



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

**Liderazgo docente y valores socio personales de convivencia en
estudiantes de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa
2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTORA:

Carpio Taco, Martha Evangelina (ORCID: 0000-0002-7066-748X)

ASESORA:

Dra. Bolaños Cárdenas, Ana María (ORCID: 0000-0003-0269-6067)

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión de la calidad de servicio

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi preciosa hija Andrea por ser lo más importante y valioso de mi vida, por su compromiso, comprensión y apoyo incondicional.

Martha

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, por su experiencia compartida.

A la Directora de la Institución Educativa N° 40083, por permitir la ejecución de la investigación.

Y un agradecimiento especial a los estudiantes que apoyaron con sus valiosas respuestas en el recojo de información.

Martha

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de gráficos.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	26
3.1 Diseño de investigación	26
3.2 Variable y operacionalización de variables	26
3.3 Población, muestra y muestreo.....	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	28
3.5 Procedimientos.....	30
3.6 Métodos de análisis de datos.....	30
3.7 Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN.....	49
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS.....	58

Índice de gráficos

	Pág.
Gráfico 1 Operacionalización de variables.....	27
Gráfico 2 Población.....	27
Gráfico 3 Estadísticos de fiabilidad de variable liderazgo docente.....	28
Gráfico 4 Estadísticos de fiabilidad de variable Valores socio personales de convivencia	29

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Nivel de la variable liderazgo docente según los estudiantes de la institución educativa N° 40083.....	31
Tabla 2 Nivel de la dimensión participativo según los estudiantes de la institución educativa N° 40083.....	32
Tabla 3 Nivel de la dimensión dirigente según los estudiantes de la institución educativa N° 40083	33
Tabla 4 Nivel de la dimensión sustentador según los estudiantes de la institución educativa N° 40083.....	34
Tabla 5 Nivel de la dimensión orientado a los logros según los estudiantes de la institución educativa N° 40083.....	35
Tabla 6 Comparación de los puntajes de los niveles de las dimensiones del liderazgo docente de estudiantes de la Institución Educativa N° 40083	36
Tabla 7 Nivel de la variable valores socio-personales de convivencia de los estudiantes de la institución educativa N° 40083	38
Tabla 8 Nivel de la dimensión valores sociales y personales de los estudiantes de la institución educativa N° 40083	39
Tabla 9 Nivel de la dimensión valor autorregulado de los estudiantes de la institución educativa N° 40083.....	40
Tabla 10 Nivel de la dimensión éxito de los estudiantes de la institución educativa N° 40083	41
Tabla 11 Comparación de los puntajes de los niveles de las dimensiones de valores socio-personales de estudiantes de la Institución Educativa N° 40083	42
Tabla 12 Prueba de normalidad de variables y dimensiones	44
Tabla 13 Correlación entre las variables de liderazgo docente y los valores socio-personales de convivencia	45
Tabla 14 Correlación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valores sociales y personales	46
Tabla 15 Correlación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valor autorregulado	47
Tabla 16 Correlación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión éxito	48

Figura 1	Nivel de la variable liderazgo docente según los estudiantes de la institución educativa N° 40083.....	31
Figura 2	Nivel de la dimensión participativo según los estudiantes de la institución educativa N° 40083.....	32
Figura 3	Nivel de la dimensión dirigente según los estudiantes de la institución educativa N° 40083	33
Figura 4	Nivel de la dimensión sustentador según los estudiantes de la institución educativa N° 40083.....	34
Figura 5	Nivel de la dimensión orientado a los logros según los estudiantes de la institución educativa N° 40083.....	35
Figura 6	Comparación de los puntajes de los niveles de las dimensiones del liderazgo docente de estudiantes de la Institución Educativa N° 40083	37
Figura 7	Nivel de la variable valores socio-personales de convivencia de los estudiantes de la institución educativa N° 40083	38
Figura 8	Nivel de la dimensión valores sociales y personales de los estudiantes de la institución educativa N° 40083	39
Figura 9	Nivel de la dimensión valor autorregulado de los estudiantes de la institución educativa N° 40083.....	40
Figura 10	Nivel de la dimensión éxito de los estudiantes de la institución educativa N° 40083	41
Figura 11	Comparación de los puntajes de los niveles de las dimensiones de valores socio-personales de estudiantes de la Institución Educativa N° 40083.....	43

Resumen

El presente estudio se planteó de manera general el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y los valores socio personales de convivencia de los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019. Afirmando como hipótesis la existencia de la correlación entre la variable liderazgo docente y los valores de estudio socio personales de convivencia.

El proceso de investigación se orientó con la metodología no experimental, aplicada y transversal. Se utilizó como instrumentos el “Cuestionario de liderazgo docente” para la variable liderazgo docente, propuesto por Noj, (2007) adaptado por Carpio (2019), y el “Cuestionario para la evaluación de los valores socio personales para la Convivencia” para valores socio personales de convivencia, propuesto por De la Fuente, Peralta & Sánchez, (2006), con los cuales se logró recabar la información, la cual fue procesada y presentada en tablas y gráficos, según dimensiones y sus respectivas correlaciones con su interpretación, para la comprobación de la hipótesis se manejó el método estadístico y se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

Se concluye que existe relación entre el estilo de liderazgo docente y los valores socio personales de convivencia en estudiantes de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019, con un Valor Rho de Spearman = 0,852 ($p < 0.001$) estableciendo una correlación positiva fuerte.

Palabras clave: Liderazgo, valores socio personal, convivencia.

Abstract

The present study set out in a general way the objective of determining the relationship that exists between teaching leadership and the socio-personal values of coexistence of the students of the Educational Institution N ° 40083 - Arequipa 2019. Affirming as a hypothesis the existence of the correlation between the teaching leadership variable and the socio-personal study values of coexistence.

The research process was oriented with the non-experimental, applied and transversal methodology. The instruments used were the "Teacher leadership questionnaire" for the teacher leadership variable, proposed by Noj, (2007) adapted by Carpio (2019), and the "Questionnaire for the evaluation of socio- personal values for Coexistence" for socio-personal values. personal coexistence, proposed by De la Fuente, Peralta & Sánchez, (2006), with which it was possible to collect the information, which was processed and presented in tables and graphics, according to dimensions and their respective correlations with their interpretation, for the Checking the hypothesis, the statistical method was used and the Spearman Rho statistician was used.

It is concluded that there is a relationship between the teaching leadership style and the socio-personal values of coexistence in students of the Educational Institution N ° 40083 - Arequipa 2019, with a Spearman's Rho Value = 0.852 ($p < 0.001$) establishing a strong positive correlation.

Keywords: leadership, socio-personal values, coexistence.

I. INTRODUCCIÓN

Se observa a nivel mundial la problemática relacionada con los valores sociales y personales, evidenciadas en las conductas disruptivas, conflictos, discrepancias políticas, divisionismos de grupos e instituciones, etc., lo que permite aseverar que se vive situaciones de limitada habilidades que son de utilidad para una buena, armónica y saludable convivencia; bajo este contexto las instituciones educativas desarrollan y fortalecen la formación educativa; ya que es el adulto el que va modelando comportamientos de acuerdo al ambiente de aprendizaje que se genera en el aula, tal es el hecho que el liderazgo pedagógico se va determinando y construyendo con los estudiantes una cultura en el aula.

En el Perú, la situación de igual manera, se observa la problemática de que aún los docentes muestran comportamientos de liderazgo tradicional, lo que repercute en la vida y ambiente escolar; bajo este contexto los estudiantes se transforman, se fortalecen en sus valores socio-personales de convivencia; los cuales muchas veces son ambiguos y limitados; por ello se observa acciones poco armoniosas, pleitos, rencillas, conflictos, hasta evidencias de bullying y violencia, que se arraiga tanto en el agresor, en el victimizado como en los espectadores y adicionando a los terceros que se relacionan con estos.

En la Institución Educativa N° 40083 Franklin Roosevelt ubicado en el distrito de Tiabaya, no presenta una realidad diferente, los docentes muestran diversas formas de liderazgo docentes que muchas veces no va de la mano con generar ambientes formativos de aprendizaje; docentes que construyen diversos espacios de aprendizaje como democrático, autoritario, situacional, o simplemente el que deja pasar; por ello es importante conocer la realidad problemática desde la perspectiva estudiantil, muchas veces hacen lo que el grupo genera, despojándose de valores personales y van reforzando nuevas conductas sociales de grupo, varias veces los estudiantes no presentan el valor auto-regulado, y consideran que el éxito es producto de la suerte, de la buena nueva, se estimulan y motivan débilmente. Así también, los estudiantes muestran conductas disruptivas y limitada manifestación de

valores socio-personales que dificultan su aprendizaje y sobre todo una positiva y sana convivencia.

El presente estudio de liderazgo docente y los valores socio personales de convivencia en estudiantes de la Institución Educativa N° 40083, es conveniente en medida que permite contextualizarse en la problemática educativa y poder reflexionar para asumir posiciones y toma de decisiones. Tienen relevancia social, porque nuestro país ha pasado por grandes cambios en su sistema educativo y se genera la necesidad de revalorar la educación y la profesión docente, en concordancia a las modificaciones del Currículo Nacional y los Compromiso de Gestión; en tal sentido los resultados permiten viabilizar la atención a la demanda educativa e incidir en la convivencia escolar positiva donde los estudiantes evidencien valores personales para la convivencia. Presenta implicancia práctica, en tanto los docentes y estudiantes, son entes y promotores del aprendizaje, la práctica de liderazgo docente debe establecer las condiciones de los escenarios de aprendizaje; que beneficie las metas deseadas como son los logros de aprendizaje y la construcción de ambientes de aprendizaje apropiados.

Se justifica también, porque tiene valor teórico, los resultados permiten conocer con claridad y pertinencia las demandas educativas respecto al liderazgo pedagógico y los valores socio personales de convivencia en estudiantes, resultados que podrán ser la línea de base para nuevos estudios y para toma de decisiones en la institución educativa. Así también, los estudiantes podrán conocer la realidad problemática en la que se encuentran; podrán tener precisión sobre sus logros y metas, sobre su manifestación de desconfianza, discrepancias entre compañeros, amenazas, comprensión de la amistad como condición y presión, distorsionan la forma de solidaridad, etc. Tienen utilidad metodológica, porque los instrumentos gozan de fiabilidad y validez que garantizan que los resultados sean lo más objetivos y pertinentes para el análisis de la problemática en mención; que es un insumo para nuevos estudios y para reformular o fortalecer los instrumentos de investigación.

Por lo tanto, se formuló la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre las variables de liderazgo docente y valores socio personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019? Adicional a ello se plantearon las siguientes interrogantes específicas: ¿Cuál es la relación que existe entre las variables de liderazgo docente y la dimensión valores sociales y personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre las variables de liderazgo docente y la dimensión valor autorregulado de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre las variables de liderazgo docente y la dimensión éxito de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019?

A fin de dar respuestas la presente investigación se ha planteado los siguientes objetivos, el general: Determinar la relación que existe entre las variables de liderazgo docente y valores socio-personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019. Y los específicos: Determinar la relación que existe entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valores sociales y personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019. Determinar la relación que existe entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valor autorregulado de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019. Y determinar la relación que existe entre la variable de liderazgo docente y la dimensión éxito de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.

Finalmente, se plantearon como hipótesis de estudio las siguientes afirmaciones, como hipótesis general: H_i : Existe relación entre las variables de liderazgo docente y los valores socio-personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019. H_o : No existe relación entre las variables de liderazgo docente y los valores socio-personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de

la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019. Siendo las hipótesis específicas: H1: Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valores sociales y personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019. H2: Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valor autorregulado de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019. H3: Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión éxito de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.

En tal sentido, el liderazgo docente y valores socio personales de convivencia, son variables de estudio significativas en la educación.

II. MARCO TEÓRICO

Existen estudios significativos que permite explorar la situación problemática en diversos contextos; respecto a los estudios internacionales, Calderon, L. con la investigación de título: Valores y formas de vida de los adolescentes con de 13 y 14 años se llevó a cabo la investigación en una Institución Educativa presentada ante la Universidad Técnica Particular de Loja en Ecuador para alcanzar el título de magíster, cuyo propósito céntrico fue el diseñar una serie de lineamientos para alcanzar la mejor convivencia en el contexto educativo a través de la praxis de valías en la comunidad educativa. Para ellos se aplica un método mixto, analítico-sintético y descriptivo cuya unidad de investigación fueron los 60 estudiantes con las edades anteriormente señalada, a quiénes se les empleó la técnica de la encuesta y de medio un test para ser llenado y así almacenar la información de esta investigación. Finalmente se aplicó el estadígrafo para analizar los datos recabados. Se concluyó que los encuestados con las edades entre los 13 y los 14 años son mayormente migrantes por lo que no tienen una familia adecuadamente constituida, mayormente se constató que sus progenitores buscan subsanar la ausencia con dinero que le envían a los hijos, también se dará un número representativo de estudiantes que no tienen ningún tipo de relación con sus progenitores. De igual forma en la jerarquización de los valores personales como prioridad de la valía de autoafirmación, el compañerismo y la confianza familiar.

Seguido de ello, se consideró el estudio de Correa & Cueva (2017) quienes en su tesis titulada: "*Líder docente y percepción de los estudiantes de la felicidad*" presentado ante la Universidad Nacional Autónoma de México para obtener el grado académico de magíster, se planteó como objetivo el determinar las variantes entre la percepción de liderazgo de los docentes que poseen los alumnos de sus profesores. Para ello se aplicó una metodología científica, correlacional, no experimental, la población se determina por 261 alumnos y 26 docentes del nivel superior a quienes se les empleo de instrumento una escala de Liderazgo y otra de felicidad, estadísticamente se aplicó Rho de Spearman para determinar la relación de

las variables. Este estudio afirma a través del resultado obtenido que los docentes tienen un tipo de Liderazgo delegacional y directivo por lo que a mayor liderazgo mejores la felicidad neutra que se observa en los estudiantes.

Otros referentes en la línea nacional, se presenta el Acosta (2017) titulado: "Líder docente y lineamientos disciplinarios escolares en estudiantes del quinto grado institución prima" presentado ante la Universidad César Vallejos para alcanzar el Título académico de Magister, cuyo propósito fue el establecer qué nivel correlación entre el líder docente y los lineamientos disciplinario de escolares. Por lo que la tipología de estudio fue descriptivo, no experimental correlacional, la población estuvo conformada por 86 estudiantes que representa una muestra a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento como cuestionario, dónde para obtener los datos diferenciales se aplicó la Rho de Spearman. Se constata por medio de este estudio la positiva y directa relación entre las variables de investigación, ya que, el valor obtenido fue de 0.746 siendo un valor alto y positivo.

De igual forma se considera el estudio de Cuéllar (2010) con su investigación titulada "Formas del líder docente y lineamientos de interrelación escolar en una institución educativa del Callao, evaluada por la Universidad de San Ignacio de Loyola para alcanzar el nivel académico de Magíster, cuyo propósito fue el de determinar el nivel correlacional entre la forma del líder y la interrelación escolar en una institución educativa. Por lo tanto el diseño fue no experimental correlacional descriptivo cuya población fue de 1000 estudiantes pertenecientes a los dos turnos y la muestra luego de aplicar un procedimiento estadístico se estableció de 270 estudiantes, la técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario, para el análisis correlacional se aplicó la prueba paramétrica de Pearson obteniendo un resultado del 0.853 y una significancia de 0.00, corroborándose la fuerte, positiva y significativa relación entre la variable.

En la realidad local también se suscita estudios que clarifican la investigación, Cama, con su estudio titulado "El líder docente y la incidencia en los niveles de autoestima de los estudiantes de secundaria (2016)

evaluado por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, para alcanzar el título de magister. El propósito de este estudio fue establecer la incidencia de la forma de Liderazgo docente en los niveles de autoestima de los estudiantes adolescentes, por lo que fue un estudio de tipología descriptiva, no experimental y correlacional la unidad estudio se conformó por 23 alumnos, siendo accesibles. La técnica utilizada fue un test de autoestima y tipos de líder y la sábana de nota, para corroborar de correlación de las variables empleo la prueba estadística del Chi², lo que permitió concluir que estadísticamente existe una significativa y positiva relación entre la forma de líder y de los niveles de autoestima.

Asimismo, se consideró el estudio de Chalco y Huallpartupa (2015) estudio titulado incidencia del líder pedagógico y el manejo del conocimiento de una institución educativa local, evaluado por la Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa, para alcanzar el grado académico de Magister. El propósito de esta investigación fue establecer la incidencia del líder pedagógico en el manejo de la información, partiendo de ello este estudio es correlacional, descriptivo, no experimental la muestra se tornó por un total de 152 estudiantes cuya técnica fue la entrevista y la encuesta, para determinar el nivel de correlación se utilizó el CHI² de Pearson que permitió concluir que el líder docente de la institución educativa incide significativamente en los procedimientos transformacionales y el manejo de la información el institución educativa local.

La importancia del estudio de los antecedentes permite centrar a la investigación en el estudio de las variables; en cuanto al Liderazgo docente, Cantón citado en Chiavenato (1999) expresó que el liderazgo es un proceso de influencia en otras personas, con la finalidad de lograr metas y objetivos comunes en contextos establecidos; los aspectos influyentes que participan e intervienen en el liderazgo eficiente y eficaz, implica promoción de los demás, confianza, entusiasmo, pasión, amor, consistencia, vigor, obsesión, escucha, y se da en todos los niveles que presenta una institución. Ser líder, significa tener una gran capacidad de razonar y ser autentico, con una personalidad definida, capaz de desarrollarse en sociedad, sensible a los

problemas de los demás, con inteligencia y voluntad, capaz de involucrar a diferentes personas para solucionar un problema y alcanzar una meta en pro de un bien común.

