo transformacional en la convivencia escolar en la dimensión psicológica de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

		Estimació n	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[psicológica1 = 1]	.660	.810	.665	1	.415	-.927	2.247
	[psicológica1 = 2]	3.775	.914	17.071	1	.000	1.984	5.565
Ubicació n	liderazgotransformaci onal1	2.175	.443	24.106	1	.000	1.307	3.043

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la liderazgo transformacional se asumirá para la comparación al nivel regular (1) frente a la convivencia psicológica se asumirá al nivel bueno (2) en docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos. Al respecto la variable a la convivencia psicológico es protector; lo que quiere decir que el docente con nivel regular de convivencia psicológico tiene la probabilidad de que su convivencia psicológico sea de nivel bueno, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 24.106, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Prueba de hipótesis 2

H0: El liderazgo transformacional no incide en la convivencia escolar en la dimensión psicológica de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

H1: El liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar en la dimensión psicológica de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

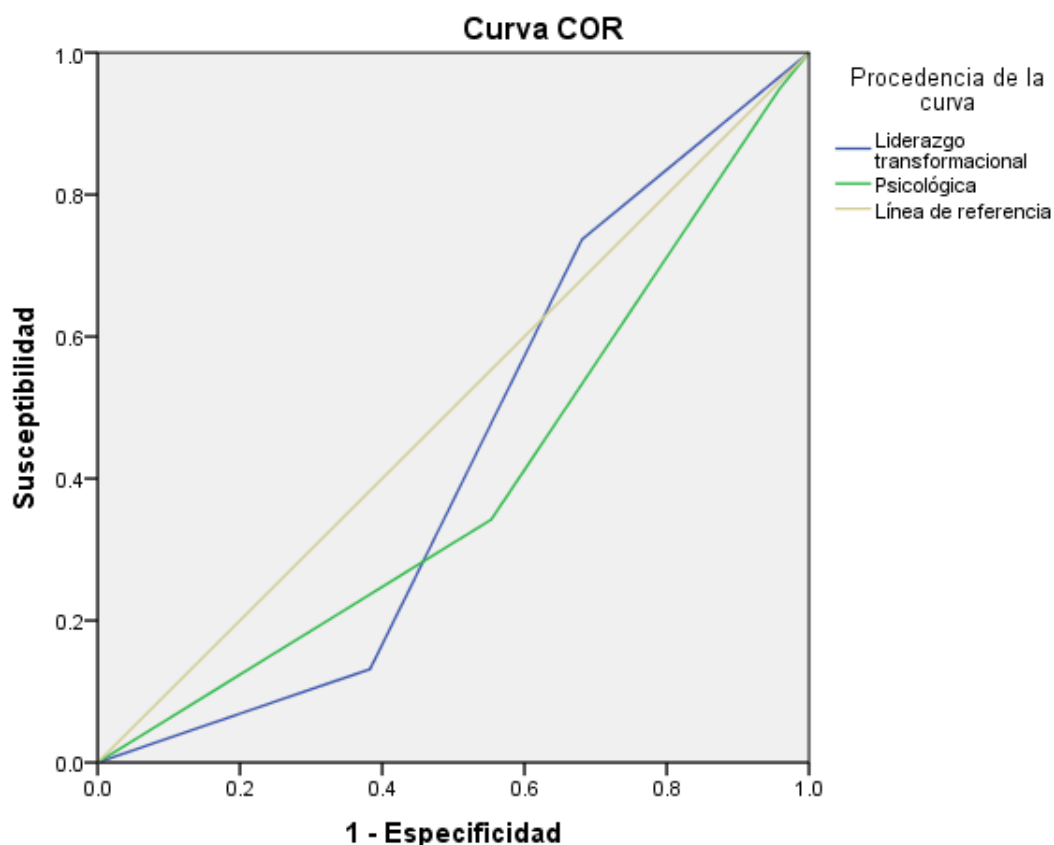
Tabla 23

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
.352	.451	.286

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de liderazgo transformacional y la convivencia psicológica de docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la convivencia escolar depende el 45,1% de la liderazgo transformacional en los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.



Los segmentos diagonales son producidos por los empates.

Área=0,397

Figura 12. Representación del área COR como incidencia de liderazgo transformacional en la convivencia escolar en la dimensión psicológica de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos.

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 39,7% representando un nivel bajo de implicancia de liderazgo transformacional sobre la incidencia en la convivencia escolar en la dimensión psicológica de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos.

Resultado específico 3

Tabla 24

Presentación de los coeficientes de liderazgo transformacional en la convivencia escolar en la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

		Estimación	Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza	
		n	típ.				95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[relacional1 = 1]	-0.676	.928	.531	1	.466	-2.495	1.142
	[relacional1 = 2]	2.339	.797	8.606	1	.003	.776	3.901
Ubicación	liderazgo transformacional1	1.700	.406	17.572	1	.000	.905	2.495

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la liderazgo transformacional se asumirá para la comparación al nivel regular (1) frente a la convivencia relacional se asumirá al nivel bueno (2) en docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos. Al respecto la variable a la convivencia relacional es protector; lo que quiere decir que el docente con nivel regular de convivencia relacional tiene la probabilidad de que su convivencia relacional sea de nivel bueno, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 17.572, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Prueba de hipótesis 3

H0: El liderazgo transformacional no incide en la convivencia escolar en la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

H1: El liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar en la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

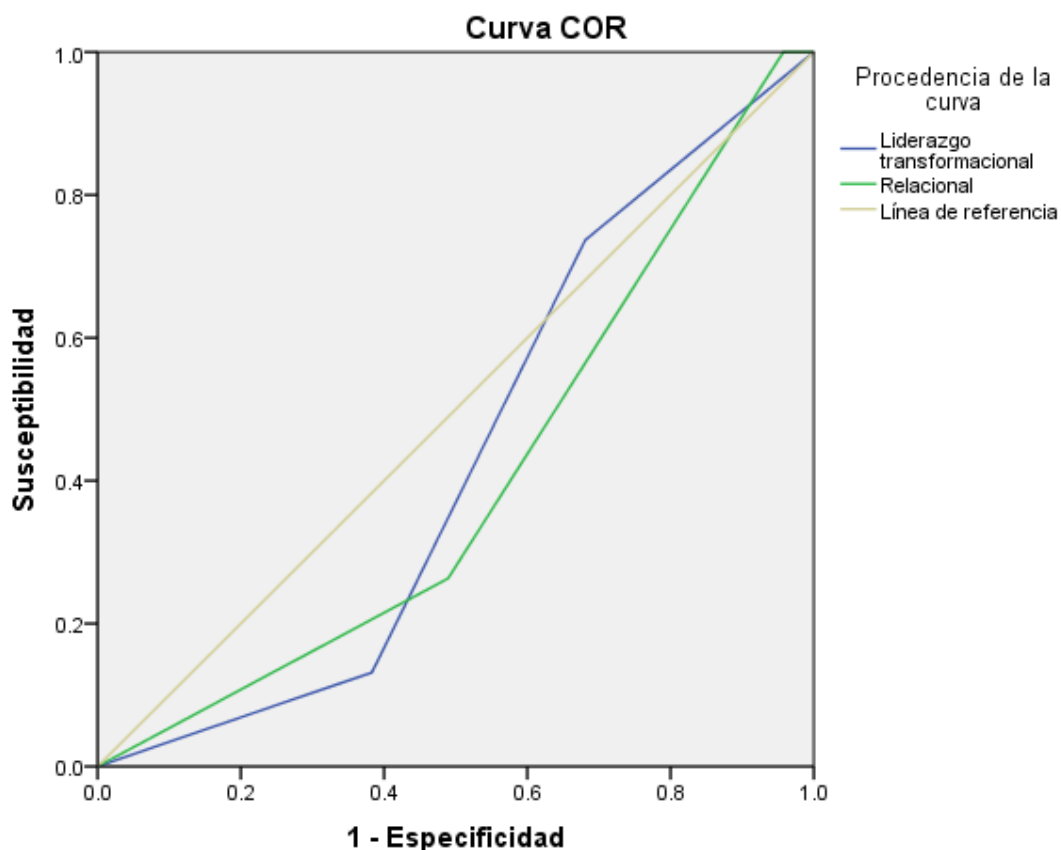
Tabla 25

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
.235	.326	.210

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de liderazgo transformacional y la convivencia relacional de docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la convivencia relacional depende el 32,6% de la liderazgo transformacional en los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.



