UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POST GRADO

==========

LIDERAZGO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA DISCIPLINA DEL AULA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARKO JARA SCHENONE – PUCALLPA, 2019

==========

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA

TATIANA PAULINA MOZOMBITE ICOMEDES

PUCALLPA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 11:00 horas, del día 11 de Febrero, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. Hugo Aysanoa Colixto ..... Presidente
Dr. Jhoun Robert Ruiz Rio la cruz ..... Secretario
Dra. Jessenia Chuy Sanchez Panduro ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO ENCIENCIAS** en: EDUCACION

Mención: Docencia y Pedagogía Universitaria.

Don(ña) Tatiana Paulina Mozombite Romeros.

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Liderazgo Docente y su Relación con la Disciplina del Aula en la Institución Educativa Manco Jora Schenone - Pucallpa, 2019.

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de Dieciseis (16)
Equivalente a Aprobado, por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 12:00 m. horas del 11 de FEBRERO del 2022

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°0001-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe final de Tesis**, **titulado**:

"LIDERAZGO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA DISCIPLINA DEL AULA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARKO JARA SCHENONE – PUCALLPA, 2019"

Cuyo(s) autor (es)	:	**MOZOMBITE ICOMEDES, TATIANA PAULINA**
ESCUELA	:	**POSGRADO**
MAESTRÍA	:	**DOCENCIA Y PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA.**
ASESOR(A)	:	**MG. YUPANQUI VILLANUEVA, ARTURO.**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 2%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y CODIFICA la presente constancia

FECHA 19/01/2022

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, TATIANA PAULINA MOZOMBITE ICOMEDES
Autor(a) de la TESIS de posgrado titulada:
LIDERAZGO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA DISCIPLINA DEL AULA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIO JARA SCHENONE - PUCALLPA, 2019

Sustentada el año: 2022
Con la asesoría de: MG. ARTURO YUPANQUI VILLANUEVA
En la Escuela de Posgrado,
Maestría: MAESTRIA EN EDUCACIÓN
Mención: DOCENCIA Y PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicado en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 22 / 04 / 2022

Email: tatipauli@hotmail.com Firma: 

Teléfono: 961080212 DNI: 74429415

DEDICATORIA

A mi DIOS, esposo e hijas por todo su apoyo y compañía inquebrantable en todo momento.

.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali por haberme formado en ella y a sus docentes que fueron participes de este proceso. También agradecer a mi asesor por su dedicación, orientación, sus conocimientos y por cada detalle y momento dedicado para aclarar cualquier tipo de duda.

RESUMEN

La disciplina nos permite ordenar nuestras ideas y emociones, nuestros tiempos y nuestros espacios. Una vida disciplinada nos permite cumplir con nuestros deberes. Por otra parte el liderazgo docente encierra el desarrollo participativo de los estudiantes en la escuela y el crecimiento profesional docente, permitiendo una investigación educativa como el modelo más efectivo para lograr mejoras sostenidas en los centros de estudio. Este liderazgo es un aspecto fundamental de este modelo y se ha acreditado también en los últimos tiempos como la clave de instituciones educativas exitosas. Se hace una evaluación del liderazgo docente y su relación con la disciplina del aula refiriendo los marcos en los que pueden desarrollarse y su papel en la mejora de la institución. La disciplina vence la pereza porque la disciplina es acción. Si no tenemos disciplina caemos fácilmente en la desidia, en la dilación y en el abandono de nuestros deberes.

Palabra clave: Liderazgo docente, disciplina, cambio educativo.

ABSTRACT

Discipline allows us to order our ideas and emotions, our times and our spaces. A disciplined life allows us to fulfill our duties. On the other hand, teacher leadership encompasses the participatory development of students in school and teacher professional growth, allowing educational research as the most effective model to achieve sustained improvements in study centers. This leadership is a fundamental aspect of this model and has also been proven in recent times as the key to successful educational institutions. An evaluation of the teaching leadership and its relationship with the discipline of the classroom is made, referring to the frameworks in which they can be developed and their role in the improvement of the institution. Discipline overcomes laziness because discipline is action. If we do not have discipline, we easily fall into laziness, procrastination and abandonment of our duties..

