



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo resonante del director y Convivencia
Escolar en Instituciones Educativas de la Red
13, Ugel 15, Huarochirí-2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Luis Alberto Aguilar Macazana

ASESORA:

Dra. Mildred Ledesma Cuadros

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ –2018


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Luis Alberto AGUILAR MACAZANA, cuyo título es: "Liderazgo resonante del Director y Convivencia Escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochiri-2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

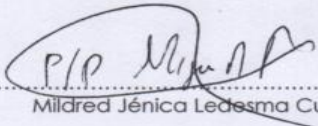
Lima, San Juan de Lurigancho 19 de agosto del 2018



 Jorge Rafael Díaz Dumont
 PRESIDENTE



 Jose Luis Valdez Asto
 SECRETARIO



 Mildred Jénica Ledesma Cuadros
 VOCAL

				
Elaboro	Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	Aprobó  Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria:

A mi padre porque al final del camino me enseñaste que el destino si es posible cambiarlo.

A mi madre por su fuente inagotable de esfuerzo, perseverancia y gran amor.

A mis hijos Carlos y Aarón, ni en los peores momentos se me ocurre dejar de amarlos.

A mis socios Gina, Marcos e Iván, por ser un buen soporte en mi vida.... Mis Hermanos.

Agradecimiento:

A nuestro divino creador por darme vida y salud, a mis sagrados maderos de Quihuacara por ser mi soporte a lograr esta meta.

A la Dra. Mildred Ledesma Cuadros, por su demostración de liderazgo, a Miss. Geovana Valverde, por su paciencia y alegría al demostrarme que nunca es tarde para aprender.

A Jenny por su altísima ayuda para la consecución de este gran reto.

A mis amigos Elizabeth, Laura, Edilberto y Manuel, siempre soñaremos en un día mejor. Simplemente Group Five.

Declaratoria de autenticidad

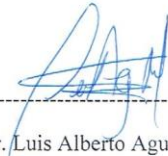
Yo, Br. Luis Alberto Aguilar Macazana, alumno del Programa de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 10670224. Con la tesis titulada: Liderazgo resonante del director y Convivencia Escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochirí.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son fidedignos, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados a los que se arribe en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

San Juan de Lurigancho, agosto del 2018



Br. Luis Alberto Aguilar Macazana

DNI 10670224

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este, pongo a vuestra disposición la Tesis titulada: “Liderazgo resonante del director y Convivencia Escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochirí a fin de optar el grado de: Maestro en Administración de la Educación.

Este estudio se compone de siete capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César Vallejo.

En el primer capítulo se presentan los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables, sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presentan las variables en estudio, la operacionalización, la metodología empleada, el tipo de estudio realizado, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

El autor

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii

RESUMEN	xii
----------------	-----

ABSTRACT	xiii
-----------------	------

I.	INTRODUCCIÓN	14
	1.1. Realidad Problemática	15
	1.2. Trabajos previos	20
	1.3. Marco teórico	23
	1.4. Formulación del problema	68
	1.5. Justificación del estudio	69
	1.6. Hipótesis	72
	1.7. Objetivos	73
II.	MÉTODO	74
	2.1. Diseño de investigación	75
	2.2. Variables, operacionalización de variables	76
	2.3. Población y muestra	77
	2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	78
	2.5. Métodos de análisis de datos	80
	2.6. Aspectos éticos	82
III.	RESULTADOS	83
IV.	DISCUSIÓN	97
V.	CONCLUSIONES	103
VI.	RECOMENDACIONES	105
VII.	REFERENCIAS	108

ANEXOS	116
- Matriz de consistencia	117
- Acta de validez de expertos	129
- Bases de datos prueba piloto	137
- Instrumentos	139
- Carta de presentación	143
- Bases de datos	146
- Artículo científico	152
- Declaración jurada del artículo científico	159

Índices de tablas

	Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable liderazgo resonante del director. 76
Tabla 2	Operacionalización de la variable convivencia escolar. 77
Tabla 3	Composición de la población de estudio 77
Tabla 4	Confiabilidad del cuestionario de la variable liderazgo resonante. 80
Tabla 5	Confiabilidad del cuestionario de la variable convivencia escolar 81
Tabla 6	Prueba de normalidad. 84
Tabla 7	Liderazgo resonante del Director en instituciones educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochirí 2018. 85
Tabla 8	Convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochirí 2018. 86
Tabla 9	Liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochirí 2018. 87
Tabla 10	Dimensión visionaria del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochirí 2018. 88
Tabla 11	Dimensión coaching del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochirí 2018. 89
Tabla 12	Dimensión afiliativo del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochirí 2018. 90
Tabla 13	Dimensión democrática del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochirí 2018. 91
Tabla 14	Correlación del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar. 92
Tabla 15	Correlación dimensión visionario del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar. 93
Tabla 16	Correlación dimensión coaching del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar. 94

Tabla 17	Correlación dimensión afiliativo del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar.	95
Tabla 18	Correlación dimensión democrático del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar.	96

Índices de figuras

		Pág.
Figura 1	Diagrama de frecuencias de Liderazgo Resonante.	85
Figura 2	Diagrama de frecuencias de Convivencia Escolar.	86
Figura 3	Diagrama de barras agrupadas de liderazgo resonante del director y la convivencia escolar.	87
Figura 4	Diagrama de barras agrupadas de dimensión visionario del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar.	88
Figura 5	Diagrama de barras agrupadas de dimensión coaching del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar.	89
Figura 6	Diagrama de barras agrupadas de dimensión afiliativo del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar.	90
Figura 7	Diagrama de barras agrupadas de dimensión democrático del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar.	91

RESUMEN

Esta investigación se efectuó con el propósito de comprobar si hay correlación entre el liderazgo resonante del director y convivencia escolar en las Instituciones Educativas de la Red13, Ugel 15, Huarochirí 2018.

Para evaluar el liderazgo resonante del director se aplicó el cuestionario cuya adaptación se realizó para conocer el liderazgo resonante del director de las Instituciones educativas de la Red 13 de la Ugel 15 Huarochirí 2018. El instrumento de medición utilizado para la variable dependiente ha sido validado por juicio de expertos y siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Para evaluar la convivencia escolar se aplicó el cuestionario cuya elaboración se realizó para conocer el liderazgo resonante del director de las Instituciones educativas de la Red 13 de la Ugel 15 Huarochirí. Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Para la obtención de los datos se utilizaron los cuestionarios con las variables: liderazgo resonante y convivencia escolar en las instituciones educativas. El procesamiento de los datos se realizó utilizando el software SPSS.

El método empleado en dicha investigación es descriptivo y de tipo básico de nivel descriptivo correlacional y se usó el diseño no experimental, de corte transversal. Se realizó un análisis descriptivo y la correlación El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.844 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe una relación significativa entre el Liderazgo Resonante del Director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018.

Palabras clave: Liderazgo, Liderazgo resonante del director y convivencia escolar.

ABSTRACT

This research was carried out with the purpose of verifying if there is a correlation between the resounding leadership of the director and school coexistence in the Educational Institutions of the Network13, Ugel 15, Huarochirí 2018.

In order to evaluate the resounding leadership of the director, the questionnaire was applied, which was adapted to meet the resounding leadership of the director of the Educational Institutions of Network 13 of the Ugel 15 Huarochirí 2018. The measurement instrument used for the dependent variable has been validated by expert judgment and being Cronbach's alpha coefficient higher than 0.90 would indicate that the instrument's reliability is very good.

In order to evaluate school coexistence, the questionnaire was applied. The questionnaire was elaborated to learn about the resounding leadership of the director of the Educational Institutions of Network 13 of the Ugel 15 Huarochirí. Being the coefficient of Cronbach's Alpha higher than 0.90 would indicate that the degree of reliability of the instrument is very good.

To obtain the data, the questionnaires were used with the following variables: resonant leadership and school coexistence in educational institutions. The data was processed using SPSS software.

The method used in this investigation is descriptive and of a basic type of correlational descriptive level and the non-experimental, cross-sectional design was used. A descriptive analysis and correlation was performed. The result of Kendall's Tau_b correlation coefficient of 0.844 indicates that there is a positive relationship between the variables, it is also found in the high correlation level and the bilateral significance level is $p = 0.000 < 0.01$ (highly significant), the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; It is concluded that: There is a significant relationship between the Director Resonant Leadership and school coexistence in educational institutions of Network 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018.

Keywords: Leadership, Resounding leadership and school coexistence.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A los directores que hoy en día podemos catalogarlos como gestores de felicidad en las instituciones educativas, son ellos los que influyen de manera activa al profesorado, va a depender del estilo que motive para hacerle frente a momentos difíciles en el accionar de la labor pedagógica, asumiendo con mucha responsabilidad sus funciones y así pueda contribuir con la mejora del clima institucional, la gran misión del líder es conducir al estudiante hacia una formación integral y que sea ser útil para su alrededor.

Vale decir que el liderazgo del director debe tener la condición de ser resonante, que sea capaz de movilizar a sus dirigidos, porque, en las situaciones más críticas todas apuntan a buscar al líder, que ayude a solucionar los problemas.

En los colegios, los conflictos son constantes, producto de las actividades del día a día, ante eso es necesario que el director guíe y orienten a los docentes a afrontar los casos difíciles, aplicando para ello, la resolución de conflictos. Para así tomar a la dificultad en una oportunidad, y nos conducirá a mejorar la convivencia escolar.

Tener la concepción, la idea, sobre líder o liderazgo es fácil, pero lo más difícil y complicado es ser líder, hoy en nuestra realidad nacional y mundial confundimos, mal interpretamos, distorsionamos la real y verdadera acción de un líder, ahora cualquier persona hace el mal papel de líder no importa si es un criminal en potencia, si haya sido promotor de una guerra mundial, si haya sido el peor de los gobernantes, tan solo basta ser una persona avezada, llena de acciones de antivalores, inhumano, para que en la actualidad te digan líder. Que tan difícil es ahora encontrar seres humanos que promuevan la paz, la no violencia, que sean dignos ejemplos de valores, que sean generadores de una vida sana, porque se nos hace difícil de hablar de líderes políticos, deportivos, etc. Si tan solo día a día encontramos gobernantes llenos de corrupción, deportistas involucrados en casos de dopaje diremos algún día basta ya de tantas cosas mal construidas, hablar de un líder ya es complejo, asumir el rol del líder es más agudo, frío, distante a la realidad y todo esto se complica por muchos factores externos.

Al hablar sobre el liderazgo a nivel mundial cabe citar de forma inmediata a personajes (modelos, guías) que lo han practicado y lo han dado a conocer al mundo desde Jesús que nos dejó una gran lección de vida, el de vivir con los valores, de ser cada vez más humanos. También como no citar a Mohandas Karamchand Gandhi, que se convirtió en un líder del siglo XX. Gandhi contribuyó a la liberación de la India que estuvo sometido a los ingleses solamente usando su único escudo que fue la resistencia pacífica y no era a menos pues Gandhi Mahatma, significa Alma Grande, fruto a todo ello la India alcanzo su independencia en 1947. Tal es así que el liderazgo resonante, es un estilo que favorece la conducción adecuada del grupo de personas, equipos.

También es momento de citar a Martin Luter King que defendió la igualdad de las razas, luchó contra el racismo, mencionar a otros personajes emana un alista innumerable, solo citamos como ejemplo para darnos cuenta que mediante la historia tenemos grandes líderes, que nos marcaron el destino. Mas ahora en estos tiempos actuales y llenos de consumismo y la gran abundancia tecnológica ya cada vez hay menos oportunidad de encontrar a líderes con esas características ahora solo se reduce al campo empresarial, a la dirección de negocios, a ocupar cargos en importantes instituciones dejando de lado el aspecto humano.

En sur américa, alcanza gran notoriedad hablar de Simón Bolívar en el campo de la historia, podemos citar a Edson Arantes Do Nascimento “Pele” en el mundo deportivo, A Gabriela Mistral y Pablo Neruda en la literatura, el colombiano José Manuel Santos premio de la paz, sin dudar son dignos y grandes líderes sus pasos a seguir no son fáciles pero si nos llena de gran inspiración para nunca dejar de soñar y ser capaces de ser líderes en nuestras familias, con nuestros amigos, en nuestro centro laboral y en el campo que nos desarrollamos.

Sin duda hablar de liderazgo en nuestro país se hace cada vez más compleja y podríamos decir casi imposible, es que nos marca muchos hechos en la cual las personas que nos guían ya sean gobernantes, políticos, amigos, vecinos socios y hasta familiares, se encuentre relacionados o vinculados con actos que está en contra de las acciones de un buen líder. Deprimente es ver que los que nos guían son presidentes corruptos, congresistas vinculados con el narcotráfico, alcaldes que mienten en sus hojas de vida, padres de familia que son violadores, asesinos, parejas de enamorados que golpean a sus indefensas enamoradas. Más aun como ver que en cada familia que los mejores y únicos

líderes a cual llamaríamos padres se conviertan en los verdugos de sus hijos, los matan, los violan, los golpean, los insultan, a donde vamos a parar para encontrar a un verdadero líder que pueda hacer algo por mejorar nuestras vidas, en nuestro país de verdad es complicado este tema, pero al final del túnel encontraremos la luz que brillará y guiará a lo largo de nuestro destino.

Hacer las cosas bien para poder cambiar y con ello se logrará tomar en cuenta las diversas acciones, a los incontables personajes que dan aquella esperanza de poder encontrar un verdadero líder que pueda guiar el camino hacia el cambio. Hablar de personajes muy valiosos y trascendentales en la historia del Perú, donde cada vez al sentir emoción hinchamos el pecho al gritar un arriba Perú, grandes pasajes de orgullo recorren por la mente a citar a Miguel Grau “El caballero de los Mares”, a Ramón Castilla, Andrés Avelino Cáceres, a José Santos Chocano, José María Arguedas, Sofía Mulanovich, Juan Diego Flores, Gastón Acurio y cómo olvidar a los deportistas que nos llevan al mundial de Rusia 2018 (Jefferson Farfán, Paolo Guerrero y compañía). Porque nombrar a tantos personajes en diferentes campos, es que ellos demostraron que ser líderes es cambiar el destino de las cosas, que el liderazgo resonante aplicado como una estrategia en cualquier campo y es bien ejercido nos conduce al éxito, que si es real guiar a personas, hacerles ver el mundo de manera feliz, y si el liderazgo resonante es practicado por pocas personas será cada vez más difícil encontrar un verdadero líder capaz de guiar a personas.

En el Proyecto Educativo Regional (PER) de la región Callao, en sus lineamientos de política es implementar acciones de optimización de la calidad en la gestión pedagógica, institucional y administrativa en los colegios. Fortalecer las buenas prácticas en gestión de los colegios, (p.58). Para optimizar los resultados en el PER Región Callao, se involucra directamente la gestión del director y para ello los directivos deben desarrollar como la primer indicio del perfil ideal del docente es el de ser un líder. Por tanto, se debe identificar el modelo de líder que caracteriza a los docentes de la región, es decir, conocer el estilo de liderazgo, teniendo como guía el enfoque resonante que es tomado como el más idóneo para los instituciones escolares.

Conocedores a las muestras de rechazo que adoptan algunos directores y maestros al tomar como herramienta del liderazgo resonante en las escuelas es que vemos en la actualidad que los estudios sobre la calidad de la educación está íntimamente relacionado

a la práctica del liderazgo institucional, lo cual hace que el rol del director sea un aspecto fundamental en la calidad de servicio educativo.

En el ámbito provincial – Huarochirí debido a su compleja geografía, por su agreste clima, por el abandono político de sus autoridades, por su lejanía territorial y por su variadas formas, es castigada, maltratada con una situación socioeconómica inestable, se crea un ambiente agresivo para hablar de liderazgo resonante y es así que resulta difícil encontrar a un verdadero líder: será por las múltiples condiciones (económicas, por el grado de instrucción, por la calidad de enseñanza), se nos hace más complejo hablar de liderazgo, teniendo un clima laboral adverso, las personas que ocupan cargos directivos no están comprometidos con su alta responsabilidad.

Ingresar más al aspecto educativo y las nuevas tendencias o políticas educativas de los gobiernos, son contrarias a la realidad (realidad o ficción). Cae odioso hablar de cosas negativas para mejorar las condiciones educativas y el liderazgo en los directores y lo que se quiere es ver al líder desde el aspecto transformador, que guíe a las personas y que nuestro director sea un líder en potencia.

Entonces, podemos sostener la idea que un directivo tan solo con el hecho de dirigir a seres humanos, se constituye en referente de su grupo, de docentes, de estudiantes. Vale decir que el director, es un líder en la comunidad educativa. Más la realidad educativa adopta una postura distinta y deja evidenciar la carencia en este aspecto.

Las facultades de educación en las universidades e institutos no contemplan en su plan de estudios o cursos los temas de liderazgo, sumado a ello en los requisitos para acceder a cargos directivos, concurso de encargatura de dirección o para el concurso de ascenso de escala magisterial no figura un rubro específico que trate sobre liderazgo, para dar mayor consistencia a la responsabilidad de ser directores (líder).

En relación a la práctica del liderazgo en la provincia de Huarochirí, cada vez es menos, ya que no se encuentra una diferenciación en la calidad de servicio que pueden ofrecer las distintas instituciones educativas, podría ser por la gran diversidad social entre los mismos distritos, a la inmigración de una cantidad considerable de docentes de las

diversas regiones del Perú, creándose así la falta de compromiso por parte de los docentes que a la larga asumen un cargo directivo.

El grado de convivencia que se practica en la provincia de Huarochirí también es muy variada por el aspecto geográfico, mientras en algunas I.E, es muy aceptable la práctica de la sana convivencia, pero en otros casos la convivencia se convierte en un actuar solo en papeles, puesto que no llegan a usarla como estrategia de participación ciudadana.

Hablar de liderazgo resonante en las instituciones educativas de la red 13 de la UGEL N° 15 de Huarochirí, es ingresar a las mínimas condiciones, ya que se vuelve más complicado pedirle al maestro que sea un líder, si en su labor pedagógica lo desarrolla con estudiantes que provienen con problemas familiares, estudiantes con baja autoestima, estudiantes con alto grado de desnutrición, estudiantes que tienen que laborar en contra horario al escolar, jóvenes que tienen que trabajar varias horas porque son el sostén familiar, otras I.E carecen de carpetas, cuanto complejo resulta ser líder pedagógico, que difícil es llamarse así líder porque también encontramos que los medios de comunicación transmiten programas sin ningún valor educativo, medios de comunicación que se olvidaron de los programas educativos, medios de comunicación que gozan de alegría a transmitir los llamados programas basura, y que pasó con aquellos canales que dicen que ayudan a la educación y que no dan cobertura a los juegos deportivos escolares, a los juegos florales, a las ferias de ciencia y tecnología, como ser líder si tenemos mucho en contra, pero ante tanta adversidad los docentes luchan contra ello, en el aula y cabe mencionar que no se cansan de brindar buenos momentos de calidad de aprendizaje, muy productivo y es así que en la I.E, de la Red 13, se puede notar la debilidad de liderazgo resonante puesto que los directivos no adoptan este estilo de liderazgo para poder guiar a su grupo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.

Ver el liderazgo como una fortaleza después de haber hecho un recorrido a través del mundo nos llena de inspiración para hacerlo, pero si ponemos los pies sobre la tierra será difícil cumplir el rol del líder educativo, ya que no se practica el liderazgo, no aceptan el cambio, otros no aceptan que hay docentes con mejores capacidades y habilidades para liderar... Pero ahí está una característica del líder que es nunca rendirse y saber sobreponerse a la adversidad.

Terminamos con el recorrido del liderazgo, ahora ingresamos a reforzar las bases teóricas sobre el estilo de liderazgo directivo como una fortaleza para la convivencia escolar.

1.2 Trabajos previos.

Un apoyo a este trabajo de investigación fue realizar la revisión de varias investigaciones y estudios de las variables liderazgo resonante del director y de la convivencia escolar, esto nos proporciona un panorama amplio sobre las variables a tratar. A continuación, se presenta una serie de trabajos previos, realizados a nivel nacional e internacional, considerados como antecedentes de la presente investigación entre ellos tenemos:

1.2.1 Antecedentes Internacionales.

Tomás (2014), en su investigación, “Liderazgo Resonante de directores y su contribución a la resolución de conflictos, en las escuelas Oficiales del Municipio de San Juan Ostuncalco, Quetzaltenago-Guatemala”, cuyo objetivo fue determinar la forma en la que el director aplica el liderazgo resonante para la resolución de conflictos escolares. Siendo la muestra de estudio, 112 docentes, 26 directores y 3 supervisores de 3 distritos educativos del referido municipio y departamento. Uso una metodología de investigación de campo, de tipo descriptivo. Los instrumentos utilizados, fueron dos encuestas creadas por el investigador, para la medición de cada variable: liderazgo resonante y resolución de conflictos. Realizó la validación por medio de un juicio de expertos y obtuvo una confiabilidad de 0.86 por medio del 15 Coeficiente de Alfa de Cronbach. Concluyendo, que los estudiantes tienen características de líderes resonantes, por que utilizan los valores, las relaciones adecuadas y toman en cuenta los planteamientos para solucionar conflictos, logrando que sus trabajos resulten eficientes y eficaces.

Suárez (2013), en su tesis para optar el grado de magíster “Estrategias del Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional del directivo y docente de educación media general del Municipio Escolar de Maracaibo, estado Zulia - Venezuela”. Siendo el estudio de tipo descriptivo de campo, con un diseño no experimental transaccional. La población estuvo constituida por 9 directivos y 215 docentes quedando la muestra

estratificada a 77 sujetos. A quienes les aplicó un instrumento de tipo cuestionario versionado para ambas poblaciones, de 36 ítems. La validación la obtuvo mediante el juicio de cinco expertos, y la confiabilidad por el estadístico Alfa de Cronbach, con un valor de 0,988 para la variable estrategias del Liderazgo Resonante y 0,987 para Inteligencia Emocional. Obteniendo como resultados que el índice de correlación Rho de Spearman ($r= 0,616$) se encuentra a un nivel de significancia de 0,01, lo cual indica existe relación positiva media entre las variables. Concluyendo que a medida que aumentan los valores de la variable Liderazgo Resonante, aumentan los valores de la variable Inteligencia Emocional en las instituciones.

Gonzales (2013), en su investigación “Liderazgo del director y desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa estatal José Tadeo del Municipio de Baralt, estado de Zulia - Venezuela”, para optar el grado de Magister, cuyo objetivo fue el análisis del liderazgo del director y del desempeño de su personal docente. En el aspecto metodológico, fue una investigación de tipo descriptivo-correlacional, de campo, no experimental, transversal. Siendo la población de estudio 22 sujetos, a quienes se les aplicó el instrumento, de 21 ítems articulados. La validación fue por juicio de expertos y la confiabilidad de 0.97 obtenida por el coeficiente de Alfa de Cronbach. Concluyó que la participación de los docentes se ve limitada, dado que estos no mantienen una participación continua en las decisiones vinculadas con el mejoramiento de la organización. Además, evidenció algunas falencias de los directivos, en el ejercicio de liderazgo, las cuales repercuten en el trabajo de los docentes, dado que estos refieren no ser adecuadamente dirigidos, provocando que su desempeño no sea el más idóneo, por la imposición de su voluntad en ejercicio de sus actividades.

Los resultados en referencia a la pregunta medular de la investigación concluyeron que, el liderazgo significa la construcción progresiva de relacionales de confianza, las que permiten establecer vínculos relaciones y afectivos, los cuales son aceptadas por otros personajes. Esto logra la colaboración mutua entre el líder y los seguidores y los seguidores hacia sus líderes. La investigación pone en evidencia, que un líder debe tener capacidad para organizar y resolver conflictos, mostrar empatía con los otros, sabe escuchar y comunicarse. Además la afirmación de otros y de ellos mismos, es decir, la auto-imagen, la auto-percepción y aceptación es sumamente importante porque afianza la identidad de la persona.

1.2.2 Antecedentes Nacionales.

Rodríguez. (2014) en su tesis titulada “aplicación del coaching para mejorar equipos de trabajo de estudiantes de quinto grado de educación primaria, Carabamba-2014” Magister en educación con mención en Psicología Educativa, objetivo Determinar la influencia de la aplicación del Coaching en el trabajo en equipo en estudiantes de quinto grado de Educación Primaria de la I.E. N° 80270 de Carabamba – Julcan- 2014, el tipo de estudio es Explicativo, en tanto habrá una manipulación intencionada de la variable independiente el Coaching que permitirá mejorar el trabajo en equipos, de diseño cuasiexperimental, la muestra está formada por 5to grado de Educación Primaria de la Institución Educativa 8270 Carabamba, se llegó a la conclusión que se logró que la aplicación del Coaching influye en el trabajo en equipo en estudiantes.

Centurión (2015), En su tesis de maestría titulada “Factores determinantes del estilo de liderazgo del director de la I.E. Jorge Basadre del distrito 26 de octubre de la Provincia De Piura”. Indica lo siguiente: El método fue de tipo empírico-analítico la muestra fue 44 docentes el instrumento utilizado fue el cuestionario el objetivo es Identificar los principales factores que determinan el estilo de liderazgo del director de la I.E. Jorge Basadre del distrito 26 de octubre de la provincia de Piura - Universidad de Piura, Piura concluye de acuerdo a los resultados, se puede establecer que, dentro de las características personales, según los 44 docentes, el director no tenía un buen liderazgo. Es decir, según las tablas 1 y 3, el director no se ubica ni en el liderazgo transformacional ni en el transaccional, y por las aspectos obtenidos en los resultados lo enfocan hacia el no liderazgo, específicamente en la tabla 5, donde un 65.91% manifiesta que está totalmente de acuerdo en que el director se ubica en el estilo de no liderazgo (*laissez-faire*).