El liderazgo en un docente es importante porque este tiene que ser capaz de analizar las actitudes individuales de cada estudiante y en grupo, además ser observador, saber escuchar, motivar a los estudiantes y ser empático. Cada persona tiene sus propias cualidades, peculiaridades y fortalezas.

El liderazgo se refiere a que una persona sea eficaz de manera integral. Las personas necesitan ser líderes para lograr metas comunes o solucionar problemas, hoy en día es muy importante para los trabajos, al momento de realizar equipos, entre otros. Los líderes deben tener ciertas cualidades como saber escuchar, razonar y ser sensibles a los problemas de los demás. Todos tienen que desarrollarlo desde que se nace con habilidades y aptitudes que en muchos casos serán diferentes y en otros similares a otras personas. Un líder es una persona particular dotada de inteligencia y aptitudes que lo hacen particular con una gran aceptación e influencia en su entorno, porque asume compromisos y es sensible a las dificultades de los otros.

Al mismo tiempo, muchos maestros confunden la administración y el liderazgo, pero no es así son diferentes. Para ser un buen administrador necesariamente tienen que ser un buen líder ya que éste dotado de muchas cualidades y aptitudes, que lo hace una persona influyente en su ámbito por otra parte, es importante que para poder ser líder la gente lo quiera seguir.

Sin embargo, el liderazgo es un procedimiento que se va aprendiendo diariamente a lo largo de la existencia. Cada persona es el líder de alguien o de algo en una circunstancia particular. Se desarrolla con el crecimiento personal. El liderazgo está relacionado con el crecimiento personal que logra que la persona se vuelva más completa. A lograr esta permanencia emotiva el individuo reconoce el bienestar personal y laboral con el que cuenta para así obtener valores como la autoestima, la excelencia, creatividad y responsabilidad en su contexto laboral, y su potencial; promueve y contribuye el crecimiento humano en varios aspectos de la vida. Aquí se

encuentra algunas características evidentes como: la autoestima, si el individuo no cree en su capacidad y en sí mismo, no puede tener éxito, el crecimiento personal promueve la autoestima, de esta manera, la persona mejora su capacidad y rendimiento en la productividad. Auto excelencia, esto hace que la persona aumente cada vez más en posiciones y procura en buscar lo mejor. Con el progreso de este contexto, el ser humano puede ejecutar una labor de calidad, que muestra su potencial al máximo. Auto eficiencia, la persona utilizará sus actitudes y habilidades de la mejor manera posible. Su confianza y su nivel de seguridad en sí mismo están en aumento, y de esa manera el individuo piensa con una visión del futuro.

El liderazgo, es fundamental, ya que ayuda a la persona a encaminar a su objetivo hasta un lugar definido, tiene confianza en obtener lo que quiere a pesar de los obstáculos que enfrenta, contribuye a mantenerlo bien definido a lo que quiere y como obtenerlo. Para lograr esto lo realiza de forma organizada, responsable, concreta, etc., cada persona opta como manejar su propia vida y tomar mejores decisiones, ya que la importancia de estas decisiones dependerá de la calidad de vida.

El liderazgo se da en toda persona y a lo largo de toda la vida, lo cual le permite desarrollarse como un ser completo. Una persona que no tiene autoestima no podrá prosperar en la vida. Un líder por excelencia parte primero de él, se proyecta a los demás. El liderazgo es importante para cada persona ya que dirige sus metas y esto lo hace tener seguridad de sí mismo, le da confianza de seguir lo que se ha propuesto sin detenerse ante algún obstáculo lo que le permite tomar sus decisiones más acertadas.

Según el planteamiento del Modelo ruta-meta de liderazgo, se tienen las siguientes dimensiones. Robbins y Coulter (2000) este parámetro teórico fue creado por House quien afirmó que la conducta de líderes es positiva cuando provee a seguidores de estabilidad y sostenibilidad (p.534). En tal sentido Keith (1999) manifiesta que los líderes saben reconocer los requerimientos de sus colaboradores para luego plantear una serie de metas que estén enlazadas entre la organización y los empleados, proporcionando

retribuciones que cumplan con la instrumentalización y expectativa erradicando las barreras de cumplimiento y orientado al colaborador.

La terminología referida a la meta-ruta surge de una ideología basada en el principio de que los líderes eficientes trazan una ruta adecuada para apoyar a sus seguidores a lograr las metas laborales, garantizando su recorrido y disminuyendo los obstáculos que puedan presentarse para la consecución del objetivo. Sobre ellos Hoset señaló 4 conductas de líder esenciales (Robbins y Coulter, 2000): el primero de ellos es el participativo que es aquel tipo de líder que le permite a sus colaboradores intervenir en las decisiones pues realiza consulta previa y las aplica en las decisiones finales. Tal aspecto de Liderazgo implica generar lealtad y compromiso entre los integrantes del grupo creando espacios intervenidos en el diálogo, reflexión y toma de decisiones que enriquecerá las orientaciones del líder.

El dirigente líder busca que sus colaboradores sepan que se espera de ellos programando la labor a realizar y presentando lineamientos específicos sobre cómo hacer las tareas; esto implica, que todos saben que hacer porque tienen un horizonte y metas establecidas, el líder sabe con seguridad donde llegar y confía que se llegará a la meta.

El sustentador, es amigable y demuestra interés por las necesidades de los subordinados. Este liderazgo, es afectivo y establece un clima de confianza y de amistad, el interés por todos es una acción prioritaria.

El líder orientado a los logros, establece metas desafiantes y espera que sus subordinados alcancen el nivel de rendimiento más alto posible por lo que establece metas ambiciosas, busca mejores desempeños y tiene la seguridad de que los subordinados alcanzarán los resultados.

Paralelamente a estas dimensiones también se percibe estilos de liderazgo el democrático es interactivo o participativo busca la cooperación activa de las y de los miembros de la comunidad; (Lewin, 1951, citado en Villalva & Fierro, 2017). Centra su interés en compartir su autoridad, (Vroom & Yetton, 1973, citado en Villalva & Fierro, 2017). Ellos ofrecen participación e influyen a sus subordinados; para la toma de decisiones. Un líder democrático enfatiza los logros y a las personas (Warrick, 1981, citado en

Villalva & Fierro, 2017). Deja que los seguidores influyan en las decisiones de su líder y puede lograr y conseguir una mayor motivación. Le da gran importancia al desarrollo y crecimiento del equipo. Este el líder ofrece diferentes soluciones, (Callas 2010). Si existen dudas el líder generalmente sugiere posibles opciones para ayudarlos a ver claramente, (Castaño, 2013). Por lo tanto, es fundamental completar la información sobre la democracia; generalmente la palabra “democracia” se usa como sinónimo de igualdad, de justicia social, de fraternidad, libertad, según la Biblioteca del Congreso de Chile / BCN. (2008).

La democracia está basada en el dogma de la integridad y dignidad humana los individuos reconocen su libertad y las cualidades de decidir y escoger de acuerdo a sus creencias y conocimientos. La línea democrática es una manera de orden social y política que establece el ejercicio, respeto y progreso adecuado de los Derechos Humanos por lo que esta línea organizacional de la sociedad debe buscar la perfección, así como lo hacen las personas. BCN (2008), son: dignidad de la persona; libertad, es el sello distintivo de toda persona humana que lo asume, ella le permite tomar decisiones, definir su vida social y personal, optar o elegir; la igualdad: es una condición que se le reconoce a todo ser humano por igual. Todos nacen iguales en dignidad, derechos y es un derecho que toda persona que nace; es decir, con igualdad de derechos.

El estilo democrático es muy importante porque el docente hace participar activamente a los estudiantes, promueve que el estudiante sea consciente de su desarrollo de aprendizaje, actuando de una manera imparcial en el ambiente donde labora de una manera justa ya que participa en las diferentes actividades, los estudiantes son protagonistas de sus aprendizajes. Aquí los estudiantes deben aprender técnicas de escucha activa, como técnicas para la práctica del silencio, dominar normas de interrelación, no salirse del hilo conductor temático, profundización del tema; aspectos que favorecen la formulación de preguntas, como también las correspondientes respuesta a las preguntas planteadas; si esto es así, entonces, se puede decir que se tendrá un buen dialogo, un buen debate,

una buena comunicación, porque existe la relación comunicativa eficiente y eficaz. En este proceso de aprendizaje, es importante un trato igualitario con los estudiantes como también debe promoverse la igualdad en el trato entre los estudiantes, es importante para su desarrollo personal ya que se les debe dar igualdad de oportunidades para que todos tengan las mismas oportunidades de una educación de calidad. Pero en muchos casos de nuestra realidad no se dan ya que los grupos sociales más pobres son los que no tienen las mismas oportunidades a una educación. Es importante, además, la toma de decisiones compartidas porque es la parte fundamental en el aula que es integral donde exista una percepción compartida por el grupo de personas. Estas decisiones nos van a llevar al éxito o al fracaso, también influye en el clima del aula y de la institución; es decir, las buenas relaciones entre los estudiantes y docentes. Las relaciones compartidas, proponen acciones pensadas por todos los involucrados, priorizan actividades, tareas y otros de manera consensuada, negociada y consentida, estrategias que favorecen la anhelada relación corresponsable.

El liderazgo autocrático o autoritario establece autoridad con decisiones propias, La disposición está centralizada en su persona. (Calla 2010). El estilo de liderazgo autoritario en el futuro crea grupos inseguros, porque solo el líder toma decisiones y jamás queda claro que hará después. (Castaño, 2013). El líder autoritario exige, domina, no permite que sus seguidores expresen sus puntos de vistas en la resolución de problemas, causando incomodidad en sus seguidores porque son ignorados y sus posiciones nose consideran validas, incluso creando un clima de incertidumbre en el entorno.

Un docente autoritario, es aquel que solo da órdenes e impone su autoridad sobre los estudiantes y no deja que opinen ni den soluciones a los problemas que se presentan, también son ignorados lo cual trae problemas de inseguridad y descontento. Este estilo es de exigencia que muchas veces funciona cuando aún los estudiantes no tienen autonomía y conciencia de sus responsabilidades; sin embargo, se puede llegar al logro de metas concretas, permite formarse hábitos de estudio, y se da el cumplimiento de

tareas; en tal sentido, el protagonismo de los estudiantes no se fortalece ya que su participación en la toma de decisiones no cuenta, solo se trata del cumplimiento del deber, positivo en las circunstancias.

Este liderazgo *laissez faire*, permite que cada seguidor proceda actuar de determinada manera; da muy poco contacto y apoyo. Se caracteriza por descuidar, dejar pasar, los estudiantes actúan según como este su motivación, sobrelleva la informalidad. Las expresiones en francés *Laissez Passer* y *laissez faire*, significa: dejad pasar, dejad hacer, en otras palabras, se refiere a la libertad completa en la economía, ninguna intervención de los gobiernos, ningún impuesto, mercado libre. La intención de esta teoría es que el estado no participe en temas económicos. La regularización social, desde ese punto de vista, eran indeseables, (Calla 2010). El líder, está desocupado, proporcionará su opinión, información y materiales, si es necesario, pero no intervendrá por su propia iniciativa. El porvenir es ambiguo, (Castaño, 2013). Es un liderazgo indiferente, a quien solo le interesa estar bien, o quedar bien con los estudiantes, por lo tanto, acepta con libertad lo que ellos disponen dejando de lado la regulación y la motivación, este liderazgo es negativo en el proceso de enseñanza aprendizaje. Porque al no ver regulación, el comportamiento y el incumplimiento serán cotidianos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, limitando su oportunidad de aprender más, asimismo provoca conformismo y cansancio en el aula. Este estilo no es bueno para la educación de los estudiantes. Sin embargo, si es bien direccionado, planificado; obliga a que los estudiantes asuman roles de dirección, de autoaprendizaje, de autocontrol; lógicamente no todos los estudiantes tienen la madurez y responsabilidad de asumirlo, estos estudiantes se desvinculan del hecho educativo y corren el riesgo de dejarse llevar.

De acuerdo con el liderazgo situacional, hay orientación contextualizada y amable de parte del que ejerce este liderazgo. Existe diferentes momentos que están condicionados por el entorno de la organización al que deben aplicarse los diferentes liderazgos y enfoques. es el líder ideal, quien tiene la capacidad y sensibilidad de leer los momentos cambiantes que da el grupo y

la versatilidad suficiente para adaptarse a los diversos mundos de grupos que debe liderar. Se adapta a la situación en cualquier momento, está dispuesto a cambiar, toma decisión de acuerdo con el contexto, es visionario e innovador, este se basa en sostener el equilibrio entre las diferentes conductas que se desarrollan en el aula. Los educadores se transforman en un elemento situacional y de interacción entre los estudiantes del grupo, es el que se adapta a las situaciones que afronta, ósea, tener la capacidad de analizar el problema y la situación en el lugar y ser eficiente en la búsqueda de soluciones según el contexto.

Por tanto, se establece que el liderazgo es de servicio, tiene visión de futuro, centrado en el usuario, acepta desafíos y enfrenta retos, crecimiento de grupo, trabajo en equipo, lealtad al grupo profesional, es participativo, proactivo, facilitador, producto de habilidades y conocimientos, contiene alta conciencia social, conocedor del entorno. Un líder se caracteriza porque se expresa claramente, con un dominio de emociones para lograr las metas y objetivos trazados a través de una planificación coherente; identificando y aprendiendo de sus fortalezas y debilidades, del medio donde se desenvuelve para que de esta manera pueda conseguir el desarrollo del grupo aplicando la empatía, la originalidad, el compromiso y la actualización del problema a solucionar. No es liderazgo muestra trabajo individual, una lealtad de exclusividad en instituciones y jefes, centrado en el crecimiento del líder, controlador, prescriptivo, visión limitada, desconocedor o ignora intencionalmente el entorno, se mantiene en el límite, producto de ocupar un puesto, considera objetivos unilaterales, autocrático, centrado en otros profesionales, conciencia limitada al gremio.

Ahora bien, el liderazgo se relaciona con la educación, el liderazgo permite poder tener iniciativas para solventar cualquier problema, incentivar, promover, motivar, convocar, gestionar, evaluar a un equipo - grupo, o ley que ejecutaría de manera formal y efectiva, así mismo en las actividades ejecutivas en un proyecto, si corresponde al personal o líder de una empresa o ámbito institucional. De esta manera, se confía que los líderes de la educación se desenvuelvan en la competitividad de un liderazgo eficaz, en la

búsqueda de resultados novedosos e innovadores motivándose por la labor significativa y el propósito que la conduce alcanzando lo que se estableció de manera que sea relevante para los involucrados en el proceso (Bernal, 2000).

El liderazgo es un proceso de adaptación constante e inherente a toda la vida, ya que pretende cambiar, en todo momento, el potencial de sus empleados, desarrollar sus habilidades, valores y su motivación, mejorar su resultado de aprendizaje y, por lo tanto, el desempeño laboral para suvenir, (Grinberg, 1999). El líder de educación debe promover la creatividad y recalcar en repensar y reexaminar los supuestos subyacentes a los problemas. Deben usar la lógica y la intuición para solucionar circunstancias de conflictos. Los líderes que motivan con estudios al personal desarrollan partidarios que resuelven y atacan problemas con sus propias expectativas innovadoras y únicas (Gutiérrez, 2003).

Covey (1997) dice que un líder válido debe fomentar una motivación que inspire logros y aumente el entusiasmo, el compromiso, el optimismo con los objetivos del instituto y sus sucesores. El procedimiento de liderazgo en contexto de educación representa la ayuda a mejorar el trabajo, estímulo, reafirmación, motivación, autoestima, promueve la seguridad y la confianza, para desenvolverse más allá de los requerimientos establecidos, (Lombardi, 2003).

Nos encontramos en una fase de diversos cambios en el sistema de educación y los profesores no solo deberían de tener un buen rendimiento, sino que también deben ejercer liderazgo en el proceso de las reuniones, no es solo un método suficiente tomando diferentes criterios educativos; si no, el líder no llega a los estudiantes, no tiene partidarios; de modo que, el procedimiento de aprendizaje está destinado a fallar. Un buen líder es responsable del proceso que desarrolla, es influyente y positivo.

Asimismo, existen teorías y enfoque del liderazgo que permite ampliar el conocimiento en la presente investigación, Polo (2006) propone tres grupos: La teoría de los rasgos de personalidad del liderazgo que presupone que existen tipologías mentales distintivas, físicas y que aclara su capacidad. Es

la teoría más antigua, un rasgo es una característica o cualidad de la personalidad, y el que mejor desarrolló el tema fue Ghiselli (2006), quien notificó que "la iniciativa, seguridad en sí mismo, el nivel socioeconómico auto percibido, habilidad de supervisión y la inteligencia son atributos comunes a los líderes o dirigentes sociales". (p. 25). Ghiselli, (2006), examinó los rasgos, que no son completamente independientes entre sí. Del mismo modo, el autor afirma que los logros personales y la inteligencia son fundamentales para el triunfo, aunque el significado de poder sobre los demás no es tan significativo. También asegura que el liderazgo se consolidaba en la misma fuente. (p. 26).

Es complicado imaginarse a un líder de triunfos, éxitos, sin rasgos como: confianza en sí mismo, originalidad, tolerancia al estrés o sea resistencia, estructurar tareas, la persistencia, disposición para asumir la responsabilidad por los propios actos, el vigor y capacidad para influir en los demás. La teoría de los rasgos sugiere que la mayoría de los líderes tienen rasgos de tenacidad, iniciativa y energía. Por norma usual, tienden a buscar grandes éxitos y son ambiciosos. Son persistentes, originales y entusiastas. Asimismo, los investigadores de los rasgos aprueban que las diferencias de aquellos que no lo son en cuanto al estímulo (iniciativa, logros, energía, tenacidad, ambición) con respecto a su deseo de liderar, confianza en sí mismo, cognoscitiva, ingenuidad y sobre todo entendimiento. Un líder con rasgos de personalidad se caracteriza por la tenacidad de conseguir sus objetivos exitosos.