Keywords: Teaching leadership, discipline, educational change

INTRODUCCION

El liderazgo docente y su relación con la disciplina del aula son asuntos que competen a toda la comunidad educativa, como actores fundamentales los docentes deben de involucrarse activamente y fomentarlo. Esto nos muestra la creciente importancia y se perfila, hoy en día, como elemento esencial del liderazgo pedagógico y de la escuela exitosa. Recopilando aportes de la literatura sobre liderazgo docente y disciplina en el aula, se ha realizado un abordaje teórico de los conceptos de liderazgo pedagógico, resaltando su papel en la mejora de la educación y una nueva noción integral de escuela que tiene como máxima servir al alumno y su aprendizaje, al desarrollo humano y al desarrollo profesional.

INDICE

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
RESUMEN viii
ABSTRACT ix
INTRODUCCION x
INDICE xi
INDICE DE TABLAS xiii
INDICE DE FIGURAS xv
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA. 1
1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA 3
1.2.1. Problema general. 3
1.2.2. Problemas específicos. 3
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3
1.3.1. Objetivo general 3
1.3.2. Objetivos específicos 4
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS 4
1.4.1 Hipótesis general. 4
1.4.2. Hipótesis específicas. 4
1.5. VARIABLES 5
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 6
1.7. VIABILIDAD: 7
1.8. LIMITACIONES 7
CAPITULO II: MARCO TEORICO 8
2.1. ANTECEDENTES. 8
2.2. BASES TEÓRICAS. 13

2.2.1. Liderazgo docente 13
2.2.2. Principios, dimensiones y prácticas del liderazgo pedagógico .. 17
2.2.2. Concepto de líder 20
2.2.3. Estilos de liderazgo 21
2.2.4. Disciplina en el aula 22
2.2.5. Eficacia escolar 23
2.2.6. Disciplina y educación 24
CAPITULO III: MARCO METODOLOGÍCO 33
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 33
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN 33
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 34
3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 35
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 35
CAPITULO IV: RESULTADOS 38
4.1. ANÁLISIS Y RESULTADOS 38
4.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS 54
CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS 65
CONCLUSIONES 67
SUGERENCIAS 68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 69

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables 5

Tabla 2. Población 2019 de la I.E. Marco Jara Schenone – Pucallpa..... 34

Tabla 3. Recolección de datos 36

Tabla 4. Genero 38

Tabla 5. Edad..... 39

Tabla 6. ¿Tú maestro(a) te da seguridad, atendiendo a tus dudas en el aprendizaje? 40

Tabla 7. ¿Tú maestro(a) te motiva a seguir aprendiendo más?..... 41

Tabla 8. ¿Tú maestro(a) trata con respeto y cortesía? 42

Tabla 9. ¿Tú maestro(a) promueve que compartas responsabilidades en el aula?..... 43

Tabla 10. ¿Tú maestro (a) propone actividades de trabajo en equipo?..... 44

Tabla 11. ¿Tú maestro (a) confía responsabilidades en tus compañeros?... 45

Tabla 12. ¿Tú maestro(a) interviene oportunamente ante problemas de convivencia del aula? 46

Tabla 13. ¿Tú maestro(a) enseña que los problemas tienen solución?..... 47

Tabla 14. Las normas de aula permiten que nos comprometamos a respetarnos unos a otros. 48

Tabla 15. Las normas ayudan a valorar a todos respetando a todos mis compañeros..... 49

Tabla 16. Expreso mis deseos y opiniones..... 50

Tabla 17. Me pongo en su situación de cualquier compañero de clase..... 51

Tabla 18. Considero que cualquier problema o conflicto se puede solucionar 52

Tabla 19. Al tomar decisiones reflexiono que es lo que debo de hacer 53

Tabla 20. Prueba de normalidad..... 54

Tabla 21. Variable Liderazgo docente 56
Tabla 22. Variable Disciplina en el aula 57
Tabla 23. Dimensión: Normas de convivencia 58
Tabla 24. Dimensión: Desarrollo de habilidades 59
Tabla 25. Dimensión: Solución de conflictos 60
Tabla 26. Correlación el liderazgo docente y la disciplina del aula 61
Tabla 27. Correlación el liderazgo docente y las normas de convivencia 62
Tabla 28. Correlación el liderazgo docente y el desarrollo de habilidades 63
Tabla 29. Correlación el liderazgo docente y la solución de conflictos 64