Los segmentos diagonales son producidos por los empates.

Área=0,403

Figura 13. Representación del área COR como incidencia de liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar en la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 40,3% representando un nivel moderado de implicancia de liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar en la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19 en Los Olivos.

IV. Discusión

La investigación titulada “El liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos. En la presente investigación se arribó que el liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos, con un 56,5%. Es importante considerar que la teoría de Bass (1998) define el liderazgo transformacional como el que fomenta un cambio valioso y positivo con los trabajadores de la organización. Es por ello que el líder demuestra su atención y consideración individual al tomar en cuenta a la persona, preocupándose por sus necesidades, apoyando su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía (p. 78). De esta manera lo que hace exitoso a un líder es: la combinación de fuerza y voluntad y resolución, con la aplicación eficaz de las competencias de liderazgo que se necesita en una situación dada. Las pruebas apoyan la superioridad del liderazgo transformacional, se les calificaba de más eficaces, con niveles de desempeño, y más sensible en el área interpersonal. Robbins (2010) precisó que: Se desarrolla a partir del liderazgo transaccional. Asimismo produce niveles de esfuerzo y desempeño docente que van más allá de donde irían solamente con el enfoque transaccional. Es más, el liderazgo transformacional es más que carisma, ya que un líder transformacional intenta inculcar en sus seguidores la habilidad de cuestionar no solo las opiniones establecidas sino también las del líder (p. 545)

Se asemeja con la de Huillca (2015), concluyó que: “Ambas variables se relacionan significativamente por lo que a una mejor percepción del liderazgo transformacional habrá una mejor percepción de desempeño docente”. Por otro lado Párraga (2014) concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño del trabajador”. Asimismo Monteza (2016), llegó a la conclusión que: “El liderazgo transformacional tiene una presencia alta en las instituciones educativas del distrito de Chiclayo”. También Ramírez (2016), concluyó que el liderazgo transformacional se relacionó positiva y significativamente con el mejoramiento

del Desempeño Docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP-PNP). Asimismo se asemeja con la de Casa y otros (2015) concluyó que existe una correlación moderada y significativa entre el liderazgo transformacional y la convivencia escolar. También Ruiz (2011) destacó que a mayor estilo de liderazgo transformacional y transaccional del director, mayor eficacia en la institución educativa. De igual manera se asemeja con la de Ganga y otros (2014) se verificó la incidencia positiva del LTF en la gestión docente, tanto a nivel de profesores directivos como de docentes de aula. De la misma manera Montiel (2012) concluyó que a mayor liderazgo transformacional del gerente educativo, mejor será el desempeño laboral docente. Ossa y otros (2016), quienes llegaron a la conclusión de que: “A pesar de presentar beneficios relacionados con el aprendizaje en colaboración, la diversidad y la participación, hay desafíos que obstaculizarían su aplicación para mejorar la convivencia, tanto interna, por ser una herramienta novedosa y desconocida, como externa, relacionada con las características de las instituciones escolares. Finalmente Maxi (2011) concluyó que la mayoría dijo que no existe una buena gestión educativa en esta institución ni una buena convivencia escolar pero un cierto grado afirmó que sí. Los encuestados casi todos manifiestan que sería importante que existiera una verdadera convivencia escolar ya que mejoraría en todos los aspectos de la comunidad educativa.

En la presente investigación se arribó que el liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar en la dimensión estructural de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos, con un 32,3% . Hay una coincidencia con Thieme (2012) los resultados exitosos en el campo educativo, siendo el liderazgo transformacional y el transaccional como el percibido por los docentes como el que más se ajusta a sus necesidades y por ende a influir en su desempeño. En cuanto al desempeño de la organización medido a través de su eficiencia técnica, su relación con el liderazgo, se percibe una relación fuerte estadísticamente al relacionar el liderazgo con los resultados de los procesos educativos medidos a través del logro académico. Sin embargo se basó a la teoría donde la dimensión estructural toma en cuenta la relación que hay entre la familia y la escuela, debido a que constituyen los contextos esenciales de la socialización en las

personas y es dentro del núcleo familiar donde se cimientan los elementos más destacados en la sociedad junto con sus valores, su cultura, costumbres, asimismo prejuicios. También Conde (2012) concluyó que la reducción de problemas de convivencia en los centros educativos, aparecen asociados con valores en la gestión de medidas preventivas, sobre todo a nivel primario o secundario.

En la presente investigación se arribó que el liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar en la dimensión psicológica de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos, con un 45,1%. Conde (2012) concluyó que el compromiso con la mejora de la convivencia se correlaciona positivamente con actividades que facilitan la integración del alumnado así como las normas de convivencia que se desarrollan están basadas en el desarrollo del conocimiento, el aprecio y sentido de los deberes y derechos articulados para la convivencia de futuros ciudadanos. También hay una similitud con la de Marcano y Millán (2015) concluyó que presentan debilidad lo cual limita a los directivos poner en práctica las estrategias para el logro de la eficiencia y eficacia, porque no cuentan con el tiempo de servicio necesario para cumplir con el cargo, por esta razón que el liderazgo autocrático se encuentra posicionado por los directivos. Se recomienda un entrenamiento constante de jornadas, seminarios, actualizaciones, proporcionarles técnicas o herramientas innovadoras, responsabilidad y estrategias para que lo ponga en práctica con eficiencia y eficacia. Asimismo se precisó a la teoría de según Del Rey, Ortega y Feria (2009) citado por Carozzo; la convivencia, desde el punto de vista psicológico, involucra la empatía para entender la opinión de la otra persona y ponerse en su lugar, es importante reconocer que debe ser apreciado y respetado, requerir el respeto hacia si mismo para que de esta forma alcance un nivel suficiente de autoestima, ser solidario, tolerante y comprensivo con el prójimo en la vida diariamente. Debajo del discurso normativo y disciplinar de carácter educativo de la convivencia está la dimensión psicológica de la competencia social, afectiva y emocional.

En la presente investigación se arribó que el liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar en la dimensión relacional de los docentes de

primaria de la red 19 de Los Olivos, con un 32,6%. Hay una semejanza con la de Conde (2012) que llegó a la conclusión de que la reducción de problemas de convivencia en los centros educativos aparecen asociados con valores de medidas preventivas sobre todo a nivel primario o secundario. Hay un sector donde se observa ausencia de reconocimiento del aula de convivencia con bajos niveles en los efectos del plan sobre la reducción de problemas y con escasez de medidas preventivas. En este grupo de centros (15,22%) se identifican modalidades de respuesta en las que no se reconoce la presencia del aula de convivencia. Asimismo, aparecen respuestas que indican bajos niveles en los efectos del plan de convivencia sobre la reducción de problemas de convivencia. También tiene presencia modalidades de respuestas que manifiestan desconocimiento o ausencia de medidas más preventivas.