La teoría del comportamiento de liderazgo, presupone que existen estilos característicos que los líderes efectivos usan constantemente y que se pueden clasificar de diferentes maneras: democrático, autocrático, sin interferencia. Estas teorías experimentan el liderazgo en estilos de conducta del líder en correlación con sus empleados. En otros términos, la forma en que el líder dirige su comportamiento cuando se comporta ante sus partidarios. Tratando de indagar quienes son los líderes positivos, los investigadores intentaron establecer qué hace a los líderes positivos: como efectúan sus labores, como delegan sus tareas, como se comunican con sus

seguidores o empleados y como tratan de motivarlos, etc. El comportamiento, en diversidad de los rasgos, se puede aprender, por ende, las personas que han aprendido su propio comportamiento del liderazgo pueden dirigir mejor.

La teoría de liderazgo de situación (o imprevista) establece que los estilos de liderazgo varían de una situación a otra. Muchinsky, (2002) enfatiza la importancia de factores contextuales como la naturaleza del trabajo. El principio fundamental de este enfoque es que los requisitos de la situación (político, económico, histórico) donde se desarrolla capacidades, habilidades, destrezas y cualidades, son necesarias para este líder. Al igual que la dirección de los rasgos se centra completamente en el plano interior, la orientación de la situación se centra en el plano exterior. De acuerdo con Polo (2006), estas teorías se basan en los siguientes factores: expectativas y conductas de los empleados, requisitos de las tareas, políticas y cultura de la organización, características, expectativas y conductas de los compañeros.

Para Kouzes & Posner (1997), el liderazgo en conjunto consiste en cinco métodos básicos que son: Hacer frente al proceso, son personas que están dispuestas a moverse hacia lo ignorado, cambiar y enfrentar la situación actual, están listos para innovar, a experimentar y admitir riesgos, para encontrar la mejor manera de hacer las cosas. Aspirar a una visión compartida: pueden mirar a futuro y encuentra cuáles son las ambiciones comunes del grupo. Permiten que otros actúen: involucran a todos los que tienen que vivir con los resultados y le facilitan a los demás hacer un buen trabajo: promover la cooperación, fomentando objetivos cooperativos y la confianza recíproca: fortaleciendo a otros al compartir la información y el poder. Son modelos, ellos avanzan, establecen el patrón creando responsabilidad cotidianas y simples, crean progreso y estímulo, sirven como un modelo a través de ejemplos personales y compromisos con la tarea, en otras palabras, proceden hacer lo que dicen que van a realizar. y fomentar el aliento: distinguen el aporte de sus empleados, conectan las recompensas con el rendimiento, valoran las victorias y festejan los logros.

Chavarri (2001) destaca el liderazgo organizacional, se interesó en el papel o la dirección del liderazgo. La administración en sí misma es una profesión que requiere aptitudes, actitudes y habilidades, en condiciones naturales, así como una riqueza de conocimientos y experiencia que completan la preparación adecuada de la persona para tomar decisiones rápidas y desarrollar efectivamente sus tareas administrativas específicas. Tales conocimientos y habilidades son comunes a todas las posiciones gerenciales, independientemente del rango y el tamaño de la organización.

Las experiencias y habilidades acumuladas por el escritor se inclinaron a creer que, si había un trabajo como administración o gerencia, puede y deber ser diseccionado para explicar, comprender y aprender mejor, eventualmente, como todas las profesiones requiere habilidades, hay que manifestarlas apresuradamente con el objetivo de proyectar con más convencimiento a las profesiones.

Este liderazgo organizacional se basa en el manejo de las habilidades y capacidad con el propósito de lograr una adecuada preparación de las personas en un área concreta. El liderazgo hace realidad una visión. Influye en los partidarios para mostrar que están dispuestos a cambiar, los líderes necesitan un conjunto específico de habilidades para controlar sus acciones. Estas habilidades pueden considerarse como herramientas internas para motivar a los empleados, guiar los procesos, sistemas y dirigir a la organización hacia objetivos comunes que le permitan cumplir su misión.

Ser líder es muy oportuno para el éxito de todos y para uno; las habilidades de liderazgo engloban (Kouzes & Posner, 1997): Capacidad de liderazgo: los líderes tienen atributos (destrezas, creencias, valentía, ética, valores, conocimiento y carácter) que hacen que las personas se sientan satisfechos de seguirlos. Dan una sensación de confianza en sí mismo, pueden juntar grupos y elevar la ética cuando hay inconvenientes. Visión: Los líderes tienen la oportunidad de aumentar la productividad en las áreas que más necesitan mejorar. Establecen, crean objetivos y pueden mostrar claramente una visión para que los colegas y subordinados se sienten motivados de alcanzar. Desarrollo de equipos: los líderes capacitan equipos de gran

rendimiento que se agrupan para ayudar en un objetivo y misión que tengan en común, en vez de, sencillamente dejar los objetivos sin asignar. Resolución de conflictos con beneficio para ambas partes: los líderes pueden solventar efectivamente los conflictos y desacuerdos. Solucionan las disputas enfocándose en resolver problemas sin perturbar el ego de las personas. Proveen experiencia y apoyo a otros líderes, valoran la idoneidad de los sistemas alternativos de solución de disputas. Un buen líder es flexible con las personas y firme en los asuntos. Evaluación rápida y exacta de la situación: los líderes asumen la responsabilidad si la situación lo exige y se aseguran de que se hagan las cosas correctas a tiempo.

Asimismo, comprende: Preparación/capacitación: los líderes están al tanto de que los errores pueden ser oportunidades de enseñanzas. Facilitan un análisis del desempeño, la preparación y la ayuda para mejoras profesionales de las personas de una forma de crecimiento en el éxito organizacional e individual. Compromiso con la participación de los empleados: los líderes fomentan orientación de pertenencia al comprometer a los trabajadores en los procedimientos de planificación y tomar decisiones. Ellos le dan aumento de poder, decisión a los empleados, dándoles la autoridad de hacer que las cosas se lleven a cabo de la manera más efectiva y actualizada. Ser líder es una habilidad de liderazgo que tiene la peculiaridad de manejar habilidades, desarrollo de equipo, análisis visionario, manejo de grupo, resolución de conflictos, evaluación coherente y equitativa, también promueven capacitación y compromiso de participación de cada uno de sus miembros.

La importancia del liderazgo, constituye que el docente contribuye de varias maneras al desarrollo y definición del proyecto de educación compartida dentro de la institución escolar donde trabaja, a nivel organizacional. Los objetivos que se buscan también serán el resultado de la cooperación con otros actores, fuera y dentro de la escuela, algo a lo que todo maestro debe apoyar de manera responsable y activa. Sus relaciones entre personas serán decisivas para lograr y definir lo más posible los objetivos que desean alcanzar (Muchinsky, 2002). En el contexto del aula, el liderazgo del es

apreciado cuando se trata de encontrar el éxito y la eficiencia de su trabajo, permitir que los alumnos participen en la ordenación de su aprendizaje.

El liderazgo también tiene que ver con la facultad de influenciar en los estudiantes cuando descuidan los verdaderos objetivos educativos que la escuela quiere promover, por ejemplo, cuando no respetan a otros compañeros de clase. Elio Damiano (2010) expresa que influye en la orientación de valores y busca la responsabilidad de todos. El maestro, es su función más relevante, debe construir el futuro, debe transferir confianza y energía en los desafíos futuros. El liderazgo de los maestros en el aula no solo significa controlar lo que está sucediendo, sino también hacer que los estudiantes busquen siempre mejoras, hacer que crean en una oportunidad de éxito, darles nuevos objetivos para su desarrollo personal, incluso si no lo están buscando. Al intervenir, no puede interferir arbitrariamente con la vida del estudiante, sino al contrario: lo hará buscando promover y desarrollar potenciales personales que deben ser activados y protegidos. Beneficiar al estudiante es promover lo que hace posible que sea mejor que antes, lo que, si no se motiva, ralentizará su madurez humana.

El liderazgo de los maestros, llevan a los estudiantes a desempeñar el liderazgo en primera persona, participando en actividades en el aula, consciente del potencial e inclinaciones personales (algo inherente en el proceso de adaptación de la educación), sabiendo ejercer una influencia positiva sobre ellos mismos y otros. El liderazgo educativo en el aula del maestro es muy importante y tiene varios aspectos, especialmente si se practica antes de comenzar la clase. Un docente es líder por su formación, ya que influye sobre sus estudiantes inculcándoles a desarrollar sus potencialidades y oportunidades, se organiza y trabaja en equipo para lograr sus metas, dentro y fuera de la institución educativa.

En cuanto a la segunda variable de estudio, respecto a los valores socio-personales, siendo uno desafío en la educación. Esta relevancia toma una magnitud de necesidades impredecibles cuando se habla de la educación de valor social durante el periodo juvenil. De la Fuente (1999,) propuso la autorregulación laboral de valores, por medio de los pensamientos o

cogniciones (lo que una persona cree o piensa de las relaciones personales), afectos o sentimientos (emociones asociadas con la experiencia de un contexto entre una y varias personas) y comportamientos o acciones (comportamientos propios en una situación de varias personas) típicos de ese valor.

Se aprecia que la convivencia es un conjunto de vínculos efectivos de los seres humanos en grupo social determinado, delante del grupo y por medio de ellos. De esta forma la convivencia regularmente se considera positiva para sus propios vínculos, ya que manifiesta una clara contradicción con la circunstancia, tensiones, violencia y conflictos sin respuestas. Esto es para las personas un signo de disputa fraternal y armonía de unanimidad y aproximación, de paz y vida comunitaria sin poder renunciar a la particularidad de cada uno o cada grupo. Esta apreciación humanista de la convivencia provee la comprensión de los vínculos correctos en la etapa social en el nivel integral. Vivir juntos pretende concretar la sociedad como una entidad abstracta y dinámica.

Si bien el individuo tiene una orientación natural cuando vive con otros, no vive socialmente, no ocurre naturalmente, sino que está elaborado. La convivencia armónica se da mediante un proceso de aprendizaje, se educa y se estudia. Es el trabajo de toda una vida de una sociedad y una persona. Vivir socialmente mantiene una cadena de aprendizaje básico para mejorar nuestras vidas y otras, de las cuales podemos citar a Silva, (1998) que expone que el progreso de la convivencia escolar se estudia. Para interactuar en una sociedad es importante una convivencia en valores ya que estos nos van a permitir actuar de forma positiva, por lo tanto, la convivencia busca definir a la sociedad como un ente dinámico y abstracto.

Al respecto, los valores constituyen un perfil para el hombre que incorpore creencias convincentes y funcionales para un interés social particular integrado a través del comportamiento colectivo, el comportamiento socialmente humano y los valores ansiados. Los valores se muestran en grandes habilidades y actitudes para varias aplicaciones que juntas son las que hacen posible alcanzar las competencias requeridas y capacidades.

En general, los valores morales mejoran al ser humano, en la forma de las buenas acciones que realiza, tales como: vivir honestamente, ser sincero y ser amable con los demás. Los valores humanos son los conceptos universales, controlan la acción que existe en todas las culturas, la sociedad, en todos los lugares donde vive la gente, valores humanos encontrados en todas las culturas y sociedad. Así que, los valores son los criterios que gobiernan el comportamiento de las personas. El ejercicio de los valores confirma cierta noción de humanidad. Los valores se demuestran a través de principios virtudes o cualidades que caracterizan al ser humano, destacando en cada individuo su conducta, el cual le permite expresar su interés y sentimientos, perfeccionándose cada día más.

La convivencia es una forma de relacionarse. Para una convivencia efectiva, el amor, perdón, respeto, son necesarios; se debe sobrellevar las costumbres de los demás. Las personas son básicamente animales de grupo y su bienestar es mayor cuando están en un entorno armonioso donde viven en unión, fundada en valores se hace a través del modelado conductual y la observación vicaria (Rice, 2000), que facilita las convenciones de convivencia. En situaciones generales, sociales se ejerce presión, ubicando a los alumnos en una situación que responden a provocaciones o componentes estresantes que aquejan procesos corporales y mentales, (San Martín, 2000).

El valor socio-personal se desde el valor, manifestado por el comportamiento, reflejado por las palabras. Una convivencia percibida, vivida y deformada negativamente, muestra una experiencia de valores. cuando se da ausencia de valores sociales y personales ocurre maltrato, violencia o abuso (De la Fuente, 1999). La clave para tener una buena convivencia está basada en el respeto, el diálogo, la responsabilidad y formación de individuos con capacidad de toma de decisiones.

Según Fuente, Peralta & Sánchez, (2006), las dimensiones de los valores socio-personales en la convivencia se refieren primero son los valores sociales y personales, al respecto Rosenberg (1965) citado en Góngora, (2006), expresa que los valores personales son percepciones de la

conveniencia que representa el criterio para que las personas se juzguen a sí mismas. En ese sentido, lo socio-personal hace referencia al área donde se interacciona, el ambiente de convivencia personal y social. Estos valores han evolucionado mediante el proceso de socialización. Son fundamentales para la autoestima, ya que se comprometen con su propia identidad, lo que crea una relación entre el comportamiento y la autoestima.

Los valores representan las respuestas que las personas y los grupos sociales deben dar en forma de objetivos conscientes los requisitos universales, como la coordinación de las acciones sociales y el correcto funcionamiento, supervivencia de los grupos y las necesidades biológicas de los sujetos. Así, las personas y los grupos transforman sus necesidades y las expresan en términos de valores específicos para adaptarse a una realidad sociocultural específica, (Schwartz y Sagie, 2000). Los seres humanos tienen el potencial de influir en su propio desarrollo, ya que su estado de ánimo, sus características, su historia, su personalidad (por nombrar algunos ejemplos) y todos los que suelen catalogarse como factores internos o específicos entran en juego de cada persona. Las estructuras ambientales interfieren con el desarrollo de cada individuo. Estas estructuras van desde el escenario más cercano, entendido por la interacción entre individuos y padres, hasta el más lejano, que es la cultura a la que pertenecen.

Cabe señalar que la interacción entre el individuo y su sociedad nos lleva a no pensar en la participación social sin la incorporación de colegas y la interacción entre grupos sociales e instituciones estatales. Estos valores solicitados y tan necesarios, pueden ser: proceso de valía y auto exigencia, práctica de protección y respeto, generosidad y bondad, lucha y honradez, aprecio, amistad y amabilidad, actos preventivos de lo injusto, equilibrio y protección, generosidad - altruismo, orden y esfuerzo y reflexión y hospitalidad.

Los valores sociales y personales se desarrollan a través de una secuencia de socialización estos valores son importantes para tener una elevada autoestima la cual se relaciona con la conducta, de esta manera las

personas transforman sus necesidades para adaptarse a una realidad socio cultural. Son importantes porque permiten convivir socialmente con criterios de comportamiento del grupo en el que pertenece, afirmando así una determinada concepción de la humanidad.

Así mismo, permite establecer relaciones positivas entre los estudiantes y los valores de respeto, el amor, perdón, la solidaridad, reconciliación son el sustento y alimento de una buena y clara convivencia. Los valores sociales y personales son importante porque es el alcance que tiene esta dimensión y es importante y significativo para el progreso y desarrollo personal y el proceso de reintegración del estudiante, que lo interrelacione a través de sus valores con la comunidad donde se desenvuelve.

Segundo son los valores autorregulados cuando la persona es promotora activa de sus propios valores, es cognitiva, meta cognitiva, conductual (McCombs y Marzano, 1990). La autorregulación incluye procesos de autoevaluación, auto-instrucción, organización, auto-monitorización y planificación. estos procesos aumentarán: el equilibrio y valor, la auto-conciencia, y el valor disciplinado. El proceso de auto regulación de valores es consecuencia del equilibrio organizacional del individuo. El valor autorregulado es importante porque nos permite pensar en el antes, durante y el después de cada acción que traiga orden y secuencia.

La autorregulación, es un alto nivel de conciencia y responsabilidad, se tienen que contar con cualidades y actitudes perseverantes, constantes, tener horizontes claros y metas concretas.

La tercera dimensión es el éxito, En nuestra cultura, a menudo creemos que la competencia es el camino hacia el éxito y que ambos son una parte indispensable de la felicidad que la vida nos puede brindar. En la publicidad, la literatura, la vida real y en el cine, todavía es muy habitual encontrar modelos e imágenes de personas que todo les va bien, las personas que oprimen los dientes logran dominar a otros en la feroz lucha por la vida, personas que no parecen saber la derrota, o quien no quiera reconocerlo.

El éxito, como valor, se desarrolla con actitudes serias y niveles potenciales de acción. El éxito del estudiante le conlleva a la felicidad que la vida ofrece

y tiene relación con la autonomía, la independencia, determina que la persona se asuma en su totalidad y no depende de otros, por el contrario, da sostén y apoyo a otras personas; esto significa que las metas que se proponen son altas. Así también, es importante, porque ayuda a reconocer las derrotas como parte del aprendizaje. También es importante ya que le permite al individuo lograr lo que se propone y de esta manera alcanzar su felicidad, a su vez le permite esforzarse para ser cada día mejor.

Así también, es importante enmarcar que existe relación de liderazgo docente y valores socio personales de convivencia; el liderazgo es un procedimiento de evocación continuo de reacciones entusiastas de sus partidarios, cambiando comportamientos. La confianza de un líder se evalúa con la respuesta de compañerismo, motivación, asombro, honradez y respeto que caracterizan. El liderazgo está constituido por las dimensiones: estimulación intelectual, predominio idealizado (carisma), consideración individualizada y tolerancia psicológica y motivación inspiracional; en tal sentido desarrolla y potencializa valores en la convivencia (Lewin, 1951, citado en Villalva & Fierro, 2017).