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación..... 33

Figura 2. Genero 38

Figura 3. Edad..... 39

Figura 4. ¿Tú maestro(a) te da seguridad, atendiendo a tus dudas en el aprendizaje?..... 40

Figura 5. ¿Tú maestro(a) te motiva a seguir aprendiendo más?..... 41

Figura 6. ¿Tú maestro(a) trata con respeto y cortesía? 42

Figura 7. ¿Tú maestro(a) promueve que compartas responsabilidades en el aula?..... 43

Figura 8. ¿Tú maestro (a) propone actividades de trabajo en equipo? ... 44

Figura 9. ¿Tú maestro (a) confía responsabilidades en tus compañeros? 45

Figura 10. ¿Tú maestro(a) interviene oportunamente ante problemas de convivencia del aula? 46

Figura 11. ¿Tú maestro(a) enseña que los problemas tienen solución? 47

Figura 12. Las normas de aula permiten que nos comprometamos a respetarnos unos a otros..... 48

Figura 13. Las normas ayudan a valorar a todos respetando a todos mis compañeros..... 49

Figura 14. Expreso mis deseos y opiniones..... 50

Figura 15. Me pongo en su situación de cualquier compañero de clase 51

Figura 16. Considero que cualquier problema o conflicto se puede solucionar 52

Figura 17. Al tomar decisiones reflexiono que es lo que debo de hacer..... 53

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

Llegar con éxito a las metas del proceso instruccional, exige en su oportunidad tener en cuenta múltiples factores que se concitan en el aula. Sin embargo, el profesor al tiempo de priorizar su vigilancia, requiere también de un conocimiento puntual sobre su injerencia y pautas de acción; así como habilidades para determinar las formas de afrontarlos.

Además, Azuaje (2001), afirma que el liderazgo es una condición natural del ser humano por el hecho de vivir en comunidad; el hombre es líder por naturaleza y en muchas ocasiones el liderazgo informal es más poderoso que el formal. Esto implica la necesidad de reformar y revitalizar la educación y demanda de un recurso humano que atienda estas necesidades; es decir, un docente que posea habilidades, actitudes y destrezas orientadas a la realización de actividades participativas y a la aplicación de estrategias innovadoras que permitan una mayor participación de la comunidad. Este docente debe emprender una serie de actividades que genere en sus alumnos el interés por la búsqueda de soluciones a los conflictos presentes en la sociedad, y desarrollar su trabajo a través de sistemas más participativos y abiertos.

La Institución Educativa Marco Jara Schenone se creó el 22 de setiembre del año 1989, La Institución Educativa se dedica a brindar educación en los niveles de primaria y secundaria. Cuenta con docentes que se encuentran en constante actualización para así brindar una

educación de calidad. Indudablemente el profesorado vive problemas de comportamiento en el desarrollo de sus clases, no obstante, los procedimientos para solventarlos obedecen más a la experiencia por sobre el conocimiento científico.

La disciplina, el comportamiento de los alumnos, las actitudes que la demuestran en las diferentes actividades que se realizan en el aula y el proceso de enseñanza - aprendizaje, son de cierta forma inseparables, en cualquier nivel educativo, aunque, aún más en la educación primaria que cumple un papel trascendental por su carácter formativo, y donde el docente juega un papel importante, ya que él es quien debe mantener el equilibrio en el aula creando un ambiente de trabajo ordenado pero a la vez flexible, para que se desarrolle de manera satisfactoria la enseñanza y favorezca el aprendizaje, tendrá que cumplir a cabalidad su rol de mediador y facilitador, otorgándoles a los estudiantes libertad para expresarse, actuar y manifestar todo tipo de opiniones, sin romper las barreras de la tolerancia y el respeto que debe existir dentro de un espacio de convivencia y en base a esto conducir la formación de sus hábitos tales como la asistencia, puntualidad, independencia, trabajo, colaboración, estudio entre otros.

Todo ello hace necesario que se piense en cómo debe de ser ese ambiente en el aula, en relación a los comportamientos de los alumnos o a las características disciplinarias que se desean lograr dentro de ella; es necesario considerar varios aspectos, entre los que encontramos el comportamiento de los sujetos estudiantes inmersos en el proceso, la forma de trabajo deseada y sobre todo considerar la heterogeneidad

existente entre un individuo y otro. El liderazgo docente es un desempeño que implica inspirar, comunicar y motivar a los otros para que alcancen una meta; de manera que todos los docentes deben ser líderes educacionales con la finalidad de mejorar las experiencias de enseñanza y aprendizaje para ellos mismos y para sus alumnos.