Es importante señalar que la teoría de la convivencia relacional alude a la naturaleza de cómo se promueven estilos y actitudes relacionales en el proceso de la convivencia en la escuela, los que pueden llegar a ser consonantes al espíritu de la convivencia conocida y practicada tradicionalmente o que responda a nuevos estilos de sello democrático con equidad, contempla entonces tres tipos y niveles de relaciones interpersonales: 1. La del docente con los estudiantes y los grupos del aula. 2. La existente al interior de los grupos constituidos 3. La relación entre los diversos grupos constituidos en el aula. Carozzo (2016).

V. Conclusiones

Primera: El liderazgo transformacional incide en un 56,5 % en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos.

Según Cox Snell la variable liderazgo transformacional explica en un 47.6 % a la convivencia escolar, sin embargo la dependencia más estable se aprecia en el coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la convivencia escolar se debe al 56,5 % del liderazgo transformacional de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos.

Segunda: El liderazgo transformacional incide en un 32.3 % en la dimensión estructural de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos.

Según Mc Faden significa que el liderazgo transformacional explica en un 23 % a la variable dependiente, sin embargo la dependencia más estable se aprecia en el coeficiente Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la dimensión estructural se debe al 32,3 % del liderazgo transformacional de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos.

Tercera : El liderazgo transformacional incide en un 45.1 % en la dimensión psicológica de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos

Según Cox y Snell el liderazgo transformacional explica en un 35.2 % a la variable dependiente, sin embargo la dependencia más estable se aprecia en el coeficiente Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la dimensión psicológica se debe al 45.1 % % del liderazgo transformacional de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos.

Cuarta: El liderazgo transformacional incide en un 32.6 % en la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos.

Según Cox Snell el liderazgo transformacional incide en un 23.5 % a la variable dependiente, sin embargo la dependencia más estable se observa en el coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la dimensión relacional se debe al 32.6 % del liderazgo transformacional de los docentes de primaria de la red 19, en Los Olivos.

VI. Recomendaciones

Primera: A las autoridades del MINEDU para que realicen capacitaciones constante y sensibilización sobre la importancia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar y motive al docente en el desempeño de su labor ya que de este modo se benefician los estudiantes debido a que ven en sus profesores un modelo a seguir.

Segunda: Se sugiere también la presencia de psicólogos en las instituciones educativas que trabajen con todos los agentes educativos de la comunidad. Sean de apoyo constante a la labor docente.

Tercera: Se recomienda a las autoridades de las instituciones educativas a que reconozcan y feliciten a los docentes por su desempeño y presencia de características de liderazgo transformacional, para que de esta manera trabajen motivados y de forma eficiente su labor en las aulas.

Cuarta: Se recomienda el uso de las aulas de convivencia que resultan una novedosa opción para propiciar el desarrollo de actividades alternativas para aquellos alumnos o alumnas que, por presentar comportamientos disruptivos, se ven privados/as de continuar con el curso habitual de sus clases. Son una herramienta de trabajo para la formación del alumnado en convivencia, creando espacios de reflexión ante las actitudes disruptivas y fomentando actitudes empáticas .

Quinta: Se recomienda hacer una encuesta a los estudiantes de esta misma red al menos a los del último ciclo de primaria sobre el mismo tema de investigación para ver como califican ellos a sus maestros en cuanto a si presentan liderazgo transformacional y convivencia escolar . De esta manera se podría hacer un cruce de información entre lo que afirman los docentes y lo que perciben los estudiantes.

VII. Referencias

- Álvarez, M. (2002). *Liderazgo educativo para directivos*. Universidad Ricardo Palma. Lima.
- Araujo, U. (2000). *La construcción del juicio moral infantil y el ambiente escolar cooperativo*. Educar 26, 153 Brasil.
- Bass, B. (1998). *Efectivo Liderazgo Transformacional Organizacional*. Nueva York: Sage Publications.
- Benites, L. (2012). *La convivencia escolar: Una estrategia de intervención en bullying y convivencia en la escuela. Aspectos conceptuales y de investigación*. Lima OVCE.
- Carozzo, J. (2015). *La convivencia democrática en la escuela*. Revista Huellas, del Observatorio sobre la Violencia y Convivencia en la Escuela, N° 2. Lima
- Carozzo, J. y Arévalo, E. (2017). *Una visión iberoamericana de la convivencia escolar*. Universidad Antenor Orrego. Trujillo.
- Casanova, J.; Nieto, P. (2017). *Estilos de liderazgo en los directores de las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Iquitos – Perú*.
- Casas, J., Del Rey, R., y Ortega, R. (2013). *Bullying and cyberbullying: Convergent and divergent predictor variables*. *Computers in Human Behavior*, 29, 580-587.
- Casas, M.; Urcia, S. (2014). *El liderazgo transformacional y la convivencia escolar en las instituciones educativas del distrito de San Vicente – Cañete - Perú*
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogota: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Conde, S. (2012). *Estudio de la gestión de la convivencia escolar en centros de educación de Andalucía: Una propuesta de evaluación basada en el modelo EFQM* Huelva: Universidad de Huelva.

- Córdova, F., Romera, E. y Ortega, R. (2014) *La competencia social en el marco de la convivencia escolar*. España.
- Delval, J. (1995) *El desarrollo humano*. Madrid: Siglo XXI
- Fernández, J. (2007). *Manual de Políticas y Legislación Educativas*. Editorial Síntesis Educación. Madrid.
- Fishman, D. (2015) *El líder transformador 1* Lima - Perú
- Fishman, D. (2015) *El líder transformador 2* Lima - Perú
- Ganga,F., Villegas,F., Pedraja,L. y Rodríguez,E. (2014). “*Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile* .
- Gómez, L. y Belkin, D. (2002). *Administración*. España: Mc Gran.
- Gutiérrez, M. (2003). *Liderazgo transformacional en el docente universitario*. Universidad de Panamá. Volumen N° 1.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. México : Mc. Graw Hill.
- Huerta, L. (2016). *Influencia del liderazgo docente en la efectividad de la Escuela de Posgrado de la Universidad Agraria de la Molina*.
- Huillca, B. (2015) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias históricas sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico – Lima*.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Area de Educación Fundación Chile.
- Marcano, A. (2015) *Liderazgo Transformacional una alternativa para los directivos de los centros de educación de la población de Boca de Pozo – Venezuela*.
- Murillo, M. (2011) *Gestión educativa para el mejoramiento de la convivencia escolar en la unidad educativa 9 en El Milagro- Guayas – Ecuador*.
- Monteza, M. (2016) *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de inicial en el distrito de Chiclayo – Perú*.