Este liderazgo es un proceso de desarrollo cognitivo, moral y motivacional; logrando un cambio significativo en el grupo. Este proceso disminuye el cultivo de la violencia en las escuelas mediante negociaciones que regulariza la autonomía en coyunturas escolares, conecta al estudiante con la autorregulación. Este concepto de disciplina se vuelve funcional, ya que opera en un nivel de amplia participación estudiantil (Barceló, 2002). Ser líder es muy oportuno para el éxito de todos y para uno (Kouzes & Posner, 1997); en tal sentido, el liderazgo pedagógico tiene atributos que hacen que las personas desarrollen valores sociales y personales para una buena relación y convivencia.

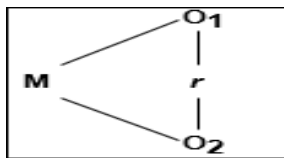
III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño de investigación

Tipo de investigación: es aplicada

Diseño de investigación: Diseño no experimental: transversal descriptivo y correlacional cuyo propósito es caracterizar el nexo dado entre las variables de investigación en un período establecido. En este tipo de diseño se evalúa como una variable incide sobre la otra (Hernández, Fernández y Batista, 2006).

Esquema: Correlacional



Siendo que:

M = Estudiantes de secundaria.

O₁ = Liderazgo docente.

O₂ = Valores sociopersonales de convivencia.

r = Analogía de las variables de estudio.

3.2 Variable y operacionalización de variables

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) son definidos como una cualidad que puede transformarse y cuya variabilidad es sensible a evaluarse o identificarse en tal sentido las variables de investigación de este trabajo son las siguientes:

Variable 01: Liderazgo docente

Variable 02: Valores socio personales

Cuadro 1 de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo docente	Según Noj,(2007) el liderazgo docente, es un desafío diario de desarrollar destrezas para transportar la transformación, influir en otras personas positivamente; y consolida el rol docente en el aula.	Las dimensiones trabajadas son: participativo, dirigente, sustentador y orientado a los logros. Noj (2007)	1. Dimensión participativa 2. Dimensión dirigente 3. Dimensión sustentador 4. Dimensión orientador a los logros	– Ordinal – De intervalo
Valores socio personales de convivencia	Para Fuente, Peralta y Sánchez, (2006) los valores socio personales de convivencia son acciones que los sujetos proporciona a su nexos con otros pares reconociendo las ventajas. Se preside de la conducta que se espera de los escolares.	La variable se estima mediante las dimensiones: de valores sociales y personales, valor autorregulado y éxito	1. Dimensión valores personales y colectivos 2. Dimensión valor autorregulado 3. Dimensión éxito	– Ordinal – De intervalo

Fuente: Elaboración propia

3.3 Población, muestra y muestreo

Unidad Poblacional. para Hernández, Fernández y Batista (2006, p. 238) la unidad poblacional es una serie de elementos que comparten elementos comunes de los que se observa la variable. En este caso la población total de 105 estudiantes de secundaria de la I.E. N° 40083 Franklin Roosevelt, del distrito de Tiabaya y es como sigue:

Cuadro 2 total de Población

Estudiantes secundarios	Total
Cuarto	50
Quinto	55
Total	105

Fuente: archivos de la Institución. Elaboración propia

- **Criterios de inclusión:** los estudiantes con matrícula regular y asistencia regular de cuarto y quinto de secundaria.
- **Criterios de exclusión:** estudiantes que no desean colaborar con la investigación, que no hayan asistido el día de la encuesta y que desconocen o recién se enteran del proceso de investigación.

Muestra. Este estudio se ha tomado al total de la población; constituyendo una muestra censal.

Muestreo. No se aplicó ninguna técnica de muestreo estadística, se seleccionó por intención siendo el total de la población por ser un número significativo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se prosigue dando los alcances de la técnica y el instrumento de investigación. En la variable: liderazgo docente, se utiliza la técnica de la encuesta con el instrumento de “Cuestionario de liderazgo docente”, propuesto por Noj (2007) adaptado por Carpio, (2019). El instrumento tiene como objetivo identificar el liderazgo docente percibido por los estudiantes de educación secundaria, la administración es individual, la duración se da en 20 minutos. Las dimensiones trabajadas son: participativo, dirigente, sustentador y orientador a los logros. El cuestionario es tipo likert y tienen como opciones de respuestas la escala 1 = nunca o casi nunca, 2 = a veces o regularmente, y 3 = siempre o casi siempre, el cual cuenta con 28 ítems.

La confiabilidad del instrumento estuvo establecida mediante el análisis del Alfa de Cronbach, estableciendo un importe de 0,701 (anexos).

Cuadro 3. Estadísticos de fiabilidad de variable liderazgo docente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,701	,725	28

Respecto a la validación se procedió con la opinión de juicios de expertos quienes bajo juicios de evaluativos de: correspondencia entre la dimensión y el indicador, correspondencia del indicador y la pregunta y finalmente

correspondencia entre la pregunta y la opción de respuesta dan conformidad del instrumento “Cuestionario de estilo liderazgo docente”. (Anexos)

Para la variable: Valores socio personales se utiliza la técnica de la encuesta con el instrumento “Cuestionario de Valores socio personales para la convivencia”, propuesto por Fuente, Peralta & Sánchez (2006). El instrumento tiene como objetivo medir los valores socio-personales para la convivencia de los estudiantes, dirigido a estudiantes de educación secundaria, la administración es individual, la duración es de 20 minutos. Las dimensiones trabajadas son la dimensión valores sociales y personales, dimensión valor autorregulado y dimensión éxito. El cuestionario es tipo likerty tienen como opciones de respuestas la escala 1= desacuerdo, 2= regular de acuerdo, y 3= de acuerdo. El cual cuenta con 55 ítems.

La confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente Alpha de Cronbach como calculada por el equilibrio interno del instrumento y elementos que la comprenden, se obtuvo un coeficiente global de Alpha 0.97 como se observa en el cuadro (Peralta & Sánchez, 2006).

Estadísticos de fiabilidad de variable Valores socio personales de convivencia.

Fuente: Peralta & Sánchez (2006).

	Varianza explicada	Coefficiente Alpha
Escala total		$\alpha = .97$
Dimensión 1: Valores Sociales y Personales	43,6%	$\alpha = .93$
Dimensión 2: Valor Autorregulado	11%	$\alpha = .71$
Dimensión 3: Valor del Éxito	7%	$\alpha = .65$

Cuadro 4. Estadísticos de fiabilidad de variable Valores socio personales de convivencia

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,800	,815	55

Respecto a la validación se procedió con la opinión de juicios de expertos quienes bajo juicios de evaluativos de: correspondencia entre la dimensión y el indicador, correspondencia del indicador y la pregunta y finalmente correspondencia entre la pregunta y la opción de respuesta; dan conformidad del instrumento "Cuestionario de estilo liderazgo docente". (Anexos).

3.5 Procedimientos

Para la ejecución del proyecto de investigación, se coordinó con la institución educativa para desarrollar el estudio, luego se validó los instrumentos de investigación con profesionales de grado maestría y experiencia en la temática y variables de estudio, se procesó con el alfa de Cronbach para verificar el grado de confiabilidad, se recogió la información, luego se elaboró la base de datos en el programa Excel y utilizó el programa SPSS para la prueba probabilístico Kolmogorov Smirno y el coeficiente de correlación correspondientes para la comprobación de hipótesis.

Finalmente se elaboró el informe final, se procesó la información para alcanzar el requerimiento de apto del sistema Turnitin y se continuó con el trámite administrativo correspondiente.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los resultados fueron analizados estadísticamente por medio de la estadística descriptiva en donde se diseñaron distribuciones de frecuencias porcentuales con sus figuras de barra y correspondiente análisis interpretativo, por cada dimensión y variable de igual forma se aplicó la estadística inferencial para corroborar la hipótesis por medio del coeficiente del Rho de Spearman utilizando el paquete estadístico SPSS.

3.7 Aspectos éticos

Se mantiene la identidad de los docentes en reserva, se cita de acuerdo a las normas APA y no se vicia los resultados.

IV. RESULTADOS

Resultados de la variable liderazgo docente

TABLA 1

Nivel de la variable liderazgo docente según los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Nivel	f	%
Alto	42	40
Regular	55	52
Bajo	8	8
Total	105	100

Fuente: Base de datos

Interpretación

Los datos anteriores reflejan que el nivel de la variable de liderazgo docente de acuerdo a los encuestados está en un nivel alto de acuerdo al 40% para el 52% están regular nivel y sólo el 8% considera estar bajo.

La mayoría de estudiantes observan que el liderazgo docente se da en un nivel regular, lo que significa que los docentes presentan tanto fortalezas como debilidades en la práctica de habilidades para conducir el cambio, influir en otras personas positivamente y consolidar el rol docente en el aula.

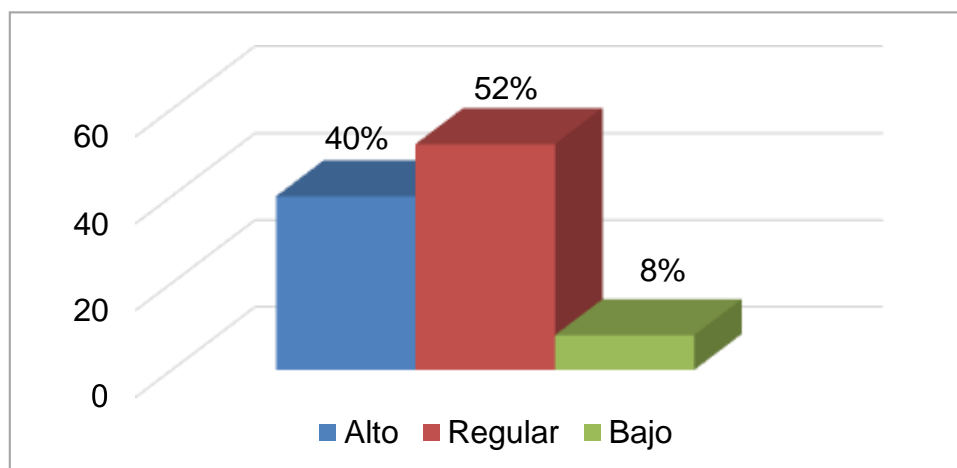


Figura 1. Nivel de las variables de liderazgo docente según los estudiantes de la institución educativa N° 40083

Dimensión: Participativo

TABLA 2

Nivel de la dimensión participativo según los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Nivel	f	%
Alto	39	37
Regular	55	52
Bajo	11	11
Total	105	100

Fuente: Base de datos

Interpretación

Los datos anteriores reflejan que el nivel dimensión participativa docente de acuerdo a los encuestados está en un nivel regular de acuerdo al 52% para el 37% están en un nivel alto y sólo el 11% considera estar bajo.

La mayoría de estudiantes observan que la participación en el liderazgo docente es regular, lo que significa que los docentes presentan a veces una enseñanza interactiva y democrática.

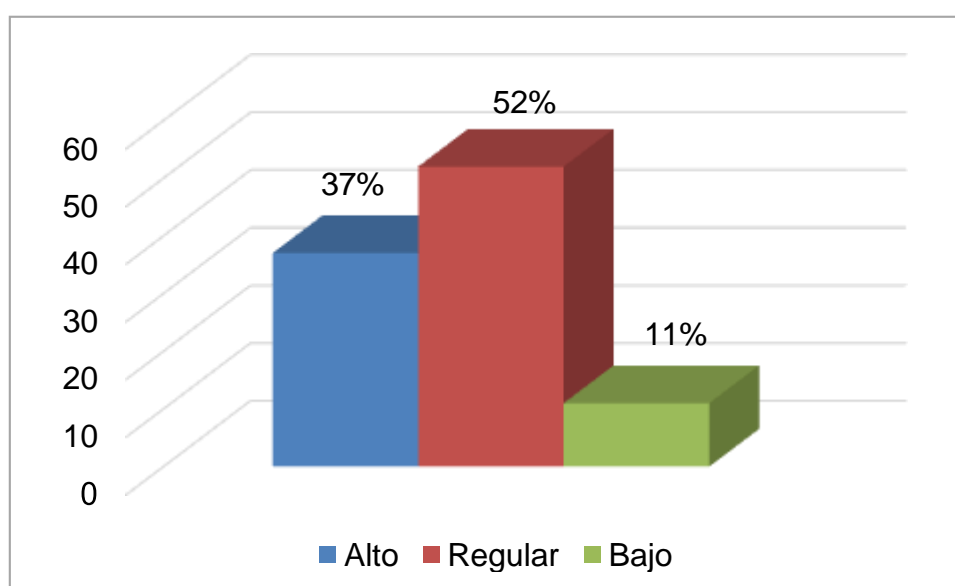


Figura 2. Nivel de la dimensión participativo según los estudiantes de la institución educativa N° 40083

Dimensión: Dirigente

TABLA 3

Nivel de la dimensión dirigente según los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Nivel	f	%
Alto	45	43
Regular	50	47
Bajo	10	10
Total	105	100

Fuente: Base de datos

Interpretación

Los datos anteriores reflejan que el nivel dimensión dirigente de acuerdo a los encuestados está en un nivel regular de acuerdo al 47% para el 43% están en un nivel alto y sólo el 10% considera estar bajo.

La mayoría de estudiantes observan que la dirigencia en el liderazgo docente es regular, lo que significa que los docentes presentan a veces habilidades de promoción permanente, de guía y compromiso en el aula.

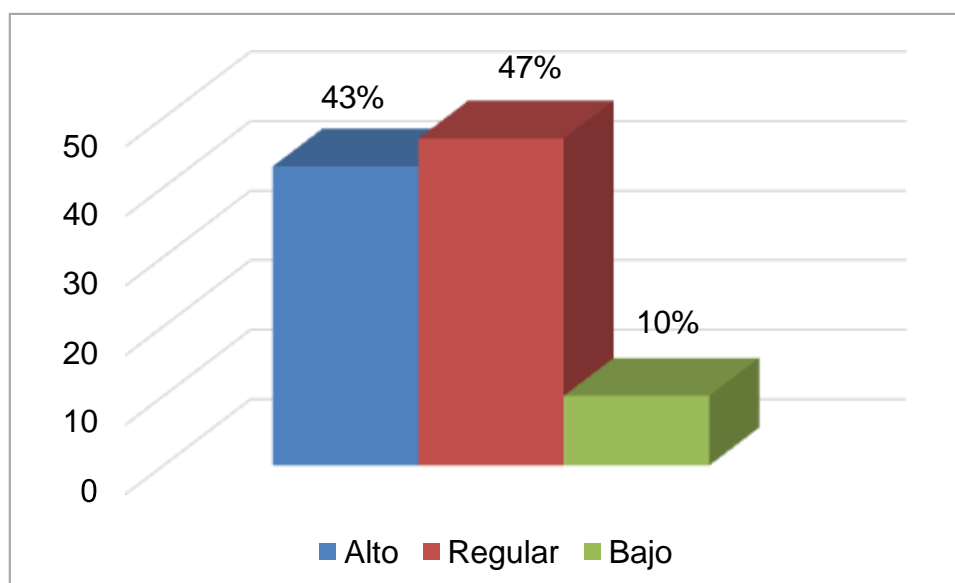


Figura 3. Nivel de la dimensión dirigente según los estudiantes de la institución educativa N° 40083

Dimensión: sustentador

TABLA 4

Nivel de la dimensión sustentador según los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Nivel	f	%
Alto	24	23
Regular	65	62
Bajo	16	15
Total	105	100

Fuente: Base de datos

Interpretación

Los datos anteriores reflejan que el nivel dimensión sustentador de acuerdo a los encuestados está en un nivel regular de acuerdo al 62% para el 23% están en un nivel alto y sólo el 15% considera estar bajo.

La mayoría de estudiantes observan que la sustentación en el liderazgo docente es regular, lo que significa que los docentes presentan a veces actitudes de interés por las necesidades de los estudiantes, como manifestaciones positivas.

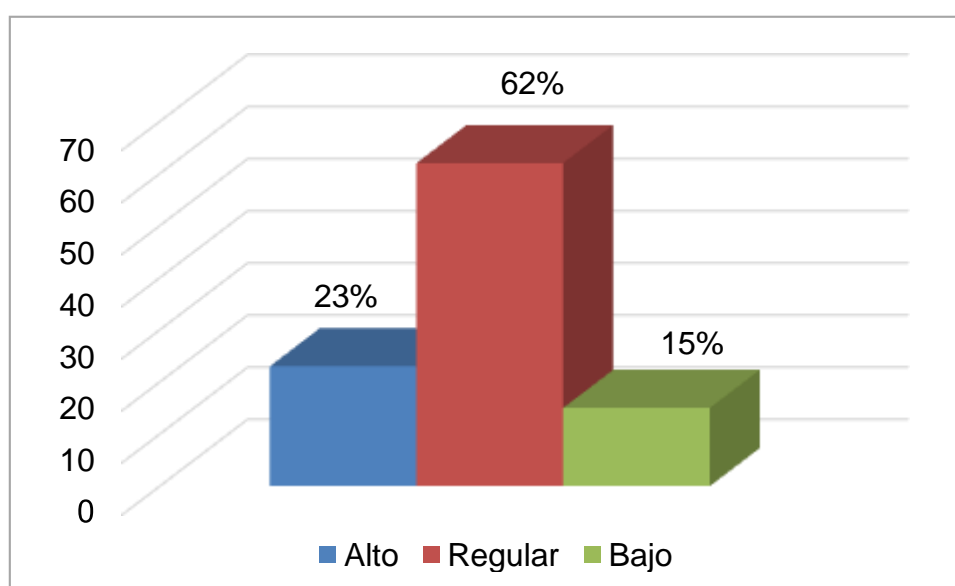


Figura 4. Nivel de la dimensión sustentador según los estudiantes de la institución educativa N° 40083

Dimensión: Orientado a los logros

TABLA 5

Nivel de la dimensión orientado a los logros según los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Nivel	f	%
Alto	32	30
Regular	63	60
Bajo	10	10
Total	105	100

Fuente: Base de datos

Interpretación

Los datos anteriores reflejan que el nivel dimensión orientador de acuerdo a los encuestados está en un nivel regular de acuerdo al 60% para el 30% están en un nivel alto y sólo el 10% considera estar bajo.