1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA

1.2.1. Problema general.

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo docente y la disciplina del aula en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa, 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación del liderazgo docente y las normas de convivencia en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa?
- ¿Cuál es la relación del liderazgo docente y el desarrollo de habilidades en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa?
- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo docente y la solución de conflictos en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el liderazgo docente y la disciplina del aula en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa, 2019

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación del liderazgo docente y las normas de convivencia en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.
- Identificar la relación del liderazgo docente y el desarrollo de habilidades en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.
- Identificar la relación del liderazgo docente y la solución de conflictos en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1 Hipótesis general.

- Existe relación entre el liderazgo docente y la disciplina del aula en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa, 2019

1.4.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación entre el liderazgo docente y las normas de convivencia en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.
- Existe relación entre el liderazgo docente y el desarrollo de habilidades en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.
- Existe relación entre el liderazgo docente y la solución de conflictos en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.

1.5. **VARIABLES**

Variable Independiente (V1): Liderazgo docente.

Variable Dependiente (V2): Disciplina en el aula.

Tabla 1. Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
V1	El liderazgo no es una competencia por el poder, sino el diseño de un proceso de descubrimiento en conjunto. Porque los líderes son, también los mejores aprendices. Y esto les permite decir en muchas ocasiones: “No sé”. Una frase que impulsa a otros, automáticamente, a iniciar un viaje a lugares desconocidos, de exploración y desarrollo” (Giraldo y Gutiérrez (2006) (p.32)).	Actitud.	Positivas
			Negativas
		Organización.	Actualización
			Innovación
		Características.	Favorables
			Desfavorables
V2	Un aspecto crucial en la vida de las instituciones educativas, que marca la forma como se abordan y resuelven los conflictos, es el manejo de la disciplina. La disciplina en la institución educativa está asociada al cumplimiento de las normas, la autonomía, la responsabilidad, la toma de decisiones y al respeto de los demás y de la autoridad. Está además, estrechamente relacionada con el proceso de enseñanza y aprendizaje, de modo que la carencia o insuficiencia de	Normas de convivencia	Positiva
			Negativa
		Desarrollo de habilidades	Expresión
			Participación

	la disciplina, afecta el desarrollo de este proceso. (Minedu, 2013 (p.34)).	Solución de conflictos	Posición
			Decisión

Fuente: Tatiana Paulina Mozombite Icomedes (2019)

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Teórica

Para que los alumnos y alumnas adquirieran los aprendizajes esperados intervinieron una serie de factores que se tuvieron en cuenta. La disciplina en el aula es uno de ellos, jugando un rol preponderante para sus logros los siguientes referentes: el incumplimiento de las tareas, el desorden en clase, la falta de respeto entre compañeros y con su profesora, que en muchas ocasiones las permite, indicando su permisividad y la falta de habilidad para poder equilibrar dicha situación en el aula o escuela.

Practica

Es cierto que el ser humano se va formando desde la familia, en este sentido los padres juegan un papel importante en el desarrollo emocional, social y cognitivo de los hijos. Igual sucede en la escuela, cuando los niños(as), tienen que asistir a ella; los maestros se aúnan a la labor de los padres y con sus enseñanzas ejercen una influencia primordial en la formación integral de los educandos. Sin embargo, en lo que respecta a la disciplina o al adecuado comportamiento dentro y fuera del aula y/o escuela, los docentes, en más de una oportunidad han descuidado esta formación. Los docentes dan por sentado que los padres están

cumpliendo con dicha formación conductual mientras que los padres transfieren esa responsabilidad a los docentes ocasionando un problema en el buen accionar de las conductas de los alumnos, que se visualiza en la distorsionada disciplina observable en el aula.

1.7. VIABILIDAD:

El presente proyecto por tratarse del liderazgo docente en la disciplina en el aula en la Institución Educativa Marco Jara Schenone se ajustó a la línea de investigación de la Maestría en Educación mención Docencia y Pedagogía Universitaria. También esta fortalecido por el acceso a la información que se dio en la institución y a la interacción con los agentes inmersos en la investigación.