- Montiel, C. (2012) *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria en Maracaibo – Venezuela.*
- Ortega, R. y Mora-Merchán, J. A. (1996) *El aula como escenario de la vida afectiva y moral.* Cultura y Educación. España
- Ortega, R.; Romera, E. y Del Rey, R. (2009). *Protagonismo de la atención a la convivencia en la prevención de la conflictividad.* Revista Información Psicológica N° 95 España.
- Ossa, C. , Figueroa, I. y Rodríguez, F. (2016). *La metacognición institucional como herramienta para la mejora de la gestión de la convivencia escolar en Chile.*
- Párraga, A. , Bartolo, A. (2014). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la red 18 de Ate – Lima*
- Ramírez, P. (2016) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú – Lima.*
- Robbins, P y Coulter, M. (2010). *Administración.* México: Prentice Hall.
- Ruiz, G. (2011) *La influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte.*
- Schein, E. (1988). *La Cultura Empresarial y Liderazgo.* Barcelona-España: Plaza & Janes.
- Thieme, H. (2012). *Liderazgo y eficiencia en la educación primaria. El caso de Chile que tenía por objetivo medir el desempeño de los establecimientos educacionales primarios chilenos.*
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa.* USMP Facultad de Ciencias empresariales . Lima- Perú

Anexos

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Tabla 1 Liderazgo Transformacional

Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems	Escala y valores	Nivel y rango por dimensiones	Niveles y Rangos
Estimulación intelectual	Propicia el emprendimiento de ideas.	1	Siempre (5)		
			Casi siempre (4)	Malo 9 – 13	
	Fomenta el desarrollo de nuevas acciones.	2	A veces (3)	Regular 14 – 18	
	Promueve la apreciación crítica de ideas.	3 4	Casi nunca (2)	Bueno 19 - 25	
Motivación Inspiracional	Crea un ambiente agradable.	5	Nunca (1)		Malo 68 - 77
	Promueve situaciones trascendentales.	6 7			Regular 78 - 88
					Bueno 89 - 100
	Muestra optimismo en las actividades.	8		Malo 17 - 20	
	Demuestra compromiso con las metas trazadas.	9 10		Regular 21 - 24	
				Bueno 25 - 30	
Consideración Individual	Involucra a todos en el propósito.	11			
	Sabe comunicarse con claridad.				
	Muestra empatía.	12			
	Propicia oportunidades de aprendizaje.	13		Malo 15 - 17	
	Considera necesidades individuales.	14 15		Regular 18 - 20	
			Bueno 21 - 25		
Influencia Idealizada	Promueve el desarrollo personal.	16			
	Delega el poder				
	Capta la admiración.	17			
	Transmite confianza.	18		Malo 11 - 13	
			Regular 14 - 16		
	Demuestra respeto.	19		Bueno 17 - 20	
	Muestra responsabilidad.	20			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2 Convivencia Escolar

Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems	Escala y valores	Nivel y rango por niveles	Niveles y Rangos
Estructural	Considera las costumbres familiares del estudiante en su planificación.	1			
	Conoce las características sociales del estudiante.	2		Malo 8 - 14	
	Fomenta la participación activa del padre del estudiante.	3 4	Siempre (5)	Regular 15 - 21 Bueno 22 - 30	
	Articula su labor educativa con la familia del estudiante.	5 6	Casi siempre (4) A veces (3)		Malo 67 - 77 Regular 78 - 88 Bueno 89 - 100
	Conoce el contexto sociocultural del estudiante.	6	Casi nunca (2) Nunca (1)		
Psicológica	Fomenta el desarrollo de habilidades interpersonales del estudiante.	7 8			
	Promueve el respeto por las opiniones de otros.	9 10		Malo 21 - 23 Regular 24 - 26 Bueno 27 - 30	
	Afianza la autoestima del estudiante.	11 12			
	Fomenta la cultura en valores.				
Relacional	Promueve actividades para interactuar positivamente.	13 14 15			
	Regula el comportamiento del estudiante.	16 17		Malo 24 - 28 Regular 29 - 33 Bueno 34 - 40	
	Propicia un clima democrático en el aula.	18			
	Fomenta la práctica de la equidad.	19 20			

Fuente: Elaboración propia

<p>¿Cuál es la incidencia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria en la dimensión relacional de la red 19 de Los Olivos?</p>	Los Olivos.	<p>El liderazgo transformacional incide en la convivencia escolar en la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos.</p>	<p>Consideración Individual</p>	<p>Sabe comunicarse con claridad.</p> <p>Muestra empatía.</p> <p>Propicia oportunidades de aprendizaje.</p> <p>Considera necesidades individuales.</p>	<p>12-16</p>		<p>Malo 15 - 17 Regular 18 - 20 Bueno 21 - 25</p>
	<p>Determinar la incidencia del liderazgo transformacional en la convivencia escolar en la dimensión relacional de los docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos.</p>		<p>Influencia Idealizada</p>	<p>Promueve el desarrollo personal.</p> <p>Delegación de poder</p> <p>Capta la admiración.</p> <p>Transmite confianza.</p> <p>Demuestra respeto.</p> <p>Muestra responsabilidad.</p>	<p>17-20</p>		<p>Malo 11 - 13 Regular 14 - 16 Bueno 17 - 20</p>
	Variable 2: La Convivencia Escolar						
Dimensiones			Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	

			<p>Estructural</p> <p>Considera las costumbres familiares del estudiante en su planificación.</p> <p>Conoce las características sociales del estudiante.</p> <p>Fomenta la participación activa del padre del estudiante.</p> <p>Articula su labor educativa con la familia del estudiante.</p> <p>Conoce el contexto sociocultural del estudiante.</p>	<p>1-6</p>	<p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre(4)</p> <p>A veces(3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>	<p>Malo 8 - 14 Regular 15 - 21 Bueno 22 – 30</p>
			<p>Psicológica</p> <p>Fomenta el desarrollo de habilidades interpersonales del estudiante.</p> <p>Promueve el respeto por las opiniones de otros.</p> <p>Afianza la autoestima del estudiante.</p> <p>Fomenta la cultura en valores.</p>	<p>7-12</p>		<p>Malo 21 - 23 Regular 24 - 26 Bueno 27 - 30</p>
			<p>Relacional</p> <p>Promueve actividades para interactuar positivamente.</p> <p>Regula el comportamiento del estudiante.</p> <p>Propicia un clima democrático en el aula.</p> <p>Fomenta la práctica de la equidad.</p>	<p>13-20</p>		<p>Malo 24 - 28 Regular 29 - 33 Bueno 34 - 40</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básica Nivel: Descriptivo correlacional causal</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo.</p>	<p>Población: Docentes de primaria de la red 19 de Los Olivos.</p> <p>Tipo de muestra No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 85</p>	<p>Variable 1: El liderazgo transformacional</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Propio Año: 2017</p> <p>Monitoreo: Se monitoreó el trabajo mediante el nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach y la validación por juicio de expertos.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes del nivel primaria. Forma de Administración: Individual y/o colectiva. Duración : 20 minutos aproximadamente.</p> <hr/> <p>Variable 2: La convivencia escolar</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Propio Año: 2017</p> <p>Monitoreo: Se monitoreó el trabajo mediante el nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach y la validación por juicio de expertos.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes del nivel primaria. Forma de Administración: Individual y/o colectiva. Duración : 20 minutos aproximadamente.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas de Frecuencias Tabla de Porcentaje</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la contrastación de hipótesis se usó el R cuadrado. Prueba de Regresión Logística</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>TECNICA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Programa estadístico SPSS 21.</p>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
01	Promueve la generación de ideas nuevas en los estudiantes.	x		x		x		
02	Estimula el desarrollo de nuevas estrategias para la solución de problemas reincidentes.	x		x		x		
03	Promueve el cuestionamiento de las ideas en sus estudiantes.	x		x		x		
04	Promueve la presentación de diferentes puntos de vista para desarrollar el pensamiento crítico del estudiante.	x		x		x		
05	Crea un ambiente agradable para el desarrollo de las ideas nuevas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
06	Desarrolla sus sesiones a través de situaciones significativas.	x		x		x		
07	Promueve actividades que generan trascendencia más allá del aula.	x		x		x		
08	Muestra optimismo aún en circunstancias negativas.	x		x		x		
09	Demuestra compromiso total en su labor pedagógica.	x		x		x		
10	Consigue que otros se identifiquen involucrándose en el objetivo trazado.	x		x		x		
11	Las ideas que transmite son fáciles de entender.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Comprende los sentimientos de los demás.	x		x		x		
13	Propicia oportunidades de aprendizaje en todos.	x		x		x		
14	Considera las necesidades individuales de cada estudiante.	x		x		x		
15	Presta atención al desarrollo personal de cada uno.	x		x		x		
16	Delega funciones específicas en sus estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSION 4 INFLUENCIA IDEALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se le hace fácil captar seguidores.	x		x		x		
18	Transmite confianza a los demás.	x		x		x		
19	Respeto a los demás como a si mismo.	x		x		x		
20	Cumple con las actividades que se compromete.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI NOY SUFICIENCIA