La mayoría de estudiantes observan que la orientación a los logros en el liderazgo docente es regular, lo que significa que los docentes presentan limitaciones en establecer metas claras o buscar mejores desempeños con la exigencia y demostraciones de seguridad, confianza y servicio de calidad.

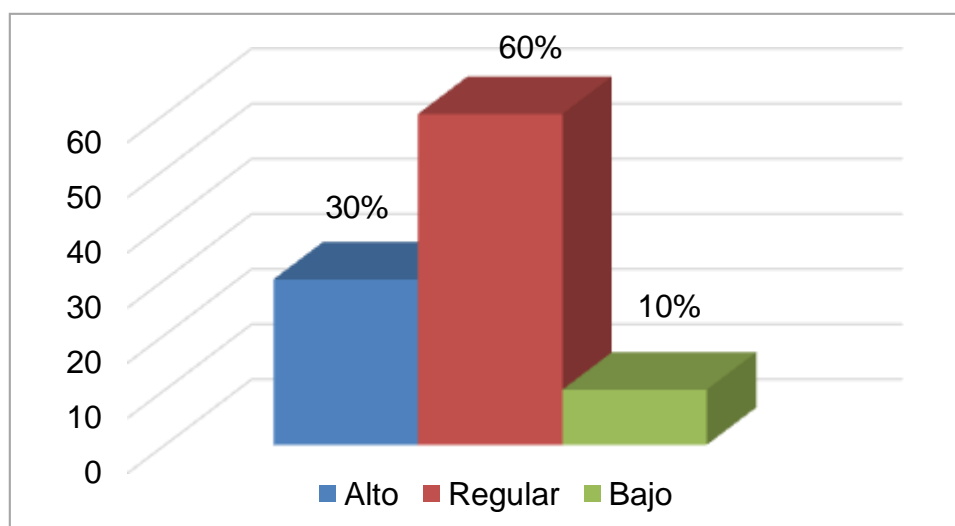


Figura 5. Nivel de la dimensión orientado a los logros según los estudiantes de la institución educativa N° 40083

Descripción comparativa de las dimensiones de la variable liderazgo docente: participativo, dirigente, sustentador y orientado a los logros.

En la siguiente tabla se aprecia la matriz con los niveles alcanzados en las cuatro dimensiones del liderazgo docente.

TABLA 6

Comparación de los puntajes de los niveles de las dimensiones del liderazgo docente de estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

LIDERAZGO DOCENTE									
NIVELES	Participativo		Dirigente		Sustentador		Orientado a los logros		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Alto	39	37	45	43	24	23	32	30	
Regular	55	52	50	47	65	62	63	60	
Bajo	11	11	10	10	16	15	10	10	
TOTAL	105	100	105	100	105	100	105	100	

Fuente: Instrumentos aplicados a los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Interpretación

En la Tabla 6 y Figura 6 se observa que en las dimensiones: participativo, dirigente, sustentador y orientado a los logros, es más frecuente obtener el nivel regular que, con porcentajes de 52%, 47%, 62% y 60% respectivamente. En general, se puede decir que liderazgo docente se encuentra en nivel regular.

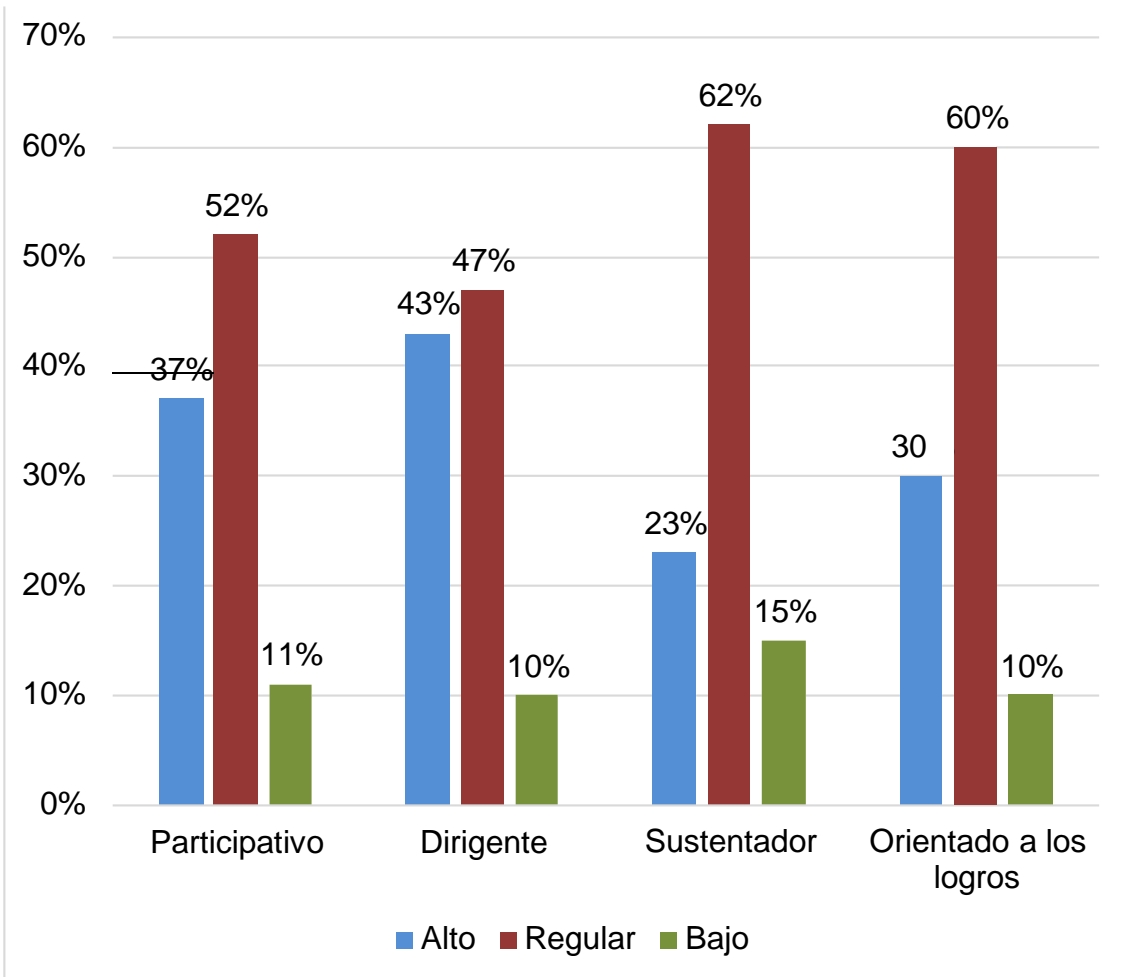


Figura 6. Comparación de los puntajes de los niveles de las dimensiones del liderazgo docente de estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Variable: Valores socio-personales

TABLA 7

Nivel de la variable valores socio-personales de convivencia de los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Nivel	f	%
Alto	0	0
Regular	73	70
Bajo	32	30
Total	105	100

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 7 y figura 7, respecto a nivel de la variable valores socio-personales de convivencia de los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083, se tiene que nadie se encuentra en el nivel alto, 70% se encuentran en el nivel regular lo que quiere decir que se da limitadamente el éxito en la institución además de valor de autorregulación, valores sociales y personales, el 30% se encuentran en el nivel bajo.

Un importante número está en un nivel regular el nivel regular en sus valores sociales -personales de convivencia, lo que implica que solo a veces se observa la autorregulación y la busca del éxito.

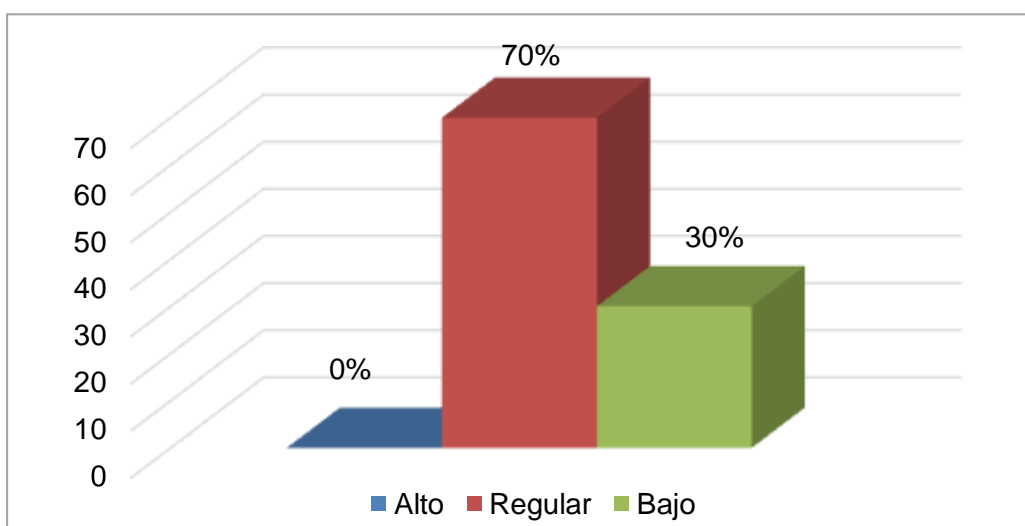


Figura 7. Nivel de la variable valores socio-personales de convivencia de los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Dimensión: Valores sociales y personales

TABLA 8

Nivel de la dimensión valores sociales y personales de los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Nivel	f	%
Alto	1	1
Regular	69	66
Bajo	35	33
Total	105	100

Fuente: Base de datos

Interpretación

Los datos anteriores reflejan que el nivel dimensión valores sociales y personales de acuerdo a los encuestados está en un nivel regular de acuerdo al 66% para el 33% están en un bajo nivel y sólo el 1% considera estar alto.

La mayoría de estudiantes se encuentran en el nivel regular en sus valores sociales y personales de convivencia, lo que implica que solo a veces se observa la auto exigencia y valía, el respeto, protección, bondad, generosidad, honradez, lucha, aprecio, amabilidad, entre otros indicadores de convivencia.

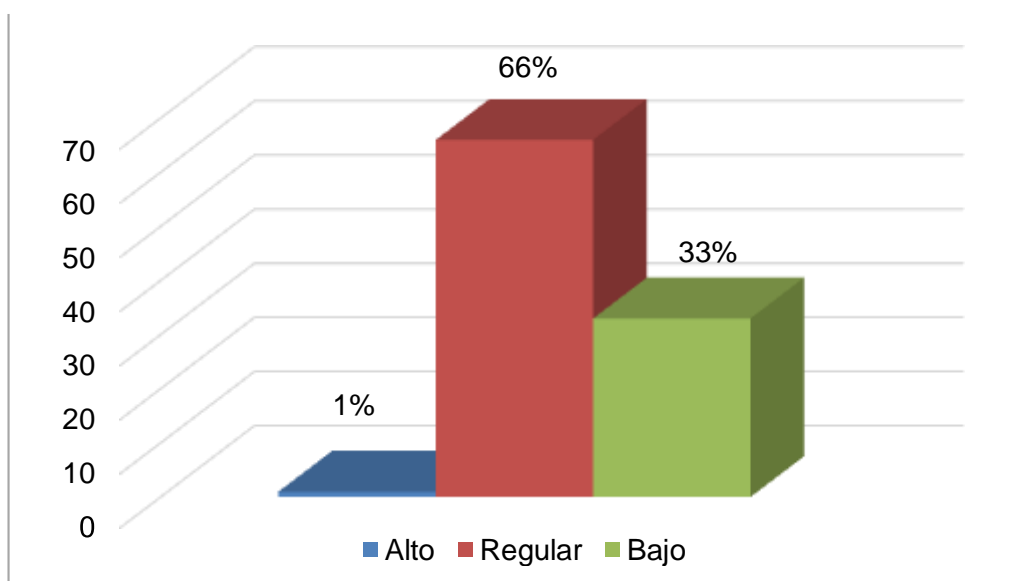


Figura 8. Nivel de la dimensión valores sociales y personales de los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Dimensión: Valor autorregulado

TABLA 9

Nivel de la dimensión valor autorregulado de los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Nivel	f	%
Alto	5	5
Regular	61	58
Bajo	39	37
Total	105	100

Fuente: Base de datos

Interpretación

Los datos anteriores reflejan que el nivel dimensión valor autorregulado de acuerdo a los encuestados está en un nivel regular de acuerdo al 58% para el 37% están en un bajo nivel y sólo el 5% considera estar alto.

La mayoría de estudiantes se encuentran en el nivel regular en sus valores autorregulados de convivencia, lo que implica que solo a veces se observa un limitado valor y equilibrio además del valor disciplinario; indicadores de convivencia.

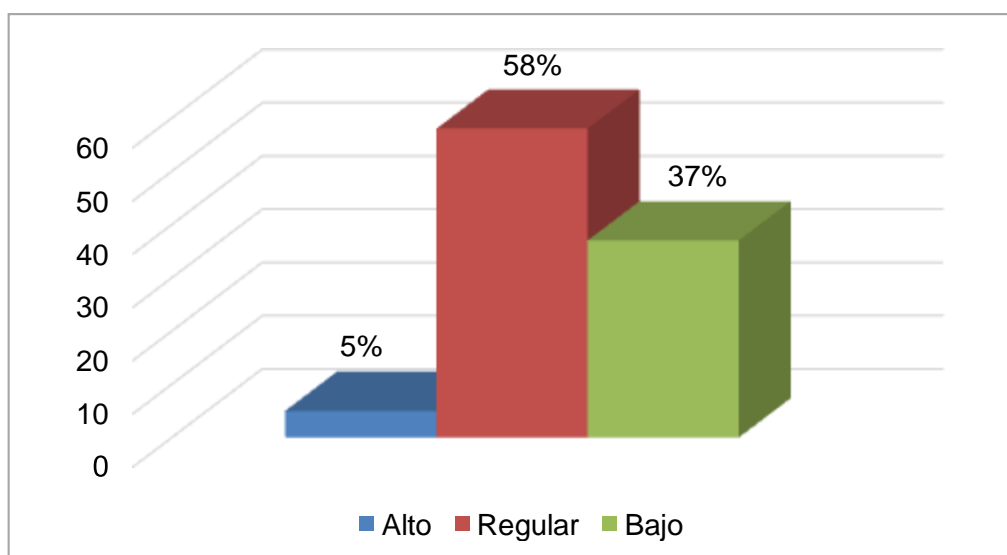


Figura 9. Nivel de la dimensión valor autorregulado de los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Dimensión: Éxito

TABLA 10

Nivel de la dimensión éxito de los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Nivel	f	%
Alto	36	34
Regular	49	47
Bajo	20	19
Total	105	100

Fuente: Base de datos

Interpretación

Los datos anteriores reflejan que el nivel dimensión éxito de acuerdo a los encuestados está en un nivel regular de acuerdo al 47% para el 34% están en un bajo alto y sólo el 19% considera estar bajo.

La mayoría de estudiantes se encuentran en el nivel regular en sus valores de busca del éxito en la convivencia, lo que implica que solo a veces se observa un éxito limitado.

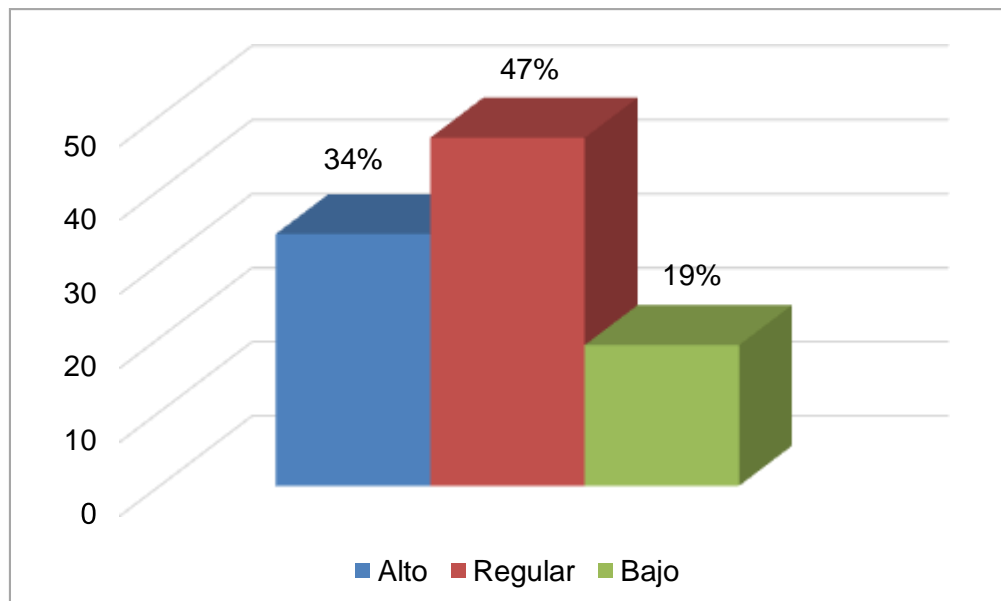


Figura 10. Nivel de la dimensión éxito de los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Descripción comparativa de las dimensiones de la variable valores socio-personales: valores sociales y personales, valor autorregulado y éxito.

En la siguiente tabla se aprecia la matriz con los niveles alcanzados en las tres dimensiones de los valores socio-personales.