1.8. LIMITACIONES

La existencia de indisciplina es un factor que altero la convivencia del clima escolar como lo refieren muchos autores. También estuvo la falta de actualización de los registros de los profesores incorporados por cada periodo en la institución educativa a cargos de los salones a ser evaluados al momento del estudio

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES.

A nivel internacional

Cifuentes (2017), con su trabajo “El liderazgo docente y disciplina en el aula (Estudio realizado en establecimientos públicos por cooperativa del distrito 0901, Quetzaltenango)”, en Guatemala, concluyo que: Mediante los resultados obtenidos se presenta un 0.4166 en el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio liderazgo del docente y disciplina en el aula, lo que significa que existe un nivel moderado de correlación entre las dos variables. El estilo de liderazgo democrático es el que predomina en los sujetos evaluados, representado por el 80%, mientras que el estilo liberal tiene el 20% de los sujetos y el estilo autoritario se encuentra en el 0% es decir que no hay datos o docentes que se inclinen a este estilo. Los resultados del cuestionario utilizado para evaluar la disciplina manifiesta que el 10% de los colaboradores aplican la disciplina en un nivel medio, el 90% de los evaluados administran la disciplina con un nivel alto. Es decir que la disciplina se ejerce constantemente. Al confrontar los resultados del test del INCAE y el cuestionario de disciplina se determinó que hay un alto porcentaje que practica el liderazgo democrático, que es el recomendado para que el proceso de aprendizaje sea adecuado mientras que el nivel de disciplina que se ejerce es alto es decir que a pesar de que existe un liderazgo democrático se administra constantemente la disciplina.

Agustín (2014), con su trabajo “El liderazgo docente y disciplina en el aula (Estudio realizado en establecimientos públicos del nivel primario, distrito No. 09-0102 del área urbana de Quetzaltenango)”, en Guatemala, concluyo que. El liderazgo y la disciplina son herramientas de aprendizaje y enseñanza que el docente debe implementar con el fin de afirmar y promover la formación y el trabajo, propiciar un ambiente atractivo e interesante y lograr resultados valiosos en sus alumnos. La relación del liderazgo del maestro con la disciplina en el aula genera un clima adecuado y afectivo para ambos porque origina actitudes de motivación, respeto mutuo, participación, responsabilidad delegada, libertad y confianza. La falta de liderazgo, evidencia conductas negativas que manifiestan los alumnos en las aulas, entre ellas: comportamientos contradictorios, malas costumbres y hábitos, falta de respeto, incumplimiento de tareas, falta de atención, rebeldía, desinterés, inquietud y distracción; al mismo tiempo el docente reacciona inadecuadamente al perder el control del grupo. El docente posee habilidades y estrategias para mejorar las conductas de los alumnos como: brindar orientación, cariño, predicar con el ejemplo, dar lineamientos claros, planificar actividades motivadoras e interesantes y trabajos en equipo; sin embargo, existe poco dominio en la ejecución coherente entre lo que dice y lo que hace. Dentro de las habilidades que aplica el líder docente para generar disciplina en el aula, se mencionan: mantener niveles altos de interés en clase, felicitar y motivar a sus estudiantes, establecer límites efectivos, otorgar ciertos porcentajes de responsabilidad y toma de decisiones e incluir actividades que estimulen y despierten el interés y auto disciplina, pero en ocasiones las olvida y las omite. A pesar de que el profesor se esfuerza por desarrollar un buen liderazgo y mantener la disciplina

adecuada, necesita actualizarse en el uso de estrategias y herramientas que le permitan desenvolverse de mejor manera en el aula y que beneficien a sus estudiantes

A nivel nacional

Fernández (2017), con su trabajo “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en las II.EE. “Innova Schools”, durante el año 2015”, en Lima, concluyo que existe una buena correlación entre las variables «estilo de liderazgo del director» y «clima organizacional» que se representa a través de un r = 0.789. Existe una relación significativa entre las variables «estilo de liderazgo del director» y «clima organizacional» en la dimensión «satisfacción laboral»; la cual se refleja en un r = 0.769. Entre las variables «estilo de liderazgo del director» y «clima organizacional» en la dimensión «relaciones humanas» existe una buena correlación que se evidencia en un r = 0.675. Entre las variables «estilo de liderazgo del director» y «clima organizacional» en la dimensión «estructura organizacional» existe una buena correlación que se ve reflejada en un r = 0.715. Asimismo, cuando el análisis es por cada sede también se mantiene la misma tendencia, es decir, existe una buena correlación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en sus dimensiones: satisfacción laboral, relaciones humanas y estructura organizacional.