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

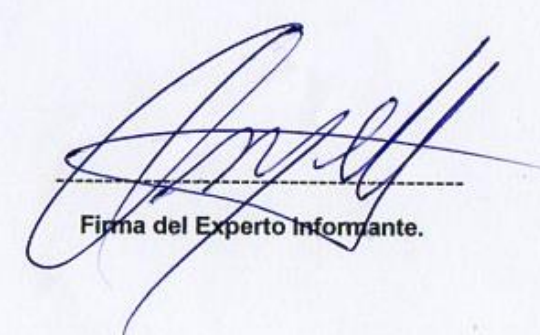
Apellidos y nombres del juez validador. Dⁿ/ Mg: ANGEL SALVATIERRA MELGA DNI: 19873537

Especialidad del validador: MATEMATICO - ESTADISTICO

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

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

Los Olivos, de junio del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CONVIVENCIA ESCOLAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ESTRUCTURAL								
01	Toma en cuenta las costumbres familiares del estudiante en su planificación.	x		x		x		
02	Reconoce las características sociales del estudiante.	x		x		x		
03	Considera las sugerencias que da el padre de familia.	x		x		x		
04	Promueve la sensibilización en los padres para apoyar al estudiante.	x		x		x		
05	Articula su labor educativa con la de la familia del estudiante.	x		x		x		
06	Considera el contexto social del estudiante en sus contenidos curriculares.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 PSICOLÓGICA								
07	Promueve el desarrollo de habilidades interpersonales.	x		x		x		
08	Enseña al estudiante a relacionarse de manera positiva.	x		x		x		
09	Fomenta el respeto a las opiniones de los demás.	x		x		x		
10	Promueve el afianzamiento de la autoestima en los estudiantes.	x		x		x		
11	Fomenta la ayuda mutua entre todos.	x		x		x		
12	Fomenta la vivencia de valores como la empatía.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 RELACIONAL								
13	Promueve acciones que fortalecen las interacciones positivas entre estudiantes.	x		x		x		
14	Puede mantener la disciplina en el aula.	x		x		x		
15	Controla las interrupciones negativas en clase.	x		x		x		
16	Toma en cuenta las opiniones del estudiante para resolver conflictos.	x		x		x		
17	Permite al estudiante participar en la elaboración de las normas.	x		x		x		
18	Logra que el estudiante trabaje en grupo respetando a sus compañeros.	x		x		x		
19	Las sanciones se aplican para todos de la misma manera.	x		x		x		
20	Fomenta la comunicación asertiva en el aula.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI NOY SUFICIENCIA

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

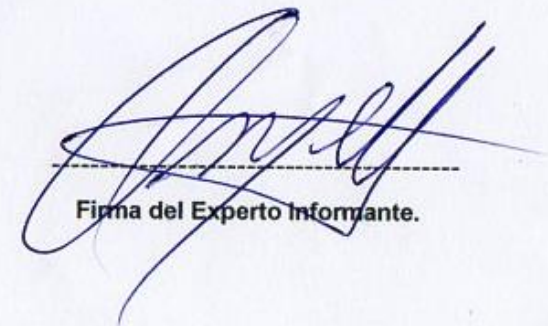
Apellidos y nombres del juez validador. D^a/ Mg: ANGEL SALVATIERRA MELGA DNI: 19873537

Especialidad del validador: MATEMATICO - ESTADISTICO

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

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

Los Olivos, de junio del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
01	Promueve la generación de ideas nuevas en los estudiantes.	x		x		x		
02	Estimula el desarrollo de nuevas estrategias para la solución de problemas reincidentes.	x		x		x		
03	Promueve el cuestionamiento de las ideas en sus estudiantes.	x		x		x		
04	Promueve la presentación de diferentes puntos de vista para desarrollar el pensamiento crítico del estudiante.	x		x		x		
05	Crea un ambiente agradable para el desarrollo de las ideas nuevas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
06	Desarrolla sus sesiones a través de situaciones significativas.	x		x		x		
07	Promueve actividades que generan trascendencia más allá del aula.	x		x		x		
08	Muestra optimismo aún en circunstancias negativas.	x		x		x		
09	Demuestra compromiso total en su labor pedagógica.	x		x		x		
10	Consigue que otros se identifiquen involucrándose en el objetivo trazado.	x		x		x		
11	Las ideas que transmite son fáciles de entender.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Comprende los sentimientos de los demás.	x		x		x		
13	Propicia oportunidades de aprendizaje en todos.	x		x		x		
14	Considera las necesidades individuales de cada estudiante.	x		x		x		
15	Presta atención al desarrollo personal de cada uno.	x		x		x		
16	Delega funciones específicas en sus estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSION 4 INFLUENCIA IDEALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se le hace fácil captar seguidores.	x		x		x		
18	Transmite confianza a los demás.	x		x		x		
19	Respeto a los demás como a si mismo.	x		x		x		
20	Cumple con las actividades que se compromete.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI, HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador:..... GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Los Olivos, 30 de junio del 2017

Pérez Saavedra

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CONVIVENCIA ESCOLAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ESTRUCTURAL								
01	Toma en cuenta las costumbres familiares del estudiante en su planificación.	X		X		X		
02	Reconoce las características sociales del estudiante.	X		X		X		
03	Considera las sugerencias que da el padre de familia.	X		X		X		
04	Promueve la sensibilización en los padres para apoyar al estudiante.	X		X		X		
05	Articula su labor educativa con la de la familia del estudiante.	X		X		X		
06	Considera el contexto social del estudiante en sus contenidos curriculares.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 PSICOLÓGICA								
07	Promueve el desarrollo de habilidades interpersonales.	X		X		X		
08	Enseña al estudiante a relacionarse de manera positiva.	X		X		X		
09	Fomenta el respeto a las opiniones de los demás.	X		X		X		
10	Promueve el afianzamiento de la autoestima en los estudiantes.	X		X		X		
11	Fomenta la ayuda mutua entre todos.	X		X		X		
12	Fomenta la vivencia de valores como la empatía.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 RELACIONAL								
13	Promueve acciones que fortalecen las interacciones positivas entre estudiantes.	X		X		X		
14	Puede mantener la disciplina en el aula.	X		X		X		
15	Controla las interrupciones negativas en clase.	X		X		X		
16	Toma en cuenta las opiniones del estudiante para resolver conflictos.	X		X		X		
17	Permite al estudiante participar en la elaboración de las normas.	X		X		X		
18	Logra que el estudiante trabaje en grupo respetando a sus compañeros.	X		X		X		
19	Las sanciones se aplican para todos de la misma manera.	X		X		X		
20	Fomenta la comunicación asertiva en el aula.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI, HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador:..... GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Los Olivos, 30 de junio del 2017