TABLA 11

Comparación de los puntajes de los niveles de las dimensiones de valores socio-personales de estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

VALORES SOCIO-PERSONALES						
NIVELES	Valores sociales y personales		Valor autorregulado		Éxito	
	F	%	F	%	F	%
Alto	1	1	5	5	36	34
Regular	69	66	61	58	49	47
Bajo	35	33	39	37	20	19
TOTAL	105	100	105	100	105	100

Fuente: Instrumentos aplicados a los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Interpretación

En la Tabla 11 y Figura 11 con respecto a los valores socio personal, se observa que en las dimensiones valores sociales y personales, valor autorregulado y éxito en el nivel regular con porcentajes de 66%, 58% y 47% respectivamente. En general, se puede decir que los valores socio personales se encuentran en nivel regular.

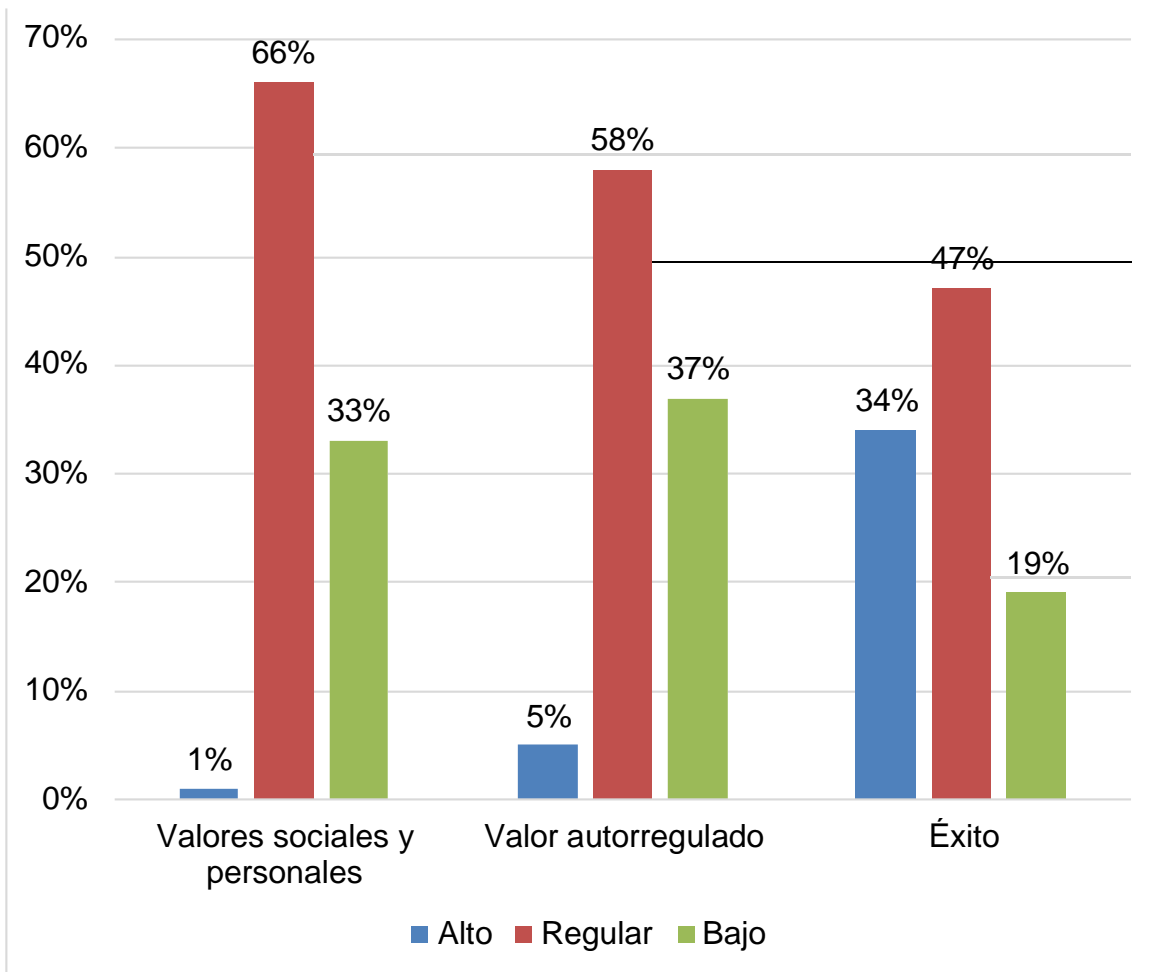


Figura 11. Comparación de los puntajes de los niveles de las dimensiones de valores socio-personales de estudiantes de la Institución Educativa N° 40083

Pruebas de normalidad

Hi: Los puntajes no tienen distribución normal.

Ho: Los puntajes tienen distribución normal.

Si $p > 0.05$ se rechaza Ho

Si $p < 0.05$ no se rechaza Ho

TABLA 12

Prueba de normalidad de variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable: liderazgo docente	,078	105	,118	,981	105	,125
Participación	,127	105	,000	,945	105	,000
Dirigente	,141	105	,000	,915	105	,000
Sustentador	,095	105	,020	,962	105	,004
Orientado a los logros	,135	105	,000	,956	105	,002
Variable valores socio personales de convivencia	,045	105	,200*	,986	105	,355
Dimensión valores sociales y personales	,074	105	,187	,987	105	,398
Dimensión valor autorregulado	,134	105	,000	,969	105	,014
Dimensión éxito	,202	105	,000	,866	105	,000

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

Interpretación

En la tabla 12 respecto a la prueba de normalidad de las variables liderazgo docente y valores socio personal de convivencia y sus dimensiones, se observa en la mayoría de casos el valor de significancia de 0.000 menor al p valor de 0.05 lo que permite aceptar el uso de estadístico Rho de Spearman para el análisis estadístico.

Pruebas de hipótesis

Hi: Existe relación entre las variables de liderazgo docente y los valores socio-personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.

Ho: No existe relación entre las variables de liderazgo docente y los valores socio-personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.

TABLA 13

Correlación entre las variables de liderazgo docente y los valores socio-personales de convivencia

			VARIABLE LIDERAZGO DOCENTE	VARIABLE VALORES SOCIO- PERSONALES DE CONVIVENCIA
Rho de	VARIABLE	Coeficiente de	1,000	,825**
	LIDERAZGO	correlación		
	DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
Spearman	VARIABLE	Coeficiente de	,825**	1,000
	VALORES	correlación		
	SOCIO-	Sig. (bilateral)	,000	.
	PERSONALES	N	105	105

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 13 se observa el valor Rho Spearman obtenido es de 0.825** lo que determina una relación significativa y una correlación positiva fuerte; en cuanto a la significancia el p valor obtenido es menor 0.01 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación afirmando que: Existe relación entre las variables de liderazgo docente y los valores socio-personales de convivencia en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Integrada-Arequipa 2019.

Hipótesis específicas 1

H1: Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valores sociales y personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.

TABLA 14

Correlación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valores sociales y personales

		VARIABLE LIDERAZGO DOCENTE	Dimensión valores sociales y personales
Rho de Spearman	VARIABLE LIDERAZGO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,806**
		N	105
	Dimensión valores sociales y personales	Coefficiente de correlación	,806**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	105

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 14 se observa el valor Rho Spearman obtenido es de 0.806** lo que determina una relación significativa y una correlación positiva fuerte; en cuanto a la significancia el p valor obtenido es menor 0.01 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación afirmando que: Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valores sociales y personales en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Integrada- Arequipa 2019.

Hipótesis específicas 2

H2: Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valor autorregulado de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.

TABLA 15

Correlación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valor autorregulado

		VARIABLE LIDERAZGO DOCENTE	Dimensión valor autorregulado
Rho de Spearman	VARIABLE	Coeficiente de correlación	1,000
	LIDERAZGO	Sig. (bilateral)	,447**
	DOCENTE	N	105
	Dimensión valor autorregulado	Coeficiente de correlación	,447**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	105

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 15 se observa el valor Rho Spearman obtenido es de 0.447** lo que determina una relación significativa y una correlación positiva baja; en cuanto a la significancia el p valor obtenido es menor 0.01 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación afirmando que: Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valor autorregulado en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Integrada- Arequipa 2019.

Hipótesis específicas 3

H3: Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión éxito de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.

TABLA 16

Correlación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión éxito

		VARIABLE LIDERAZGO DOCENTE	Dimensión éxito
Rho de	VARIABLE LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000 ,400**
	DOCENTE	Sig. (bilateral) N	. 105 105
Spearman	Dimensión	Coeficiente de correlación	,400** 1,000
	éxito	Sig. (bilateral) N	,000 105 105

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 16 se observa el valor Rho Spearman obtenido es de 0.400** lo que determina una relación significativa y una correlación positiva baja; en cuanto a la significancia el p valor obtenido es menor 0.01 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación afirmando que: Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión éxito en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Integrada- Arequipa 2019.

V. DISCUSIÓN

Una de las funciones de las instituciones educativas es atender la problemática que emergen en ella, así el liderazgo docente y valores socio personales de convivencia, son variables de estudio significativas en la educación y los resultados permiten reflexionar sobre la importancia de asumir el compromiso de fortalecimiento de liderazgo docente para fortalecer los valores socio personales de los estudiantes que tan necesarios son en su formación no solo académica sino como personas. Dichos resultados muestran que existe relación entre las variables de liderazgo docente y los valores socio-personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019, con el coeficiente Rho Spearman de 0.825** que determina una relación significativa y una correlación positiva fuerte, evidenciada en la tabla 13.

Calla (2010) refiere que el líder docente, es una novedosa filosofía direccional, utilizada para movilizar y gestionar los recursos institucionales del salón de clases. En la tabla 1 muestra que los niveles de liderazgo docente se encuentran en el nivel regular al 52%; e implica que los docentes presentan tanto fortalezas como debilidades en la práctica de habilidades para conducir el cambio, influir en otras personas positivamente; y consolida el rol docente en el aula. En tal sentido, este liderazgo es importante porque tiene que ser capaz de analizar las actitudes individuales de cada estudiante, y en grupo, además debe ser observador, saber escuchar, motivar a los estudiantes y ser empático; al respecto, Noj, (2007) expresa que es un reto cotidiano desarrollar habilidades para conducir el cambio, influir en otras personas positivamente; y consolidar el rol docente en el aula.

En este caso, los valores socio personales de convivencia son también aspectos que deben ser favorecidos por el liderazgo; los resultados, según la tabla 7 muestra el nivel de la variable de valores socio-personales de convivencia de los estudiantes de la institución educativa N° 40083, el que se encuentra al 70% en el nivel regular lo que quiere decir que presenta limitaciones en la dimensión éxito, valor de autorregulación, como valores

sociales y personales. De la Fuente, Peralta y Sánchez, (2006) sustenta la importancia de estos valores, que son acciones que cada individuo concede a su relación con los demás congéneres que le rodean y al beneficio o provecho de su relación y está presidida por conductas adaptadas y acordes con lo que se espera socialmente de los estudiantes escolares y se estima mediante las dimensiones: de valores sociales y personales, valor autorregulado y éxito.

Correa & Cuevas (2017) expresan que los profesores perciben un liderazgo más directivo, menos participativo y persuasivo. En tal sentido se debe fortalecer y promover un liderazgo participativo; al respecto, los resultados de la investigación, según tabla 14, existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valores sociales y personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019, con el coeficiente Rho Spearman de 0.806** que determina una relación significativa y una correlación positiva fuerte.

El estudio afirma que existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valor autorregulado de los estudiantes de secundaria, con el coeficiente Rho Spearman de 0.447** que determina una relación significativa y una correlación positiva baja, evidenciada en la tabla 15; otros estudios demuestran igualmente que el liderazgo se relaciona con otros aspectos, así Acosta (2017) manifiesta que el liderazgo docente se relaciona de manera significativa con la disciplina escolar en los estudiantes relacionado con el valor autorregulado y Cama (2006) demuestra que el estilo de liderazgo docente influye en el nivel de autoestima de los estudiantes.

Como se observa, es importante el liderazgo docente, el cual debe ser fortalecido en las instituciones educativas, ya que se relaciona también con los valores de los estudiantes. Los líderes que motivan al estudio desarrollan afiliados que resuelven y abordan problemas con sus propias expectativas innovadoras y únicas (Gutiérrez, 2003). Es decir, los estudiantes, no son meros seguidores, sino son promovidos es sus potencialidades; como lo expresa el liderazgo democrático llamado también liderazgo interactivo o

participativo busca la cooperación activa de las y de los miembros de la comunidad, promueve decisiones sobre métodos de trabajo y metas, delega autoridad y usa la retroalimentación como una ventaja para liderar. (Lewin, 1951, citado en Villalva & Fierro, 2017).

En tal sentido, el estudio de liderazgo docente y valores socio personales de convivencia, demuestra consistencia y correspondencia de las dos variables, aspectos que son importantes en la organización escolar y su gestión; por tanto, deben ser asumidas con mayor responsabilidad.

Finalmente, se considera que el presente proceso de investigación es de gran utilidad porque llena vacíos de conocimiento que enriquece la percepción de la problemática educativa lo que fortalece la vida profesional y personal. Es por tanto un aporte para futuras investigaciones.

VI. CONCLUSIONES

- PRIMERA** Existe relación entre las variables de liderazgo docente y los valores socio-personales de convivencia de los estudiantes desecundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019, con el coeficiente Rho Spearman de 0.825** que determina una relación significativa y una correlación positiva fuerte, evidenciada en la tabla 13.
- SEGUNDA** Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valores sociales y personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019, con el coeficiente Rho Spearman de 0.806** que determina una relación significativa y una correlación positiva fuerte, evidenciada en la tabla 14.
- TERCERA** Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valor autorregulado de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019, con el coeficiente Rho Spearman de 0.447** que determina una relación significativa y una correlación positiva baja, evidenciada en la tabla 15.
- CUARTA** Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión éxito de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019, con el coeficiente Rho Spearman de 0.400** que determina una relación significativa y una correlación positiva baja, evidenciada en la tabla 16.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se recomienda al director de la Institución Educativa N° 40083 Franklin Roosevelt, tomar las medidas del caso y diseñar e implementar un plan de acción de mejora de liderazgo docente para fortalecer los valores socio personales de convivencia en estudiantes.

SEGUNDA

Se recomienda a los docentes de la Institución Educativa N° 40083 Franklin Roosevelt, asumir un liderazgo docente que permita establecer valores sociales y personales sustentados en los principios y actitudes de participación comprometida.

TERCERA

Se recomienda a los docentes de la Institución Educativa N° 40083 Franklin Roosevelt, promover una enseñanza con mayor liderazgo que permita a los estudiantes asumir actitudes para que fortalezcan sus valores autorregulados en sus prácticas cotidianas con amigos, compañeros y familia.

CUARTA

Se recomienda a los estudiantes de la Institución Educativa N° 40083 Franklin Roosevelt, dialogar con los docentes para solicitar el desarrollo de actividades dirigidas a las metas personales de los estudiantes y generar condiciones de vivenciar la dimensión del éxito.

REFERENCIAS

- Acosta, G. (2017). *El liderazgo docente y disciplina escolar en los estudiantes del quinto grado de primaria de la I.E N° 3077 El Alamo Comas; Lima, 2016.* (Tesis de grado maestro). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8617/Acosta_VGJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barceló S. (2005). *Enfocar la disciplina desde la perspectiva de la educación. De la Universidad de Chile.*, Vol. 15, pp.179-184.
- Bernal, J. (2000) *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional.* En Anuario de Pedagogía. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza. Zaragoza.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2008) *Guía de educación cívica: democracia.* Recuperado de <http://www.bcn.cl/ecivica/democracia/>
- Calderón, L. (2013). *Valores y estilo de vida de adolescentes de 13 y 14 años de edad, estudio realizado en la Unidad Educativa Segundo Espinosa Calle de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, en el año 2012-2013.* (Tesis de grado maestro). Universidad Técnica Particular de Loja – Ecuador. <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6649/1/CALDERON%20MARCILLO%20LUIS%20PATRICIO-TESIS.pdf>
- Calla, G. (2010). *Estilos de liderazgo del docente y su desempeño, según percepción de los alumnos en un instituto superior del Callao.* (Tesis grado maestros). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Cama, E. (2006). *Liderazgo docente y su influencia en el nivel de autoestima de los estudiantes del 4to y 5to grado del nivel secundario de la I.E. 40202 "Charlotte", Arequipa, 2016.* (Tesis de grado maestro). Universidad Nacional de San Agustín. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1117/1/2010_3n%20educativa-%20Callao.pdf
- Castaño, R. (2013). *Un Nuevo Modelo de Liderazgo por Valores* (Tesis Doctoral). Recuperado el 30 de abril de 2015, desde: <http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/20002>

Correa, A. & Cuevas, R., (2017) *Liderazgo docente y percepción de felicidad en estudiantes de educación superior*, en la Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://www.revistas.unam.mx/index.php/vertientes/article/download/64543/56673>

Cuellar, E. (2010). *Estilos de liderazgo docente y convivencia escolar en la institución educativa callao*. (Tesis de grado maestro). Universidad San Ignacio de Loyola.

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1117/1/2010_Cu%C3%A9llar_Estilos%20de%20liderazgo%20docente%20y%20convivencia%20escolar%20en%20la%20instituci%C3%B3n%20educativa-%20Callao.pdf

Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Editorial McGraw – Hill 2 edición.

Chalco, M. y Huallpartupa, Y. (2015). *Influencia del liderazgo pedagógico del docente para la gestión del conocimiento en la institución educativa “césar vallejo”, del nivel secundario en el distrito y provincia de Espinar, Cusco*. Universidad Nacional de San Agustín.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2055/EDSchnime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chavarri, F (2001). *Liderazgo, análisis y experiencias en el entorno español*. Universidad Politécnica de Madrid. España.

Covey, S (1997). *El liderazgo centrado en principios*. Barcelona: Paidós.

Cuadrado, I. (2001). *Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo*. Revista de Psicología Social. Vol.16 (nº2), Pág.131-155. Recuperado el 1 de abril de 2015, desde: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111965>

Damiano, E. (2010) *La competencia ética de maestros*. Rev. Construcciones epistemológicas, pedagógicas y deontológicas (Lecce, Pensa MultiMedia) pp. 151-161.