Acosta (2016), con su trabajo “El liderazgo docente y disciplina escolar en los estudiantes del quinto grado de primaria de la I.E N° 3077 El Alamo Comas, 2016”, en Lima, concluyo que el nivel de percepción de la variable el liderazgo docente se relacionó de manera significativa con la disciplina escolar con una correlación significativa de Spearman Rho=0,712 (p =0,000), se

rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa del investigador. Se concluyó que efectivamente si existe correlación entre las dos variables.

Zarate (2011), con su trabajo “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia”, en Lima, concluyo que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo Se concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto. Podemos concluir que el desempeño docente con las dimensiones profesional, personal y social según los alumnos resultan de acuerdo a la estadística arrojan que el Chi cuadrado es de 26.39 y se considera alto. Concluimos que los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función de director de las Instituciones Educativas. En la investigación realizada se concluye la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia. Se llega a la conclusión que existe en las escuelas de primaria del distrito de Independencia – Lima un mayor número de 153 de acuerdo a la muestra de la investigación

201 de docentes del sexo femenino. Existe un mayor (68 y 45) número de docentes entre las edades 40 á 49 en el nivel de Primaria.

A nivel local

Cabezudo (2016), con su trabajo “Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de las Comunidades Shipibas de Yarinacocha – 2015”, en Ucayali, concluyo que con un nivel de significancia del 5% se ha determinado que existe una relación directa y significativa (r=0,630) entre el liderazgo directivo, en donde predomina el autocrático y el clima organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015. Con un nivel de significancia del 5% se ha determinado que existe una relación directa pero débil (r=0,334) entre el liderazgo y la identidad institucional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015. Con un nivel de significancia del 5% se ha determinado que existe una relación directa pero débil (r=0,447) entre el liderazgo y la comunicación en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015. Con un nivel de significancia del 5% se ha determinado que existe una relación directa pero media (r=0,507) entre el liderazgo y el manejo de conflictos en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015. Y con un nivel de significancia del 5% se ha determinado que existe una relación directa y media (r=0,515) entre el liderazgo directivo predominante (autocrático) y las relaciones interpersonales en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015

2.2. BASES TEÓRICAS.

2.2.1. Liderazgo docente

Blanchard (2007) plantea el liderazgo como la capacidad de influir sobre otros, mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor, es decir, aquello que es mejor para todos los interesados. El liderazgo es el proceso de lograr resultados valiosos, a la vez que se actúa con respeto, cuidado y justicia para bien de todos los involucrados.

El liderazgo forma parte de un rol importante para crear y conducir a diferentes grupos. El líder desarrolla conductas de liderazgo; es aceptado y conduce hacia objetivos propuestos. El profesor forma parte de un liderazgo impuesto, por lo tanto, no trabaja para ser aceptado sino para promover la formación del alumno; la eficacia de la formación del docente depende del perfil de liderazgo que sea capaz de diseñar frente a la realidad específica de su grupo. Cuando el profesor tiene desconocimiento de las relaciones afectivas entre sus alumnos, se dificulta la buena marcha del grupo.

La importancia de liderar a los alumnos radica en la capacidad que tiene el docente para dejar que ellos en determinado tiempo tomen sus propias decisiones y que nadie oculte sus habilidades o destrezas; el liderazgo es un proceso que se desarrolla día a día para poder lograr con éxito el resultado que se espera con ambición. El verdadero líder se puede observar en aquella persona que tiene la capacidad para influir en los demás y que al momento de dar una opinión se valora la de ella entre

las otras. Una característica primordial de un líder es que siempre debe ir delante para tomar medidas y dar solución a posibles problemas.