Cuenca (2016), realizó una investigación sobre Inteligencia emocional y actitud hacia la conducta violenta en estudiantes de nivel secundario de una institución educativa del distrito de San Martín de Porres. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre las dos variables en mención. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional. La muestra seleccionada fue de 187 estudiantes. Se utilizó el inventario de Inteligencia Emocional y una prueba. De la investigación se concluyó que las actitudes y conductas violentas en estudiantes de la Institución Educativa de san

Martín de Porres eran percibidas en forma de diversión, como una forma de mejorar la autoestima, pues eran una forma de solucionar los problemas, las relaciones sociales entre alumnos y como estas conductas en forma justificada se valoran en nivel medio.

1.3. Marco teórico

1.3.1. Bases teóricas de la variable liderazgo resonante.

A continuación se describirán los cuatro principales enfoques del Liderazgo Resonante:

Enfoque de los rasgos

Fayol (1986), refirió que este enfoque trata de identificar las diversas características personales que son propias de un líder. Siguiendo tal criterio, se creía que un buen líder debía mantener características o cualidades personales, superiores a las del resto de personas. De tal modo, el autor propone que únicamente algunos rasgos personales suelen estar relacionados al perfil de un buen líder, sin estar plasmada esta idea directamente en su obra.

Asimismo, el autor sostiene que las características que deben mantener los grandes jefes son las siguientes: buena salud, inteligencia y ética; buena voluntad, entereza, tenacidad. Además, un líder debe ser responsable, tener sentimiento del deber; compromiso y preocupación por los intereses de los demás, conocimiento de administración, ideas generales sobre el resto de funciones y una gran competencia como profesional, principal característica de la empresa (p.83).

Enfoque del comportamiento

Se originó en la Universidad estatal de Ohio, lugar en el que se realizaron los estudios de las distintas características comportamentales que una persona líder mantiene y las que no. Las dimensiones descritas por los autores es el cimiento del enfoque del comportamiento y trata de resaltar las diferentes formas de liderazgo de acuerdo a su labor. Palomino, (2009) “Es así, que en base dicha propuesta, la atención no se centra solamente en las características del líder, sino en lo que realiza y como lo realiza” (p.51).

Teorías de Liderazgo según Lewin

Lewin (1951) presentó uno de los primeros acercamientos para la definición de los estilos de liderazgo, sosteniendo que éstos se originan de la utilidad que los directivos otorgan a la autoridad que poseen. Es con tal propuesta, que se logró implementar las tres formas de dirección o liderazgo, tales estilos de liderazgo buscan evidenciar el buen actuar del líder, el autor presenta la clasificación siguiente:

Autocrático o autoritario (centrado en el jefe)

Según García (2015), refirió que el líder autocrático o autoritario se dirige a sus colaboradores de manera tajante e impositiva, supervisa que ejecuten sus órdenes, para ello utiliza medios de restricción u otorgamiento de reconocimientos y castigos. Este líder se caracteriza por asumir el control en el trabajo, toma decisiones unilaterales sin consultar a sus colaboradores limitando con ello la participación y desarrollo personal de aquellos que trabajan con él.

Democrático o participativo (centrado en los subordinados)

Para García (2015), el líder democrático y participativo, permite la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones en beneficio de una institución, empresa u organización, para ello promueve el trabajo en equipo utilizando estrategias y métodos para lograr los objetivos que se plantean como organización, analiza y reflexiona junto a sus colaboradores como formar de guiarlos y dirigirlos en su trabajo.

Laissez- faire (liberal o de rienda suelta)

Según García (2015), el líder liberal es aquel que brinda independencia y autonomía a sus colaboradores en la toma de decisiones que les permitan desarrollarse en las diferentes áreas de trabajo pues confía en la capacidad de ellos para fijar objetivos y medios para lograr lo que se plantean, proporcionándoles información necesaria para ejecutar de manera exitosa las metas que se proponen, este líder hace uso de su autoridad en las circunstancias que así los requiera.

Enfoque de contingencia

Palomino, (2009). La presencia de ciertas características o comportamientos no son garantía de un perfil de líder. Por tal motivo, dicho planteamiento rompe con los esquemas establecidos y propone que toda circunstancia requiere de un adecuado liderazgo. Un líder se desempeña con el riesgo de verse expuesto a situaciones en donde sus seguidores se desarrollen o no; por lo cual, dicha variedad de situaciones, permite que enfoques como este surjan como una forma de liderazgo eficaz dependiendo del contexto. Lo mencionado anteriormente, se sustenta en los estudios de Fiedler (1967), Hersey y Blanchard (1969), Evans (1970) y House (1971), Vroom y Yetton (1973), entre otros. Dichos autores proponen que el individuo que desee desempeñar el rol de líder, tendría que contar con la capacidad de comprender rápidamente las diferentes circunstancias en las que se encuentre y seleccionar para cada una de ellas, un tipo de liderazgo más idóneo

Fiedler, fue uno de los pioneros en investigar sobre el liderazgo y quien realizó una propuesta que involucra que un líder deba ser contingente, es decir, que se encuentre condicionado por las particularidades del líder y del contexto. Es en este modelo donde se hace una pequeña mención a la verdadera razón por la que muchos individuos desempeñan un papel de líderes en una determinada situación y no puede realizarla en otra. El autor, señala que se debe tener presente el estilo del líder a la hora de aludir a las particularidades del individuo.

Jones y George, (2010) refirió que la afinidad de un líder por las relaciones, conlleve a que este se interese primordialmente por mantener adecuadas relaciones con sus colaboradores. En otro aspecto, a un líder con orientación por las tareas le interesa principalmente que los colaboradores mantengan un nivel de desempeño alto y se enfoquen en el cumplimiento de las tareas.

Enfoque emergente

Jones y George, (2010) Orientado hacia el liderazgo transformacional y transaccional, presentándose así cuando el líder cambia a sus colaboradores y recibe algo cambio, considerado esto como un intercambio entre los protagonistas. Dicho estilo sugiere que una vez realizados los logros de los trabajadores, estos tengan muy presente la relevancia

de sus cargos para la institución. De tal modo, los líderes transformacionales consiguen que los trabajadores tengan presente los objetivos personales. Dado que ellos son los que brindan la motivación para realizar un buen trabajo, lo cual no solo beneficia a la organización, sino a cada integrante de la organización.

Bass (1985), refirió que un líder transformacional es la persona que brinda la motivación necesaria al resto de trabajadores a realizar más de lo que se espera. Siendo el factor primordial para el autor, que los líderes transformacionales amplían y transforman en el mejor de los casos, los intereses de sus colaboradores, al tiempo que producen saberes y aceptación de los objetivos del grupo.

Teoría de liderazgo de Fred Fiedler

James, (1996) señaló que los estilos de liderazgo de Fiedler se diferencian de otros modelos por el instrumento que usó para medir. Fiedler midió el estilo de liderazgo con una escala que indicaba el grado en que un hombre describía de manera favorable o desfavorable al Compañero Menos Preferido de Trabajo (CMP); es decir el empleado con el cual la persona podía trabajar menos bien.

Robbins (2005) refirió que Fiedler usó dos estilos de liderazgo, medido por un cuestionario y afirmó que: Si el líder describía a la persona con la que menos le guste trabajar en términos favorables, su estilo sería descrito como liderazgo “orientado a las relaciones”. El otro liderazgo consistía en que si el líder veía al trabajador menos preferido en situaciones relativamente desfavorables, orientado en la producción, su estilo sería como el de “orientado a las tareas”.

Teorías de estilos de liderazgo según James.

Según James 1996, (p.221 - 222) clasificó al liderazgo en los siguientes enfoques:

El enfoque funcional, es cuando el líder desempeña su función de manera satisfactoria para la supervivencia del equipo.

El enfoque empírico, es decir cuando la masa escoge al líder del grupo y a su vez este sería el eje principal del grupo.

El enfoque institucional o sociológico es cuando, el líder es quien da una orden, y es ejecutada por un grupo de personas. Es decir el status ocupado por el líder tiene mayor prevalencia en relación a los otros integrantes del grupo.

El enfoque cognoscitivo, el líder es determinado por su experiencia, por sus conocimientos, por sus cualidades. El líder debe demostrar carisma y ser representativo al grupo.

El enfoque naturalista afirma que el líder tiene gran personalidad, llega fácilmente, motiva, influye y convence al grupo para fortalecer los compromisos del equipo.

Variable 1 Liderazgo resonante

Definición de liderazgo

Goleman (2013) “sostuvo que el accionar del líder es motivar, convocar incentivar a las personas para que tengan un único objetivo” (p.20). Descartada de antemano la imposición y el actuar forzado, el liderazgo es precisamente en eso; la persuasión de colaboración de todas las partes en el logro de un objetivo del interés de todos.

Espinoza (1999) “refirió que el liderazgo, proviene del inglés leader, que significa guía, en la cual las funciones fundamentales orientar, dinamizar, conducir al grupo humano de la empresa. Los gestores de felicidad o directores deben ser estrategas, organizadores y líderes”. (p.8)

Gallegos (2004) mencionó que, el líder es el conductor, guía, jefe, dirigente. Es el que va a la cabeza de la organización y su articulador. Propone una ruta a seguir y los distintos mecanismos para afrontar los objetivos con una idea hacia el futuro todo ello es a base de la motivación, inspiración y sin ser coercitivos.

Según Cueva (2006) afirmó que una de las funciones del líder, es el liderazgo, es decir va a guiar a los miembros del grupo. También aporta que la palabra liderazgo tiene la connotación de autoridad que debe poseer un líder en la organización; este poder es otorgado para que las acciones sean a favor del grupo. Además una característica del

líder es; el prestigio, ya que es visto como una persona con habilidades, conocimientos para llevar a la institución hacia el éxito.

Por otro lado precisó que el liderazgo es: la mezcla de habilidades que un líder posee y usa para inducir en el pensamiento de los miembros del grupo, haciendo que dichas personas de manera motivada, ayuden en el logro de sus propósitos.

Para Chiavenato (2006) la labor del líder no debería ser confundida o restringida a labores como la dirección o gerencia, dado que un buen administrador, por mencionar un ejemplo, se encuentra obligado a desempeñar un rol de buen líder. Por otro lado, refiere que no en todos los casos un líder es el jefe; ya que el liderazgo se caracteriza como un fenómeno social que se presenta principalmente en el seno de una agrupación social u organización. Por tal motivo, el autor define al liderazgo como: el resultado de una confluencia grupal realizada un contexto determinado y dirigido por medio de un procedimiento de comunicación humana para la consecución de objetivos específicos.

Es decir, la producción de ciertos efectos que un individuo provoca sobre la conducta de una colectividad, logrando el cauce de sus esfuerzos hacia un objetivo específico; la previsión y la actitud de vanguardia en la gestión, motivación, medición de su equipo resumirán las características de un líder. El autor relaciona el liderazgo con capacidades de logros y recalca que el predominio es a nivel mental dirigida esencialmente, a que se logren metas u objetivos. Por consiguiente, el liderazgo es la vía para influenciar a las personas, con el fin de lograr objetivos en un determinado contexto.

A este respecto Goleman (2012) pone de conocimiento un punto fundamental del liderazgo; la función de un líder sobrepasa al excelente rol que ejecuta, es decir, cuando el líder traslada las emociones hacia una dirección positiva, rescatando lo más positivo de las personas y provoca un efecto al que Goleman, llama resonancia.

Estilo de liderazgo.

El desarrollar un estilo de liderazgo hace que el líder guie una organización, también debe dar a conocer las mejores y adecuadas conductas y comportamientos para con los

miembros del grupo. Pero no siempre el líder va a aplicar un solo estilo que según las situaciones y contextos debe adecuarse o aplicar otro estilo.

Lussier (2002) afirmó que el estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos a los que deben desarrollar los líderes al interactuar con los seguidores. Aunque un estilo de liderazgo se compone de rasgos y destrezas, el elemento fundamental es el comportamiento, pues es el patrón de conducta relativamente constante que caracteriza al líder. Un antiguo planteamiento del método de comportamiento reconoce dos estilos de liderazgo: autocrático y democrático.

Araque y Rivera (2005) señaló que la personalidad del líder lo convierte en único en su especie, porque al tener el mismo cargo van a responder de manera distinta y ese es el motivo que lo convierte en único. Es así como resalta los otros estilos de líderes autoritarios, democráticos, que son las formas más comunes en el ejercicio del liderazgo dentro de una organización.

Definición de liderazgo resonante.

En las líneas a continuación se dan a profundizar sobre el Liderazgo Resonante, características, estilos. Es valioso dar a conocer un vínculo fuerte entre el Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional, ya que el aspecto emocional es el sustento principal del enfoque de Liderazgo Resonante.

Según Goleman (2008) manifestó que el liderazgo resonante está relacionado estrechamente con los sentimientos de las personas y les permite responder sus actos con emociones positivas, siendo cordiales, con buen ánimo, siendo empáticos y así poder sobresalir en las actividades institucionales.

El liderazgo resonante se fundamenta en la inteligencia emocional que tienen los líderes, es decir, en la forma que se vinculan con otras personas. Las personas que desarrollan un liderazgo resonante son las que tiene fe para realizar sus labores, son valientes ante la adversidad, tienen convicción en lo que hacen especialmente actividades educativas; el éxito de lo que hacen radica en la manera de como lo hacen, para ello se valen de ser muy alegres, emotivos, dedicados, muy pacientes, cariñosos, tiernos,

amables, cordiales con muchas características positivas, para sacar adelante las actividades.

El líder resonante guía a las personas al uso del estado de ánimo para adaptarse a distintas condiciones, esto ayudará hacer mejor el trabajo en equipo y los resultados serán: la eficacia, eficiencia, dedicación, pasión, plenitud y ayuda a restar los malestares colectivos.

Un líder puede inspirar calma y orientación en el aliento de ser más flexibles, para permitir que todo el grupo brinde su máximo potencial en búsqueda del logro de objetivos previstos y la forma en que lo realice determine su impacto emocional. Aquí el concepto de resonancia se repite, esta vez para especificar el tipo de transmisión realizada; diafanidad y dirección, flexibilidad; con la finalidad de que todas las personas alrededor del líder entregue todo de sí con el propósito de alcanzar una meta planteada.

Hoy en día el mundo laboral está lleno de diversas situaciones altamente desesperantes, agobiantes (estrés), por lo que controlar las emociones se ha convertido en un mecanismo para tener éxito, bajo esta consideración emerge el concepto de liderazgo resonante: El término de liderazgo resonante aparece como consecuencia de la publicación en el año 1998 de dos artículos de Daniel Goleman en la Harvard Business Review: “What makes a leader (¿Qué hace a un líder?) y “Leadership that gets results” (El liderazgo que obtiene resultados). Partiendo de las reflexiones mencionadas y por todo el trabajo posterior (por décadas) sobre inteligencia emocional, se esboza un nuevo concepto etiquetado como “liderazgo primal”. Así, bajo esta perspectiva, la labor del líder es mover los sentimientos positivos de sus seguidores; evento que sucede cuando un líder genera resonancia, o sea, el ambiente emocional positivo necesario para motivar al ser humano.

En concordancia con Goleman (2010) el requisito indispensable para llegar a ser un excelente líder, es establecer mayor y mejor grado de acercamiento con las emociones de uno mismo, pues de lo contrario no se puede desarrollar la empatía, sin la cual no se puede formar un equipo laboral creativo y eficaz. Por eso es por lo que cuando los líderes canalizan sus emociones y la de su equipo a una dirección positiva, logran un efecto que alcanza a todos, fenómeno al cual Goleman (2004) denomina resonancia, como

derivación del término resonar (vibración sincrónica, en este caso aplicado al contexto humano); de allí que la relación del liderazgo resonante con las otras competencias emocionales del líder sea importante.

Goleman, Boyatzis y Mckee (2010) definió al liderazgo resonante, como un estilo de liderazgo, no muy estudiado ciertamente, que maneja de manera positiva sus emociones y las comparte con el resto de trabajadores, llevándolos a la dirección emocionalmente positiva. La forma en la que el líder gestiona o dirige las emociones para que las personas logren sus objetivos, se encuentra condicionada por el nivel de inteligencia emocional. Por lo que, los individuos más resonantes, resultan siendo aquellas personas que logran mantener una mejor comunicación con los demás y las que desarrollan relaciones más transparentes. (p.50). Los líderes emocionalmente inteligentes expresan de manera más natural la resonancia, su pasión y entusiasmo, distribuyéndose por todo el grupo. El líder resonante tiene la capacidad de poder sintonizar con las emociones de sus trabajadores, buscando alternativas en donde pueda transmitir empatía y proceder con asertividad ante las situaciones difíciles para que el grupo en conjunto pueda alcanzar un mismo objetivo, despertando en sus seguidores entusiasmo, admiración y deseos de tener un modelo a seguir.

Castellano (2013) en lo general, cuando se hablaba de liderazgo se proyectaba la imagen de una persona con características para dirigir un conjunto de individuos con la finalidad de alcanzar un objetivo. Sin embargo al hablar de liderazgo resonante hablamos de un individuo que como plus el manejo adecuado de sus emociones, canalizándolas a conductas positivas como las habilidades sociales como la empatía, la asertividad para sintonizar con el capital humano al que se dirige.

Aquí se establece una clara diferencia entre liderazgo y mando; caracterizando al primer concepto la resonancia en tanto capacidad para canalizar esfuerzos y generar compromiso e identificación por parte de los elementos que componen el equipo; generando, en cambio, el mando el trabajo por mero cumplimiento, sin pasión ni sentido del deber. Como conclusión, lo más importante de la tarea del líder resonante es despertar todas lo positivo de las cualidades de los individuos que actúan como sus colaboradores; esto solo sucederá cuando el líder sepa motivar a los integrantes de su grupo de trabajo, utilizando la resonancia. Este liderazgo es inteligente emocionalmente, pues estimula el trabajo y la eficiencia, obteniendo las personas y las organizaciones excelentes resultados

Asimismo, plantean que una característica principal del líder resonante es la manera en que lo expresa a los miembros de su equipo, los cuales simultáneamente se sienten inspirados, entusiasmados y motivados, haciendo posible de esa manera la cohesión dentro del equipo de trabajo colectivo, facilitando con ello la eficiencia laboral en las organizaciones.

Goleman, Boyatzis y Mckee (2012) explican que el contenido semántico etimológico de la palabra resonancia hunde sus raíces en la latín, en el cual resonare (resonancia actual) quiere decir resonar. Ellos han definido según el Oxford English Doctionary (2012), en el cual “resonar es el esfuerzo prolongado del sonido mediante el reflejo, o, más concretamente, mediante la vibración sincrónica” (p.50). Es decir, la resonancia es una cualidad del que puede hacer sonar o emitir algo de manera repetida siendo capaz de vibrar y generar reflejo en las otras personas, por ello es indispensable que para que se cumpla la resonancia entre líder y su equipo debe existir una comunicación armoniosa que genere sintonía entre ambos.

Los autores anteriores dan a conocer un accionar del líder resonante que es la demostración de entusiasmo y optimismo a sus seguidores. Los líderes emocionalmente inteligentes motivan a los demás a movilizar sus cualidades: la participación e intercambio de ideas, aprendizaje por retroalimentación, trabajo y toma de decisiones en equipo. El contacto emocional positivo que los integrantes del equipo establecen hace que estos se mantengan enfocados en su actividad aun en circunstancias de cambios e incertidumbre.

En su obra, Goleman, Boyatzis y Mckee (2012) aseguraron que el verdadero desafío del Liderazgo Resonante reside en la aptitud para hacer de la influencia emocional algo que se percibe de manera precisa sobre la actividad de quienes dirigen profesionalmente equipos y personas con criterios racionales. El Liderazgo Resonante considera el apoyo recibido de ciencias y disciplinas diversas como la psicología, la biología y la neurología.

Por otra parte, en los planteamientos de Goleman, Boyatzis y Mckee (2008): El líder resonante cuenta con la capacidad de concertar las características de cada estilo de Liderazgo, (visionario, Coaching, afiliativo y democrático), los cuales se basan en un

conglomerado de competencias emocionales distintos dependiendo de cada caso, sosteniendo siempre un nexo permanente con los trabajadores prolongando el tono emocional positivo.

Características del líder resonante.

Existen un sin número de cualidades que diferencian a un líder resonante de otros líderes gracias a su conducta emocional equilibrada y enfocada al logro de los objetivos propuestos.

Goleman, (2008) Mencionó las características que debe tener un líder resonante:

Poseer el control y entusiasmo para obtener el triunfo individual e institucional.

Formar un vínculo muy estrecho con los integrantes del equipo para obtener actitudes con razón y corazón.

Ser empático, cordial con los integrantes del equipo demostrando ser creativo y eficiente.

Promover dentro del grupo las acciones solidarias y respetuosas.

Dialoga, comparte de manera individual y grupal.

El líder es ser sincero, real, no debe ser sinónimo falsedad.

Oviedo (2010) destacó las características del líder resonante al conjunto de habilidades sociales, organizativas y emocionales capaz de ejercer influencia positiva, resolver de manera acertada los problemas, usando la empatía, el respeto y siendo prudente al sentir de los miembros del grupo y de esa manera se ampliará el grado de confianza hacia él, mediante la elaboración de planes, objetivos, estimulante de cada caso, sosteniendo siempre un nexo permanente con los trabajadores prolongando el tono emocional positivo (p.37).

Demostrando los autores en el párrafo precedente el carácter ecléctico del liderazgo resonante; siendo el líder capaz de combinar equilibradamente los distintos tipos de liderazgo, enfocándose en las distintas competencias, sin perder la atención de que su objetivo es la participación y el contacto con sus seguidores. En ese sentido es importante considerar ambas ideas sobre el Líder Resonante el cual proyecta interacción, inspiración como estrategias para que cada actor educativo sienta que es importante en su institución, por ello debe actuar tomando en cuenta sus competencias emocionales para

guiar un efectivo proceso, destacando características esenciales como ser entusiasta, optimista, y la inteligencia interpersonal e intrapersonal.

Para convertirse en un líder resonante, la inteligencia emocional tiene un factor genético y otro adquirido, es decir aprendido. Boyatzis (2004). El modelo de aprendizaje, que mejor se adapta al líder resonante es el auto dirigido.

Goleman, (2008) refirió que el conocimiento intelectual es un elemento hereditario y el otro es aprendido. Por lo que todas las personas podemos mejorar el desarrollo de cualquier habilidad. Lo único que se requiere es alto esfuerzo, motivación compromiso para su realización. Para poseer un buen liderazgo se pretende practicarlo de diferentes formas y muchas veces.

Al desarrollar acciones de agotamiento, frustración, disgustos en nuestro quehacer diario, va a restar, obstruir nuestra posibilidad de realización. Haciendo que la capacidad mental disminuya hasta llegar a minimizar a la inteligencia emocional.

La risa y la broma oportuna sirven como estimulantes a la creatividad, abren el camino al diálogo y el trabajo es mucho más encantador.

A partir de lo dicho, se evidencia la utilización de los aportes de la neurología; no limitando la inteligencia al factor genético, sino estableciendo como principio la reeducación auto dirigida a través de la praxis y la repetición; identificando etapas que se concatenen una con la otra de manera indispensable para el despliegue de cada una. En consecuencia el líder para convertirse en resonante debe llevar un diagnóstico coherente de las fortalezas y debilidades que posee a fin de desarrollar más competencias de la inteligencia emocional, para ello requiere ser informado por otros de sus debilidades porque ignorándolas no podrá superarlas, toda vez que los líderes requieren conocer las competencias de la inteligencia emocional que deben fortalecer.

Dimensiones de liderazgo resonante

De acuerdo con Goleman, Boyatzis y Mckee (2010), se puede mencionar cuatro tipos de liderazgo resonante. Para los autores, los líderes más idóneos, son los que cuentan con la

capacidad de moverse en las cuatro modalidades distintas de liderazgo y que pueden pasar por todos los estilos en función de las circunstancias que se presentan. Es decir, de las cuatro variedades de liderazgo resonante, un buen líder (eficiente en los resultados que se propone alcanzar) adecuará cada una de ellas a situaciones específicas, desplazándose de una a otra de acuerdo con las necesidades circunstanciales o haciendo uso simultáneo de cada una de manera flexible.

Dimensión 1: Liderazgo visionario

Goleman inicia así sus modelos de liderazgo, indicando que se puede llevar a las personas a conseguir una única visión. El secreto sería de compartir con ellos el objetivo, sin darle la forma de cómo van a desarrollarla y así se le estimula y motiva a que lo haga a criterio personal. Es una alternativa que se recomienda para inspirar al personal y pueda conseguir resultados beneficiosos que requiere la institución.

Goleman, (2010), este tipo de liderazgo manifiesta un propósito común que resulta motivador; su influencia en el clima laboral es uno de los más positivos, resultando así, el más adecuado en situaciones de necesidad de cambio, y cuando se requiere una dirección más clara. El presente estilo hace que las personas se muevan en una misma visión. Resulta efectiva en situaciones problemáticas, cuando se requiere una visión clara. En síntesis, es la capacidad de crear y articular un panorama más concreto, verídico y llamativo del futuro que nace y mejora en el presente.

El líder visionario fija un punto como objetivo que resulta ser el estímulo de las acciones que se despliegan para alcanzarlo. En circunstancias en las cuales aún no se han trazado metas, moviliza a los miembros de un equipo hacia el logro del objetivo. Surge a partir de la observación de la realidad y su proyección retorna hacia ella acompañada con la visión de mejoría de la misma. Según Goleman (2010), “se entiende a la visión como una representación clara y fuerza encantadora que brinda una manera innovadora de superarse. Una visión incluye valores y las acciones por realizar para lograr el resultado esperado”. (p, 90)

Según Robbins (2004) “el liderazgo visionario es la capacidad de crear y articular una visión realista, atractiva y creíble del futuro de la organización que crece y mejora a partir del presente”. (p. 144).

El líder visionario se caracteriza por su visión a largo plazo, por adelantarse a los acontecimientos, por anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás, no se contenta con lo que hay, es una persona inconformista, creativa, que le gusta ir por delante y es una persona de acción, no sólo fija unos objetivos exigentes, sino que lucha por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito para lograr que la visión se materialice.