Davis, K. & Newstrom, W. (1999). *El comportamiento humano en el trabajo*. 3ª Edición McGraw-Hill. México.

- De la fuente, F., Peralta & Sánchez, M. (2006). *Valores socio personales y problemas de convivencia en la educación secundaria*. Revista electrónica de investigación Psicoeducativa, No.9, Vol. 4, No. 2. pp. 171-200.
- Fiedler, F. (1999). *Liderazgo y Administración Efectiva*. (Segunda edición). Ciudad de México: Editorial Trillas.
- Fischman, D. (2000). *El camino del líder*. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/ El comercio.
- Fuente, J., Peralta, F. & Sánchez, M. (2006) *Valores socio personales y problemas de convivencia en la Educación Secundaria*. Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa, Nº 9. Vol 4 (2), 2006. ISSN: 1696-2095 pp. 171- nn.
- Ghiselli, E. (2006). *Enfoques sobre liderazgo*. Revista Educación N°24 del 2006. Madrid.
- Grinberg (1999) *Desafíos y posibilidades para el futuro de la educación*. Universidad Torcuato Di Tella. Primer Coloquio. 1999.
- Góngora, V. C. (2006). *Validación de la escala de autoestima en población general de la Ciudad de Buenos Aires*. Memorias del XIII Jornadas de Investigación - Segundo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, 2, 103-104.
- Gutiérrez, M. (2003) *Liderazgo transformacional en el docente universitario*. Universidad de Panamá. Volumen Nº 1
- Hernández, Baptista, & Fernández (2006). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, Baptista, & Fernández (2010). *Metodología de la investigación*. (Sexta Ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Kouzes, J. & Posner, B. (1997). *El reto del liderazgo*. San Francisco, CA., USA: Jossey-Bass Inc.
- Lombardi, V. (2003). *Ganar no es lo más importante... es lo unico*. México: McGraw-Hill Interamericana. Primera edición.

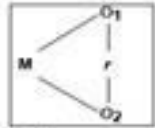
- McCombs, L. & Marzano, J. (1990). *Poner el yo en el aprendizaje autorregulado: el yo como agente*. En integrar voluntad y habilidad. *Psicología educativa*, 25, 51-69.
- Muchinsky, M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la Psicología Organizacional*. México: Thomson
- Noj, M. (2007). *El perfil de liderazgo docente del siglo XXI*. Universidad Galileo. Guatemala.
- Polo, A. (2009). *Olvídate del carisma: las verdaderas claves del liderazgo*
- Robbins P. & Coulter M. (2009). *Administración*. (Sexta Edición). México: Prentice Hall
- Rice, F. (2000). *Adolescencia, desarrollo, relaciones y cultura*. (Novena edición). España: Editorial Prentice Hall.
- Sanmartín, J. (2000). *La violencia y sus claves*. España – Barcelona: Editorial Ariel.
- Silva, L. (1998) *Financiamiento de la Educación en la Escuela Viva. Relato de una Experiencia en el municipio de Porto Velho* (Trabajo de investigación dirigido por brasileño. Ciudad de México.
- Schwartz, S.H., & Sagie, G. (2000). *Valorar el consenso y la importancia: una transnacional*. *Estudiar. Revista de psicología intercultural*, 31, 465-497.
- Villalva, M. & Fierro, I. (2017) *El liderazgo democrático: una aproximación conceptual*. *INNOVA Research Journal*, ISSN 2477 9024 (Abril, 2017). Vol. 2, No. 4 pp. 155 – 162. Recuperado de: <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210/273>
- Vroom, V. & Yetton, P. (1991). *Liderazgo y toma de decisiones*. Universidad de Pittsburgh Pre.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Liderazgo docente y valores socio personales de convivencia en estudiantes de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019

Problema	Objetivos	Sistema de hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las variables de liderazgo docente y valores socio personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre las variables de liderazgo docente y valores socio personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Hi: Existe relación entre las variables de liderazgo docente y los valores socio-personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.</p> <p>Ho: No existe relación entre las variables de liderazgo docente y los valores socio-personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.</p>	<p>V1: LIDERAZGO DOCENTE</p> <p>Dimensiones: Dimensión participativa Dimensión dirigente Dimensión sustentadora Dimensión orientadora a los logros</p> <p>V2: VALORES SOCIOPERSONALES</p> <p>Dimensiones: Dimensión valores sociales y personales Dimensión valor autorregulado Dimensión éxito</p>	<p>Tipo: No experimental. Diseño: Correlacional</p>  <p>Dónde: M = Estudiantes de secundaria. O1 = liderazgo docente O2 = Valores sociopersonales de convivencia r = Relación de las variables de estudio.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p>

<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valores sociales y personales en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Integrada- Arequipa 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valor autorregulado en estudiantes de primaria de una Institución Educativa Integrada- Arequipa 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la variable de liderazgo docente y la dimensión éxito en estudiantes de primaria de una Institución Educativa Integrada- Arequipa 2019?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valores sociales y personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valor autorregulado de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la variable de liderazgo docente y la dimensión éxito de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>H1: Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valores sociales y personales de convivencia de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.</p> <p>H2: Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión valor autorregulado de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.</p> <p>H3: Existe relación entre la variable de liderazgo docente y la dimensión éxito de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 40083 - Arequipa 2019.</p>		
---	---	--	--	--

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO DOCENTE	Según Noj, (2007) el liderazgo docente, es un reto cotidiano de desarrollar habilidades para conducir el cambio, influir en otras personas positivamente; y consolida el rol docente en el aula.	Las dimensiones trabajadas son: participativo, dirigente, sustentador y orientado a los logros. Noj,(2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensión participativo 2. Dimensión dirigente 3. Dimensión sustentador 4. Dimensión orientador a los logros 	<p>Alto</p> <p>Regular</p> <p>Bajo</p>
VALORES SOCIO PERSONALES DE CONVIVENCIA	Según De la Fuente, Peralta & Sánchez, (2006) los valores socio personales de convivencia son acciones que cada individuo concede a su relación con los demás congéneres que le rodean y al beneficio o provecho de su relación y está presidida por conductas adaptadas y acordes con lo que se espera socialmente de los estudiantes escolares.	La variables se estima mediante las dimensiones: de valores sociales y personales, valor autorregulado y éxito (Dela fuente, Peralta & Sánchez, 2006).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensión valores sociales y personales 2. Dimensión valor autorregulado 3. Dimensión éxito 	<p>Alto</p> <p>Regular</p> <p>Bajo</p>

Anexo 3: Matriz del Instrumento

MATRÍZ DE INSTRUMENTO DE LIDERAZGO DOCENTE

Variable	Dimensiones	Sub indicadores	Ítems
Liderazgo docente	Participativo	Interactivo	1. Nos enseña a criticar y analizar nuestro aprendizaje
			2. Estimulan la participación activa de todos los estudiantes en el aula
			3. Son creativos en el aula para involucra a los estudiantes al logro de las competencias
			4. Crean espacios para tomar decisiones respecto al desempeño estudiantil
		Democrático	5. Promueven el liderazgo estudiantil, delegando actividades y tareas sustentados en el respeto a los derechos y deberes
			6. Respetan las diferencias individuales de todos estudiantes
			7. Promueven la equidad y justicia
	Dirigente	Promotor	8. Promueven la investigación para el aprendizaje
			9. Se preocupan por hacernos entender que lo que aprendemos se utiliza en la vida
			10. Demuestran que le gusta enseñar nos hace gustar su área de aprendizaje
		Es guía	11. Demuestra ser un líder, un guía en quien se puede confiar
			12. Son comprometidos con su desempeño en el aula
			13. Son observadores e identifican obstáculos que se presenta en el aula y los resuelve
	Sustentador	Interés por las necesidades	14. Gestionan, formulan y dirigen proyectos y actividades fuera del aula en beneficio de los estudiantes
			15. Se preocupan por el aprendizaje de los estudiantes
			16. Promueven la armonía dentro del salón de clase respetando las diferencias individuales y colectivas
			17. Se interesa y preocupa por desarrollar las potencialidades de cada estudiante
		Positivo	18. Reconocen la dignidad de los estudiantes y de los demás
			19. Demuestran relaciones interpersonales positivas
			20. Coordinan actividades que atiende al mejoramiento del comportamiento de los estudiantes
			21. Nos enseñan a cómo desarrollar nuestro razonamiento y confía en que lo haremos

	Orientado a los logros	Establece metas	22. Los profesores establecen metas desafiantes para ser los mejores estudiantes
			23. Se preocupan por realizar actividades diversas en el aula hasta lograr mejores logros de aprendizaje
			24. Estimulan el desarrollo de habilidades y destrezas de pensamiento como metas de aprendizaje
			25. Fomentan la interactividad responsable en el aula
	Busca mejores desempeños	26. Practican y exigen la puntualidad, responsabilidad y son organizados	
		27. Exigen y demuestran seguridad y confianza en sí mismos	
		28. Son exigentes y brindan un servicio de calidad	

MATRIZ DE INSTRUMENTO DE VALORES SOCIO-PERSONALES DE CONVIVENCIA

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Valores socio-personales	Dimensión valores sociales y personales	Auto exigencia y valía	1. Pienso que las personas que tienen un comportamiento estable son mejor aceptadas por los demás.
			2. Me siento muy feliz cuando consigo lo que me he propuesto.
			3. Considero que ser legal con los demás me hace ser mejor persona.
			4. Me siento muy orgulloso de mí, cuando consigo mis metas porque me esfuerzo.
			5. Tengo muy claro que es bueno ser agradecido por los favores que te hacen.
			6. Me produce satisfacción cuando observo que acierto en las cosas que hago.
			7. Creo que ser educado es una buena cualidad en las personas.
			8. Me siento valioso cuando me piden ayuda los demás.
		Respeto y protección	9. Me siento bien cuando las cosas se arreglan con palabras y no por la fuerza.
			10. Me siento agraciado cuando me valoran positivamente otras personas
			11. Me entristezco cuando observo que hacen sufrir o padecer daño a otros.
			12. Me altera negativamente mi estado de ánimo observar que no respetan a alguien.
			13. Me molesta que se metan con otros que sean inferiores
		Bondad y generosidad	14. Me siento satisfecho cuando tengo que dar cosas personales a los demás
			15. Soy una persona que me gusta compartir con mis compañeros
			16. Reconozco que me gusta compartir también cosas personales a mis amigos
		Honradez y lucha	17. Frecuentemente actúo de forma legal con los demás.
			18. Soy una persona que lucha contra las injusticias
			19. Soy una persona que procura respetar a los que son más débiles que yo
			20. Tengo la costumbre de dedicarle el tiempo y el esfuerzo para cumplir mis metas sin perjudicar a nadie.
		Amistad, aprecio y amabilidad	21. Si me veo en apuros, sé que tengo alguien en quien confiar
			22. Me siento a gusto porque tengo amigos en quienes confiar
			23. Considero que tengo bastantes amigos
			24. Acostumbro a expresar el valor y admiración que siento por otros
			25. Soy amable con los demás
		Prevención de injusticias	26. Comprendo que antes de hacer cosas arriesgadas debo pensar en las consecuencias que me pueden pasar.
			27. Pienso que está mal hacer sufrir o causar daño a los demás.

			28. Estoy convencido que cuando actúo con justicia evito problemas
			29. Tengo el hábito de pensar las consecuencias de lo que voy a hacer antes de hacerlo.
		Protección y equilibrio	30. Pienso que los más débiles o distintos por algo (sexo, raza, procedencia, etc.) deben ser apoyados e incluidos.
			31. Sé auto-regular o gobernar mi propia conducta demostrando equilibrio emocional.
		Altruismo	32. Pienso que soy una persona bien valorada.
			33. Soy una persona a la que reconocen como generoso/a.
			34. Considero que soy una persona que presta ayuda a los compañeros
			35. Me agrada ayudar a los demás sin esperar nada a cambio
		Esfuerzo y orden	36. Considero que para mí tiene mucha importancia aprender cosas en mi colegio
			37. Me siento más seguro de mí mismo cuando pienso en las consecuencias de hacer algo arriesgado
			38. Pienso que si todos somos ordenados actuaremos mejor en la vida.
			39. Soy una persona que tiene voluntad en hacer bien las cosas.
			40. Estoy seguro que esforzándome puedo conseguir lo que yo quiera
			41. Tengo mucho interés por aprender los contenidos de las áreas.
			42. Procuo colaborar para que mi aula esté en orden.
		Hospitalidad y reflexión	43. Pienso que cuando vienen personas de fuera debemos darles buena acogida
			44. A compañeros de otros grados siempre procuro atenderlos bien.
			45. Me siento satisfecho cuando trato bien a todos los compañeros de mi colegio
			46. Disfruto aprendiendo los contenidos de la tutoría.
			47. Reconozco que las normas y órdenes que nos dan los profesores y los adultos son para nuestro bien.
	48. Sé que debo observar mi propia conducta y reflexionar sobre ella para mi bien		
Dimensión valor autorregulado	Valor y equilibrio	49. Me emociona ver que los demás me admiran porque hago cosas atrevidas.	
		50. Pienso que podría hacer cosas buenas por los demás que la mayoría de las personas no se atreven.	
		51. Me agradan las personas que siempre sé cómo se van a comportar	
	Valor disciplinado	52. No me enfada cumplir las normas establecidas por el colegio	
		53. Soy una persona que respeta las buenas costumbres y no soy atrevido/a	
Dimensión éxito	Éxito	54. Pienso que las personas que tienen éxito en la vida es por su dedicación	
		55. Para mí es muy importante obtener éxito.	

Anexo 4: Instrumentos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DOCENTE

(Noj, 2007, adaptado por Carpio 2019)

INDICACIONES Este cuestionario es anónimo. Por favor, responde con sinceridad. Lea detenidamente cada ítem y cada opción de respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un sólo recuadro que, según su percepción, mejor refleje o describa la actuación del profesor de su institución educativa.

La escala de calificación es la siguiente:

1 = Nunca o casi nunca

2 = A veces o regularmente

3 = Siempre o casi siempre

Ítems	1	2	3
1. Nos enseña a criticar y analizar nuestro aprendizaje	1	2	3
2. Estimulan la participación activa de todos los estudiantes en el aula	1	2	3
3. Son creativos en el aula para involucra a los estudiantes al logro de las competencias	1	2	3
4. Crean espacios para tomar decisiones respecto al desempeño estudiantil	1	2	3
5. Promueven el liderazgo estudiantil, delegando actividades y tareas sustentados en el respeto a los derechos y deberes	1	2	3
6. Respetan las diferencias individuales de todos estudiantes	1	2	3
7. Promueven la equidad y justicia	1	2	3
8. Promueven la investigación para el aprendizaje	1	2	3
9. Se preocupan por hacernos entender que lo que aprendemos se utiliza en la vida	1	2	3
10. Demuestran que le gusta enseñar nos hace gustar su área de aprendizaje	1	2	3
11. Demuestra ser un líder, un guía en quien se puede confiar	1	2	3
12. Son comprometidos con su desempeño en el aula	1	2	3
13. Son observadores e identifican obstáculos que se presenta en el aula y los resuelve	1	2	3
14. Gestionan, formulan y dirigen proyectos y actividades fuera del aula en beneficio de los estudiantes	1	2	3
15. Se preocupan por el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3
16. Promueven la armonía dentro del salón de clase respetando las diferencias individuales y colectivas	1	2	3
17. Se interesa y preocupa por desarrollar las potencialidades de cada estudiante	1	2	3
18. Reconocen la dignidad de los estudiantes y de los demás	1	2	3
19. Demuestran relaciones interpersonales positivas	1	2	3
20. Coordinar actividades que atiende al mejoramiento del comportamiento de los estudiantes	1	2	3
21. Nos enseñan a cómo desarrollar nuestro razonamiento y confía en que lo haremos	1	2	3
22. Los profesores establecen metas desafiantes para ser los mejores estudiantes	1	2	3
23. Se preocupan por realizar actividades diversas en el aula hasta lograr mejores logros de aprendizaje	1	2	3

24. Estimulan el desarrollo de habilidades y destrezas de pensamiento como metas de aprendizaje	1	2	3
25. Fomentan la interactividad responsable en el aula	1	2	3
26. Practican y exigen la puntualidad, responsabilidad y son organizados	1	2	3
27. Exigen y demuestran seguridad y confianza en si mismos	1	2	3
28. Son exigentes y brindan un servicio de calidad	1	2	3

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS VALORES SOCIOPERSONALES PARA LA CONVIVENCIA

(De la Fuente, Peralta y Sánchez, 2006)

A continuación, encontrarás distintas afirmaciones, por favor indica, tachando con un aspa (X), en qué medida estás de acuerdo con ellas, sabiendo que:

1= Desacuerdo

2= Regular de acuerdo

3= De acuerdo

items	1	2	3
1. Pienso que las personas que tienen un comportamiento estable son mejor aceptadas por los demás.	1	2	3
2. Me siento muy feliz cuando consigo lo que me he propuesto.	1	2	3
3. Considero que ser legal con los demás me hace ser mejor persona.	1	2	3
4. Me siento muy orgulloso de mí, cuando consigo mis metas porque me esfuerzo.	1	2	3
5. Tengo muy claro que es bueno ser agradecido por los favores que te hacen.	1	2	3
6. Me produce satisfacción cuando observo que acierto en las cosas que hago.	1	2	3
7. Creo que ser educado es una buena cualidad en las personas.	1	2	3
8. Me siento valioso cuando me piden ayuda los demás.	1	2	3
9. Me siento bien cuando las cosas se arreglan con palabras y no por la fuerza.	1	2	3
10. Me siento agraciado cuando me valoran positivamente otras personas	1	2	3
11. Me entristezco cuando observo que hacen sufrir o padecer daño a otros.	1	2	3
12. Me altera negativamente mi estado de ánimo observar que no respetan a alguien.	1	2	3
13. Me molesta que se metan con otros que sean inferiores	1	2	3
14. Me siento satisfecho cuando tengo que dar cosas personales a los demás	1	2	3
15. Soy una persona que me gusta compartir con mis compañeros	1	2	3
16. Reconozco que me gusta compartir también cosas personales a mis amigos	1	2	3
17. Frecuentemente actúo de forma legal con los demás.	1	2	3
18. Soy una persona que lucha contra las injusticias	1	2	3
19. Soy una persona que procura respetar a los que son más débiles que yo	1	2	3
20. Tengo la costumbre de dedicarle el tiempo y el esfuerzo para cumplir mis metas sin perjudicar a nadie.	1	2	3
21. Si me veo en apuros, sé que tengo alguien en quien confiar	1	2	3
22. Me siento a gusto porque tengo amigos en quienes confiar	1	2	3
23. Considero que tengo bastantes amigos	1	2	3
24. Acostumbro a expresar el valor y admiración que siento por otros	1	2	3

25. Soy amable con los demás	1	2	3
26. Comprendo que antes de hacer cosas arriesgadas debo pensar en las consecuencias que me pueden pasar.	1	2	3
27. Pienso que está mal hacer sufrir o causar daño a los demás.	1	2	3
28. Estoy convencido que cuando actúo con justicia evito problemas	1	2	3
29. Tengo el hábito de pensar las consecuencias de lo que voy a hacer antes de hacerlo.	1	2	3
30. Pienso que los más débiles o distintos por algo (sexo, raza, procedencia, etc.) deben ser apoyados e incluidos.	1	2	3
31. Sé auto-regular o gobernar mi propia conducta demostrando equilibrio emocional.	1	2	3
32. Pienso que soy una persona bien valorada.	1	2	3
33. Soy una persona a la que reconocen como generoso/a.	1	2	3
34. Considero que soy una persona que presta ayuda a los compañeros	1	2	3
35. Me agrada ayudar a los demás sin esperar nada a cambio	1	2	3
36. Considero que para mí tiene mucha importancia aprender cosas en mi colegio	1	2	3
37. Me siento más seguro de mí mismo cuando pienso en las consecuencias de hacer algo arriesgado	1	2	3
38. Pienso que si todos somos ordenados actuaremos mejor en la vida.	1	2	3
39. Soy una persona que tiene voluntad en hacer bien las cosas.	1	2	3
40. Estoy seguro que esforzándome puedo conseguir lo que yo quiera	1	2	3
41. Tengo mucho interés por aprender los contenidos de las áreas.	1	2	3
42. Procuro colaborar para que mi aula esté en orden.	1	2	3
43. Pienso que cuando vienen personas de fuera debemos darles buena acogida	1	2	3
44. A compañeros de otros grados siempre procuro atenderlos bien.	1	2	3
45. Me siento satisfecho cuando trato bien a todos los compañeros de mi colegio	1	2	3
46. Disfruto aprendiendo los contenidos de la tutoría.	1	2	3
47. Reconozco que las normas y órdenes que nos dan los profesores y los adultos son para nuestro bien.	1	2	3
48. Sé que debo observar mi propia conducta y reflexionar sobre ella para mi bien	1	2	3
49. Me emociona ver que los demás me admiran porque hago cosas atrevidas.	1	2	3
50. Pienso que podría hacer cosas buenas por los demás que la mayoría de las personas no se atreven.	1	2	3
51. Me agradan las personas que siempre sé cómo se van a comportar	1	2	3
52. No me enfada cumplir las normas establecidas por el colegio	1	2	3
53. Soy una persona que respeta las buenas costumbres y no soy atrevido/a	1	2	3
54. Pienso que las personas que tienen éxito en la vida es por su dedicación	1	2	3
55. Para mí es muy importante obtener éxito.	1	2	3

Anexo 5: ficha técnica de los instrumentos

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento:

“Cuestionario liderazgo docente” Autor: Noj. (2007)

Adaptado: Carpio (2019)

Objetivo: Identificar el liderazgo docente desarrollado en el aula.

Dirigido a: Estudiantes de educación secundaria

Administración

Individual

Duración

20 minutos

Técnica e instrumento

Encuesta - Cuestionario tipo likert

Puntuación y escala ordinal de calificación

- 1 = Nunca o casi nunca
- 2 = A veces o regularmente
- 3 = Siempre o casi siempre

Dimensiones

Estas dimensiones corresponden al Modelo ruta-meta de liderazgo

- Dimensión participativo
- Dimensión dirigente
- Dimensión sustentador
- Dimensión orientador a los logros

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento:

“Cuestionario para la evaluación de los valores socio-personales para la
Convivencia”

Autor: De la Fuente, Peralta & Sánchez, (2008)

Objetivo: Medir los valores socio-personales para la convivencia de los
estudiantes.

Dirigido a: Estudiantes de educación secundaria

Administración

Individual

Duración

20 minutos

Técnica e instrumento

Encuesta - Cuestionario tipo likert

Puntuación y escala ordinal de calificación

- 1= Desacuerdo
- 2= Regular de acuerdo
- 3= De acuerdo

Dimensiones

- Dimensión valores sociales y personales
- Dimensión valor autorregulado
- Dimensión éxito

Anexo 6: Baremos

VARIABLE: LIDERAZGO DOCENTE

D1	Dimensión participativo	Alto	19	21
		Regular	14	18
		Bajo	7	13
D2	Dimensión dirigente	Alto	19	21
		Regular	14	18
		Bajo	7	13
D3	Dimensión sustentador	Alto	19	21
		Regular	14	18
		Bajo	7	13
D4	Dimensión orientador a los logros	Alto	19	21
		Regular	14	18
		Bajo	7	13
LIDERAZGO DOCENTE		Alto	71	84
		Regular	56	70
		Bajo	28	55

VARIABLE: VALORES SOCIO-PERSONALES PARA LA CONVIVENCIA

D1	Dimensión valores sociales y personales	Alto	121	-	144
		Regular	96	-	120
		Bajo	48	-	95
D2	Dimensión valor autorregulado	Alto	14	-	15
		Regular	10	-	13
		Bajo	5	-	9
D3	Dimensión éxito	Alto	6	-	6
		Regular	4	-	5
		Bajo	2	-	3
VALORES SOCIO-PERSONALES PARA LA CONVIVENCIA		Alto	139	-	165
		Regular	110	-	138
		Bajo	55	-	109

Anexo 5: Validación de instrumentos alfa de Cronbach

LIDERAZGO DOCENTE

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,701	,725	28

INTERPRETACIÓN

Una vez sometido el presente cuestionario a análisis del alfa de Cronbach nos da el siguiente resultado

CRITERIOS DE CONFIABILIDAD DE VALORES

- No es confiable si sale -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad de 0.5 a 0.75
- **Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89**
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

El instrumento de la escala confiabilidad de satisfacción se aprecia que si existe una alta confiabilidad, es decir que este instrumento si funciona y medirá bien los niveles de la calidad de vida y su posterior tabulación darán resultados más que esperados ya que su índice de confiabilidad es de 0,701

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	97,3000	94,011	,029	.	,707
VAR00002	97,1000	98,322	-,261	.	,700
VAR00003	97,2000	98,178	-,321	.	,792
VAR00004	97,0000	93,556	,054	.	,788
VAR00005	96,8000	95,733	-,079	.	,782
VAR00006	96,9000	89,433	,601	.	,800
VAR00007	97,0000	89,111	,593	.	,809
VAR00008	97,1000	89,211	,569	.	,787
VAR00009	96,9000	94,322	,064	.	,700
VAR00010	97,0000	89,111	,593	.	,792
VAR00011	97,8000	93,511	,102	.	,788
VAR00012	97,1000	97,433	-,199	.	,700
VAR00013	97,1000	98,100	-,309	.	,809
VAR00014	96,9000	94,322	,064	.	,709
VAR00015	96,7000	94,456	,098	.	,787
VAR00016	96,8000	89,289	,714	.	,787
VAR00017	97,2000	86,178	,654	.	,792
VAR00018	97,1000	89,211	,569	.	,788
VAR00019	96,9000	94,322	,064	.	,782
VAR00020	97,0000	89,111	,593	.	,809
VAR00021	97,8000	93,511	,102	.	,809
VAR00022	98,1000	94,989	-,024	.	,787
VAR00023	97,0000	92,222	,269	.	,787
VAR00024	97,2000	91,733	,319	.	,792
VAR00025	97,1000	94,767	,011	.	,788
VAR00026	97,2000	85,511	,573	.	,782
VAR00027	96,9000	84,322	,837	.	,709
VAR00028	97,1000	87,878	,411	.	,709

VALORES SOCIO-PERSONALES LA CONVIVENCIA

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,800	,815	55

INTERPRETACIÓN

Una vez sometido el presente cuestionario a análisis del alfa de Cronbach nos da el siguiente resultado

CRITERIOS DE CONFIABILIDAD DE VALORES

- No es confiable si sale -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad de 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

El instrumento de la escala confiabilidad de satisfacción se aprecia que si existe una alta confiabilidad, es decir que este instrumento si funciona y medirá bien los niveles su posterior tabulación dará resultados más que esperados ya que su índice de confiabilidad es de 0,800.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	129,0000	98,444	-,027	.	,807
VAR00002	129,3000	99,344	-,081	.	,806
VAR00003	129,2000	97,956	,048	.	,801
VAR00005	129,0000	90,667	,567	.	,786
VAR00006	129,0000	91,778	,674	.	,787
VAR00007	129,0000	91,778	,674	.	,787
VAR00008	129,0000	94,000	,444	.	,792
VAR00009	129,1000	91,433	,501	.	,788
VAR00010	129,1000	89,211	,674	.	,782
VAR00011	129,5000	99,167	-,070	.	,809
VAR00012	129,1000	101,433	-,283	.	,809
VAR00013	129,1000	100,100	-,158	.	,806
VAR00014	128,8000	96,844	,204	.	,798
VAR00015	128,9000	93,656	,516	.	,791
VAR00016	128,9000	93,878	,491	.	,791
VAR00017	129,0000	92,444	,604	.	,788
VAR00018	129,0000	94,000	,444	.	,792
VAR00019	129,3000	97,567	,029	.	,805
VAR00020	129,1000	89,211	,674	.	,782
VAR00021	129,5000	99,167	-,070	.	,809
VAR00022	130,0000	99,556	-,108	.	,805
VAR00023	128,8000	98,622	-,011	.	,802
VAR00024	129,1000	99,656	-,116	.	,805
VAR00025	129,1000	103,433	-,466	.	,813
VAR00026	128,9000	101,878	-,266	.	,811
VAR00027	128,8000	94,844	,449	.	,793
VAR00028	128,9000	93,656	,516	.	,791
VAR00029	129,0000	92,222	,627	.	,788
VAR00030	128,8000	97,067	,177	.	,798
VAR00031	128,9000	93,656	,516	.	,791
VAR00032	130,0000	99,556	-,108	.	,805
VAR00033	128,8000	98,622	-,011	.	,802
VAR00034	129,1000	99,656	-,116	.	,805
VAR00035	129,1000	103,433	-,466	.	,813
VAR00036	128,9000	101,878	-,266	.	,811
VAR00037	128,8000	94,844	,449	.	,793
VAR00038	128,9000	93,656	,516	.	,791
VAR00039	129,0000	92,222	,627	.	,788
VAR00040	128,8000	97,067	,177	.	,798
VAR00041	128,9000	93,656	,516	.	,791
VAR00042	130,0000	99,556	-,108	.	,805
VAR00043	129,4000	97,378	,013	.	,808
VAR00044	129,3000	98,456	-,015	.	,804
VAR00045	129,5000	99,167	-,088	.	,802
VAR00046	128,9000	92,100	,688	.	,787
VAR00047	129,7000	86,011	,735	.	,777
VAR00048	129,5000	86,056	,732	.	,777
VAR00049	129,5000	86,056	,732	.	,777
VAR00050	129,3000	91,122	,554	.	,787
VAR00051	129,6000	86,044	,673	.	,778
VAR00052	129,5000	87,167	,659	.	,780
VAR00053	129,5000	98,722	-,051	.	,810
VAR00054	129,2000	97,067	,135	.	,799
VAR00055	129,4000	98,044	,059	.	,800

BASE DE DATOS VALORES SOCIO-PERSONALES

pr e1	pr e2	pr e3	pr e4	pr e5	pr e6	pr e7	pr e8	pr e9	pr e10	pr e11	pr e12	pr e13	pr e14	pr e15	pr e16	pr e17	pr e18	pr e19	pr e20	pr e21	pr e22	pr e23	pr e24	pr e25	pr e26	pr e27	pr e28	pr e29	pr e30	pr e31	pr e32	pr e33	pr e34	pr e35	pr e36	pr e37	pr e38	pr e39	pr e40	pr e41	pr e42	pr e43	pr e44	pr e45	pr e46	pr e47	pr e48	pr e49	pr e50	pr e51	pr e52	pr e53	pr e54	pr e55				
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3			
3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3		
3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2		
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3		
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3			
2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2			
2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para la evaluación de los valores socio-personales para la Convivencia”

OBJETIVO: Medir los valores socio-personales para la convivencia de los estudiantes.

DIRIGIDO A: Estudiantes de educación secundaria

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pérez Postigo, Gabriela Sergio.....

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister.....

VALORACIÓN:

DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
			✓

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para la evaluación de los valores socio-personales para la Convivencia”

OBJETIVO: Medir los valores socio-personales para la convivencia de los estudiantes.

DIRIGIDO A: Estudiantes de educación secundaria

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Margara Durán Jesús Martín*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister*

VALORACIÓN:

DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
			✓


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para la evaluación de los valores socio-personales para la Convivencia”

OBJETIVO: Medir los valores socio-personales para la convivencia de los estudiantes.

DIRIGIDO A: Estudiantes de educación secundaria

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Zea Urriola, María Mercedes

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
			✓



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de liderazgo docente”

OBJETIVO: Identificar el liderazgo docente.

DIRIGIDO A: Estudiantes de educación secundaria

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Pérez Postigo Leber Sergio*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister*

VALORACIÓN:

DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
			✓



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de liderazgo docente”

OBJETIVO: Identificar el liderazgo docente.

DIRIGIDO A: Estudiantes de educación secundaria

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Zea Urriola, María Mercedes

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
			✓



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de liderazgo docente”

OBJETIVO: Identificar el liderazgo docente.

DIRIGIDO A: Estudiantes de educación secundaria

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mengoa Durán Jesús Martín

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
			✓


FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 9: BASE DE DATOS

LIDERAZGO DOCENTE																											
Participativo							dirigente							Sustentador							Orientado a los logros						
interactivo				democrático			promotor			es guía				Interés por las necesidades				Positivo			Establece metas				Busca mejores desempeños		
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28
1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
2	3	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3
3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
4	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2
5	3	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
7	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
8	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
10	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	1	2	3	1	3	3	3
11	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
12	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	3
13	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2
14	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
15	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
16	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3
17	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	1	3	3	1	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
20	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	1
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3
22	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	1	2	3	1	1	3	3	2	2	3
23	3	3	2	2	1	1	3	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2

24	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	
25	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
26	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	1	3	3	2	2	3	2	1	3	1	2	
29	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
30	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	
31	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
32	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	
33	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	
34	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3	1	2	3	2	3	3	1	3	
37	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	
38	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	
39	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
40	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
41	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	
42	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
43	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
44	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
45	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	3	1	1	2	3	3	
46	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3
47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
48	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
49	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	
51	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
53	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3

54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3
55	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3
56	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
57	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2
58	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
61	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
62	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3
63	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
64	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	1	3	2	2	2	1	1	3
65	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
66	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
67	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
68	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	1
69	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
70	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
71	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3
72	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3
73	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3
74	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3
75	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
76	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2
77	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3
78	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
79	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	1	2	3	2	2	2
80	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
81	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3
82	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
83	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3

**ANEXO 10: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN FUE ACREDITA
LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**



AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD.

Arequipa, 15 de abril del 2019.

Señor

Director de la I.E. 40083 Franklin Roosevelt

Presente.-

Asunto: Solicito autorización para aplicar encuestas.

De mi mayor consideración:

La que suscribe Prof. Martha Evangelina Carpio Taco, quien solicita la autorización para poder aplicar una encuesta a las estudiantes de 4to. Y 5to. de secundaria, por estar realizando un trabajo de investigación en estudiantes de Instituciones Estatales. Dicha encuesta pido a Ud. Sea aplicada el día 15 de abril del 2019 a dos secciones de 4to. y 5to. de secundaria.

Agradeciéndole su atención a la presente, me despido de Ud. deseándole éxitos en su gestión.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Martha Carpio T.", written over a horizontal dotted line.

Prof. Martha Evangelina Carpio Taco.



Institución Educativa de Señoritas Franklin Roosevelt

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA 40083 FRANKLIN ROOSEVELT- TIABAYA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL "Arequipa Norte", Gerencia Regional de Educación de Arequipa.

HACE CONSTAR:

Que la Srta. MARTHA EVANGELINA CARPIO TACO, estudiante de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" ha aplicado encuestas a los estudiantes del 4° y 5° grado de secundaria, para el trabajo de Investigación Titulado:

"Estilos de liderazgo de docente y valores socio personales de convivencia a estudiantes de la I.E.40083 Franklin Roosevelt.


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

Arequipa, 17 de abril 2019


Arturo Arce Sorco
C.P.P. 134396
DIRECTOR

Calle Progreso S/N Tiabaya - Arequipa

Telf. 299919 

E-mail iefranklinroosevelt@hotmail.com 

Facebook www.facebook.com/iefranklinroosevelt 

Web franklinroosevelt.wixsite.com/iefr 