A pesar que en la literatura existe una utilización bastante laxa del concepto de liderazgo pedagógico (instructional leadership), se puede señalar, en principio, que se refiere a un tipo de liderazgo con foco en el currículum y la pedagogía, más que en la gestión y la administración (Thomas & Nuttall, 2013; en Ord et al., 2013). En otras palabras, se refiere a la forma en que se lleva a cabo en los centros educativos la tarea central de mejorar la enseñanza y el aprendizaje (Bolívar, 2010a, 2010b; Ord et al., 2013). No obstante lo anterior, el concepto de liderazgo pedagógico como constructo propiamente tal, aún es un concepto emergente, requiriendo bastante desarrollo teórico, particularmente en aquellos países donde la noción misma de pedagogía es un término de reciente introducción (Heikka & Waniganayake, 2011). En términos generales, se puede señalar que el liderazgo pedagógico enfatiza en un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos tales como establecer objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente (Hallinger, 2005; Ord et al., 2013; Robinson, Hohepa, & Lloyd, 2009). Por tanto, el liderazgo pedagógico es, en efecto, un liderazgo para el aprendizaje (Ord et al., 2013). Considerando aquello, cabe precisar que en la literatura existen numerosas observaciones a la relación entre los constructos liderazgo y aprendizaje, ya sea desde el punto de vista de los impactos del primero sobre el segundo (Hallinger, 2010; Hallinger & Heck, 2010; Leithwood, Day, Sammons, Harris, & Hopkins, 2006; Leithwood, Louis, Anderson, &

Wahlstrom, 2004; Robinson, 2011; Robinson et al., 2009) o bien al revisar la discusión ideológica sobre los elementos que intervienen en dicha relación (Bush & Glover, 2014; Coughlin & Baird, 2013; Farnsworth, 2015; Goldring, Porter, Murphy, Elliott, & Cravens, 2009; LaPointe-Terosky, 2014; Male & Palaiologou, 2012; Reardon, 2011).

Al respecto cabe precisar que existen dos tipologías cercanas en relación al concepto de liderazgo pedagógico, las cuales, sin embargo, obedecen a tradiciones con objetivos distintos. Efectivamente, de acuerdo a Bush y Glover (2014) las teorías de liderazgo instruccional (instructional leadeship) –de origen norteamericano–, han asumido típicamente que el foco crítico de atención de parte de los líderes, es el comportamiento de los docentes y su relación con las actividades que afectan directamente el aprendizaje de los estudiantes. En cambio, en Inglaterra y otros lugares, dicha etiqueta ha sido sustituida por la noción de “liderazgo centrado en el aprendizaje” (learningcentred leadership). El primer concepto se ha relacionado con asegurar la calidad de la enseñanza; el segundo, se ha concentrado en incorporar un amplio espectro de acciones de liderazgo para sostener el aprendizaje y sus resultados. Igualmente, el liderazgo instruccional ha sido criticado por dos elementos: en primer lugar, ha sido percibido asociado con la enseñanza más que con el aprendizaje (Rhodes & Brundrett, 2009). Asimismo, se ha centrado demasiado en la figura del director como centro de expertise, poder y autoridad, tendiendo a ignorar a otros líderes, o bien, en la práctica, tiende a centrarse en acciones vinculadas al liderazgo transaccional y en elementos superficiales de la relación con el docente

(LaPointe-Terosky, 2014). Del mismo modo, la evidencia a nivel internacional indica que, a pesar del énfasis que en los últimos tiempos se le ha dado al liderazgo instruccional, para gran parte de los directores sus tareas se relacionan con tareas de gestión, como la gestión de las instalaciones, la seguridad escolar y el cumplimiento del papeleo (Macbeath & Towsend, 2011; Townsend, Acker-Hocevar, Ballenger, & Place, 2013). No obstante lo anterior, se puede señalar que el concepto de liderazgo para el aprendizaje (learning-centred leadership), representa una mezcla entre conceptualizaciones tempranas del liderazgo: el liderazgo instruccional y el transformacional (Hallinger, 2010; Hallinger & Heck, 2010). Así, el liderazgo para el aprendizaje incorpora al liderazgo instruccional, señalando el rol crítico que juegan los líderes en crear y sostener un foco en el aprendizaje que aborda a toda la escuela, no solo a los estudiantes, sino también a los docentes y al equipo en general (Hallinger, 2010; Lewis & Murphy, 2008). Del mismo modo, al comparar los modelos del liderazgo transformacional e instruccional, las similitudes son mayores que las diferencias (Hallinger, 2010). De acuerdo a Hallinger (2010:22), ambos modelos enfatizan que el foco del director educacional sería: -La creación de un propósito compartido. -El enfoque en el desarrollo de un clima de altas expectativas y una cultura escolar centrada en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje. -Dar forma a la estructura de incentivos de la escuela, a fin de reflejar los objetivos establecidos para el personal y los estudiantes. -Organizar y proporcionar una amplia gama de actividades destinadas a la estimulación y el desarrollo intelectual para el personal. -Ser una presencia visible en la