Pérez Saavedra

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
01	Promueve la generación de ideas nuevas en los estudiantes.	x		x		x		
02	Estimula el desarrollo de nuevas estrategias para la solución de problemas reincidentes.	x		x		x		
03	Promueve el cuestionamiento de las ideas en sus estudiantes.	x		x		x		
04	Promueve la presentación de diferentes puntos de vista para desarrollar el pensamiento crítico del estudiante.	x		x		x		
05	Crea un ambiente agradable para el desarrollo de las ideas nuevas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
06	Desarrolla sus sesiones a través de situaciones significativas.	x		x		x		
07	Promueve actividades que generan trascendencia más allá del aula.	x		x		x		
08	Muestra optimismo aún en circunstancias negativas.	x		x		x		
09	Demuestra compromiso total en su labor pedagógica.	x		x		x		
10	Consigue que otros se identifiquen involucrándose en el objetivo trazado.	x		x		x		
11	Las ideas que transmite son fáciles de entender.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Comprende los sentimientos de los demás.	x		x		x		
13	Propicia oportunidades de aprendizaje en todos.	x		x		x		
14	Considera las necesidades individuales de cada estudiante.	x		x		x		
15	Presta atención al desarrollo personal de cada uno.	x		x		x		
16	Delega funciones específicas en sus estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSION 4 INFLUENCIA IDEALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se le hace fácil captar seguidores.	x		x		x		
18	Transmite confianza a los demás.	x		x		x		
19	Respeto a los demás como a si mismo.	x		x		x		
20	Cumple con las actividades que se compromete.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Luis Benito Morales DNI: 07229950.....

Especialidad del validador: Psicología Educativa.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Los Olivos, 30 de junio del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CONVIVENCIA ESCOLAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 ESTRUCTURAL							
01	Toma en cuenta las costumbres familiares del estudiante en su planificación.	X		X		X		
02	Reconoce las características sociales del estudiante.	X		X		X		
03	Considera las sugerencias que da el padre de familia.	X		X		X		
04	Promueve la sensibilización en los padres para apoyar al estudiante.	X		X		X		
05	Articula su labor educativa con la de la familia del estudiante.	X		X		X		
06	Considera el contexto social del estudiante en sus contenidos curriculares.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 PSICOLÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
07	Promueve el desarrollo de habilidades interpersonales.	X		X		X		
08	Enseña al estudiante a relacionarse de manera positiva.	X		X		X		
09	Fomenta el respeto a las opiniones de los demás.	X		X		X		
10	Promueve el afianzamiento de la autoestima en los estudiantes.	X		X		X		
11	Fomenta la ayuda mutua entre todos.	X		X		X		
12	Fomenta la vivencia de valores como la empatía.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 RELACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Promueve acciones que fortalecen las interacciones positivas entre estudiantes.	X		X		X		
14	Puede mantener la disciplina en el aula.	X		X		X		
15	Controla las interrupciones negativas en clase.	X		X		X		
16	Toma en cuenta las opiniones del estudiante para resolver conflictos.	X		X		X		
17	Permite al estudiante participar en la elaboración de las normas.	X		X		X		
18	Logra que el estudiante trabaje en grupo respetando a sus compañeros.	X		X		X		
19	Las sanciones se aplican para todos de la misma manera.	X		X		X		
20	Fomenta la comunicación asertiva en el aula.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Luis Benito Morales DNI: 07229950.....

Especialidad del validador: Psicología Educativa.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Los Olivos, 30 de junio del 2017



Firma del Experto Informante.

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

I.- Introducción : Estimado colega, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre el Liderazgo Transformacional del docente, por ello le pido su colaboración.

II.- Indicaciones: A continuación se presenta un conjunto de ítems que tratan sobre diversos aspectos del liderazgo transformacional. Indique la frecuencia con que usted los ejerce. Para ello debe utilizar la siguiente escala valorativa y marcar con un aspa (X)

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

Nº	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN : ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
01	Promueve la generación de ideas nuevas en los estudiantes.					
02	Estimula el desarrollo de nuevas estrategias para la solución de problemas recurrentes.					
03	Promueve el cuestionamiento de las ideas en sus estudiantes.					
04	Promueve la presentación de diferentes puntos de vista para desarrollar el pensamiento crítico del estudiante.					
05	Crea un ambiente agradable para el desarrollo de las ideas nuevas.					
	DIMENSIÓN : MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					
06	Desarrolla sus sesiones a través de situaciones significativas.					
07	Promueve actividades que generan trascendencia más allá del aula.					
08	Muestra optimismo aún en circunstancias negativas.					
09	Demuestra compromiso total en su labor pedagógica.					
10	Consigue que otros se identifiquen involucrándose en el objetivo trazado.					
11	Las ideas que transmite son fáciles de entender.					
	DIMENSIÓN : CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL					
12	Comprende los sentimientos de los demás.					
13	Propicia oportunidades de aprendizaje en todos.					
14	Considera las necesidades individuales de cada estudiante.					
15	Presta atención al desarrollo personal de cada uno.					
16	Delega funciones específicas en sus estudiantes.					
	DIMENSION : INFLUENCIA IDEALIZADA					
17	Se le hace fácil captar seguidores.					
18	Transmite confianza a los demás.					
19	Respeto a los demás como a si mismo.					
20	Cumple con las actividades que se compromete.					

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CONVIVENCIA ESCOLAR

I.- Introducción : Estimado colega, el presente cuestionario busca recoger información sobre la convivencia entre el docente y el estudiante, por ello le pido su colaboración.

II.- Indicaciones: A continuación se presenta un conjunto de ítems que tratan sobre diversos aspectos de la convivencia escolar. Indique la frecuencia con que usted los ejerce. Para ello debe utilizar la siguiente escala valorativa y marcar con un aspa (X)

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

Nº	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN : ESTRUCTURAL					
01	Toma en cuenta las costumbres familiares del estudiante en su planificación.					
02	Reconoce las características sociales del estudiante.					
03	Considera las sugerencias que da el padre de familia.					
04	Promueve la sensibilización en los padres para apoyar al estudiante.					
05	Articula su labor educativa con la de la familia del estudiante.					
06	Considera el contexto social del estudiante en sus contenidos curriculares.					
	DIMENSIÓN : PSICOLÓGICA					
07	Promueve el desarrollo de habilidades interpersonales.					
08	Enseña al estudiante a relacionarse de manera positiva.					
09	Fomenta el respeto a las opiniones de los demás.					
10	Promueve el afianzamiento de la autoestima en los estudiantes.					
11	Fomenta la ayuda mutua entre todos.					
12	Fomenta la vivencia de valores como la empatía.					
	DIMENSIÓN : RELACIONAL					
13	Promueve acciones que fortalecen las interacciones positivas entre estudiantes.					
14	Puede mantener la disciplina en el aula.					
15	Controla las interrupciones negativas en clase.					
16	Toma en cuenta las opiniones del estudiante para resolver conflictos.					
17	Permite al estudiante participar en la elaboración de las normas.					
18	Logra que el estudiante trabaje en grupo respetando a sus compañeros					
19	Las sanciones se aplican para todos de la misma manera.					
20	Fomenta la comunicación asertiva en el aula.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 22 de julio de 2017