Por otro lado también para reforzar al liderazgo visionario como dimensión del liderazgo resonante tenemos a Peter Senge (1992) en su libro “La Quinta Disciplina”, quien refirió, que toda institución que desea mejorar, aprenden responsablemente de manera diaria, los líderes se transforman en guías, en maestros, sobresalen de las diferentes situaciones complejas, demostrando su gran potencial para tener en claro la visión, y para todo ello adoptan un principio fundamental de inspirar a las personas a cambiar de aptitud.

Características del liderazgo visionario

Según Bass (2003) “En la inspiración motivacional el seguidor atribuye al líder ser entusiasta, optimista y un motivador para conseguir los objetivos”. (p, 208).

El líder les proporciona la idea de la visión y cómo se podría lograr, eso hace que aumente el buen desempeño, que haya determinación y confiabilidad de sus subordinados además se les da una guía, un formato, se presenta un futuro deseable en el cual se relaciona con su buen actuar.

La base de la variante visionaria del liderazgo resonante es el liderazgo inspirado. En combinación con la inspiración y la confianza, la autoconfianza y la empatía, este tipo de liderazgo fundamenta una perspectiva que ayuda la sintonización del líder con los miembros de su equipo.

Para el líder visionario, la empatía es un factor vital en la inteligencia emocional, porque ayuda a estructurar una visión realmente motivadora cuando el líder está capacitado para practicar las emociones del resto y entender su punto de vista. Aunque el impacto positivo provocado por este tipo de líder pueda ser aplicado a muchas circunstancias, se trata de una modalidad de Liderazgo especialmente interesada en aquellos casos en que una empresa va a la deriva, para superar una situación crítica o cuando se necesita urgentemente una visión nueva y movilizadora.

Para darle mayor sustento a la dimensión de liderazgo visionario en la variable de liderazgo resonante del director vamos a ocuparnos en esta oportunidad en un indicador que refuerza la gestión de un líder.

Dirección.

Es fundamental que la dirección de la institución educativa, sea conducida por una persona que en su tutela es la responsable del éxito o fracaso de la gestión; es por ello que el director es la primera autoridad y el responsable inmediato.

En el ámbito escolar se desarrollan fundamentalmente acciones administrativo-pedagógicas; como planificar, organizar, supervisar, evaluar, presupuestar, atender a estudiantes, tutores, padres, etc, estas actos son realizados por el personal de la institución siempre orientados por la Dirección.

El concepto de Dirección nació alrededor del siglo XX, ahora mostramos algunos conceptos vinculados al ámbito escolar:

La dirección es el responsable del correcto funcionamiento, organización, operación y administración de la escuela y sus anexos.

El director se convierte en un guía pedagógico, gerencia en beneficio de la institución, es motivador, convoca a los maestros a involucrarse en las mejoras de los aprendizajes, es transparente con sus actos.

Hablar de dirección, es considerar los esfuerzos esenciales y centrales de aquellos elementos que integran el sistema cooperativo. La dirección guía a los integrantes de la comunidad educativa a lograr los objetivos institucionales. Para ello se tiene que

planificar, organizar y monitorear, así hacer las actividades de manera adecuada. No sirve tener todos los elementos, si no hay una acertada ejecución, ello recae de forma frontal en la dirección.

De hecho para ejercer la dirección se debe tener las mejores relaciones con sus dirigidos, los líderes, directivos, gestores de felicidad, guían buscando involucrar a todo el personal a consolidar un buen futuro para ello es necesario establecer el ambiente adecuado que ayuda a sus dirigidos a realizar sus buenos actos.

Competencias del director escolar.

Las competencias de un director, son el conglomerado de atribuciones, funciones y potestades que alguna ley le otorga a persona o instancia administrativa. El director de la institución educativa, realiza múltiples y difíciles labores, para ello debe ser presto en las competencias necesarias para afrontar las acciones diarias de su competencia en lo administrativo y pedagógico; el director ejecuta los asuntos operacionales, sin desviar los intereses fundamentales de la institución educativa y consolidar el logro de una calidad educativa.

El director desarrolla su grado de competencia en las acciones de gestión de personal, recursos financieros, innovación, tecnología; las habilidades personales son primordiales que le ayudará a guiar e involucrase con los profesores, en proyectos, en la toma decisiones, en ser resolutivo en los conflictos, propiciar un adecuado clima de convivencia para que pueda vincularse con la comunidad educativa.

Características para la excelente dirección.

El director es la piedra angular del desempeño institucional, la excelencia es lo que sobresale en calidad, sabemos que el comportamiento humano influye sobre la eficiencia; la administración escolar, actual está ligada al management educativo, esto es, a la eficiencia o logro de objetivos con menor inversión y con mayores ganancias en el sentido social o comunal. Es ende, la excelencia directiva debe estar presente en el ámbito educativo.

Es necesario ante lo expuesto que el directivo sea responsable y comprometido, que sea aval de liderazgo en la institución. El uso de estos principios ayudará al director a conducir una dirección eficaz (eficiente), ejercer su autoridad, impulsa y guía adecuadamente a los agentes educativos. Por lo tanto, una institución educativa solo será eficiente en la medida que lo sea su director.

Dimensión 2: Liderazgo Coaching.

Al respecto sobre este estilo de liderazgo Goleman (2010), “refirió que es en donde se entabla una relación que va más allá de las preocupaciones a corto plazo y se dedica a indagar en la vida de la persona. Todo líder debe ser un formador” (p, 87).

Las relaciones que establece este tipo de líder van más allá de la simple preocupación momentánea y hace que se interese por la vida de los miembros de su equipo; buscando la formación y capacitación de los mismos. Este estilo de liderazgo brinda la posibilidad de crear un tipo de relación personal que fomente el interés, la comprensión y la confianza de los trabajadores. El Coaching ayuda a que los integrantes de la organización encuentren sus potencialidades y debilidades y las sumen a sus deseos personales y profesionales. El Coaching se convierte en un excelente motivador.

A diferencia del anterior, este tipo de liderazgo considera dentro de sus objetivos el desarrollo y la capacitación de las personas; es decir, no descuida los factores intrapersonales de los miembros del equipo de trabajo.

Goleman (2010), dijo que el Coaching promueve y orienta la determinación de objetivos que acompañen el desarrollo de sus seguidores; instituyéndolos como responsabilidad paralela. El liderazgo Coaching motiva la resonancia, desarrollando nexos entre los objetivos de los trabajadores y las metas de la organización; el clima laboral es alentador y adecuado para ayudar a que un trabajador supere su productividad y le ayude a desarrollarse su potencialmente en el tiempo.

De acuerdo a Useche (2004), el Coaching nace como técnica para potenciar el manejo eficiente de los recursos humanos. Es así que se usa como herramienta altamente

valiosa ya que las instituciones necesitan métodos para mejorar el desempeño de sus trabajadores. De esta forma, el Coaching se puede considerar como un proceso de desarrollo y formación, que toma en cuenta los objetivos de la organización. Así incrementar la satisfacción y motivación de los miembros de la misma.

Coaching y su implicancia en la educación Al respecto consideramos la propuesta de Chiavenato (2006) quien refirió que “al considerar el Coaching como un factor primordial para el desarrollo del talento humano, señala que la función principal del coach, en los últimos tiempos, como una labor imprescindible para conectar las necesidades de las organizaciones y las responsabilidades formativas y educativas”. El despliegue resonante cobra aquí protagonismo, puesto que el Coaching tiene como tarea no solo satisfacer las necesidades laborales, sino que paralelamente busca la formación y educación de su equipo. Según este autor, los requerimientos de las organizaciones tienen que satisfacer, desde sus propios contextos, a las demás áreas. (p.28).

De igual modo, Senge (1986), señala que las organizaciones que se actualizan en nuevos conocimientos obtienen resultados superiores que el resto, pero deben crear una nueva forma de cultura al igual que una nueva forma de gestión. Tal procedimiento, pasa por efectivizar y actualizar varios pasos que conducirán a una transformación, entre ellos el Coaching como instrumento. Desde el área educativa, en los colegios se podría concretizar tal propósito, preparando a los estudiantes hacia una mejor calidad de vida y bienestar psicológico. El Coaching podría ser conveniente para beneficiar áreas como la asesoría y guía, satisfacción en diversos ámbitos, practicando el saber ser, hacer, conocer y convivir con los demás. Tales requerimientos de tutor-docente, como maestro y formador pueden ser complacidas en base a un proceso vital de Coaching y motivadas en su labor de Liderazgo: necesidades de productividad, de gestión, promoción, de cultura, de impulso, de equipamiento, de renovación, en este caso específico de instituciones educativas.

El Coaching, según Wolf (2004), más que un ejercicio es tomado como una especialidad, un procedimiento, una técnica y también un tipo de liderazgo y conducción. El Coaching educativo puede tener como coach a tutores, directivos, profesores, coordinadores, padres y especialmente alumnos. El Coaching educativo es un campo especial donde puede confluir la eficacia de la labor profesional del docente y/o del

directivo, como líder representante de importantes instituciones educativas que desean lograr niveles de liderazgo y excelencia educativa.

Clima.

El clima institucional es el conjunto de características del ambiente de trabajo que son vistas por los agentes educativos, como parte principal que influye en el comportamiento, en los resultados, la productividad, la calidad, la creatividad y la satisfacción de las personas, es por ello que la forma que se conduce la dirección es fundamental.

Es la interpretación que tiene la comunidad educativa sobre lo que ocurre en el interior en una institución. Es el resultado de la convivencia de las personas de una determinada institución.

Los factores para contribuir a un adecuado clima:

El liderazgo; es una característica que posee la dirección de guiar, inducir a los trabajadores a un mismo objetivo, incentivándolos a que sean responsables por su desempeño. Estas acciones son tomadas por el colaborador y determina su forma de actuar en la institución, formando así el clima institucional.

Toma de Decisiones; son las acciones que van a determinar la forma de actuar con la institución, creándose así el clima institucional. Es la resultante que ha sido dialogado, analizado y resuelto, ante los hechos acontecidos en una institución.

Reconocimiento; están formadas por una serie de acciones como el elogio, las gracias, la oportunidad, respeto. Que trasciende el aspecto material. Estas acciones son tomadas por el colaborador y determina su forma de actuar en la institución, formando así el clima institucional.

Cultura organizacional: están conformadas por las políticas y valores instituciones (explícitas) y las costumbres (implícitas) estas formas se asigna la organización son importantes para el colaborador y determina su forma de actuar en la institución, formando así el clima institucional.

Dimensión 3: Liderazgo afiliativo

Goleman, (2010) Este estilo da mayor importancia a la colaboración, busca darle mayor valor a las necesidades emocionales. El líder forma conexiones entre los trabajadores y la armonía en la empresa. Al combinarlo con el liderazgo visionario disminuye el nivel de estrés y se mejora los índices de buena productividad.

Al respecto Goleman (2010) afirma que “el lugar donde se desarrolla el liderazgo, es en el cual se aprecia a las personas y sus sentimientos, teniendo en cuenta los requerimientos y necesidades emocionales de sus trabajadores, sobre el cumplimiento de las funciones y metas. Se les considera, como seres que se esfuerzan por integrar al resto, advertir la armonía y promover la resonancia en el equipo. El estilo afiliativo tiene un impacto muy positivo en el clima de un grupo y sus efectos potenciadores solo se ven superados por los estilos visionarios y Coaching. Brinda apoyo emocional a su personal en los momentos más críticos de su vida personal, este estilo de liderazgo fortalece los valores y alientan la fidelidad de los trabajadores” (p. 84).

El liderazgo afiliativo motiva la resonancia implementando un ambiente de armonía, con resultados positivos; siendo recomendable en situaciones en las que se requiere arreglar las desavenencias del equipo de trabajo, dirigirlos en situaciones de crisis o restablecer las relaciones. La competencia en que se asienta el liderazgo afiliativo.

Goleman (2010), refirió que el liderazgo afiliativo muestra de manera perfecta la importancia de la colaboración. Siendo este tipo de líderes, los más interesados en motivar el entendimiento y promover la confraternidad, implementando relaciones cordiales entre los trabajadores. Según esto, el líder afiliativo toma en cuenta cada período de receso del ciclo de una organización, lo cual les provee el tiempo necesario para conservar el capital emocional al cual debe acudir cuando la ocasión lo requiera.

Este liderazgo es muy distinto a los estilos que encontramos con regularidad, pues no se centra tanto en los objetivos ni en las tareas, sino en las personas y sus emociones. Este tipo de liderazgo es nutritivo y se centra en el desempeño positivo que tienen los miembros del equipo, da relevancia a la lealtad, conecta con todos los miembros y fomenta la interrelación del equipo, consiguiendo un ambiente de armonía y

colaboración que da la bienvenida a nuevas ideas y propuestas de trabajo que puedan mejorar el rendimiento o la productividad.

La motivación.

Sabemos que las cosas se realizan o ejecutan de acuerdo a una motivación, nos movemos de acuerdo al grado de interés, para realizar una acción, que va a conllevar al éxito debemos de tener en cuenta el grado de motivación.

La motivación escolar entabla una relación directa con el aprendizaje, la motivación escolar se desarrolla de variadas formas, se forma un ambiente de confianza y participación y así sean parte activa.

Podemos definir a la motivación como la capacidad que poseen las instituciones para sostener el estímulo positivo en sus trabajadores en función de todas las actividades, es decir, en función al trabajo. Sería el éxito de la empresa el consolidar que sus trabajadores reconozcan que los objetivos de ésta es parte de sus objetivos personales.

Edward L. Deci y Richard M. Lo tipificó de acuerdo al origen del interés por el trabajador:

Motivación intrínseca: Es generada por los propios factores internos de la persona, como puede ser la propia satisfacción personal.

Motivación extrínseca: Es motiva por factores externos al sujeto, como un incremento en el pago de remuneraciones, beneficios.

Motivación positiva: cuando se recibe una condecoración o recompensa.

Motivación negativa: si el refuerzo a la conducta del individuo es asociado como una amenaza o castigo.

Las emociones.

En la labor educativa, el profesor debe otorgarle a las emociones, gran importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que el grado de influencia que produce en clases

con los alumnos es muy valiosa y sirve como una forma de orientación en el proceso de enseñanza de acuerdo a lo planificado en la práctica pedagógica.

Etimológicamente el término de emoción viene del latín *emotioonis* que significa el impulso que induce a la acción. De ahí que las emociones y sentimientos son importantes para el proceso de enseñanza-aprendizaje, puesto que es necesario mantener una conducta motivada en los estudiantes para garantizar aprendizajes de calidad.

Al respecto, Goleman (1998) manifestó, las personas vivimos diariamente en un continuo intercambio de emociones y nos sirve como aprendizaje de nuestra convivencia en la sociedad.

Goleman (1995), definió a las emociones como impulsos que nos llevan a la acción, es decir, son impulsos para actuar.

Definición de los sentimientos.

Comparando a los sentimientos vendrían a ser, los estados afectivos con mayor tiempo de duración, pero de baja intensidad en relación a las emociones, aquí nombramos a; la simpatía, el amor, la compasión, y otros. Reconocemos a los sentimientos, como emociones un poco estables que se aprenden en el proceso de la socialización, vividas por las personas, se dice que si los sentimientos son sanos, se llega a la felicidad y si son malos se llega al desequilibrio y surgen las alteraciones conductuales en la persona.

Los sentimientos positivos son aquello que generan sentimientos de amor, aceptación, unión, afirmación, simpatía, admiración, gozo y alegría. Los sentimientos positivos son promotores de actos buenos y placenteros que ayudan a las personas a conseguir sus objetivos y así lleguen a la autorrealización y fortalezcan los valores morales.

Los sentimientos negativos como la repulsión, el odio, la venganza, la antipatía, el fastidio, la aversión, la tristeza y otras, crean graves consecuencias ya que perturban la salud, te lleva a la autodestrucción generándose la violencia.

Dimensión 4: Liderazgo democrático

El líder democrático, es reconocido por su capacidad de escucha, da espacio para las sugerencias, opiniones o ideas, motivando a participar de manera general. Es recomendable cuando se inicia en contacto con un grupo nuevo de trabajadores, además cuando al pasar el tiempo no hay buenos resultados, Un beneficio importante de este liderazgo es crear vínculos reales de consecución de objetivos institucionales.

Al respecto consideramos la propuesta de Goleman (2010), quien expresó que este estilo de Liderazgo es más participativo, provoca un efecto valioso en el clima institucional: Es aplicable para recibir información de los miembros más destacados del grupo. Contribuye a poner en marcha las distintas acciones, previo a un consenso, se debe tomar en cuenta que las personas que tienen valores arraigados constituyen la fortaleza clave del líder participativo.

Características que hacen a un líder democrático, el cual trata de tomar en cuenta todas las opiniones, toma decisiones basándose en el aporte de los demás y comparte la responsabilidad por igual. Este tipo de líder, brinda una gran importancia al permitir una amplia colaboración a la hora de tomar decisiones.

El líder democrático motiva la resonancia teniendo presente los valores personales y promueve la responsabilidad por medio de la participación. El accionar sobre el clima emocional es positivo. Es importante mostrarse afiliativo en circunstancias que requieran solucionar conflictos internos entre los integrantes de un grupo, incentivarlos en momentos críticos o fortificar los vínculos.

Palomo (2000), refirió que el estilo democrático es participativo, es de consulta, induce a los trabajadores a la participación. El líder asume un rol democrático y se incluye como parte del grupo. Contribuye a la práctica de la amistad, de la confianza y el diálogo. Los miembros del grupo se expresan sus opiniones de manera libre.

Características del liderazgo democrático

El líder democrático genera confianza, respeto, sinceridad en los actos decisivos emplean los valores y la moral, dan espacios a las personas para que opinen, no opacan las ideas de otros. Las personas que siguen a este líder se sienten inspirados para actuar y contribuir al grupo.

El liderazgo democrático motiva a las personas a dar a conocer sus ideas, a solucionar los problemas de manera más creativa. Los estudios que se realizaron sobre el liderazgo democrático han conllevado a una mayor producción entre los integrantes del equipo.

Los miembros del grupo también se sienten más involucrados y comprometidos con los proyectos, por lo que es más probable que se preocupen por los resultados finales. La investigación sobre estilos de liderazgo también ha demostrado que el liderazgo democrático conduce a una mayor productividad entre los miembros del grupo.

Toma de decisiones.

La toma de decisiones ayuda a solucionar los distintos desafíos que enfrentan la institución o algunos integrantes del grupo. La toma de decisiones aparece en cualquier contexto de la vida, en el ámbito laboral, sentimental, familiar. No cabe duda que las personas debemos lidiar constantemente a situaciones que nos llevan a tomar decisiones para seguir avanzando.

Definiendo a la toma de decisiones sería una resolución o determinación que se hace respecto a algo. Conocemos a la toma de decisiones como el proceso que nos lleva a realizar una elección entre variadas alternativas

Al momento de tomar una decisión, está de por medio muchos factores. En el mejor de los casos usamos la capacidad analítica (llamado de razonamiento) para elegir el camino correcto; cuando los resultados son positivos, se pone en manifiesto la apertura a la solución de conflictos reales y potenciales.

Toda toma de decisión incluye un conocimiento amplio del problema que se desea superar, y con un adecuado análisis es fácil comprenderlo y dar con las soluciones adecuadas.

En la toma de decisiones podemos ver a dos tipos de individuos; las personas seguras que les resulta más fácil tomar las decisiones. Caso distinto son las personas inseguras de sí mismo, pues no tienen autoconfianza y ello lo limita en los momentos críticos de la vida, este tipo de persona tiene mucha dificultad para escoger entre dos a más alternativas.

1.3.2. Bases Teóricas de la variable: convivencia escolar

Gestión de la ley 29719 que promueve la convivencia sin violencia

En el presente trabajo de investigación se cimentó en el tratamiento de dos variables con sus respectivas dimensiones. En primer lugar, la variable dos se fundamentó en las siguientes teorías:

Teniendo en cuenta la importancia de la aplicación de la ley 29719 en las instituciones educativas públicas y privadas de nuestro país, el currículo contempla la formación integral que promueva el respeto mutuo e incondicional de los derechos y deberes que ejerce cada ciudadano y a la vez sirva para fortalecer un entorno educativo armonioso, eficiente, confiable, solidario, de justicia y paz según el marco de los derechos humanos y las diferentes convenciones sobre los derechos del niño y adolescente.

El objetivo del presente trabajo fue conocer en qué medida se aplica la ley que promueve la convivencia sin violencia en los centros educativos y cómo se gestionó el trabajo desde los equipos encargados para esta misión. Se encontró que existe una relación moderada con respecto al uso de la primera variable teniendo en cuenta que existen elementos que sostienen el manejo de personas a cargo desde la gestión directiva institucional.

Aspectos conceptuales acerca de la gestión de la Ley 29719 que promueve la convivencia sin violencia

Teoría General

En concordancia con el reglamento de la ley N° 29719 Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas, capítulo I disposiciones generales, se señaló que:

Art. 1° Del objeto: El presente reglamento tiene por objeto establecer el marco regulador para que las instituciones educativas garanticen condiciones adecuadas de convivencia democrática entre las y los estudiantes y los demás miembros de la comunidad educativa, y normen las medidas y procedimientos de protección y atención integral, ante casos de violencia y acoso entre las y los estudiantes; tomando en cuenta los diversos ámbitos culturales y bilingües.

Art. 2° De los principios, derechos y responsabilidades para la aplicación del presente Reglamento, se tendrá en cuenta los principios, derechos, deberes o responsabilidades contemplados en la Constitución Política del Perú, la Convención sobre los Derechos de los Niños; la Ley N° 28044, Ley General de Educación y la Ley N° 27337, que aprueba el Código de los Niños y Adolescentes.

Art. 3° De la Convivencia Democrática en la institución educativa: La convivencia es el conjunto de relaciones interpersonales cotidianas, caracterizadas por el respeto y valoración del otro; construida y aprendida en la práctica cotidiana de la escuela entre los miembros de la comunidad educativa; favorece el desarrollo de competencias para la formación integral de las y los estudiantes, en un marco ético de respeto y ejercicio de los derechos humanos.

Art. 4° Finalidad de la Convivencia Democrática en la institución educativa: La convivencia democrática en la institución educativa tiene como finalidad propiciar una cultura de paz como base para la formación integral de las y los estudiantes que los prepare para la vida y el ejercicio de su ciudadanía, promoviendo entornos acogedores e integradores, que contribuyan a climas institucionales favorables para su desarrollo integral.

Art. 5° Del ámbito de aplicación La Ley y el presente Reglamento, serán de aplicación en todas las instituciones y programas educativos públicos e instituciones educativas privadas de Educación Básica, Educación Técnico Productiva e Instituciones de Educación Superior No Universitaria.

Tomando como referencia la definición de la ley 29719 que promueve la convivencia sin violencia o la también conocida ley antibullyng, es fundamental conocer el objeto de este reglamento pues garantiza se cumplan los ambientes idóneos para una atención integral de los estudiantes y miembros de la comunidad educativa, en cuanto a la convivencia escolar. En las instituciones de nuestro país se debería tener en claro los principios, derechos, deberes o responsabilidades que fundamentan la aplicación de este reglamento.

Teorías de la convivencia escolar

La teoría del aprendizaje social de Albert Bandura

Precedentes de la teoría del aprendizaje social

La teoría del aprendizaje social de Albert Bandura (1977), se basa en la teoría conductista de Skinner. No obstante, Bandura incorpora al modelo variables cognoscitivas internas que median entre el estímulo y la respuesta, por tanto su enfoque se reconoce como cognoscitivo-conductual.

La teoría del aprendizaje social de Bandura, investiga la interacción de las personas y como se produce los cambios en su conducta en el ámbito social, pero se crean inconvenientes ya que las personas están desvinculados con su realidad y esto dificulta la interacción social.

Bandura y Walters, (1963/1985), sostuvieron que la conducta es aprendida y que los refuerzos refuerzan la conducta. Así mismo determino que la efectividad de los refuerzos va a depender de la influencia de las mismas.

Bandura (1977), reconoció que el reforzamiento contribuye en gran medida al proceso de aprendizaje, también sostuvo que la conducta es aprendida y que es influenciada por las características personales y por el medio social.

Fundamentos de la teoría del aprendizaje social.

Bandura. (1977). Sustentó que esta teoría, el aprendizaje se realiza mediante la observación, es decir, las conductas de otras personas influyen poderosamente en el aprendizaje, con la repetición se refuerza el aprendizaje y que los procesos mentales como el enjuiciar, decidir va a determinar cómo será nuestro comportamiento.

Garrido, Herrero, y Masip. (2004), Explicaron que la convivencia con otras personas influye altamente en nuestra forma de comportarnos esto se evidencia en su libro que habla de la teoría: Aprendizaje (cognición) Social (interacción) (Bandura, 1973).

La teoría del aprendizaje social y los procesos cognitivos.

Bandura. (1986), pone fuerza al “...el papel que juegan los procesos cognitivos en la capacidad de las personas para construir la realidad, regular la conducta y actuar en un sentido determinado”.

De la misma forma, Bandura sostuvo que el comportamiento depende de las condiciones personales y del medio donde se vive, también la forma de comportarnos está afectado por otros motivos. En relación con esta idea, Bandura remarco que la capacidad para tomar y mantener control de las situaciones la acción depende de uno mismo.

Bandura. (1977), afirmó que la persona desarrolla sus capacidades que le ayuda a tener control, autorregulación y autorreflexión sobre sí mismo y su conducta le permite influir, actuar y regular su conducta en cierta situación social.

Variable 2 Convivencia escolar.

Tedesco. (2004), la primera idea de escuela fue pensada como un ente homogeneizador, contenedor, reproductor de clases sociales y de otros aspectos, la escuela fue creada a manera de satisfacción de las necesidades de la sociedad de aquel momento y como forma para instruir a las personas, en la época de la Revolución Industrial para enseñar ciertos trabajos.

Son muchos los conceptos sobre la convivencia escolar en las instituciones educativas, los integrantes de la comunidad educativa lo entienden de muchas formas la convivencia escolar. Por tal motivo con la investigación, se crea espacios de formación, de reflexión y de acción; así como momentos para la participación, la inclusión y la sana convivencia en el ambiente escolar.

Unesco. (2009), señaló que el modelo de enseñanza que se imparte en una institución educativa va a contribuir en la forma de relacionarnos pacíficamente, es por ello que recomienda que la enseñanza no debe ser únicamente el aspecto cognitivo, sino que desarrolle el aprendizaje a través de la reflexión crítica que ayudará al desarrollo integral del educando.

El Proyecto Educativo Nacional, refuerza que para obtener mejorías en el sistema educativo es, convertir cada centro educativo en un espacio de aprendizaje auténtico y pertinente, de creatividad e innovación y de integración en una convivencia respetuosa y responsable en el ejercicio de deberes y derechos.

Las múltiples formas de ver la realidad educativa generan conflicto en las escuelas, argumentan que el modelo educativo apoyado en la modernidad no cubre las necesidades del alumno. Propiciando así conflictos en la manera que se relacionan los docentes y estudiantes en las aulas y con menor incidencia al interior del colegio.

Es a casi diario encontrar noticias por los medios de que dan a conocer los conflictos en el colegio, que llega de manera distorsionada e impactante a la opinión pública. Las acciones de conflicto son generadas en el ambiente escolar, en la cual la sociedad impone de manera obligatoria al estudiante a participar en el colegio, para ello

los labores escolares no le interesa y no le es necesario al estudiante y que además, siente que hay mucho control en su comportamiento.

Contar con un ambiente de buen trato, de respeto, es una labor que se ejecuta diariamente y sobre todo construir una sociedad con un adecuado nivel de convivencia. Analizar la convivencia escolar es verlo de distintos aspectos ya que nos conlleva a denotar temas de conflicto, violencia y otros actos vinculados a la convivencia entre niños y jóvenes.

Definición de la convivencia escolar

De acuerdo con el Minedu. (2013), en el texto de tutoría y orientación educativa sobre aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas señalaron que. Las instituciones educativas son espacios de formación y aprendizaje en cuanto a convivencia democrática, pues se brindan espacio de promoción y desarrollo del buen trato para que cada miembro del colegio sea tratado con respeto, sean valorados y protegidos, además, desarrollen momentos de toma conciencia de los actos y sus consecuencias.

Así también encontramos que según la Unesco. (2009), una educación escolar democrática se basa en la construcción de una práctica escolar plenamente formativa para desarrollar valores, habilidades y actitudes socioemocionales éticas que sustenten una convivencia donde todos participen, desarrollen y compartan plenamente. También la educación se adapta para incluir de manera oportuna una amplia gama de estudiantes para que comiencen a ser atendidos en un centro educativo. Puesto así, una educación desarrollada en el marco de una experiencia democrática de convivencia podrá ser relevante y pertinente para el desarrollo de habilidades ciudadanas, de cara a que favorecerá el logro de la equidad entre sus estudiantes.

Minedu en su Manual de Tutoría y Orientación Educativa (2013), define a la Convivencia Democrática como el “conjunto de acciones organizadas caracterizadas por relaciones interpersonales democráticas entre todos los miembros de la comunidad educativa, que favorecen un estilo de vida ético y la formación integral de los estudiantes” (p. 18).

Para Minedu. (2013), Las relaciones interpersonales en una institución educativa están determinadas por las relaciones que son de ayuda mutua y colaborativa, se respeta el derechos del estudiante y cada uno de sus integrantes, debiendo promover el diálogo para la solución de los conflictos incluyendo así a los diferentes grupos que mantienen una democrática relación entre las personas e instancias que conforman la comunidad educativa.

Así mismo Minedu (2013) mencionó que en las relaciones interpersonales los involucrados interactúan entre sí, y se manifiestan según el grado de comunicación que mantienen, las emociones en conjunto y sus percepciones del ambiente en que se encuentran. Mayormente en la relación conflictiva se evidencia una pésima, escasa o nula comunicación, ocasionando una percepción de rivalidad entre los involucrados incrementando el grado de conflictividad.

Las relaciones entre estudiantes y la comunidad educativa Minedu (2013), manifestó que es generar condiciones favorables para la convivencia escolar y brindarles el estímulo, afecto y la orientación pedagógica que se necesita para que todos puedan aprender y que nadie se quede en el intento.

Minedu (2014), refirió que la comunidad educativa debe contar con los mejores mecanismo para fomentar una relación saludable, tolerante, armónica apoya en el respeto a los derechos de los demás.

Las normas institucionales, según el Minedu (2013) sobre tutoría y orientación educativa, refirió respecto a las normas que “si son claras y pertinentes, si han sido consensuadas, si son aceptadas por todos, si son constructivas. Hay que considerar dentro de ello cómo se abordan las faltas y sanciones”. (p.47).

Litichever (2012), señaló que: A través del análisis se encontró que los acuerdos de convivencia registrados en el reglamento de la institución educativa debe ser concentradas en una serie de elementos que suelen repetirse en uno y otro documento, por ejemplo, las que se vinculan a la puntualidad, las que hacen referencia al cuidado de la institución, al respeto de los símbolos patrios o rituales escolares, las que se concentran sobre asuntos más específicos en las acciones de enseñanza-aprendizaje y como también

se expresa de manera clara, detallada las normas que buscan regular la relación con los otros.

En relación a las normas institucionales señaló el Minedu (2013), que los acuerdos de convivencia son construidas, ejecutadas, aplicadas y monitoreadas por todos, y estos a su vez deben de tener sentido común con los valores e ideales propuestos en el proyecto educativo institucional.

Minedu (2014), refirió que “es importante que, para la elaboración de estas normas, se involucre a representantes de los diversos actores de la comunidad educativa: estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, tomando en cuenta las características propias de cada institución”. (p. 87).

Los valores Minedu (2013) en el documento sobre tutoría y orientación educativa, respecto a los valores señalaron que “si los valores que promueve la institución educativa se ejercen en la práctica tienen un efecto multiplicador en centro educativo” (p.47).

Sobre la práctica de valores Minedu (2013), mencionó que “los valores son principios que rigen la vida de las personas. Los conflictos pueden surgir cuando estos valores o creencias son rechazados, minimizados o no tomados en cuenta por la otra persona”. (p. 19).

La participación estudiantil. Minedu (2013), en el documento sobre tutoría y orientación educativa, respecto a la participación sostiene que “Si se promueven espacios y oportunidades para una real participación estudiantil, tomando en cuenta que los procesos participativos generan compromisos de los involucrados” (p. 47).

Arostegui mencionó que: el solo hecho de participar es sinónimo de democracia. La mejor forma de educar para la democracia es guiar en democracia, es decir, permitirle al alumno a ser participe. La forma que va a participar el alumno está supeditada por el currículo a desarrollar, tal es así las labores escolares que ejecuta, de aquí radica el valor de hacer el seguimiento de las labores del estudiante.

Minedu (2016), como indicador sobre la participación estudiantil mencionó que: La participación estudiantil ofrece espacios para que los estudiantes manifiesten sus opiniones, problemas, vivencias y planteen medidas para el desarrollo de su institución educativa, puesto que son elementos fundamentales para lograr una genuina cooperación de los estudiantes. Los jóvenes alumnos viven intensamente sus experiencias personales, familiares y las interacciones que establecen con sus pares, pero también son sensibles al ambiente que los rodea. En este contexto, reconocen que existen muchos asuntos sociales que afectan su desarrollo psicológico, emocional y personal como adolescentes y de la gente con quienes convive a diario.

Estilos de Convivencia Escolar:

La convivencia escolar es una situación muy difícil ya que son muchos los factores que intervienen a nivel de aula e institucional, así determinaran su funcionamiento. Los cambios que suceden en la convivencia es por influencia de los elementos implícitos (conductas, actitudes, creencias) y explícitos (reglamentos, instructivos, procedimientos, organigramas, PEI, Manual de Convivencia), las continuas situaciones de convivencia va a dar como resultado a distribución del rol que se desempeña cada uno.

Mónica Coronado, (2009). Categoriza el estilo en cuatro enfoques dominantes:

Modelo Normativo Disciplinario: este estilo está sustentado en normas, reglamentaciones, protocolos y procedimientos de acción, lo cual es socializado por la comunidad educativa y se pone énfasis en los deberes y derechos. Para tener un cumplimiento real de las normas deberá ser aceptado, regulado y fiscalizado por los integrantes para garantizar una buena convivencia. En este modelo no hay espacio para interpretar, reflexionar o dialogar, solo se aplica la sanción.

Modelo Rigorista Punitivo: Para el modelo el dialogo no cobra importancia, aquí se aplica la ley (mano dura) sus principios son vigilar y sancionar, cuando se produce un acto de indisciplina que atente a la convivencia institucional.

Modelo Psicologista: al estilo lo sustenta el estado emocional del estudiante, se convierte en una forma paternalista ya que los actos que vayan en contra de la buena convivencia

son justificados por condición familiar, social, económica y se convierte muy difícil generar un cambio de actitud ; en este estilo es común escuchar la frase “Hay que entenderlos porque son así”.

Modelo Integrativo Educativo: aquí el conflicto es un factor de aprendizaje y se consigue reorientar a la práctica de los valores; la comunicación, el respeto contribuyen a la resolución y pone en evidencia la responsabilidad el autocontrol y las habilidades sociales para la toma de decisiones.

Dimensiones de la variable convivencia escolar.

En esta variable se tomará en cuenta las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Clima social escolar.

Arón y Milicic (1999) definió el clima social, a las distintas percepciones que tienen las personas al medio donde cumplen sus acciones diarias el clima social escolar es vinculado al grado de satisfacción en el ambiente escolar y la calidad de educación.

Según Ehman (1980) el Clima Social Escolar es un factor fundamental para que los alumnos motivados mejoren sus aprendizajes, a la vez contribuye a la participación democrática.

Otros autores como Dickson y Johnson (1980) apoyaron a la definición con el planteamiento que la productividad, la satisfacción, la cooperación que se desarrolla en la clase fortalece a un clima adecuado y con los maestros interesados en las necesidades de los estudiantes y una buena administración.

Podemos decir que la “no violencia” es aquella situación en donde aplicamos la resolución del conflicto y no causa daño psicológico a los involucrados, más aun fortalece las acciones de prevención y la correcta toma de decisiones y así estaríamos creando momentos de buena autoestima estudiantil.

Integración social en la institución educativa.

Para brindar mayor espacio a las personas con discapacidad en los colegios, se tiene como factor vital a la integración escolar, que es una herramienta educativa que brinda a seguir dando muy buenas respuesta a las necesidades educativas del estudiante.

En este proceso de integración se debe tener en cuenta la construcción del tridente educativo, es decir estudiante, padre de familia y docentes; ya que cada uno de ellos tiene una función distinta, pero al mismo tiempo deben cumplir acciones donde se involucre a los tres en una acción, que es el proceso enseñanza aprendizaje.

Para Henríquez, A. y Paredes, A. (2004) refirió a la escuela como un espacio de la comunidad, constituido por personal directivo, docentes, alumnos, familias, organizaciones e instituciones, ongs de la comunidad con las necesidades diversas.

Para fortalecer la integración institución educativa – comunidad, es mediante un gran proceso de diálogo y debate, ahí se deciden los principios que sustentan el desarrollo de la institución y que se respaldan en las actitudes y valores. La correcta toma de decisión favorece a la integración participativa de los demás instituciones sociales.

Guerrero, (1995) definió a la integración educativa como una de las estrategias que incluye a los estudiantes con necesidades especiales, sin sufrir discriminación y respetándosele sus derechos como como personas y ciudadanos.

Clima en la convivencia escolar.

Generan las mejores condiciones de aprendizaje, aquellos colegios que resuelven sus conflictos de manera sana, que fortalecen una adecuada relación entre alumnos, maestros y padres.

El buen clima de convivencia escolar es un elemento inseparable de la calidad de la educación, de aprender a convivir con el otro. Entre otras características, un buen clima escolar debe ser inclusivo, bien tratante, colaborativo entre los distintos actores, y debe

favorecer los espacios de conversación y de participación al interior de las comunidades educativas.

Una escuela que tiene un buen clima de convivencia, no solo mejora el ambiente para lograr mayores aprendizajes, sino también, colabora para un mejor clima laboral entre profesores, una mayor participación de los estudiantes y sus familias y contribuye a una mejor autoestima y motivación de los estudiantes.

Minedu. (2008), reconoció lo fundamental que es la convivencia y clima escolar en la gestión del conocimiento. Es el espacio donde los alumnos desarrollan sus habilidades y competencias y mejoren su realización personal, el grado de inclusión.

Vivir y convivir con otras personas en el marco de la armonía, inspira a respetar los pensamientos y emociones de sus pares, ser solidario, ser tolerantes, aceptar y valorar la diversidad, ser altamente cooperativo para lograr los mismos objetivos.

En relación a este punto, unas de las actividades principales de los docentes es inculcar a los alumnos a resolver conflictos sin violencia; teniendo muy en claro que el conflicto es inherente al funcionamiento social.

Dimensión 2: Calidad de los aprendizajes.

Cassasus (2000) manifestó en el ámbito de la educación, que es una labor de los agentes educativos de darle mayor valor a los procesos de enseñanza aprendizaje, esto se desarrollará en una aula de clase.

Para Gil (2005), la calidad en la educación es aquella que despliega y fortalece las capacidades de los estudiantes, teniendo en cuenta las condiciones de la escuela y los participantes.

UNESCO (2007) afirmó que: “La calidad de la educación en tanto derecho fundamental, además de ser eficaz y eficiente, debe respetar los derechos de todas las

personas, ser relevante, pertinente y equitativa. Ejercer el derecho a la educación es esencial para desarrollar la personalidad e implementar los otros derechos” (p.34).

Morín, (2004 y 2005); determinó que en la actualidad la sociedades exigen mejor calidad de los aprendizajes, más que años pasados, cada vez con mejores resultados. Cada año la calidad ha ido mejorando, las generaciones solo aprenden lo que se le enseña en ese momento. Lo que se quiere es que aprendan con calidad, ya que lo contrario seria que estén perdiendo el tiempo.

Uribe (2007) aseveró en relación a las funciones de los directivos, el director que planifica, monitorea la labor pedagógica, hace una correcta toma de decisiones, integra a los docentes, contribuye en los concursos escolares, fomenta un clima organizacional saludable, son muestras que se trata de un director efectivo.

La Ley General de Educación N° 28044, Artículo 13, señala que la calidad educativa es el "nivel óptimo de formación que debieran alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida".(p.4)

El Sineace (2009) tiene la obligación de brindar a la comunidad, que los colegios públicos y privados brinden una sobresaliente calidad de servicio, siguiendo los lineamientos enfrentando a las debilidades y carencias encontradas en los monitoreo y supervisión de otras instancias educativas.

Desempeño docente.

Orellana (1996) manifestó que el maestro, es un generador de calidad y tiene gran influencia en el nivel de aprendizaje del alumno. En estos días es importante que la educación siga brindando aprendizaje de calidad.

Sánchez y Teruel (2004) refirieron que la calidad del maestro tiene gran vínculo con la calidad de educación. Ya que el maestro influye de manera personal y social, convirtiéndose en un eje muy valioso en el sistema educativo.

Para ejercer la docencia es importante que el profesional domine el aspecto pedagógico, que maneje adecuadamente los contenidos, métodos y técnicas, que haga uso de estrategias de enseñanza teniendo en cuenta las necesidades de los alumnos.

Espinoza (2010) manifestó que la función del profesor, está orientado a formar de manera integral al estudiante y no se limita a dar conocimientos, sino que se orientan a la formación integral es decir al desarrollo de todas las dimensiones de la persona.

Latorre (2005) señalo que un excelente profesor hace que los estudiantes obtengan rendimientos académicos sobresalientes, con un claro interés por el aprendizaje que le garantiza el éxito escolar.

Áreas del desempeño docente.

En la presente investigación las áreas de desempeño docente se desarrolla en áreas: de estrategias didácticas, de materiales didácticos, de capacidades pedagógicas.

Estrategias didácticas:

Son variados procedimientos que el profesor emplea en el proceso de enseñanza para promover el desarrollo de capacidades y facilitar el logro de aprendizajes en los estudiantes.

Espinoza (2010), método didáctico es el conjunto lógico y unitario de los procedimientos que tienden a dirigir el aprendizaje, incluyendo en él desde la presentación y elaboración de la materia hasta la verificación y competente rectificación del aprendizaje, (p.68).

Las estrategias de enseñanza es la consecuencia del método empleado, el método didáctico es el conglomerado de procedimientos que ayudan al proceso de enseñanza aprendizaje de una manera viable para el alumno en el ámbito que se desarrolla.

Materiales didácticos:

Los materiales didácticos sirven de gran ayuda al profesor para brindar los contenidos temáticos a los alumnos, empleando los variados y pertinentes medios y materiales educativos se busca que los estudiantes mejoren en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Moreno (2004) los medios didácticos podríamos definirlos como el instrumento del que nos servimos para la construcción del conocimiento y finalmente, los materiales didácticos serían los productos diseñados para ayudar en los procesos de aprendizaje.

Bernardo (1997) dijo que, el material educativo facilita el trabajo individual y en equipo, permitiendo al profesor dedicarse más a la preparación y control de las actividades escolares, y al contacto personal con los alumnos. Siendo conocedores que para mejorar la calidad de aprendizaje de los alumnos, fundamental el uso de los recursos educativos ya que ellos facilitan la labor de enseñanza y motivan a la comprensión de los contenidos en el proceso de aprendizaje.

Otro de los beneficios que otorga los recurso didácticos es que se da a conocer la clase de una manera sencilla, directa y acogedora; el aprendizaje para el alumno se vuelve motivadora, estimulante se hace fácil la comunicación, se maximiza el tiempo y también hay mayor grado de familiaridad hacia el maestro.

Los materiales didácticos se clasifican en materiales impresos (libros, cuadernos de trabajo, separatas, fichas), materiales de ejecución (equipos de taller o laboratorio, imprenta, computadora), materiales audiovisuales (proyector multimedia, cine, televisión, video, internet, software educativo multimedia) y materiales tridimensionales o realistas (naturales como una piedra o una planta, manufacturados como esculturas o mapas, y representativos como las obras de arte). (Bernardo, 1997, p.159).

Las Capacidades pedagógicas: (Rasgos Profesionales y Académicos):

Son las cualidades que el profesor tiene sobre su especialidad en el ámbito profesional, también está considerado la manera que motiva al estudiante a participar, lo hace con mucha responsabilidad, es proactivo, crítico.

La actividad docente viene a ser cada una de las acciones que se realizan en beneficio de la educación de los estudiantes a su cargo. Es responsabilidad de los docentes esforzarse para que cada uno de los estudiantes logre los aprendizajes esperados para ello debe utilizar estrategias y recursos adecuados que permitan a los estudiantes apoderarse de los conocimientos que se tienen programados.

Los docentes deben programar sus sesiones de aprendizaje para que así los estudiantes puedan lograr los aprendizajes esperados en el tiempo oportuno y necesario, seguir cada uno de los procesos pedagógicos y didácticos en cada una de las áreas curriculares, tener en cuenta los ritmos de aprendizaje de sus estudiantes, conocer la asignatura y cada una de sus particularidades.

La motivación.

La motivación escolar para el aprendizaje es el interés que el alumno pone en su esfuerzo para desarrollar sus conocimientos y aprender. Es uno de los cimientos más importantes de la persona, pues facilitan la supervivencia del individuo. La memoria como método de aprendizaje está quedando en un segundo plano, pues es la motivación y la atención son las herramientas que actualmente se suelen utilizar para un mayor éxito en el alumnado.

La motivación lleva consigo una serie de elementos que hace que ésta se de en los alumnos. Existen, por tanto, factores personales que influyen directamente en el desarrollo de una tarea, pues la influencia llega a partir de los objetivos y las metas que éste se propone. El significado del esfuerzo, de la superación ante las dificultades que se den mientras se busca el camino establecido para alcanzar las metas propuestas.

Influencia de la motivación en el aprendizaje.

La motivación interviene en el alumno a partir de la meta que éste tenga propuesta. La obtención de excelentes resultados, al igual que si son pésimos, proporciona un aumento

considerable en el aprendizaje tanto memorístico como mecánico, al igual que puede decaer.

La autoestima también tiene que ver en este proceso, pues puede verse atacada por la negatividad o influenciada por la motivación que represente la persona. Es la propia actividad académica la que puede recaer en la autoestima como eje fundamental para la adquisición de conocimientos.

Asimismo, también el interés y el esfuerzo repercuten al mismo tiempo en la motivación. Existe una correlación entre ambos factores y la motivación que el alumno tiene para realizar sus tareas, es decir, tiene relación con la forma en la que se acepten o no las obligaciones.

La motivación, al mismo tiempo, también se puede definir como un motor. Esto significa que la persona puede ver modificada su conducta y su camino a partir de la motivación que muestre en determinadas situaciones. Es decir, se trata de la disposición que tenga el alumno para conseguir su objetivo.

Hábitos de vida saludable.

Para determinar los hábitos de vida saludable debemos definir que es estilo de vida; es la forma que viven las personas o la persona, ahí está inmerso la forma de consumir los alimentos, en vínculo personal, la manera de vestirse, la forma de vida que lleva, sus valores.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió a la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social”, lo que supone que este concepto va más allá de la existencia o no de una u otra enfermedad.

Consideramos a los hábitos saludables a las manifestaciones de conductas y comportamientos apropiadas, y lo reflejamos en nuestros quehaceres diarios e influyen en el bienestar general (físico, mental y social). Cabe reforzar el concepto de vida saludable en la cual mantenemos un equilibrio en la alimentación, actividad física, la sana recreación, el aseo, dormir y la paz espiritual.

Como contra posición a la vida saludable en la actualidad por las situaciones propias de la vida (trabajo, estudio, los apuros diarios, etc) estamos propensos al estrés, alimentarse de manera rápida, a consumir productos chatarra, dormir poco, no tener en cuenta la vida social, todos estas acciones son fundamentales para una vida sana.

Dimensión 3: Solución de conflictos de violencia escolar

En el ambiente familiar, laboral, en el salón de clases observamos situaciones distintas a la buena convivencia a menudo nos enfrentamos a situaciones conflictivas (entre alumno-maestro o entre los mismos alumnos), violencia física o verbal, que genera un grado de tensión y pone en riesgo la convivencia e involucra seriamente a los intereses de la institución.

Souto. (2000), refirió a la violencia como la fuerza desproporcional que emplea una persona para la obtención de poder e influencia en contra de otras personas, este mecanismo negativo de obtener poder también es ejercida a nivel grupal (mancha). La persona que ejerce la violencia busca afectar al otro en su aspecto físico, moral, a sus costumbres).

Aron y Milicic. (1999), señaló que: El conflicto es una oposición entre grupos e individuos por la posesión de bienes escasos o la realización de intereses incompatibles. El conflicto es una forma de conducta competitiva entre personas o grupos. Ocurre cuando las personas compiten por recursos limitados o percibidos como tales”.

Definición de Conflicto.

Encontramos diversas formas de definir al conflicto; y la que resultan más reales al ambiente escolar es el conflicto, tensión que un individuo mantiene al estar sometido a dos o más fuerzas que se excluyen mutuamente.

Casamayor (2002) señaló que el conflicto sucede por la obtención de autoridad que puede ser entre dos personas o entre grupos de personas, estos enfrentamientos va en contra de los valores, para ello hacen uso de conductas verbales y no verbales.

Taylor, Arlene. (2001), manifestó que el conflicto es dar a conocer los variados puntos de vista a un problema, ya que las personas poseen diversas formas de ver las cosas, comparando con otras personas, el conflicto se manifiesta como acto propio de la interacción con otras personas. Definir al conflicto sería el uso de una fuerza que conlleva a situaciones desagradables como enfrentamientos, batallas, guerras,

Causas del conflicto.

Las múltiples causas que se presentan en el conflicto van desde lo simple a lo complejo, que sucede entre dos o más personas o entre grupos. Se da la conducta de una persona y la otra persona reacciona inmediatamente con un mecanismo propio de defensa aquí se presenta las condiciones “yo gano-tu pierdes”. Las causas del conflicto los determina el medio ambiente o por el grupo al que pertenecemos.

Existen varias teorías para explicar si es positivo o negativo el conflicto.

Teoría tradicional; manifiesta que el conflicto debe evitarse, ya que da a conocer algunas debilidades y como funciona mal el interior del grupo.

Teoría de relaciones humanas; sostiene una idea distinta al decir que el conflicto tiene una connotación de ser una fuerza positiva y contribuye a ver el buen funcionamiento del grupo.

El conflicto no se puede evitar y no es malo, se da en un proceso natural.

Teoría de interaccionista; define al conflicto de manera distinta al decir que el conflicto ayuda al grupo a que se desempeñe de una forma eficaz, siempre y cuando el efecto positivo promueva el diálogo, la exposición de ideas. Si no fuese así el conflicto se convierte en una situación que va a obstaculizar el buen actuar del equipo.

Tipos de conflicto.

Dentro de este accionar del conflicto en relación a las temáticas son los tipos:

Conflictos de roles.

Cuando las funciones no están bien determinadas y generan contradicciones.

Profesor-alumno

Conflicto de rol en la labor docente: da cuenta de incompatibilidad de funciones ligada a los alumnos.

Conflicto Interroles: Refiere a la tensión entre la relación profesor- alumno y los distintos roles de actores ligados a la educación (apoderados, directivos, Ministerio, paradocentes, etc.).

Entre alumnos

En función al rendimiento: Trata cuando los estudiantes se auto exigen y se diferencian con sus pares en relación a la nota.

Conflictos de creencias y valores.

Ocurre cuando ideas culturales entran en contradicción o se posicionan una por sobre otra y dan lugar a la discriminación, el prejuicio y la exclusión.

Profesor-alumno; Alumno-alumno.

Ocurre cuando existe una actitud negativa, trato despectivo, indiferencia o prejuicios entre compañeros y grupos distintos, discriminación a algunos compañeros o entre cursos. También en el aspecto sociocultural, género, minorías sociales, ideología.