Carta P. 0844-2017-EPG-UCV-LNP

Orlando Portal
Director de la I.E "Micaela Bastidas" N° 2089

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Aydé Marilú Huanca Granados** identificada con DNI N.° **09971654** y código de matrícula N.° **6000105144**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"El liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 17 en Los Olivos - 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 22 de julio de 2017

Carta P. 0843-2017-EPG-UCV-LNP

Edelmira Aybar Polo
Directora de la I.E "Chavín de Huántar" N° 2016

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Aydé Marilú Huanca Granados** identificada con DNI N.° **09971654** y código de matrícula N.° **6000105144**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"El liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 17 en Los Olivos - 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 22 de julio de 2017

Carta P. 0842-2017-EPG-UCV-LNP

Roxana Caman Vigo
Directora de la I.E "Carlos Cueto Fernandini" N° 3087

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Aydé Marilú Huanca Granados** identificada con DNI N.° **09971654** y código de matrícula N.° **6000105144**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"El liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 17 en Los Olivos - 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 22 de julio de 2017

Carta P. 0846-2017-EPG-UCV-LNP

José Quispe Atuncar
Director de la I.E "Mariscal Andrés Bello Cáceres" N° 2091

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Aydé Marilú Huanca Granados** identificada con DNI N.° **09971654** y código de matrícula N.° **6000105144**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"El liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 17 en Los Olivos - 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 22 de julio de 2017

Carta P. 0845-2017-EPG-UCV-LNP

Manuel Armacanqui Raymundo
Director de la I.E "Perú Japón"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Aydé Marilú Huanca Granados** identificada con DNI N.° **09971654** y código de matrícula N.° **6000105144**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"El liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 17 en Los Olivos - 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2089
"MICAELA BASTIDAS"
UGEL 02 – Los Olivos

"Marcamos la diferencia en Calidad Educativa"

"Año del buen servicio al ciudadano"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 2089 "MICAELA BASTIDAS" DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL 02 RIMAC – INDEPENDENCIA - SAN
MARTÍN DE PORRES - LOS OLIVOS

HACE CONSTAR:

Que la docente AYDE MARILU HUANCA GRANADOS identificado con DNI N°09971654, quien es estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, ha realizado la aplicación de los instrumentos: El liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la RED N° 17.

Se expide la presente constancia, para los fines que se estime conveniente.

Los Olivos, 3 de agosto del 2017



Isabel B. FORTUN HINOJOSA
SUBDIRECTORA F.G.
I.E. 2089 "MICAELA BASTIDAS"
LOS OLIVOS



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2016

CHAVÍN DE HUÁNTAR

UGEL 02 – LOS OLIVOS

"Año del buen servicio al ciudadano"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2016 CHAVÍN DE HUÁNTAR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 02 RÍMAC – INDEPENDENCIA – SAN MARTÍN DE PORRES – LOS OLIVOS

HACE CONSTAR :

Que la docente AYDÉ MARILÚ HUANCA GRANADOS, identificada con DNI N° 09971654, quien es estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, ha realizado la aplicación de los instrumentos: "El Liderazgo Transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la RED N° 17 en Los Olivos; aquí en la institución educativa.

Se expide la presente constancia, para los fines que se estime conveniente.

Los Olivos, 02 de agosto del 2017


Edelmira Ayvar Polo
DIRECTORA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 3087 "CARLOS CUETO FERNANDINI"
PRIMARIA – SECUNDARIA E.B.R.
TELEFONO: 485- 8676 / 485-8630 / 5354484
AV. LAS PALMERAS CUADRA 44 S/N - LOS OLIVOS

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Quien suscribe, Directora de la Institución Educativa N° 3087 "Carlos Cueto Fernandini"- del distrito de Los Olivos, perteneciente a la Jurisdicción de la UGEL 02.

HACE CONSTAR:

Que, doña AYDE MARILU, HUANCA GRANADOS, con DNI: N°09971654, quien es estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar vallejo, ha realizado la aplicación de los Instrumentos "El Liderazgo Transformacional en la Convivencia escolar de los docentes de primaria de la RED 17 en los Olivos, en la Institución Educativa en cual dirijo".

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

Los Olivos, 07 de agosto del 2017



Mg. ROXANA CAMÁN VIGO
DIRECTORA

RCV/Dir.
SGQA/Sec.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2091
MARISCAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES
UGEL 02
"Año del buen servicio al ciudadano"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2091
MARISCAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES DE LA UGEL 02
RIMAC


HACE CONSTAR :

Que la docente AYDÉ MARILÚ HUANCA GRANADOS, identificada con DNI N° 09971654, quien es estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, ha realizado la aplicación de los instrumentos: "El Liderazgo Transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la RED N° 17 en Los Olivos; en la institución educativa el cual dirijo dignamente.

Se expide la presente constancia, para los fines que se estime conveniente.

Las Palmeras, 04 de agosto del 2017




Dr. Jose V. Quispe Atuncar
DIRECTOR GENERAL



INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL
N° 2096 "PERÚ JAPÓN"



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2096
PERÚ JAPÓN DE LA UGEL 02

HACE CONSTAR :

Que la docente AYDÉ MARILÚ HUANCA GRANADOS, identificada con DNI N° 09971654, quien es estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, ha realizado la aplicación de los instrumentos: "El Liderazgo Transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la RED N° 17 en Los Olivos; en la institución educativa el cual dirijo dignamente.

Se expide la presente constancia, para los fines que se estime conveniente.

El Naranjal, 07 de agosto del 2017



[Handwritten Signature]
M. Carmen D. Huarcayqui Raymonds
DIRECTOR (e)

	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																				D1	D2	D3	D4	
	Estimulación intelectual					Motivación inspiracional					Consideración individual					Influencia idealizada									
	IT_1	IT_2	IT_3	IT_4	IT_5	IT_6	IT_7	IT_8	IT_9	IT_10	IT_11	IT_12	IT_13	IT_14	IT_15	IT_16	IT_17	IT_18	IT_19	IT_20					
EC_1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	95	24	27	24	20
EC_2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	21	24	20	15
EC_3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	20	17	18	16
EC_4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	77	20	21	18	18
EC_5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	94	24	28	23	19
EC_6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	91	25	26	22	18
EC_7	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	77	20	22	20	15
EC_8	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	77	20	22	20	15
EC_9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	30	25	20
EC_10	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	95	25	26	25	19
EC_11	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	89	23	26	21	18
EC_12	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	73	18	21	18	16
EC_13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5	4	5	90	25	30	20	15	
EC_14	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	91	24	27	24	16	
EC_15	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	74	19	19	19	13	
EC_16	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96	23	28	25	20	
EC_17	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	80	19	22	21	18	
EC_18	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	87	15	25	25	18	
EC_19	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	91	23	27	23	18	
EC_20	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	92	21	28	24	19	
EC_21	1	1	1	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	1	4	5	5	72	9	27	17	19	
EC_22	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	89	22	29	21	17	
EC_23	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	92	20	29	23	20	
EC_24	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91	21	27	24	19	
EC_25	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	93	23	29	22	19	
EC_26	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	93	22	29	24	18	
EC_27	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	93	24	27	22	20	
EC_28	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	82	20	22	23	17	
EC_29	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	71	17	21	17	16	
EC_30	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	91	22	28	23	18	
EC_31	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	86	20	23	25	18	
EC_32	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	86	19	26	23	18	
EC_33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	95	25	29	23	18	
EC_34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	76	19	24	18	15	
EC_35	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	87	21	26	21	19	
EC_36	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	90	25	26	22	17	
EC_37	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	74	19	23	18	14	
EC_38	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	93	23	28	24	18	
EC_39	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	93	23	27	23	20	
EC_40	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	87	21	27	21	18	
EC_41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	98	24	30	25	19	
EC_42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	76	20	22	18	16	
EC_43	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	88	21	27	23	17	
EC_44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	95	25	28	23	19	
EC_45	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75	17	23	19	16	
EC_46	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	88	21	24	25	18	
EC_47	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	68	18	20	16	14	
EC_48	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79	19	25	19	16	
EC_49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	87	20	24	25	18	
EC_50	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	87	22	27	22	16	
EC_51	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	90	24	28	22	18	
EC_52	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	24	30	25	20	
EC_53	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	90	21	27	23	19	
EC_54	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	94	22	29	24	19	
EC_55	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	91	23	27	22	19	
EC_56	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	92	22	28	23	19	
EC_57	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	85	22	24	22	17	
EC_58	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	82	20	26	20	16	
EC_59	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	92	23	28	22	19	
EC_60	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	93	24	27	23	19	
EC_61	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	79	19	23	21	16	
EC_62	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	77	18	24	20	15	
EC_63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	81	20	25	20	16	
EC_64	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	91	23	27	23	18	
EC_65	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	76	15	22	20	19	
EC_66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	68	19	23	15	11	
EC_67	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	96	25	28	24	19	
EC_68	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	90	20	27	24	19	
EC_69	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	70	18	20	17	15	
EC_70	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	86	20	26	22	18	
EC_71	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	96	23	30	24	19	
EC_72	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	78	20	22	20	16	
EC_73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	69	16	20	18	15	
EC_74	4	4	4	3	5	4	5	4																	