Conflicto Institucional.

Este caso se convierte en complejo puesto que se relaciona al poder y al rol.

Por falta de recursos: Ocurre cuando los alumnos no cuentan con las condiciones de tiempo, espacio, infraestructura y materiales para trabajar según lo esperado.

Por verticalidad de la Autoridad: Ocurre cuando a profesores y/o alumnos no se les posibilita una comunicación directa y resolutive con la autoridad respectiva.

Los conflictos de Poder:

Se produce al manifestarse alguna falta, el abuso, el exceso.

Profesor-alumno

Estrategias de control o sumisión:

Cuando el profesor utiliza distintos medios como forma de control que finalmente colocan al alumno en una posición desfavorecida.

Exceso o falta de control y disciplina: El exceso ocurre cuando los actores educativos son sometidos a través de distintos mecanismos de represión, como el control y disciplinamiento de su conducta.

Alumno-Alumno

Disputas de poder: Ocurre cuando se da una tensión entre grupos del mismo curso en relación a posiciones distintas.

Competencia: Cuando los alumnos persiguen objetivos individualistas en desmedro de otros.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el liderazgo resonante del Director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el Liderazgo visionario del director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el Liderazgo coaching del director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el Liderazgo afiliativo del director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre el Liderazgo democrático del director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018?

1.5. Justificación del estudio.

Ante las distintas situaciones que se van conociendo sobre el poco liderazgo ejercido por los directivos para guiar a los integrantes de la comunidad educativa, es por ello que las acciones a investigar están relacionadas el liderazgo resonante del director y las estrategias con las buenas prácticas educativas. A partir de un diseño de investigación, se analizan las percepciones de los directores, equipos directivos y profesionales de la educación de las I.E, de la red 13 de la Ugel 15 Huarochirí.

Se debe recordar a medida que el director se convierta en líder en la institución educativa, va a desarrollar un papel muy significativo en favor de la labor docente, como es en la condición profesional y la influencia en la calidad de enseñanza aprendizaje de los alumnos en las instituciones.

El líder tiene que ser catalizador. En química al tratar de catalizador se refiere al ingrediente fundamental que motiva a los elementos a combinarse produciendo efectos de integración, es de similar influencia la presencia de un buen líder que estimula a la transformación y ayudará teniendo resultados alentadores.

Hay profesionales que ocupan el cargo de directores, lo ejercen, cumplen con algunas de sus funciones, pero demuestran mínima influencia en los profesores y poco impacto a la mejoría en la calidad de aprendizaje de los estudiantes, generándose así una evidencia del poco liderazgo resonante del directivo.

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación hace posible conocer las bases teóricas de la labor del director como líder y las acciones de convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, Ugel 15 Huarochirí.

Existen muchas investigaciones, donde han sido destinadas al quehacer o ámbito educativo. La presente investigación esta direccionada a dar mayor importancia al liderazgo resonante del director cuyo fin es ver la relación con la convivencia escolar en

las instituciones educativas, de tal modo que nos permita interpretar esta relación sobre el cual se basa dicha investigación, con lineamientos adecuados y la referencia bibliográfica con autores que sustenten en cuanto a la información de la problemática a tratar, la cual también servirá como insumo para futuros estudios, les permita esclarecer con mayor detalle los datos que ya puedan existir. Además, añadir una base teórica que pueda servir de ayuda a directivos y docentes que están interesados en comprender y poner en práctica este estudio. Los resultados que se presenten de esta investigación darán soporte a ciertos principios teóricos en donde los autores sirvieron como fuente de información para apoyar el estudio.

Justificación metodológica

El trabajo permitirá seguir una secuencia metodológica, con instrumentos validados y confiables que puedan servir a otros investigadores para hacer estudios en el mismo campo de acción del liderazgo resonante del directivo y la convivencia escolar. Nuestro método de investigación ayudara a seguir mejorando en el proceso educativo en las instituciones de la Red 13, Ugel 15 Huarochirí.

La elaboración y aplicación del estudio de las variables que se indagan, liderazgo resonante y convivencia escolar, se basan en métodos científicos, situaciones que pueden ser investigadas por la ciencia como técnicas de recopilación de datos, en este caso el cuestionario y el procesamiento de software, el cual puede ser utilizado en otras investigaciones que presenten la misma línea de estudio, de esa manera se puede medir la relación que existe entre nuestras variables ya mencionadas. Nuestros objetivos principales del liderazgo resonante y sus dimensiones es descubrir cómo el líder visionario, el Coaching, el afiliativo y el democrático como estilos alientan la resonancia y promueven la convivencia escolar.

Es necesario, realizar las investigaciones, que definan a exactitud los conceptos y/o contenidos de cada una de las variables utilizadas. En consecuencia el presente trabajo de investigación permitirá mostrar la importancia del liderazgo resonante y pongan en práctica la convivencia escolar, todo ello basado en el sector educación. A demás ofrecer nuevas modalidades y herramientas que provean a los líderes de las instituciones.

Justificación practica

En el presente trabajo de investigación se estudiarán los factores que influyen en el liderazgo resonante del director y convivencia escolar en el desarrollo integral de los estudiantes.

Esta investigación se realiza por que existe la necesidad de mejorar el liderazgo resonante y convivencia escolar en el ámbito educativo, ya que actualmente en las organizaciones educativas se pretende que los Directivos posean un control emocional adecuado, sean capaces de establecer empatía lo que ayudará entender al grupo al que se dirige.

Hoy en día queda claro que no solo basta ingresar a una aula e impartir conocimiento, También debe contar con la capacidad de compartir con los demás, el respeto, la confianza y la sinceridad; El líder nace desde la autenticidad, sabiendo identificar y utilizar el estilo de liderazgo más adecuado a una determinada situación, contagiando a los miembros de organización su motivación, estimulándolos y canalizando las emociones de cada una de las personas, provocando un clima favorable a la organización teniendo como objetivo principal la buena convivencia en la institución educativa nutriendo así la labor del docente y por ende calidad de la enseñanza-aprendizaje.

Por ello los resultados de esta investigación buscan dar solución a las diversas problemáticas detectadas en las instituciones educativas, pues en muchos casos el director no llega establecer contacto emocional con su equipo, lo que impide crear un entorno emocional positivo, creando una barrera para el crecimiento de todo el grupo humano.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el liderazgo resonante del director y la convivencia escolar en Instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el liderazgo visionario del director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el liderazgo coaching del director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL N° 15, Huarochirí-2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el liderazgo afiliativo del director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL N° 15, Huarochirí-2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre el liderazgo democrático del director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí- 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar qué relación existe entre el estilo de Liderazgo resonante del director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018.

1.7.2. Específicos

Objetivo específico 1

Determinar qué relación existe entre el liderazgo visionario del director, y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL N° 15, Huarochirí, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar qué relación existe entre el liderazgo coaching del director, y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar qué relación existe entre el liderazgo afiliativo del director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar qué relación existe entre el liderazgo democrático del director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018.

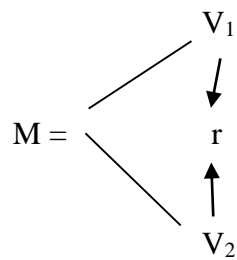
II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación correspondió al no experimental correlacional de corte transversal.

Carrasco (2013) refirió que el esquema del diseño de la investigación corresponde al no experimental, debido a qué. Aquí no se manipulan las variables de estudio. Se denomina correlacional porque se mide el grado de asociación entre las variables de estudio. Es transversal porque se describen y se analiza la correlación en un momento dado, como si se tratara de una toma de fotografía. (p.72)

Esquema del diseño correlacional:



Donde:

$M =$ 200 docentes de las instituciones educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochirí.

$V_1 =$ Liderazgo resonante

$V_2 =$ Convivencia escolar

$r =$ Asociación entre variables. Coeficiente de correlación.

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Liderazgo resonante

En concordancia con Goleman (2010) el requisito indispensable para llegar a ser buenos líderes es establecer contacto con las emociones de uno mismo, pues de lo contrario no se puede desarrollar la empatía, sin la cual no se puede formar un equipo laboral creativo y eficaz. Por eso es por lo que cuando los líderes canalizan sus emociones y la de su equipo a una dirección positiva, logran un efecto que alcanza a todos, fenómeno al cual Goleman (2004) denomina resonancia, como derivación del término resonar (vibración sincrónica, en este caso aplicado al contexto humano); de allí que la relación del liderazgo resonante con las otras competencias emocionales del líder sea importante.

Variable 2: Convivencia escolar

De acuerdo con el Minedu (2013) en el texto de tutoría y orientación educativa sobre aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas señalaron que. Las instituciones educativas son espacios de formación y aprendizaje en cuanto a convivencia democrática, pues se brindan espacio de promoción y desarrollo del buen trato para que cada miembro del colegio sea tratado con respeto, sean valorados y protegidos, además, desarrollen momentos de toma conciencia de los actos y sus consecuencias

2.2.2 Definición Operacional:

Tabla 1.

Operacionalización de la variable liderazgo resonante del director

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Liderazgo visionario	Dirección	01-10	4 Siempre	Alta Prevalencia (131-175)
Liderazgo coaching	Clima	11-21	3 Casi siempre	Mediana Prevalencia (83-130)
Liderazgo afiliativo	Emociones Motivación	22-29	2 A veces 1 Nunca	Baja Prevalencia (35-82)
Liderazgo Democrático	Toma de decisiones	30-35		

Nota: Liderazgo Resonante Autores: Rosa María Alegre Espinoza y Álvaro Roberto Romero Puccineli

Goleman, D. *Inteligencia emocional*. Estados Unidos: editorial Bantam Books, 1995.

Goleman, D. *¿qué hace un líder?*. Estados Unidos Harvard Business Review, 1999.

Goleman, D. *Emociones destructivas. Cómo comprenderlas y dominarlas*. 2003.

Goleman, D. *Inteligencia social. La nueva ciencia de las relaciones humanas*. 2006.

Goleman, D. Boyatzis, R. y McKee, A. *El Líder resonante crea más*. 2008.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable convivencia escolar

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Clima social escolar	Integración social en la I.E. Clima de convivencia escolar.	01-08	4 Siempre	Adecuada (87-115)
Calidad de los aprendizajes	La motivación. Hábitos de vida saludable	09-15	3 Casi siempre	Regular (55-86)
Solución de conflictos de Violencia Escolar.	Solución de conflictos	16-23	2 A veces	No Adecuada (23-54)
			1 Nunca	

Nota: Convivencia escolar; tomado de:

Autor: Luis Aguilar Macazana

Ministerio de Educación. *Diseño Curricular Nacional de Educación Básica*. 2008

Ministerio de Educación, Perú. En la guía: *Aprendiendo a resolver conflictos en las Instituciones educativas*. Tutoría y orientación educativa. 2013

Ministerio de Educación. Marco del Buen Desempeño del Directivo. Lima- Perú 2014.

2.3 Población, muestra

Según, Hernández, Fernández y Batista (2014) define a la población o universo como “un conglomerado de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p 174).

Para la presente investigación se trabajó con el 100% de docentes de las instituciones educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochiri-2018. Como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 3.

Población de estudio:

Instituciones educativas	N
Docentes de la I.E N° 20955-19 “Valle Hermoso”	55
Docentes de la I.E “Francisco Bolognesi”	42
Docentes de la I.E N° 20955-22 “Los Jazmines”	35
Docentes de la I.E N° 20757 “Manuel A. Odria”	31
Docentes de la I.E “Semillitas de Villasol”	37
Total docentes	200

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnica**

La técnica aplicada fue **la encuesta, con la medida en la escala de Likert**, según Carrasco (2013) refirió que es una técnica para la indagación, exploración y recolección de datos , mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis.(p. 318)

Para obtener y recopilar los datos de las variables con respecto al liderazgo resonante y la convivencia escolar se utilizó la técnica de la encuesta, el cual hace uso de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento.

La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación.

Instrumentos.

El cuestionario.

Se orienta a evaluar el liderazgo resonante y la convivencia escolar, que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmación o juicios, ante las cuales se les

solicitará la reacción de los participantes, eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p.238).

Las afirmaciones calificarán al objeto de actitud que se está midiendo. La escala que se utilizó es el método de escalamiento de Likert, sostenida por según Hernández, Fernández y Batista (2010, p.245).

Ficha técnica

Ficha técnica de la Variable Liderazgo Resonante

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Liderazgo Resonante

Autor: Rosa María Alegre Espinoza y Alvaro Roberto Romero Puccinelli

Objetivo: Recolección de datos a través de las encuestas realizadas a los usuarios con el fin de saber el Nivel de Liderazgo Resonante en docentes de la UGEL 05, Red 05 – San Juan de Lurigancho.

Año: 2013

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Administración.- Individual - Tipo cuadernillo.

• **Aplicación.-** Sujetos de 18 años y más. Nivel lector de sexto grado de primaria.

• **Puntuación.-** Calificación manual o computarizada

Número de ítem: 35

Aplicación

Tiempo de administración: 0:30 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución Educativa.

Niveles o rango: Se proponen los siguientes: Nivel Siempre, Casi siempre, A veces si a veces no, casi nunca, nunca

Ficha técnica de la Variable Convivencia escolar

Nombre del Instrumento: Cuestionario de convivencia escolar

Autor: Luis Aguilar Macazana

Objetivo: Recolección de datos a través de las encuestas realizadas a los usuarios con el fin de saber el Nivel de Convivencia Escolar en las instituciones educativas de la Red 13 Ugel 15, Huarochirí

Año: 2018

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Administración.- Individual - Tipo cuadernillo.

• **Aplicación.-** Sujetos de 18 años y más. Nivel lector de sexto grado de primaria.

• **Puntuación.-** Calificación manual

Número de ítem: 23

Aplicación

Tiempo de administración: 0:30 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución Educativa.

Niveles o rango: Se proponen los siguientes: Nivel Siempre, Casi siempre, A veces si a veces no, casi nunca, nunca

2.5. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el software SPSS22, además del programa Excel avanzado 2016 con la finalidad de evaluar la relación entre las variables en base al coeficiente de correlación. Para obtener los resultados de la investigación se utilizó la prueba no paramétrica del coeficiente de rho Spearman, cuando ambas variables son de tipo cualitativa, para medir se tuvo que realizar la operacionalización de las variables, siendo la parte medible de la variable los indicadores.

Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad Cuestionario de la variable de Liderazgo Resonante

Estadísticos de fiabilidad

Tabla 4.

Confiabilidad Cuestionario de la variable Liderazgo Resonante

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	35

Fuente: Elaboración Propia (2018)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 5

Confiabilidad cuestionario de la variable Convivencia Escolar

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	23

Fuente: Elaboración Propia (2018)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

2.6. Aspectos éticos.

Esta investigación contempla las siguientes razones éticas:

Se tendrá de manera secreta y reserva los nombres de los docentes que participaron brindando información a través de los cuestionarios aplicados en cada una de las instituciones educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochirí. La investigación es en su carácter original, y no existe apropiación. Los cuestionarios se han aplicado con la debida autorización de los directores de las instituciones educativas de dicha Red. Los cuestionarios han sido validados por el juicio de expertos antes de su aplicación, No existe manipuleo ni variación antojadiza de los resultados finales. Las citas de documentos consultados se han hecho acatando las normas legales al respecto.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 6.

Pruebas de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Liderazgo Resonante	Convivencia Escolar
N		200	200
Parámetros normales ^{a,b}	Media	116,6750	75,9750
	Desviación típica	30,31956	11,94478
	Absoluta	,219	,227
Diferencias más extremas	Positiva	,143	,133
	Negativa	-,219	-,227
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,099	3,214
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

La prueba de normalidad de las variables, presenta un valor $p=0.000$, $0,000 < 0.05$ (Kolmogorov-Smirnov $n \geq 30$). Luego, Siendo en todos los casos, el valor $p < \alpha$ cuando $\alpha = 0.05$.

Ante las evidencias presentadas se rechaza la Ho y se concluye que los datos de las variables no provienen de una distribución normal por lo cual se justifica el empleo del estadístico no paramétrico.

Tabla 7

Liderazgo Resonante del Director en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja Prevalencia	23	11,5	11,5	11,5
Mediana Prevalencia	101	50,5	50,5	62,0
Alta Prevalencia	76	38,0	38,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Liderazgo Resonante (Anexo 2)

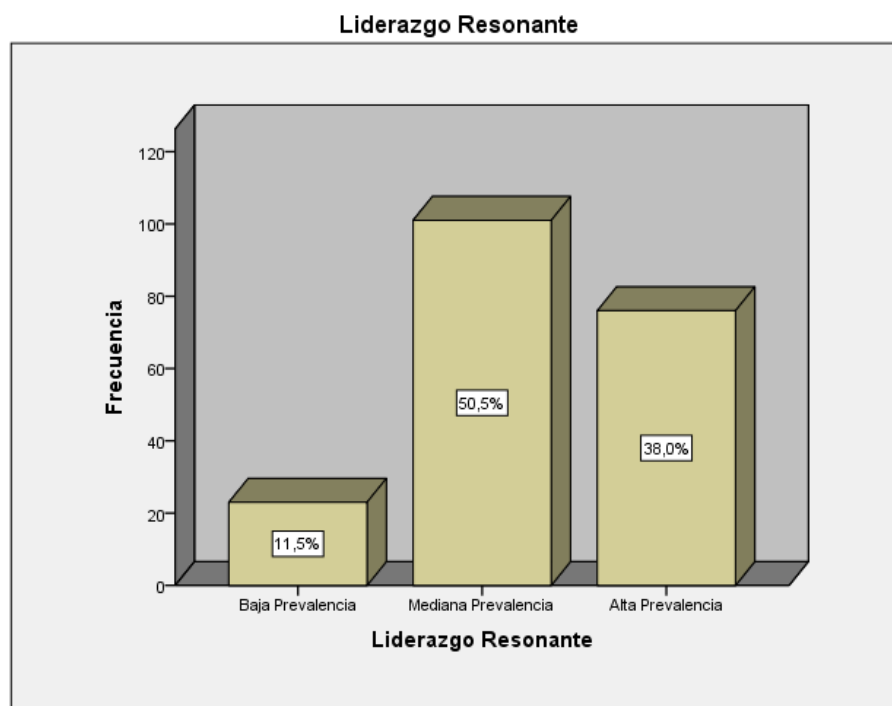


Figura 1. Diagrama de frecuencias de Liderazgo Resonante

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo resonante en los directores en un nivel de baja prevalencia representa un 11.5%, mediana prevalencia un 50.5% y alta prevalencia un 38%; siendo que entre baja y mediana prevalencia representa un 62%.

Tabla 8

Convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Adecuada	20	10,0	10,0	10,0
Regular	107	53,5	53,5	63,5
Adecuada	73	36,5	36,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Convivencia Escolar (Anexo 2)

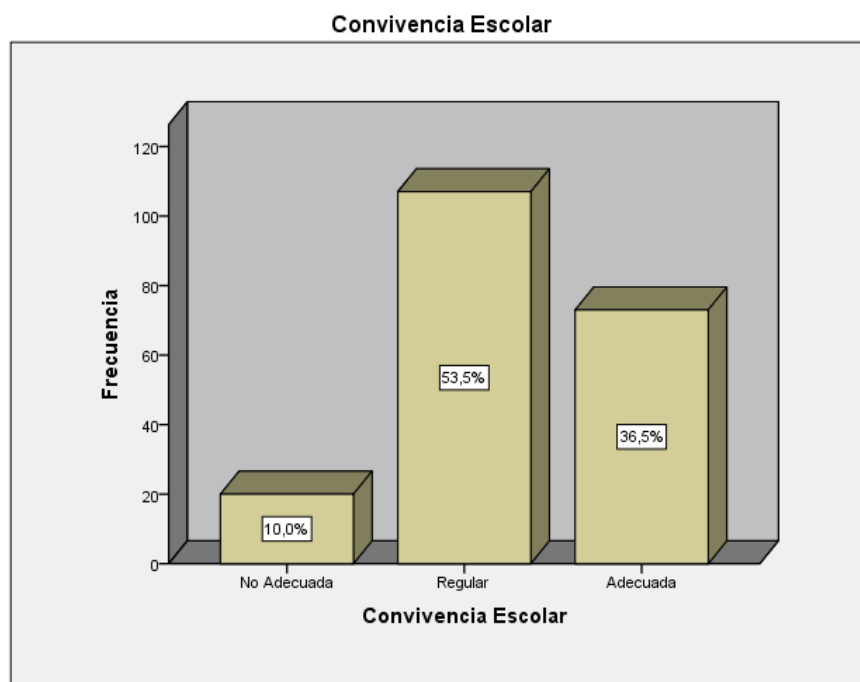


Figura 2. Diagrama de frecuencias de Convivencia Escolar

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la convivencia escolar en un nivel no adecuada representa un 10%, regular un 53.5% y adecuada un 36.5%; siendo que entre no adecuada y regular representa un 63.5%

Tabla 9

Liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL15, Huarochirí-2018.

		Convivencia Escolar			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Liderazgo Resonante	Baja Prevalencia	19 9,5%	4 2,0%	0 0,0%	23 11,5%
	Mediana Prevalencia	1 0,5%	93 46,5%	7 3,5%	101 50,5%
	Alta Prevalencia	0 0,0%	10 5,0%	66 33,0%	76 38,0%
Total		20 10,0%	107 53,5%	73 36,5%	200 100,0%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo Resonante y Convivencia Escolar (Anexo 2)

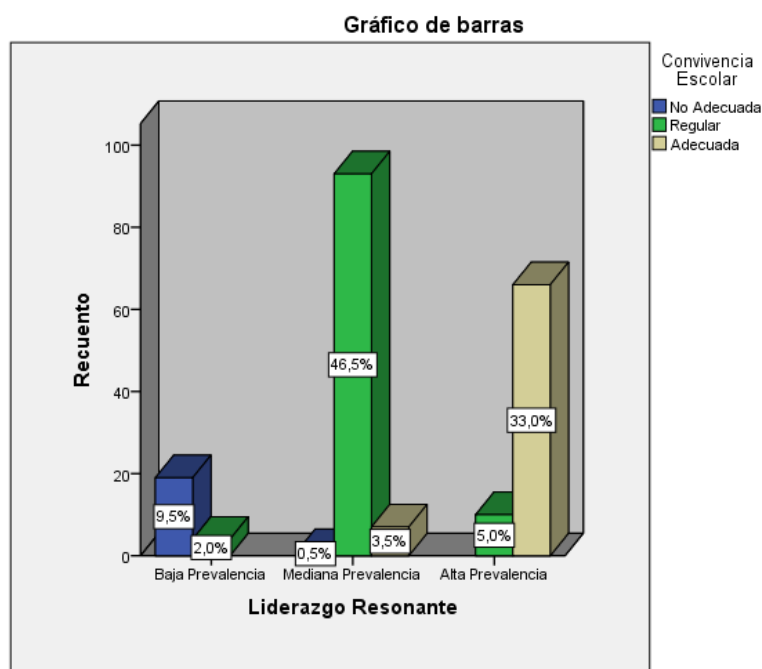


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas de liderazgo resonante del director y la convivencia escolar

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo resonante en un nivel de baja prevalencia, el 9.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar no adecuada, por otro lado; el liderazgo resonante en un nivel de mediana prevalencia, el 46.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar regular. Así mismo; el liderazgo resonante en un nivel de alta prevalencia, el 33% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar adecuada.

Tabla 10

Dimensión visionario del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

		Convivencia Escolar			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Dimensión Visionario	Baja Prevalencia	19 9,5%	8 4,0%	0 0,0%	27 13,5%
	Mediana Prevalencia	1 0,5%	90 45,0%	3 1,5%	94 47,0%
	Alta Prevalencia	0 0,0%	9 4,5%	70 35,0%	79 39,5%
Total		20 10,0%	107 53,5%	73 36,5%	200 100,0%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo Resonante y Convivencia Escolar (Anexo 2)

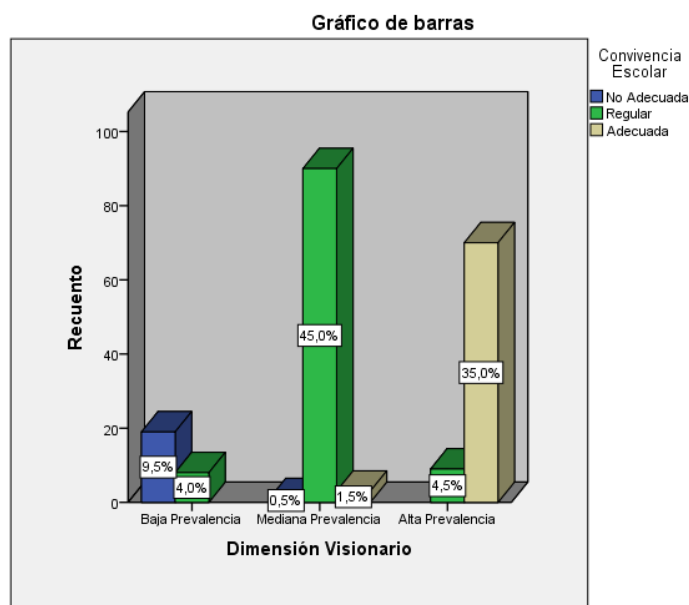


Figura 4. Diagrama de barras agrupadas de dimensión visionario del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión visionario del liderazgo resonante en un nivel de baja prevalencia, el 9.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar no adecuada, por otro lado; la dimensión visionario del liderazgo resonante en un nivel de mediana prevalencia, el 45% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar regular. Así mismo; la dimensión visionario del liderazgo resonante en un nivel de alta prevalencia, el 35% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar adecuada.

Tabla 11

Dimensión coaching del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

		Convivencia Escolar			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Dimensión Coaching	Baja Prevalencia	20 10,0%	24 12,0%	0 0,0%	44 22,0%
	Mediana Prevalencia	0 0,0%	76 38,0%	4 2,0%	80 40,0%
	Alta Prevalencia	0 0,0%	7 3,5%	69 34,5%	76 38,0%
Total		20 10,0%	107 53,5%	73 36,5%	200 100,0%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo Resonante y Convivencia Escolar (Anexo 2)

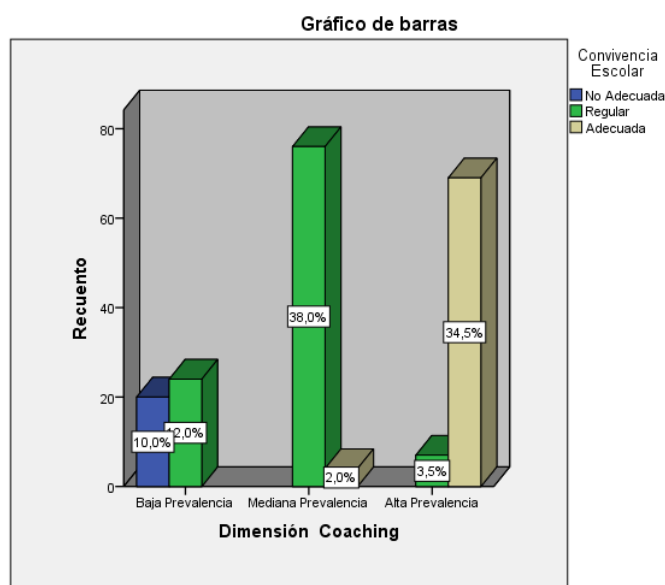


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de dimensión coaching del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión coaching del liderazgo resonante en un nivel de baja prevalencia, el 10% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar no adecuada, por otro lado; la dimensión coaching del liderazgo resonante en un nivel de mediana prevalencia, el 38% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar regular. Así mismo; la dimensión coaching del liderazgo resonante en un nivel de alta prevalencia, el 34.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar adecuada.

Tabla 12

Dimensión afiliativo del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

		Convivencia Escolar			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Dimensión Afiliativo	Baja Prevalencia	19 9,5%	4 2,0%	3 1,5%	26 13,0%
	Mediana Prevalencia	1 0,5%	91 45,5%	4 2,0%	96 48,0%
	Alta Prevalencia	0 0,0%	12 6,0%	66 33,0%	78 39,0%
Total		20 10,0%	107 53,5%	73 36,5%	200 100,0%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo Resonante y Convivencia Escolar (Anexo 2)

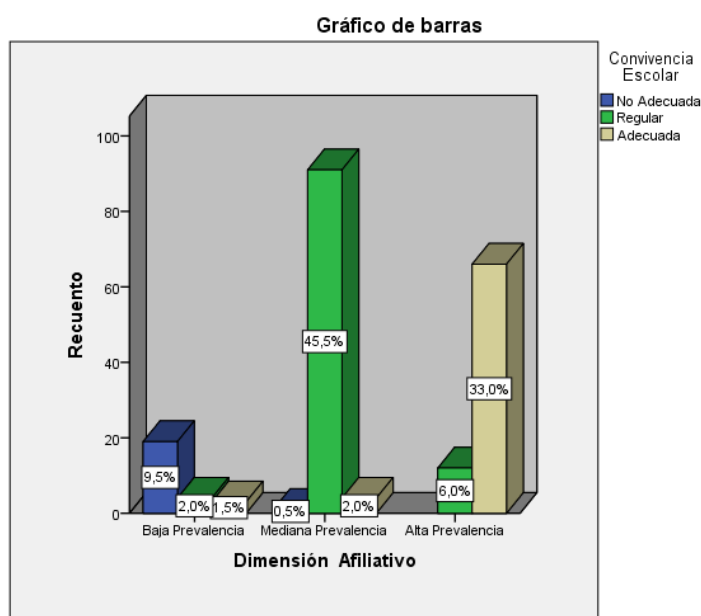


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de dimensión afiliativo del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión afiliativo del liderazgo resonante en un nivel de baja prevalencia, el 9.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar no adecuada, por otro lado; la dimensión afiliativo del liderazgo resonante en un nivel de mediana prevalencia, el 45.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar regular. Así mismo; la dimensión afiliativo del liderazgo resonante en un nivel de alta prevalencia, el 33% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar adecuada.

Tabla 13

Dimensión democrática del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

		Convivencia Escolar			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Dimensión Democrático	Baja Prevalencia	19 9,5%	5 2,5%	3 1,5%	27 13,5%
	Mediana Prevalencia	1 0,5%	91 45,5%	4 2,0%	96 48,0%
	Alta Prevalencia	0 0,0%	11 5,5%	66 33,0%	77 38,5%
Total		20 10,0%	107 53,5%	73 36,5%	200 100,0%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo Resonante y Convivencia Escolar (Anexo 2)

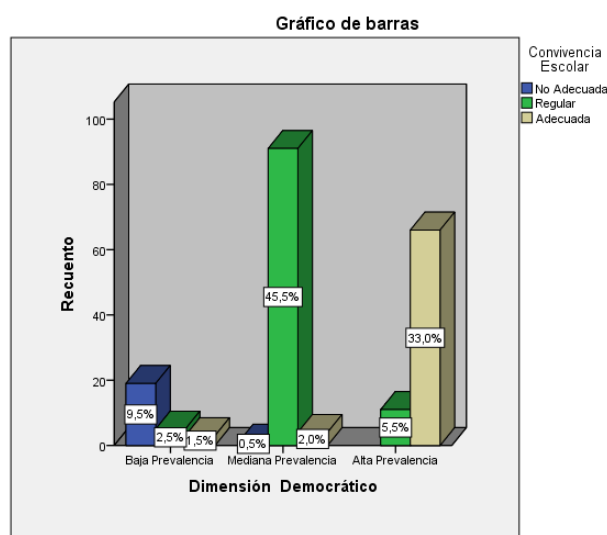


Figura 7. Diagrama de barras agrupadas de dimensión democrático del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión democrático del liderazgo resonante en un nivel de baja prevalencia, el 9.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar no adecuada, por otro lado; la dimensión democrático del liderazgo resonante en un nivel de mediana prevalencia, el 45.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar regular. Así mismo; la dimensión democrático del liderazgo resonante en un nivel de alta prevalencia, el 33% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar adecuada.

3.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

Hipótesis Nula.

No existe una relación significativa entre el liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 14

Correlación liderazgo resonante del director y la convivencia escolar

		Correlaciones	
		Convivencia Escolar	Liderazgo Resonante
Convivencia Escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,844**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	200	200
Liderazgo Resonante	Coeficiente de correlación	,844**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	200	200

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.844 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe una relación significativa entre el Liderazgo Resonante del Director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

Hipótesis Específica 1

Existe una relación significativa entre la dimensión visionario del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la dimensión visionario del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 15.

Correlación dimensión visionario del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar

Correlaciones			
		Convivencia Escolar	Dimensión Visionario
Convivencia Escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,868**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	200	200
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	,868**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	200	200

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.868 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe una relación significativa entre la Dimensión Visionario del Liderazgo Resonante del Director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

Hipótesis Específica 2

Existe una relación significativa entre la dimensión coaching del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la dimensión coaching del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 16.

Correlación dimensión coaching del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar

Correlaciones			
		Convivencia Escolar	Dimensión Coaching
Convivencia Escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,830**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	200	200
Dimensión Coaching	Coeficiente de correlación	,830**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	200	200

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.830 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe una relación significativa entre la Dimensión Coaching del Liderazgo Resonante del Director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

Hipótesis Específica 3

Existe una relación significativa entre la dimensión afiliativo del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la dimensión afiliativo del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 17.

Correlación dimensión afiliativo del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar

Correlaciones			
		Convivencia Escolar	Dimensión Afiliativo
Convivencia Escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	200	200
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	200	200

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.793 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe una relación significativa entre la Dimensión Afiliativo del Liderazgo Resonante del Director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí-2018.

Hipótesis Específica 4

Existe una relación significativa entre la dimensión democrático del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15-Huarocharí-2018.

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la dimensión democrático del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarocharí-2018.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 18.

Correlación dimensión democrático del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar.

Correlaciones				
			Convivencia Escolar	Dimensión Democrático
Tau_b de Kendall	Convivencia Escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
Tau_b de Kendall	Dimensión Democrático	Coeficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.796 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe una relación significativa entre la dimensión democrático del liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarocharí-2018.

IV. DISCUSIÓN

En la tesis denominada Liderazgo resonante del director y convivencia escolar en Instituciones Educativas de la red 13, Ugel 15, Huarochiri-2018; siendo el objetivo general determinar la relación entre liderazgo resonante del director y convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochiri-2018. Para el estudio de la variable liderazgo resonante tuvo como autor base a Goleman (2012) pone de relieve un aspecto esencial del liderazgo: su rol trasciende más allá del buen trabajo que realizan, es decir, cuando los líderes trasladan las emociones hacia una dirección positiva, rescatan lo más positivo de las personas buscando un efecto al que Goleman, llama resonancia. Y para la variable convivencia escolar se ha tomado como autor base Minedu (2013) manifestó que: Desde la Dirección de Tutoría y Orientación Educativa, definió a la Convivencia como el “conjunto de acciones organizadas caracterizadas por relaciones interpersonales entre todos los miembros de la comunidad educativa, que favorecen un estilo de vida ético y la formación integral de los estudiantes. (p. 18).

La investigación nace de un crudo análisis de la problemática en las instituciones educativas, donde es escasa la presencia del líder, del gerente, del gestor de felicidad, vale decir, el director, se evidencia una lenta mejora en la calidad de enseñanza aprendizaje que está en manos de los directivos, en las reuniones pedagógicas no se da a conocer de manera clara los lineamientos institucionales y de esa manera se pueda hacer la consecución de logros, creando un ambiente vacío, sin motivación, que no induce al trabajo en equipo.

Son escasas las veces que salta a la palestra la imagen del director como modelo de líder, siendo la cabeza de la organización, así como lo señala Cueva (2006) que la función del líder es conducir, dirigir a los integrantes de la institución a los logros de los objetivos.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.868 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1; concluyéndose que: Existe una relación significativa entre la Dimensión Visionario del Liderazgo Resonante del Director y la convivencia escolar en instituciones educativas de

la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que, la dimensión visionario del liderazgo resonante en un nivel de baja prevalencia, el 9.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar no adecuada, por otro lado; la dimensión visionario del liderazgo resonante en un nivel de mediana prevalencia, el 45% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar regular. Así mismo; la dimensión visionario del liderazgo resonante en un nivel de alta prevalencia, el 35% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar adecuada.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 2, El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.830 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 2; concluyéndose que: Existe una relación significativa entre la Dimensión Coaching del Liderazgo Resonante del Director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que, la dimensión coaching del liderazgo resonante en un nivel de baja prevalencia, el 10% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar no adecuada, por otro lado; la dimensión coaching del liderazgo resonante en un nivel de mediana prevalencia, el 38% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar regular. Así mismo; la dimensión coaching del liderazgo resonante en un nivel de alta prevalencia, el 34.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar adecuada.

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 3, El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.793 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3; concluye que: Existe una relación significativa entre la Dimensión Afiliativo del Liderazgo Resonante del Director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que, la dimensión afiliativo del liderazgo resonante en un nivel de baja prevalencia, el 9.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar no adecuada, por otro lado; la dimensión afiliativo del liderazgo resonante en un nivel de mediana prevalencia, el 45.5% de la comunidad educativa

percibe una convivencia escolar regular. Así mismo; la dimensión afiliativo del liderazgo resonante en un nivel de alta prevalencia, el 33% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar adecuada.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 4, El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.796 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3; concluye que: Existe una relación significativa entre la dimensión democrático del liderazgo resonante del director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que, la dimensión democrático del liderazgo resonante en un nivel de baja prevalencia, el 9.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar no adecuada, por otro lado; la dimensión democrático del liderazgo resonante en un nivel de mediana prevalencia, el 45.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar regular. Así mismo; la dimensión democrático del liderazgo resonante en un nivel de alta prevalencia, el 33% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar adecuada.

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo general, El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.844 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general; concluyéndose que: Existe una relación significativa entre el Liderazgo Resonante del Director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que, el liderazgo resonante en un nivel de baja prevalencia, el 9.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar no adecuada, por otro lado; el liderazgo resonante en un nivel de mediana prevalencia, el 46.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar regular. Así mismo; el liderazgo resonante en un nivel de alta prevalencia, el 33% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar adecuada.

Por otro lado, acorde a los hallazgos, es posible afirmar que el liderazgo resonante ejercido por la autoridad educativa, tiende a influir positivamente en el clima organizacional de la institución educativa.

Con respecto a la dimensión de liderazgo democrático, es posible establecer, la existencia de correlación significativa, positiva media o moderada. Los resultados muestran que existe en el director una tendencia a ejercer este estilo de liderazgo, asumiendo actitudes de compartir decisiones con los miembros de la comunidad educativa, empleando una comunicación donde existe la vinculación al nosotros, buscando las relaciones de colaboración antes que de competencia, siendo la meta el fin principal.

Así mismo del estudio realizado en esta investigación y de los hallazgos encontrados se observó que en el trabajo de Rodríguez. (2014) en su tesis titulada “aplicación del coaching para mejorar equipos de trabajo de estudiantes de quinto grado de educación primaria, Carabamba-2014” se llegó a la conclusión que se logró que la aplicación del Coaching influye en el trabajo en equipo. Reforzando la idea es real que un liderazgo aplicado de manera seria y responsables va a contribuir a realizar los trabajos en equipo, a crear espacios en donde las personas puedan desarrollarse de manera eficiente ya que cuentan con una adecuada autoestima, un autoconocimiento y ello favorece a un clima laboral óptimo.

Suárez (2013), en su tesis para optar el grado de magíster “Estrategias del Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional del directivo. Concluyendo que a medida que aumentan los valores de la variable Liderazgo Resonante, aumentan los valores de la variable Inteligencia Emocional en las instituciones. Es real esta forma de hacer las discusiones ya que al aumentar el nivel de liderazgo sería proporcional la calidad de convivencia, en otras palabras a mejoría de uso de liderazgo, también se halla un mejor clima escolar entre todos los agentes educativos.

En la vida escolar ya sea para un docente, estudiante o directivo, se debe dar mayor fuerza a las acciones que mejoren las condiciones de un clima laboral ya que así se puede evidenciar la creatividad, la toma de decisiones de manera asertiva, se aplicaría de manera directa la empatía y más aún sería muy fructífero el trabajo en equipo que a la larga

contribuye rotundamente en la mejora de la calidad de aprendizaje. Sin ningún modo se descuidaría el desarrollo profesional del docente que también sería un factor importante en la calidad educativa.

Gonzales (2013), en su investigación “Liderazgo del director y desempeño laboral de los docentes. Concluyó que la participación de los docentes se ve limitada, dado que estos no mantienen una participación continua en las decisiones vinculadas con el mejoramiento de la organización. Además, evidenció algunas falencias de los directivos, en el ejercicio de liderazgo, las cuales repercuten en el trabajo de los docentes, dado que estos refieren no ser adecuadamente dirigidos, provocando que su desempeño no sea el más idóneo, por la imposición de su voluntad en ejercicio de sus actividades. También es sabido que todo acto o situación que no sea tomada con creatividad, con decisión sin tener las mínimas condiciones de ser un líder resonante va a crear un ambiente difícil, áspero influenciada por un mal clima y restaría ejecutar una vida saludable en el aspecto laboral.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demuestra que existe una relación significativa entre la Dimensión Visionario del Liderazgo Resonante del Director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.868, demostró una alta asociación entre las variables.
- Segunda:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demuestra que existe una relación significativa entre la Dimensión Coaching del Liderazgo Resonante del Director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.830, demostró una alta asociación entre las variables.
- Tercera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, demuestra que existe una relación significativa entre la Dimensión Afiliativo del Liderazgo Resonante del Director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.793, demostró una alta asociación entre las variables.
- Cuarta:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 4, demuestra que existe una relación significativa entre la Dimensión Afiliativo del Liderazgo Democrático del Director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.796, demostró una alta asociación entre las variables.
- Quinta:** La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que existe una relación significativa entre el Liderazgo Resonante del Director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.844, demostró una alta asociación entre las variables.

VI. RECOMENDACIONES

En esta última parte se presentan algunos aspectos que pueden contribuir a profundizar el problema de la investigación de la tesis. Estas propuestas permitirán seguir reflexionando y estudiando el tema del liderazgo resonante y la convivencia escolar.

Primera: A nivel personal es esencial alentar a los directivos a practicar las características del liderazgo resonante en sus diferentes estilos. Esto implicará potenciar la propia automotivación y el compromiso con la institución. Estos retos se pueden plasmar en un plan desarrollo humano y profesional. Hay que recordar que las competencias emocionales se aprenden y desarrollan mediante la formación, el estudio y la práctica constante.

Segunda: Para crear un clima emocionalmente positivo en las instituciones educativas es importante alentar en los directivos el desarrollo de: autoconocimiento, autorregulación de sus propias emociones, empatía, trabajo en equipo y relaciones interpersonales positivas. Es necesario incluir estas competencias en el perfil profesional de un directivo.

Tercero A nivel institucional sería muy valioso que se ejecuten actividades recreativas de sano esparcimiento, de la práctica de los buenos hábitos de vida saludable, ya que por la misma naturaleza de nuestro trabajo descuidamos estos puntos que a largo tiempo causa deterioro en los mecanismos de la convivencia.

Cuarto Para futuras investigaciones es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos en el tema del liderazgo seguir profundizando en la importancia que tienen las convivencia escolar y cómo influye en el clima organizacional. Las futuras investigaciones se deben orientar a establecer en qué grado las características del liderazgo resonante y la práctica de las competencias emocionales, mejoran la gestión de un clima organizacional positivo.

Quinto Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas que se sigan fortaleciendo los diversos mecanismos, acciones que desarrollen las variadas estrategias para toma de soluciones frente a los conflictos que

surjan entre los agentes educativos con el ánimo de seguir mejorando el clima y la convivencia escolar.

VII. REFERENCIAS

- Araque Paz, L., y Rivera Samaniego, Pablo. (2005). *Psicología Organizacional e industrial*. Bogotá: ECOE.
- Arteaga R. (2009). *Liderazgo Resonante según género*. Venezuela: Universidad de Zulla.
- Arón Swartz. D., y Milicic Müller. N, (1999). *Clima social escolar y desarrollo personal*. Santiago: Editorial Andrés Bello.
- Bagur, M. (2010). *Estilos de negociación en la resolución de conflictos, en las jefaturas del Área académica de la Universidad Rafael Landívar*. (Tesis inédita), Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance Beyond Expectations*. The Free Press
Recuperado de.
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=2&hid=8&sid=e726c96f-9545-45f3-a211-3f8856245c00%40sessionmgr7>
- Bass, B. (2003). *Manual de liderazgo*. México: Siglo XXI.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, W. (1963). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Barcelona: Alianza editorial.
- Bedoya, M. (2009). *Competencias y competitividad*. Colombia: Mc. Graw – Hill.
- Bernardo, J. (1997). *Técnicas y recursos para el desarrollo de las clases*. Madrid: Ediciones. Rialp.
- Bush Vannevar, T. y Coleman Bessie, I. (2009). *Liderazgo administrativo en la teoría de la educación*. London: Reino Unido. SAGE Publications.

- Casamayor, G. (2002). *Tipología de conflictos. Cómo dar respuesta a los conflictos*. Barcelona: Grao.
- Castellano, J. (2013). *Inteligencia Emocional y Comprensión Lectora en alumnos del 6° Grado de Primaria de la RED N° 4*. Callao: Facultad de Educación. USIL.
- Casassus, J. (2000). *La escuela y la desigualdad*. Santiago: Ediciones LOM.
- Centurión, J. (2015). *Factores determinantes del estilo del director*. Institución Educativa Jorge Basadre del distrito 26 de octubre de la provincia de Piura Universidad de Piura. Piura, Perú.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración. Proceso administrativo*. España: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*: España: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: D.C. McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. España: McGraw Hill.
- Coronado, M. (2009). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. México: Secretaria de Educación Pública.
- Cuenca, N. (2016). *Inteligencia emocional y actitud hacia la conducta violenta en estudiantes de nivel secundario de una institución educativa del distrito de San Martín de Porres*. Lima: UNIFE.
- Cueva, A. (2006). *Diccionario de pedagogía*. Lima: AFA EDITORES.
- Dickson Haukins. R, y Johnson Seward, T, (1980). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why: Best evidence synthesis iteration (BES)*. Wellington: Ministry of Education

- Henriquez Arteaga, J, y Paredes Castro, A. (2004). *Apuntes de organización y comportamiento organizacional*. Lima.
- Ehman, G. (1980). *School leadership that works*: Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development. Harper and Row.
- Espinoza, J. (1999). *Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y Capacitación de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820*. Huacho. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Espinoza, M. (2010). *Líderes del Tercer Milenio*. Lima: EDIAS.
- Fayol, H. (1986). *Administración industrial y general*. Barcelona: Orbis.
- Gallegos, A. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Lima: San Marcos.
- Garrido Herrera, E., y Masip Cruzado, J. (2004). *La evaluación psicológica de la credibilidad del testimonio*. Salamanca: Amaru.
- García Sánchez, H., y Ugarte Sanabria, D. (2007). *Resolviendo conflictos en la escuela. Manual para Maestros*. Perú: APENAC.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Estados Unidos: editorial Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional en la empresa*. España: Editorial Planeta.
- Goleman, D. (1999). *¿Qué hace un líder?* Estados Unidos: Harvard Business.
- Goleman, D. (2000). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairos.
- Goleman, D. (2003). *Emociones destructivas. Cómo comprenderlas y dominarlas*. Colombia: Editorial Vergara.

- Goleman, D. (2006). *Inteligencia social. La nueva ciencia de las relaciones humanas*. Editorial Kairos.
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional*. Argentina: Ediciones Argentina S.A
- Goleman, D. (2010). *El cerebro y la Inteligencia Emocional*. Barcelona: Editorial kairós.
- Goleman, D. Boyatzis Eleftherios. R., y Mckee, Howsen. A. (2008). *El Líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*. España: Editorial Barcelona.
- Goleman, D, Boyatzis Eleftherios. R., y Mckee Howsen. A., (2010) *El líder Resonante*
Recuperadode:<https://books.google.com.pe/books?id=x8cTlu1rmA4C&printsec=frontcover&dq=daniel+goleman+inteligencia+emocional>.
- Goleman, D, Boyatzis Eleftherios. R., y Mckee Howsen. A., (2012). *El líder Resonante crea más*. Recuperado de:<https://books.google.com.pe/books?id=x8cTlu1rmA4C&printsec=frontcover&dq=daniel+goleman+inteligencia+emocional>
- Goleman, D. (2010). *Inteligencia Emocional y Social para un mundo de desafío*.
- Goleman, D. (2012). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Kairos.
- Goleman, D. (2013). *El cerebro y la Inteligencia Emocional*. Barcelona: Editorial kairos.
- Gonzales, M. (2013). *“Liderazgo del director y desempeño laboral de los Docentes de la unidad educativa estatal José Tadeo del Municipio de Baralt, estado de Zulia. Venezuela.*
- Guerrero, J. (1995). *Nuevas perspectivas en la educación e integración de los niños*. Barcelona: Paidós.

- Herrera, D. (2009). *Teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada*. Lima, Perú: PUCP.
- James, A. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Jones Goffman. G y George Jenner. J., (2010). *Administración Contemporánea*.
- Koontz Stockton. H. y Weihrich Luke. H., (2007). *Administración: Una perspectiva global*. Reino Unido. Recuperado de:
http://ubr.universia.net/pdfs_web/UBR26013-03.pdf London, Paul Chapman Publishing. London: SAGE Publications.
- LaTorre, A. (2005). *Conocer y cambiar la práctica educativa*. Barcelona: Grao.
- Lewin, K. (1951). *El poder y el líder*. Santiago: Andrés Bello.
- Litichever, L. (2012). *Una mirada sobre las prescripciones de los reglamentos de Convivencia*. Recuperada desde: <file:///C:/Users/Downloads/4839Litichever.pdf>.
- Lussier, R. (2002). *Liderazgo*. México: Thomson. B.
- Lussier Ramos R. y Achua Sánchez. C. (2007). *Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. México: Edit. Thomson.
- Maslow, A. (1962). *Psicología Humanista*. Princeton: Van Nostrand.
- Maslow, A. (1991). *La motivación y personalidad*. New York: McGraw-Hill.
- Ministerio de Educación. (2008). *Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular*. Lima.
- Ministerio de Educación. (2009). *Aprendiendo a resolver conflictos en las Instituciones educativas*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Educación. (2013). *Tutoría y orientación educativa*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.

- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Educación. (2016). *Estadísticas sobre violencia en las escuelas*. Recuperada de: <http://www.siseve.pe/>
- Moreno, J. (2004). *El tercer milenio y los nuevos desafíos de la educación*. Caracas: Edit. Panapo.
- Morin, E. (2004). *Introducción al pensamiento complejo*. París: E.S.F. Editeur.
- Orellana, O. (1996). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos
- Oviedo, J. (2010) *Competencias estratégicas y liderazgo efectivo del supervisor en Educación Básica Primaria*. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.
- Palomo, M. (2000). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Editorial ESIC.
- Palomino, R. (2009). *Últimas tendencias en el estudio sobre liderazgo*: España.
- Pérez, J. (2010). *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos*, Honduras: Universidad Francisco Morazán.
- Pérez, R. (2013). *Investigación científica*. Lima: Universitaria.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S. A.
- Rodríguez, A. (2014) *“aplicación del coaching para mejorar equipos de Trabajo de estudiantes de quinto grado de educación primaria*. La Libertad.
- Sánchez, T. (2004). *Mujeres, dirección y cultura organizacional*. Madrid: CIS

- Salvador, A. (2010). *Relación de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo del equipo directivo*. Lima: San Marcos.
- Senge, P. (1992). *The Art and Practice of the Learning Organization*. Nueva York: Granica.
- Souto, M. (2000) *Las formaciones grupales en la escuela*. Buenos Aires: Paidós Educad.
- Tamayo Cuterbo, D., y Tamayo Barrero, F. (1997). *El proceso de la Investigación científica*. Mexico: Editorial Limusa S.A.
- Taylor, A. (2001). *La socialización en la escuela*. Madrid: Editorial Paidós.
- Tedesco, J. (2004). *Cambio social y educación*. Conceptos de la sociología de la educación. Extraído de:
http://www25.brinkster.com/redscript/Tedesco_Reproducci%F3n.htm.
- Tomas, F. (2014). *Liderazgo resonante de directores y su contribución a la resolución de Conflictos*. Guatemala.
- UNESCO (2007). *La educación encierra un tesoro*. Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI.
Extraído de: http://www.unesco.org/delors/delors_s.pdf.
- Useche, M. (2004). *El coaching desde una postura epistemológica*. Costa Rica.
- Wolk, L. (2004). *Coaching*. Argentina: Gran Aldea
- Zambrano, G. (2011). *La Inteligencia Emocional y el Rendimiento Académico en Historia y Geografía y Economía*, en alumnos del 2º Grado de Secundaria, de una Institución Educativa de Ventanilla. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: liderazgo resonante del director y convivencia escolar en Instituciones Educativas de la red 13, Ugel 15, Huarochiri-2018
 AUTOR: AGUILAR MACAZANA LUIS ALBERTO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA PRINCIPAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Liderazgo Resonante del Director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13 de la UGEL N° 15 de Huarochiri?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIO</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo visionario del Director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 15 de Huarochiri-2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo coaching del Director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 15 de Huarochiri-2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo afiliativo del Director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 15 de Huarochiri-2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo democrático del Director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 15 de Huarochiri-2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar qué relación existe entre el Liderazgo Resonante del Director y la convivencia escolar en instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochiri-2018</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar qué relación existe entre el liderazgo visionario del Director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochiri-2018.</p> <p>Determinar qué relación existe entre el liderazgo coaching del Director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochiri-2018.</p> <p>Determinar qué relación existe entre el liderazgo afiliativo del Director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochiri-2018.</p> <p>Determinar qué relación existe entre el liderazgo democrático del Director y la convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochiri-2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación significativa entre el Liderazgo Resonante del Director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL15, Huarochiri-2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo visionario del Director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL15, Huarochiri-2018.</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo coaching del Director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL15, Huarochiri-2018.</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo afiliativo del Director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL15, Huarochiri-2018.</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo democrático del Director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL15, Huarochiri-2018.</p>	Variable 1: Liderazgo Resonante			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Dimensión Visionario	Dirección	1-10	Alta Prevalencia (131-175) Mediana Prevalencia (83-130) Baja Prevalencia (35-82)
			Dimensión Coaching	Clima	11-21	
			Dimensión Afiliativo	Emociones Motivación	22-29	
			Dimensión Democrático	Toma de decisiones	30-35	
			Variable 2: Convivencia Escolar			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Clima social escolar	Integración social en la I.E. Clima de convivencia escolar.	1-8	Adecuada (87-115) Regular (55-86) No Adecuada (23-54)
			Calidad de los aprendizajes.	La motivación. Hábitos de vida saludable	9-15	
Solución de conflictos de Violencia Escolar.	Solución de conflictos.	16-23				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
TIPO: APLICADA DISEÑO: NO EXPERIMENTAL NIVEL DE DISEÑO: NO EXPERIMENTAL MÉTODO: HIPOTÉTICO DEDUCTIVO ENFOQUE: CUANTITATIVO	POBLACIÓN: 200 Docentes de la Red 13, Ugel 15 Huarochirí. TAMAÑO DE MUESTRA: 200 MUESTREO: No aplica al considerarse toda la población.	Variable 1 : Liderazgo resonante Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Rosa María Alegre y Álvaro Roberto Romero Puccinelli Año: 2013 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Red 13 de la Ugel 15 de Huarochirí. Forma de Administración: Directa Variable 2: convivencia escolar Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Luis Aguilar Año: 2018 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Red 13 de la Ugel 15 de Huarochirí. Forma de Administración: Directa	DESCRIPTIVA: Tablas de Frecuencia, Figuras y Tablas de contingencia DE PRUEBA: Significancia Bilateral Tau_b de Kendall			

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de liderazgo resonante del director"

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre el liderazgo resonante del director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la red 13, Ugel 15, Huarochirí 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Liderazgo resonante del director.

DIRIGIDO A:

Docentes de las I.E, de la red 13 de la Ugel 15 Huarochirí

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...09936465...



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
 CPPe N° 051627
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO RESONANTE DEL DIRECTOR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo visionario							
1	La dirección muestra compromiso en su gestión.	✓		✓		✓		
2	El Director deja libertad a sus trabajadores para la innovación.	✓		✓		✓		
3	El director propone ideas innovadoras para la mejora de la I.E.	✓		✓		✓		
4	La dirección se identifica con la labor del personal de la I.E.	✓		✓		✓		
5	Existe interés por parte de la dirección para solucionar los problemas álgidos de la I.E.	✓		✓		✓		
6	El director se interesa por el buen desempeño de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
7	El director participa de las actividades extra curriculares mostrando entusiasmo.	✓		✓		✓		
8	Sientes que el director transmite empatía a todo el personal.	✓		✓		✓		
9	Percibes que el director apoya a todos los miembros de la I.E aun cuando no está de acuerdo.	✓		✓		✓		
10	Creer que el director se preocupa por tus metas personales.	✓						
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo coaching	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director propicia un clima positivo para el desarrollo de las relaciones humanas.	✓		✓		✓		
12	El director plantea objetivos alcanzables durante la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
13	La dirección sabe resolver los problemas que surgen entre los trabajadores de la institución.	✓		✓		✓		
14	El director fomenta la participación de todos los miembros de la I.E	✓		✓		✓		
15	El director alienta cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la colaboración.	✓		✓		✓		
16	Dirías que el director facilita el desarrollo personal de los integrantes de la I.E	✓		✓		✓		
17	El director sabe delegar funciones de trabajo según la capacidad de su personal.	✓		✓		✓		
18	El director valora las fortalezas de los trabajadores de la I.E.	✓		✓		✓		
19	El director considera la diversidad como una oportunidad para desarrollarse.	✓		✓		✓		

Apellidos y nombres del juez validador: ...*Sedejma Cuados, Mildred*...*Servicio*... DNI: *09936465*...

Grado y Especialidad del validador: ...*D.º en Administración de la Educación*...

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, P., de julio del 2018



MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS : LIDERAZGO RESONANTE DEL DIRECTOR Y LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 13, UGEL 15 HUAROCHIRI 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre A veces si y a veces no	Casi nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA
LIDERAZGO RESONANTE DEL DIRECTOR	Liderazgo visionario	Direccion	La dirección muestra compromiso en su gestión.						✓	✓	✓	
			El Director deja libertad a sus trabajadores para la innovación.						✓	✓	✓	
			El director propone ideas innovadoras para la mejora de la I.E.						✓	✓	✓	
			La dirección se identifica con la labor del personal de la I.E.						✓	✓	✓	
			Existe interés por parte de la dirección para solucionar los problemas álgidos de la I.E.						✓	✓	✓	
			El director se interesa por el buen desempeño de sus trabajadores.						✓	✓	✓	
			El director participa de las actividades extra curriculares mostrando entusiasmo.						✓	✓	✓	
			Sientes que el director transmite empatía a todo el personal.						✓	✓	✓	
			Percibes que el director apoya a todos los miembros de la I.E aun cuando no está de acuerdo.						✓	✓	✓	
	Crees que el director se preocupa por tus metas personales.						✓	✓	✓			
	Liderazgo coaching	Clima	El director propicia un clima positivo para el desarrollo de las relaciones humanas.						✓	✓	✓	
			El director plantea objetivos alcanzables durante la práctica pedagógica.						✓	✓	✓	
			La dirección sabe resolver los problemas que surgen entre los trabajadores de la institución.						✓	✓	✓	
			El director fomenta la participación de todos los miembros de la I.E						✓	✓	✓	
			El director alienta cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la colaboración.						✓	✓	✓	
			Dirías que el director facilita el desarrollo personal de los integrantes de la I.E						✓	✓	✓	
			El director sabe delegar funciones de trabajo según la capacidad de su personal.						✓	✓	✓	
			El director valora las fortalezas de los trabajadores de la I.E.						✓	✓	✓	
			El director considera la diversidad como una oportunidad para desarrollarse.						✓	✓	✓	
	Sientes que el director promueve la amistad entre todos los miembros de la I.E.						✓	✓	✓			
	Crees que la dirección, valora como persona a todo el personal.						✓	✓	✓			
	Liderazgo Afiliativo	Emociones Motivacion	El director fomenta la armonía entre los trabajadores de la I.E.						✓	✓	✓	
			El director promueve la armonía estableciendo lazos de amistad entre los integrantes de la I.E.						✓	✓	✓	
			Consideras que el director te trata con consideración y respeto.						✓	✓	✓	
			La dirección reconoce el esfuerzo que pones en tu trabajo.						✓	✓	✓	
			Si cometieras errores, crees que el director seguiría creyendo en ti.						✓	✓	✓	
			En la I.E, se estimula el trabajo y el trabajo sobresaliente del personal de la I.E.						✓	✓	✓	
			El director brinda apoyo y asesoría en la realización de las actividades pedagógicas.						✓	✓	✓	
	El director organiza capacitaciones, actualizaciones y/o talleres pedagógicos para los docentes.						✓	✓	✓			
	Liderazgo democratico	Toma de decisiones	Crees que el director sabe escuchar a los miembros de la I.E.						✓	✓	✓	
			Crees que el director sabe solucionar conflictos que atañen a la institución.						✓	✓	✓	
			En las reuniones de la I.E se llega a un consenso.						✓	✓	✓	
			El director busca siempre la armonía entre todo el personal de la I.E.						✓	✓	✓	
Te parece que el director influye en las decisiones de los miembros de la I.E								✓	✓	✓		
El director usa los mecanismos adecuados en beneficio de la I.E						✓	✓	✓				


UCV
 UNIVERSIDAD CAYMAHUASI
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dna. Mildred Jérica Ledesma Cuadros
 CPPa N° 051627
 TELEFONIA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 (051) 952 34 111

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de convivencia escolar"

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre el liderazgo resonante del director y la convivencia escolar en las Instituciones Educativas de la red 13, Ugel 15, Huarochiri 2018. .

VARIABLE QUE EVALÚA:

Convivencia escolar.

DIRIGIDO A:

Docentes de las I.E. de la red 13 de la Ugel 15 Huarochiri

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:Ledesma Cuadros Mildred Jénica**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**Dra. en Administración de la Educación**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...09936465...

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
 CPPe N° 051627
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNE: 09936465

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

Nº	DIMENSIONES / ítems.	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONVIVENCIA ESCOLAR							
1	El director mantiene adecuadas relaciones personales con los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	Las decisiones del director son asertivas, por lo tanto los docentes las respetan.	✓		✓		✓		
3	El director, como líder, genera el trabajo en equipo en la I.E.	✓		✓		✓		
4	El director es una persona que posee la actitud y las habilidades para liderar.	✓		✓		✓		
5	El liderazgo del director, está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio	✓		✓		✓		
6	El director promueve acciones que ayuden a la prevención del sexismo y el racismo	✓		✓		✓		
7	La normas de convivencia y las medidas correctivas fortalecen la convivencia escolar	✓		✓		✓		
8	Como parte en la construcción de la convivencia en la I.E, el director realiza reuniones para mejorar la convivencia	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CALIDAD DE LOS APRENDIZAJES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director motiva al personal docente a la participación de programas pedagógicos	✓		✓		✓		
10	El director alienta a la realización de los Gías entre docentes.	✓		✓		✓		
11	El director desarrolla espacios que promuevan el interés por los aprendizajes (talleres, charlas, escuela para familias)	✓		✓		✓		
12	El director guía a los docentes a la elaboración de los documentos de gestión (PE, PAT; RIN)	✓		✓		✓		
13	El director celebra convenios con otras instituciones para mejorar la calidad de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	El director realiza acciones de motivación y estímulo hacia los docentes y estudiantes a su destacada acción en la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
15	El director promueve las campañas de salud mental, física y psicológica en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE VIOLENCIA ESCOLAR		Si	No	Si	No	Si	No
16	El director como líder, considera los valores como eje principal para solucionar conflictos.	✓		✓		✓	
17	Las decisiones del director son acertadas, eso motiva a seguir en el tema de resolución de conflictos.	✓		✓		✓	
18	Cuando los estudiantes tienen un conflicto, el director busca una solución que deja satisfechas a ambas partes.	✓		✓		✓	
19	Cuando surgen problemas entre docentes; el director, toma en cuenta los planteamientos de las partes para encontrar una solución	✓		✓		✓	
20	Cuando existe un conflicto en la I.E; el director trata de resolverlo e intenta lograr un acuerdo que sea justo para ambas partes.	✓		✓		✓	
21	El director como líder, hace uso de las habilidades sociales para solucionar conflictos entre los integrantes de la I.E.	✓		✓		✓	
22	El director se siente comprometido con la I.E, en el tema de resolución de conflictos.	✓		✓		✓	
23	En casos de violencia, el director sigue los mecanismos adecuados para solucionar el problema.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sedesama Cuadro, Mildred J. DNI: 09936465
 Grado y Especialidad del validador: Ena... en... Administración de la Educación

Lima, D3. de julio del 2018

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

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



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : LIDERAZGO RESONANTE DEL DIRECTOR Y LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 13, UGEL 15 HUARACHIRI 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre A veces o A veces no	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
CONVIVENCIA ESCOLAR	Convivencia escolar	Integración social en la I.E. Clima de convivencia escolar	El director mantiene adecuadas relaciones personales con los integrantes de la comunidad educativa.						✓	✓	✓	✓	
			Las decisiones del director son asertivas, por lo tanto los docentes las respetan.						✓	✓	✓	✓	
			El director como líder, genera el trabajo en equipo en la I.E.						✓	✓	✓	✓	
			El director es una persona que posee la actitud y las habilidades para liderar.						✓	✓	✓	✓	
			El liderazgo del director, está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio						✓	✓	✓	✓	
			El director promueve acciones que ayuden a la prevención del sexismo y el racismo						✓	✓	✓	✓	
			Las normas de convivencia y las medidas correctivas fortalecen la convivencia escolar						✓	✓	✓	✓	
			Como parte en la construcción de la convivencia en la I.E, el director realiza reuniones para mejorar la convivencia						✓	✓	✓	✓	
	Calidad de los aprendizajes	Motivación y Hábitos de vida saludable	El director motiva al personal docente a la participación de programas pedagógicos						✓	✓	✓	✓	
			El director alienta a la realización de los Gias entre docentes.						✓	✓	✓	✓	
			El director desarrolla espacios que promuevan el interés por los aprendizajes (talleres, charlas, escuela para familias)						✓	✓	✓	✓	
			El director guía a los docentes a la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PAT, RIN)						✓	✓	✓	✓	
			El director celebra convenios con otras instituciones para mejorar la calidad de aprendizaje.						✓	✓	✓	✓	
			El director realiza acciones de motivación y estímulo hacia los docentes y estudiantes a su destacada acción en la mejora de los						✓	✓	✓	✓	
	Solucion de conflictos de violencia escolar	Solucion de conflicto	El director como líder, considera los valores como eje principal para solucionar conflictos.						✓	✓	✓	✓	
			Las decisiones del director son acertadas, eso motiva a seguir en el tema de resolución de conflictos.						✓	✓	✓	✓	
			Cuándo los estudiantes tienen un conflicto, el director busca una solución que deja satisfechas a ambas partes.						✓	✓	✓	✓	
			Cuando surgen problemas entre docentes, el director, toma en cuenta los planteamientos de las partes para encontrar una solución						✓	✓	✓	✓	
			Cuando existe un conflicto en la I.E; el director trata de resolverlo e intenta lograr un acuerdo que sea justo para ambas						✓	✓	✓	✓	
			El director como líder, hace uso de las habilidades sociales para solucionar conflictos entre los integrantes de la I.E.						✓	✓	✓	✓	
			El director se siente comprometido con la I.E, en el tema de resolución de conflictos.						✓	✓	✓	✓	
			En casos de violencia, el director sigue los mecanismos adecuados para solucionar el problema.						✓	✓	✓	✓	

[Handwritten Signature]

UCV
UNIVERSIDAD CAYMA
Dra. Mirella Jenica Ledesma Cuadros
CPN N° 051027
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 08635465

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de liderazgo resonante del director"

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre el liderazgo resonante del director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la red 13, Ugel 15, Huarochirí 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Liderazgo resonante del director.

DIRIGIDO A:

Docentes de las I.E, de la red 13 de la Ugel 15 Huarochirí

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Garay Peña Luis Edilberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...0670.5891.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO RESONANTE DEL DIRECTOR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo visionario							
1	La dirección muestra compromiso en su gestión.	✓		✓		✓		
2	El Director deja libertad a sus trabajadores para la innovación.	✓		✓		✓		
3	El director propone ideas innovadoras para la mejora de la I.E.	✓		✓		✓		
4	La dirección se identifica con la labor del personal de la I.E.	✓		✓		✓		
5	Existe interés por parte de la dirección para solucionar los problemas álgidos de la I.E.	✓		✓		✓		
6	El director se interesa por el buen desempeño de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
7	El director participa de las actividades extra curriculares mostrando entusiasmo.	✓		✓		✓		
8	Sientes que el director transmite empatía a todo el personal.	✓		✓		✓		
9	Percebes que el director apoya a todos los miembros de la I.E aun cuando no está de acuerdo.	✓		✓		✓		
10	Crees que el director se preocupa por tus metas personales.	✓						
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo coaching							
11	El director propicia un clima positivo para el desarrollo de las relaciones humanas.	✓		✓		✓		
12	El director plantea objetivos alcanzables durante la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
13	La dirección sabe resolver los problemas que surgen entre los trabajadores de la institución.	✓		✓		✓		
14	El director fomenta la participación de todos los miembros de la I.E	✓		✓		✓		
15	El director alienta cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la colaboración.	✓		✓		✓		
16	Dirías que el director facilita el desarrollo personal de los integrantes de la I.E	✓		✓		✓		
17	El director sabe delegar funciones de trabajo según la capacidad de su personal.	✓		✓		✓		
18	El director valora las fortalezas de los trabajadores de la I.E.	✓		✓		✓		
19	El director considera la diversidad como una oportunidad para desarrollarse.	✓		✓		✓		

20	Sientes que el director promueve la amistad entre todos los miembros de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
21	Crees que la dirección, valora como persona a todo el personal.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
DIMENSIÓN 3: Liderazgo afiliativo													
22	El director fomenta la armonía entre los trabajadores de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
23	El director promueve la armonía estableciendo lazos de amistad entre los integrantes de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
24	Consideras que el director te trata con consideración y respeto.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
25	La dirección reconoce el esfuerzo que pones en tu trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
26	Si cometieras errores, crees que el director seguiría creyendo en ti.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
27	En la I.E., se estimula el trabajo y el trabajo sobresaliente del personal de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
28	El director brinda apoyo y asesoría en la realización de las actividades pedagógicas	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
29	El director organiza capacitaciones, actualizaciones y/o talleres pedagógicos para los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
DIMENSIÓN 4: Liderazgo democrático													
30	Crees que el director sabe escuchar a los miembros de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
31	Crees que el director sabe solucionar conflictos que atañen a la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
32	En las reuniones de la I.E se llega a un consenso.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
33	El director busca siempre la armonía entre todo el personal de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
34	Te parece que el director influye en las decisiones de los miembros de la I.E	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						
35	El director usa los mecanismos adecuados en beneficio de la I.E	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Garay Peña Luis Edilberto** DNI: **06705891**

Grado y Especialidad del validador: **D.E. en Educación**

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

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

Lima, **01** de julio del 2018



MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS : LIDERAZGO RESONANTE DEL DIRECTOR Y LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 13, UGEL 15 HUARACHIRI 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre A veces o a menudo	Casi nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA	
LIDERAZGO RESONANTE DEL DIRECTOR	Liderazgo visionario	Direccion	La dirección muestra compromiso en su gestión.										
			El Director deja libertad a sus trabajadores para la innovación.										
			El director propone ideas innovadoras para la mejora de la I.E.										
			La dirección se identifica con la labor del personal de la I.E.										
			Existe interés por parte de la dirección para solucionar los problemas álgidos de la I.E.										
			El director se interesa por el buen desempeño de sus trabajadores.										
			El director participa de las actividades extra curriculares mostrando entusiasmo.										
			Sientes que el director transmite empatía a todo el personal.										
			Percibes que el director apoya a todos los miembros de la I.E aun cuando no está de acuerdo.										
			Crees que el director se preocupa por tus metas personales.										
	Liderazgo coaching	Clima	El director propicia un clima positivo para el desarrollo de las relaciones humanas.										
			El director plantea objetivos alcanzables durante la práctica pedagógica.										
			La dirección sabe resolver los problemas que surgen entre los trabajadores de la institución.										
			El director fomenta la participación de todos los miembros de la I.E										
			El director alienta cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la colaboración.										
			Diras que el director facilita el desarrollo personal de los integrantes de la I.E										
			El director sabe delegar funciones de trabajo según la capacidad de su personal.										
			El director valora las fortalezas de los trabajadores de la I.E.										
			El director considera la diversidad como una oportunidad para desarrollarse.										
			Sientes que el director promueve la amistad entre todos los miembros de la I.E.										
	Crees que la dirección, valora como persona a todo el personal.												
	Liderazgo Afiliativo	Emociones Motivacion	El director fomenta la armonía entre los trabajadores de la I.E.										
			El director promueve la armonía estableciendo lazos de amistad entre los integrantes de la I.E.										
			Consideras que el director te trata con consideración y respeto.										
			La dirección reconoce el esfuerzo que pones en tu trabajo.										
			Si cometieras errores, crees que el director seguiría creyendo en ti.										
			En la I.E, se estimula el trabajo y el trabajo sobresaliente del personal de la I.E.										
			El director brinda apoyo y asesoría en la realización de las actividades pedagógicas.										
	El director organiza capacitaciones, actualizaciones y/o talleres pedagógicos para los docentes.												
	Liderazgo democratico	Toma de decisiones	Crees que el director sabe escuchar a los miembros de la I.E.										
Crees que el director sabe solucionar conflictos que atañen a la institución.													
En las reuniones de la I.E se llega a un consenso.													
El director busca siempre la armonía entre todo el personal de la I.E.													
Te parece que el director influye en las decisiones de los miembros de la I.E													
El director usa los mecanismos adecuados en beneficio de la I.E													

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de convivencia escolar"

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre el liderazgo resonante del director y la convivencia escolar en las Instituciones Educativas de la red 13, Ugel 15, Huarochiri 2018. .

VARIABLE QUE EVALÚA:

Convivencia escolar.