CONVIVENCIA ESCOLAR																								
	Estructural						Psicológica						Relacional						Di 1	Di 2	Di 3			
	IT_1	IT_2	IT_3	IT_4	IT_5	IT_6	IT_7	IT_8	IT_9	IT_10	IT_11	IT_12	IT_13	IT_14	IT_15	IT_16	IT_17	IT_18				IT_19	IT_20	
EC_1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	96	28	30	38
EC_2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	75	22	24	29
EC_3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	78	20	24	34
EC_4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	88	21	30	37
EC_5	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92	22	30	40
EC_6	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	92	26	29	37
EC_7	4	4	4	5	5	6	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	86	28	24	34
EC_8	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	85	27	24	34
EC_9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	30	30	40
EC_10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	95	28	30	37
EC_11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	87	24	29	34
EC_12	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	75	21	24	30
EC_13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	91	30	25	36
EC_14	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	96	28	30	38
EC_15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	23	23	32
EC_16	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	97	28	30	39
EC_17	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	91	27	29	35
EC_18	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	92	27	29	36	
EC_19	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	92	28	28	36	
EC_20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94	24	30	40	
EC_21	1	1	1	1	1	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	70	8	28	34	
EC_22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	84	24	26	34	
EC_23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	92	28	30	34	
EC_24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	95	28	30	37	
EC_25	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	91	16	28	37	
EC_26	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	95	28	30	37	
EC_27	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	89	27	30	37	
EC_28	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	94	26	27	36	
EC_29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	76	23	24	29	
EC_30	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	91	26	29	36	
EC_31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	24	24	32	
EC_32	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	86	26	28	32	
EC_33	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	95	29	29	37	
EC_34	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	95	28	29	38	
EC_35	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	91	26	29	36	
EC_36	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92	23	29	40	
EC_37	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	79	22	25	32	
EC_38	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	94	26	29	39	
EC_39	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	92	25	30	37	
EC_40	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	83	26	25	32	
EC_41	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	28	30	40	
EC_42	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	27	23	32	
EC_43	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	95	28	30	37	
EC_44	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	96	27	30	39	
EC_45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	80	23	26	31	
EC_46	2	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	84	18	29	37	
EC_47	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	75	21	24	30	
EC_48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79	24	24	31	
EC_49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	88	24	27	37	
EC_50	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	90	26	28	36	
EC_51	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	94	28	28	38	
EC_52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	96	29	30	37	
EC_53	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	92	25	30	37	
EC_54	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	96	28	29	39	
EC_55	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	86	21	29	36	
EC_56	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	93	28	30	35	
EC_57	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	94	25	30	39	
EC_58	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	87	24	27	36	
EC_59	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	92	26	30	36	
EC_60	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	94	28	29	37	
EC_61	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	21	25	32	
EC_62	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	84	21	26	37	
EC_63	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	21	24	32	
EC_64	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	94	26	30	38	
EC_65	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	81	20	26	35	
EC_66	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	72	23	21	28	
EC_67	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	95	27	30	38	
EC_68	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	95	29	29	37	
EC_69	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	72	19	24	29	
EC_70	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	88	24	28	36	
EC_71	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	95	29	30	36	
EC_72	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	78	19	26	33	
EC_73	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	67	20	23	24	
EC_74	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	88	22	29	37		
EC_75	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	89	23	28	38	
EC_76	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	83	24	25	34	
EC_77	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5													

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	
1	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet 1 % >
2	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante 1 % >
3	ridum.umanizales.edu... Fuente de Internet 1 % >
4	virtual.senati.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
5	www.sabetodo.com Fuente de Internet 1 % >
6	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet 1 % >
7	www.recherches-en-ed... Fuente de Internet 1 % >
8	repositorio.usil.edu.pe 1 % >



El liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, Los Olivos-2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Ayde Mariña Huanca Granados

ASESOR:

Dr. Angel Salvatierra Melgar

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

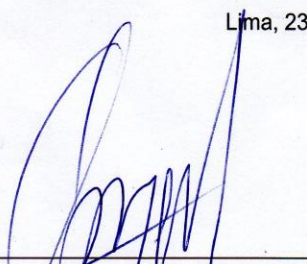
2017

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Angel Salvatierra Melgar**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**El liderazgo transformacional en la convivencia escolar de los docentes de primaria de la red 19, Los Olivos - 2017**" del (de la) estudiante **Aydé Marilú Huanca Granados**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 23 de setiembre del 2017



Angel Salvatierra Melgar

DNI: 19873533

Mitchell
Alarcón
960-18



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

...Visa Buena de Tesis...
.....
.....

ESCUELA DE POSGRADO

...AYDE MARILU HUANCA GRANADOS... con DNI N° 09971654
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en ...Calle Carlos Moore Com. Co. Lima...
(Calle / Lote / MZ / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2016-I del programa: Maestría en
(Promoción) (Nombre del programa)

Administración de la Educación, identificado con el código de matrícula N° 6000105144
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Que habiendo sustentado satisfactoriamente
mi trabajo de investigación solicito el
respectivo par ser de justicia.



Por el presente le solicito ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Hora: / Firma: *[Signature]*

Lima, 07 de junio de 2018

[Signature]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. Copia de A.D.
- b. Copia de Dictamen
- c. Copia de Acta de Aprobación
- d. Copia pasafolios Turatin

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 959840124
Email: marilu_22_77@hotmail.com

[Handwritten notes and signatures]
V.D. para tesis

[Signature]



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

HUANCA GRANADOS AYDE MARILU
D.N.I. : 09971654
Domicilio : CALLE CARLOS MOORE 621 COMA S
Teléfono : Fijo : Móvil : 959840124
E-mail : marilu_22_77@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

HUANCA GRANADOS, AYDE MARILU

Título de la tesis:

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA CONVENCIA
ESCOLAR DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA DE LA RED 19,
LOS OLIVOS

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 07-08-18