DIRIGIDO A:

Docentes de las I.E, de la red 13 de la Ugel 15 Huarochiri

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:Garay Peña Luis Edilberto**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**Dr. en Educación**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


 FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 06705891

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONVIVENCIA ESCOLAR							
1	El director mantiene adecuadas relaciones personales con los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	Las decisiones del director son asertivas, por lo tanto los docentes las respetan.	✓		✓		✓		
3	El director, como líder, genera el trabajo en equipo en la I.E.	✓		✓		✓		
4	El director es una persona que posee la actitud y las habilidades para liderar.	✓		✓		✓		
5	El liderazgo del director, está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio	✓		✓		✓		
6	El director promueve acciones que ayuden a la prevención del sexismo y el racismo	✓		✓		✓		
7	La normas de convivencia y las medidas correctivas fortalecen la convivencia escolar	✓		✓		✓		
8	Como parte en la construcción de la convivencia en la I.E, el director realiza reuniones para mejorar la convivencia	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CALIDAD DE LOS APRENDIZAJES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director motiva al personal docente a la participación de programas pedagógicos	✓		✓		✓		
10	El director alienta a la realización de los Gías entre docentes.	✓		✓		✓		
11	El director desarrolla espacios que promuevan el interés por los aprendizajes (talleres, charlas, escuela para familias)	✓		✓		✓		
12	El director guía a los docentes a la elaboración de los documentos de gestión (PE, PAT, RIN)	✓		✓		✓		
13	El director celebra convenios con otras instituciones para mejorar la calidad de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	El director realiza acciones de motivación y estímulo hacia los docentes y estudiantes a su destacada acción en la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
15	El director promueve las campañas de salud mental, física y psicológica en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE VIOLENCIA ESCOLAR		Si	No	Si	No	Si	No
16	El director como líder, considera los valores como eje principal para solucionar conflictos.	✓		✓		✓	
17	Las decisiones del director son acertadas, eso motiva a seguir en el tema de resolución de conflictos.	✓		✓		✓	
18	Cuándo los estudiantes tienen un conflicto, el director busca una solución que deja satisfechas a ambas partes.	✓		✓		✓	
19	Cuando surgen problemas entre docentes; el director, toma en cuenta los planteamientos de las partes para encontrar una solución	✓		✓		✓	
20	Cuando existe un conflicto en la I.E; el director trata de resolverlo e intenta lograr un acuerdo que sea justo para ambas partes.	✓		✓		✓	
21	El director como líder, hace uso de las habilidades sociales para solucionar conflictos entre los integrantes de la I.E.	✓		✓		✓	
22	El director se siente comprometido con la I.E, en el tema de resolución de conflictos.	✓		✓		✓	
23	En casos de violencia, el director sigue los mecanismos adecuados para solucionar el problema.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Garay Peña Luis Edilberto DNI: 06705891

Grado y Especialidad del validador: D.F. en Educación

Lima, 01 de julio del 2018

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

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



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : LIDERAZGO RESONANTE DEL DIRECTOR Y LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 13, UGEL 15 HUARACHIRI 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	Casi siempre	A veces o a veces no	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
CONVIVENCIA ESCOLAR	Convivencia escolar	Integración social en la I.E. Clima de convivencia escolar	El director mantiene adecuadas relaciones personales con los integrantes de la comunidad educativa.							✓	✓	✓	✓		
			Las decisiones del director son asertivas, por lo tanto los docentes las respetan.								✓	✓	✓	✓	
			El director como líder, genera el trabajo en equipo en la I.E.								✓	✓	✓	✓	
			El director es una persona que posee la actitud y las habilidades para liderar.								✓	✓	✓	✓	
			El liderazgo del director, está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio								✓	✓	✓	✓	
			El director promueve acciones que ayuden a la prevención del sexismo y el racismo								✓	✓	✓	✓	
			La normas de convivencia y las medidas correctivas fortalecen la convivencia escolar								✓	✓	✓	✓	
			Como parte en la construcción de la convivencia en la I.E, el director realiza reuniones para mejorar la convivencia								✓	✓	✓	✓	
	Calidad de los aprendizajes	Motivación y Hábitos de vida saludable	El director motiva al personal docente a la participación de programas pedagógicos							✓	✓	✓	✓		
			El director alienta a la realización de los Gías entre docentes.							✓	✓	✓	✓		
			El director desarrolla espacios que promuevan el interés por los aprendizajes (talleres, charlas, escuela para familias)								✓	✓	✓	✓	
			El director guía a los docentes a la elaboración de los documentos de gestión (PEI,PAT,RIN)								✓	✓	✓	✓	
			El director celebra convenios con otras instituciones para mejorar la calidad de aprendizaje.								✓	✓	✓	✓	
			El director realiza acciones de motivación y estímulo hacia los docentes y estudiantes a su destacada acción en la mejora de los								✓	✓	✓	✓	
			El director promueve las campañas de salud mental, física y psicológica en la comunidad educativa.								✓	✓	✓	✓	
			El director como líder, considera los valores como eje principal para solucionar conflictos.								✓	✓	✓	✓	
	Solucion de conflictos de violencia escolar	Solucion de conflicto	Las decisiones del director son acertadas, eso motiva a seguir en el tema de resolución de conflictos.							✓	✓	✓	✓		
			Cuándo los estudiantes tienen un conflicto, el director busca una solución que deja satisfechas a ambas partes.							✓	✓	✓	✓		
			Cuando surgen problemas entre docentes, el director, toma en cuenta los planteamientos de las partes para encontrar una solución								✓	✓	✓	✓	
			Cuando existe un conflicto en la I.E; el director trata de resolverlo e intenta lograr un acuerdo que sea justo para ambas								✓	✓	✓	✓	
			El director como líder, hace uso de las habilidades sociales para solucionar conflictos entre los integrantes de la I.E								✓	✓	✓	✓	
			El director se siente comprometido con la I.E, en el tema de resolución de conflictos.								✓	✓	✓	✓	
			En casos de violencia, el director sigue los mecanismos adecuados para solucionar el problema.								✓	✓	✓	✓	

BASES DE DATOS DEL PILOTO

Liderazgo Resonante PILOTO																																				
Nº	Dimensión Visionario										Dimensión Coaching										Dimensión Afiliativo								Dimensión Democrático							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
2	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3		
4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
5	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3		
6	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4		
7	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4		
8	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3		
9	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3		
10	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
11	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
12	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5		
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3		
14	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5		
15	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	4	1	2	2	3	2		
16	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	4	4	5	4	4	5	5	1	4	4	5	4		
17	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3		
18	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
19	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
20	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
21	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4			
22	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
23	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
24	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
25	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5		
26	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
27	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
28	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
29	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
30	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5		

N°	Convivencia Escolar PILOTO																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4
4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4
6	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
7	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4
10	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
11	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
12	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
13	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3
14	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	3	3	4	3	4	3	4
15	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
16	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	2	3	2
17	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3
18	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
19	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
20	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
21	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
22	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
23	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	4	3	1
25	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
26	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3
27	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
28	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
29	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
30	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4

CUESTIONARIO 01

Estimado Docente y/o Personal Administrativo:

Le damos un cordial saludo. La aplicación de esta encuesta tiene como propósito recopilar información sobre el **Liderazgo del Director**. Los resultados obtenidos tienen uso académico, es por ello que es anónimo y confidencial. Se pide que marque una opción la cual Ud. Considere la más adecuada.

Siempre (5), Casi siempre (4), A veces si a veces no (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

LIDERAZGO RESONANTE		Siempre 5	Casi siempre 4	A veces si a veces no 3	Casi nunca 2	Nunca 1
LIDERAZGO VISIONARIO						
1	La dirección muestra compromiso en su gestión.					
2	El Director deja libertad a sus trabajadores para la innovación.					
3	El director propone ideas innovadoras para la mejora de la I.E.					
4	La dirección se identifica con la labor del personal de la I.E.					
5	Existe interés por parte de la dirección para solucionar los problemas álgidos de la I.E.					
6	El director se interesa por el buen desempeño de sus trabajadores.					
7	El director participa de las actividades extra curriculares mostrando entusiasmo.					
8	Sientes que el director transmite empatía a todo el personal.					
9	Percibes que el director apoya a todos los miembros de la I.E aun cuando no está de acuerdo.					
10	Creer que el director se preocupa por tus metas personales.					
LIDERAZGO COACHING						
11	El director propicia un clima positivo para el desarrollo de las relaciones humanas.					
12	El director plantea objetivos alcanzables durante la práctica pedagógica.					
13	La dirección sabe resolver los problemas que surgen entre los trabajadores de la institución.					
14	El director fomenta la participación de todos los miembros de la I.E.					
15	El director alienta cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la colaboración.					
16	Dirías que el director facilita el desarrollo personal de los integrantes de la I.E.					
17	El director sabe delegar funciones de trabajo según la capacidad de su personal.					
18	El director valora las fortalezas de los trabajadores de la I.E.					
19	El director considera la diversidad como una oportunidad para desarrollarse.					
20	Sientes que el director promueve la amistad entre todos los miembros de la I.E.					
21	Creer que la dirección, valora como persona a todo el personal.					
LIDERAZGO AFILIATIVO						
22	El director fomenta la armonía entre los trabajadores de la I.E.					

23	El director promueve la armonía estableciendo lazos de amistad entre los integrantes de la I.E.					
24	Consideras que el director te trata con consideración y respeto.					
25	La dirección reconoce el esfuerzo que pones en tu trabajo.					
26	Si cometieras errores, crees que el director seguiría creyendo en ti.					
27	En la I.E, se estimula el trabajo y el trabajo sobresaliente del personal de la I.E.					

28	El director brinda apoyo y asesoría en la realización de las actividades pedagógicas.					
29	El director organiza capacitaciones, actualizaciones y/o talleres pedagógicos para los docentes.					
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO						
30	Crees que el director sabe escuchar a los miembros de la I.E.					
31	Crees que el director sabe solucionar conflictos que atañen a la institución.					
32	En las reuniones de la I.E se llega a un consenso.					
33	El director busca siempre la armonía entre todo el personal de la I.E.					
34	Te parece que el director influye en las decisiones de los miembros de la I.E					
35	El director usa los mecanismos adecuados en beneficio de la I.E					

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO 02

Estimado Docente y/o Personal Administrativo:

Le damos un cordial saludo. La aplicación de esta encuesta tiene como propósito recopilar información sobre la CONVIVENCIA ESCOLAR de las I.E. Los resultados obtenidos tienen uso académico, es por ello que es anónimo y confidencial.

Siempre (5), Casi siempre (4), A veces si a veces no (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

CONVIVENCIA ESCOLAR		Siempre 5	Casi siempre 4	A veces si a veces no 3	Casi nunca 2	Nunca 1
Clima social escolar						
1	El director mantiene adecuadas relaciones personales con los integrantes de la comunidad educativa.					
2	Las decisiones del director son asertivas, por lo tanto los docentes las respetan.					
3	El director como líder, genera el trabajo en equipo en la I.E.					
4	El director es una persona que posee la actitud y las habilidades para liderar.					
5	El liderazgo del director, está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y al cambio.					
6	El director promueve acciones que ayuden a la prevención del sexismo y el racismo.					
7	Las normas de convivencia y las medidas correctivas fortalecen la convivencia escolar.					
8	Como parte en la construcción de la convivencia en la I.E, el director realiza reuniones para mejorar la convivencia					
Calidad de los aprendizajes.						
9	El director motiva al personal docente a la participación de programas pedagógicos.					
10	El director alienta a la realización de los Gias entre docentes.					
11	El director desarrolla espacios que promuevan el interés por los aprendizajes (talleres, charlas, escuela para familias)					
12	El director guía a los docentes a la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PAT, RIN).					
13	El director celebra convenios con otras instituciones para mejorar la calidad de aprendizaje.					
14	El director realiza acciones de motivación y estímulo hacia los docentes y estudiantes a su destacada acción en la mejora de los aprendizajes.					
15	El director promueve las campañas de salud mental, física y psicológica en la comunidad educativa.					
Solución de conflictos de Violencia Escolar.						
16	El director como líder, considera los valores como eje principal para solucionar conflictos.					
17	Las decisiones del director son acertadas, eso motiva a seguir en el tema de resolución de conflictos.					
18	Cuándo los estudiantes tienen un conflicto, el director busca una solución que deja satisfechas a ambas partes.					
19	Cuando surgen problemas entre docentes; el director, toma en cuenta los planteamientos de las partes para encontrar una solución.					
20	Cuando existe un conflicto en la I.E; el director trata de resolverlo e intenta lograr un acuerdo que sea justo para ambas partes.					

21	El director como líder, hace uso de las habilidades sociales para solucionar conflictos entre los integrantes de la I.E.					
22	El director se siente comprometido con la I.E, en el tema de resolución de conflictos.					
23	En casos de violencia, el director sigue los mecanismos adecuados para solucionar el problema.					

¡Gracias por su colaboración!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 03 de julio de 2018

Carta P.258 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
MARITZA CORREA PANDURO
I.E. N° 20955-19 "VALLE HERMOSO"
Atención:
DIRECTORA

Asunto: Carta de Presentación del estudiante LUIS ALBERTO AGUILAR MACAZANA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a LUIS ALBERTO AGUILAR MACAZANA identificado(a) con DNI N.º 10670224 y código de matrícula N.º 7001131917; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Liderazgo resonante del director y convivencia escolar en Instituciones Educativas de la red 13, Ugel 15 Huarochiri 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas a los docentes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de Unidad
ESCUELA DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel.: (+51) 202 4342 Fax: (+51) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 690, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+51) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+51) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+51) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 03 de julio de 2018

Carta P.259 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
EDMUNDO HUACACHE
I.E. "FRANCISCO BOLOGNESI"
Atención:
DIRECTOR

Asunto: Carta de Presentación del estudiante LUIS ALBERTO AGUILAR MACAZANA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a LUIS ALBERTO AGUILAR MACAZANA identificado(a) con DNI N.º 10670224 y código de matrícula N.º 7001131917; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Liderazgo resonante del director y convivencia escolar en Instituciones Educativas de la red 13, Ugel 15 Huarochiri 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas a los docentes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de Unidad
ESCUELA DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+51) 202 4342 Fax.:(+51) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 690, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+51) 200 9030 Anx.:2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+51) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+51) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 03 de julio de 2018

Carta P.260 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
JOSE MARISCAL CARLOS
I.E. N° 20547 "MANUEL A. ODRÍA"
Atención:
DIRECTOR

Asunto: Carta de Presentación del estudiante LUIS ALBERTO AGUILAR MACAZANA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a LUIS ALBERTO AGUILAR MACAZANA identificado(a) con DNI N.º 10670224 y código de matrícula N.º 7001131917; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Liderazgo resonante del director y convivencia escolar en Instituciones Educativas de la red 13, Ugel 15 Huarochiri 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas a los docentes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de Unidad
ESCUELA DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel.:(+51) 202 4342 Fax.:(+51) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 690, Urb. Canto Brv, San Juan de Lurigancho Tel.:(+51) 200 9030 Anx.:2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+51) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+51) 202 4342 Anx.: 2650.

BASE DE DATOS

		Liderazgo Resonante																																																				
Nº	Dimensión Visionario										Dimensión Coaching												Dimensión Afiliativo								Dimensión Democrático																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
1	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5										
2	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3				
4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
5	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3			
6	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4			
7	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4			
8	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3		
9	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3			
10	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
11	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
12	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3		
14	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
15	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
16	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
17	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
18	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
19	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
20	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
21	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
22	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
30	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
36	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	4	3	2	2	3	3	3	2	2</																																													

65	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4				
66	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
67	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
68	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
69	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4				
70	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
71	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3				
72	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4				
73	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
74	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3				
75	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4			
76	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4			
77	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
78	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
79	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4			
80	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4		
81	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
82	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
83	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
84	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
85	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
86	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
87	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
88	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
89	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4		
90	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
91	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
92	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
93	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
94	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
95	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
96	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
97	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
98	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
99	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
100	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
101	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
102	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
103	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
104	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
105	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
106	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
107	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
108	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
109	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
110	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
111	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
112	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
113	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
114	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
115	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
116	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
117	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2																		

N°	Convivencia Escolar																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4
4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3
5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4
6	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
7	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
8	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	3	2	3	2	3
9	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	3	2	3	2	3
10	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
11	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
12	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
13	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3
14	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	3	3	4	3	4	3	4
15	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
16	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	2	3	2
17	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2
18	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
19	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
20	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
21	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
22	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
23	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	4	3	1
25	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
26	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3
27	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
28	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
29	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
30	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
31	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
32	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
33	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
34	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
35	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
36	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
37	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
38	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
39	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
40	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
41	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
42	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
43	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	1
44	3	4	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	1
45	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
46	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
47	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
48	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
49	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
50	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
51	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
52	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
53	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
54	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
55	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
56	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1
57	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
58	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3
59	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
60	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1
61	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
62	4	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	1	3	3
63	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3
64	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
65	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	3

66	3	3	1	1	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
67	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
68	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
69	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
70	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
71	1	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2
72	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	
73	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
74	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	
75	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
76	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	
77	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
78	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	
79	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
80	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	
81	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	
82	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
83	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
84	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
85	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
86	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	
87	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
88	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
89	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
90	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
91	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
92	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	
93	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
94	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	
95	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	
96	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	
97	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	
98	3	1	3	1	3	2	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	
99	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
100	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
101	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
102	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
103	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
104	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
105	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
106	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
107	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
108	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
109	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
110	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
111	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
112	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
113	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
114	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
115	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	
116	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
117	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
118	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
119	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	
120	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
121	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
122	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
123	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
124	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
125	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
126	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	
127	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	
128	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
129	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
130	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
131	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
132	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
133	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
134	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
135	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	
136	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
137	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
138	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
139	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	
140	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
141	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
142	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	
143	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
144	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
145	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	

146	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3
147	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3
148	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
149	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
150	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
151	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
152	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
153	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
154	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1
155	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
156	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
157	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
158	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
159	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
160	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
161	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
162	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1
163	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	3	4	2	3	4	3	4
164	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1
165	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1
166	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
167	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1
168	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
169	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
170	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
171	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
172	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
173	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3
174	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
175	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
176	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
177	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3
178	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
179	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1
180	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
181	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
182	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
183	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	
184	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
185	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
186	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
187	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
188	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
189	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
190	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1
191	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1
192	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1
193	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
194	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
195	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
196	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
197	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
198	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
199	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1
200	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Liderazgo Resonante del Director y convivencia escolar en Instituciones Educativas de la, Red 13, Ugel 15, Huarochiri-2018.

2. AUTOR

Br. Luis alberto Aguilar Macazana

Luisan_al@hotmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera hay una relación entre liderazgo resonante del director y convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochiri-2108, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Liderazgo resonante del director y la convivencia escolar.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de Liderazgo resonante y convivencia escolar en la escala de Likert (Siempre, casi siempre, A veces si a veces no, casi nunca, nunca), que permitió entregar información acerca de Liderazgo resonante del director y la convivencia escolar en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que si es notorio la relación entre el Liderazgo resonante del director con la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochiri-2018.

4. PALABRAS CLAVE

Liderazgo, Liderazgo resonante del director y convivencia escolar.

5. ABSTRACT

This research was carried out with the purpose of verifying if there is a correlation between the resounding leadership of the director and school coexistence in the Educational Institutions of the Network 13, Ugel 15, Huarochirí 2018.

In order to evaluate the resounding leadership of the director, the questionnaire was applied, which was adapted to meet the resounding leadership of the director of the Educational Institutions of Network 13 of the Ugel 15 Huarochirí 2018. The measurement instrument used for the dependent variable has been validated by expert judgment and being Cronbach's alpha coefficient higher than 0.90 would indicate that the instrument's reliability is very good.

In order to evaluate school coexistence, the questionnaire was applied. The questionnaire was elaborated to learn about the resounding leadership of the director of the Educational Institutions of Network 13 of the Ugel 15 Huarochirí. Being the coefficient of Cronbach's Alpha higher than 0.90 would indicate that the degree of reliability of the instrument is very good.

To obtain the data, the questionnaires were used with the following variables: resonant leadership and school coexistence in educational institutions. The data was processed using SPSS software.

The method used in this investigation is descriptive and of a basic type of correlational descriptive level and the non-experimental, cross-sectional design was used. A descriptive analysis and correlation was performed. The result of Kendall's Tau_b correlation coefficient of 0.844 indicates that there is a positive relationship between the variables, it is also found in the high correlation level and the bilateral significance level is $p = 0.000 < 0.01$ (highly significant), the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; It is concluded that: There is a significant relationship between the Director Resonant Leadership and school coexistence in educational institutions of Network 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018.

Keywords: leadership, Resounding leadership of the director and school coexistence.

7. INTRODUCCIÓN

Liderazgo resonante del director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochiri-2018. Fue desarrollado con un diseño no experimental correlacional. En cuanto a la Hipótesis general, se demostró que: Liderazgo resonante del director se relaciona significativamente con la convivencia escolar de la Red 13, Ugel 15, Huarochiri-2018.

8. METODOLOGÍA

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos en el marco de la presente investigación científica, lo que se detalla a continuación.

El tipo de estudio para la presente investigación es aplicado. Al respecto de este tipo de estudios Soto (2015) afirma que:

El diseño de estudio se enmarcó dentro del diseño no experimental. Gracias a que se recolectó la información de manera directa, rápida y confiable en el contexto real donde se presenta es decir observado el fenómeno en su contexto real sin influenciar o manipular dichas variables.

Según Hernández, Fernández y Batista (2010)

El diseño se refiere a *que la investigación que se hizo fue con diseño transaccional o transversal porque* que recopila datos en un solo momento, en un tiempo único. Su intención es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151)

Respecto a la investigación descriptiva Hernández, Fernández y Batista (2010) buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (p.80). La investigación descriptiva, comprende registros, analiza e interpreta del contexto actual así como analiza la composición o procesos de los fenómenos sobre hechos reales y su característica esencial es la de presentar una interpretación correcta del hecho.

Para el análisis de datos se empleó el programa SPSS V22, dando como resultado porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, obteniendo

datos de estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, así como para la contrastación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica. La confiabilidad del instrumento fue determinada el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena que permitió medir el Liderazgo pedagógico y la gestión escolar centrada en los aprendizajes.

RESULTADOS

Describe narrativamente los hallazgos del estudio como análisis estadístico e interpretación.

Tabla 9

Liderazgo resonante del director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL15, Huarochirí, 2018.

		Convivencia Escolar			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Liderazgo Resonante	Baja Prevalencia	19	4	0	23
		9,5%	2,0%	0,0%	11,5%
	Mediana Prevalencia	1	93	7	101
Liderazgo Resonante	Alta Prevalencia	0	10	66	76
		0,0%	5,0%	33,0%	38,0%
	Total	20	107	73	200
		10,0%	53,5%	36,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo Resonante y Convivencia Escolar (Anexo 2)

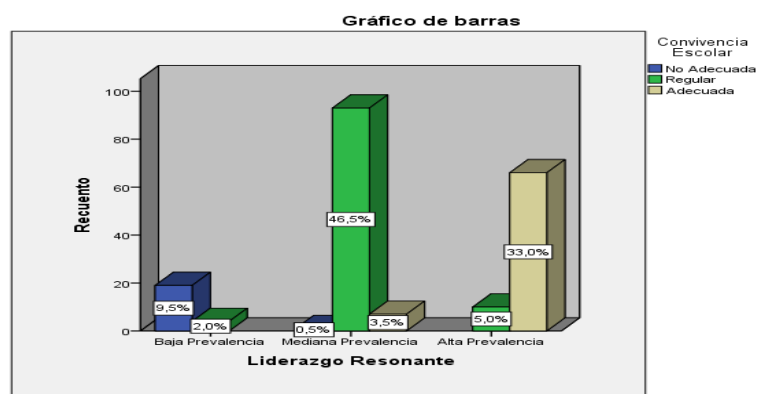


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas de liderazgo resonante del director y la convivencia escolar

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo resonante en un nivel de baja prevalencia, el 9.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar no adecuada, por otro lado; el liderazgo resonante en un nivel de mediana prevalencia, el 46.5% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar regular. Así mismo; el liderazgo resonante en un nivel de alta prevalencia, el 33% de la comunidad educativa percibe una convivencia escolar adecuada.

9. DISCUSIÓN

En la tesis denominada Liderazgo resonante del director y convivencia escolar en Instituciones Educativas de la red 13, Ugel 15, Huarochiri-2018; siendo el objetivo general determinar la relación entre liderazgo resonante del director y convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochiri-2018. Para el estudio de la variable liderazgo resonante tuvo como autor base a Goleman (2012) pone de relieve un aspecto esencial del liderazgo: su rol trasciende más allá del buen trabajo que realizan, es decir, cuando los líderes trasladan las emociones hacia una dirección positiva, rescatan lo ms positivo de las personas buscando un efecto al que Goleman, llama resonancia. Y para la variable convivencia escolar se ha tomado como autor base Minedu (2013) manifestó que: Desde la Dirección de Tutoría y Orientación Educativa, definió a la Convivencia como el conjunto de acciones organizadas caracterizadas por relaciones interpersonales entre todos los miembros de la comunidad educativa, que favorecen un estilo de vida ético y la formación integral de los estudiantes.

La investigación nace de un crudo análisis de la problemática en las instituciones educativas, donde es escasa la presencia del líder, del gerente, del gestor de felicidad, vale decir, el director, se evidencia una lenta mejora en la calidad de enseñanza aprendizaje que está en manos de los directivos, en las reuniones pedagógicas no se da a conocer de manera clara los lineamientos institucionales y de esa manera se pueda hacer la consecución de logros, creando un ambiente vacío, sin motivación, que no induce al trabajo en equipo.

CONCLUSIONES

La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demuestra que existe una relación significativa entre la Dimensión Visionario del Liderazgo Resonante del Director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.868, demostró una alta asociación entre las variables.

La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demuestra que existe una relación significativa entre la Dimensión Coaching del Liderazgo Resonante del Director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.830, demostró una alta asociación entre las variables.

La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, demuestra que existe una relación significativa entre la Dimensión Afiliativo del Liderazgo Resonante del Director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.793, demostró una alta asociación entre las variables.

La presente investigación respecto a la hipótesis específica 4, demuestra que existe una relación significativa entre la Dimensión Afiliativo del Liderazgo Democrático del Director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.796, demostró una alta asociación entre las variables.

La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que existe una relación significativa entre el Liderazgo Resonante del Director y convivencia escolar en instituciones educativas de la Red 13, UGEL 15, Huarochirí, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.844, demostró una alta asociación entre las variables.

11. REFERENCIAS

Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*: España: McGraw-Hill.

Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional*. Argentina: Ediciones Argentina.

LaTorre, A. (2005). *Conocer y cambiar la práctica educativa*. Barcelona: Grao.

Lewin, K. (1951). *El poder y el líder*. Santiago: Andrés Bello.

Ministerio de Educación (2009). *Aprendiendo a resolver conflictos en las Instituciones educativas*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Luis Alberto Aguilar Macazana, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 10670224, con el artículo titulado “Liderazgo

resonante del director y la convivencia escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochir-2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Lurigancho 11 de agosto del 2018.

Luis Alberto Aguilar Macazana

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : FC6-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Mildred Jénica Ledesma Cuadros, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Liderazgo resonante del Director y Convivencia Escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochiri-2018", del (de la) estudiante Luis Alberto AGUILAR MACAZANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

San Juan de Lurigancho 01 de marzo del 2019



Mildred J. Ledesma Cuadros

Firma

Mildred Jénica Ledesma Cuadros

DNI: 09936465

		Elaboró	Dirección de Investigación			Revisó	Responsable del SGC			VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
---	---	---------	----------------------------	--	---	--------	---------------------	---	---	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1049816762&o=989154451&lang=es&ts=3

feedback studio | Liderazgo resonante del director y Convivencia Escolar en Ins

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	10 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	www.observatorioperu... Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.usil.edu.pe	1 %

23

ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Liderazgo resonante del director y Convivencia Escolar en Instituciones Educativas de la Red 13, Luján 15, Huarochiri - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE
 LA EDUCACIÓN

AUTOR:
 Dr. Luis Alberto Aguilar Mancuso

ASESORA:
 Dra. Mónica Leifer Cordero

SECCION
 Educación e Innovación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

Página 1 de 91 | Número de palabras: 24139 | Text-only Report | High Resolution | Activado

9:29 11/08/2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : FC8-PP-FR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Luis Alberto Aguilar Macazana, identificado con DNI N° 10670224, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo resonante del Director y Convivencia Escolar en Instituciones Educativas de la Red 13. Ugel 15. Huarochiri-2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 10670224

FECHA: 01 de marzo del 2019

			
Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del IGC
	Investigación		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

PORGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LUIS ALBERTO AGUILAR MACAZANA

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo resonante del director y Convivencia Escolar en
Instituciones Educativas de la Red 13, Ugel 15, Huarochiri-2018_

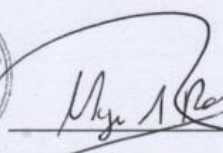
PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de agosto de 2018

NOTA O MENCIÓN: QUINCE





FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