escuela, modelando los valores que se están promoviendo en el establecimiento. Considerando lo anterior, a continuación, se expondrán brevemente los modelos de prácticas de liderazgo con foco en el aprendizaje de los estudiantes. Se ha considerado que la etiqueta liderazgo pedagógico puede ser homologable a los modelos que a continuación se presentan, en cuanto comparten dicho foco (Bolivar, 2010; Bolívar, López, & Murillo, 2013), ya sea de forma directa o indirecta (Bendikson, Robinson, & Hattie, 2012). El liderazgo pedagógico directo, se focaliza en la calidad de la práctica docente, vale decir, tanto de la calidad del currículum, la enseñanza y la evaluación, como del desarrollo profesional docente. El liderazgo pedagógico indirecto, en cambio, se focaliza en crear las condiciones para una buena enseñanza y aprendizaje, garantizando que las decisiones de gestión –ya sea de las políticas escolares, los mecanismos de asignación recursos, entre otros– apoyen la enseñanza y aprendizaje (Bendikson et al., 2012).

2.2.2. Principios, dimensiones y prácticas del liderazgo pedagógico

En un intento por sistematizar las experiencias e investigaciones en liderazgo escolar, MacBeath, Swaffield y Frost (2009), han propuesto cinco principios que vinculan el liderazgo y el aprendizaje. Como tales, son enunciados normativos, que actúan como visión orientadora para el logro de un liderazgo para el aprendizaje exitoso. Para los autores pueden ser vistos como parámetros de referencia, a partir de los cuales

los líderes pueden medir la distancia entro lo que hacen y lo que se aspira que realicen. Dichos principios son:

- Centrarse en el aprendizaje como actividad, lo que implica considerar que todos en la escuela son aprendices; que el aprendizaje descansa en la interrelación efectiva de los procesos cognitivos, emocionales y sociales; que la eficacia del aprendizaje es altamente sensible al contexto y a las formas en las que las personas aprenden; que la capacidad del liderazgo es producto de experiencias de aprendizaje de gran alcance; y que las oportunidades para ejercitar el liderazgo mejoran el aprendizaje.
- Crear condiciones favorables para el aprendizaje, lo que significa considerar que las culturas fomentan el aprendizaje de todos los miembros de la comunidad; todo el mundo tiene la oportunidad de reflexionar sobre la naturaleza, las habilidades y procesos de aprendizaje; los espacios físicos y sociales estimulan el aprendizaje; entornos seguros y protegidos permiten a los alumnos y docentes a tomar riesgos, hacer frente al fracaso y responder positivamente a los desafíos; herramientas y estrategias mejoran el pensar sobre el aprendizaje y la práctica de la enseñanza.
- Promover un diálogo sobre el liderazgo y el aprendizaje, que involucra: hacer de las prácticas de liderazgo para el aprendizaje explícitas, discutibles y transferibles; promover la investigación colegiada activa en el vínculo entre el aprendizaje y el liderazgo; lograr la coherencia a través del intercambio de valores, concepciones y prácticas; abordar los factores que inhiben y

promover el aprendizaje y el liderazgo; hacer que la relación entre el liderazgo y el aprendizaje sea una preocupación compartida por todos los miembros de la comunidad escolar; y extender el diálogo a nivel internacional a través de una red, tanto virtuales como presenciales.

- Compartir el liderazgo, que implica: la creación de estructuras que invitan a la participación en el desarrollo de la escuela como una comunidad de aprendizaje; simbolizando el liderazgo compartido en el flujo del día a día de las actividades de la escuela; alentando a los miembros de la comunidad escolar a liderar, según convenga a la tarea y al contexto; considerar la experiencia y conocimientos del personal, así como de los estudiantes y sus padres; promoviendo patrones de colaboración en el trabajo, más allá de los límites de los sujetos, roles y estatus.

- Establecer una responsabilización común por los resultados, que involucra: tener en cuenta las realidades políticas y ejercer la elección informada considerando la propia historia de la escuela; el desarrollo de un enfoque común de accountability interno como condición previa para la rendición de cuentas a las agencias externas; mantener un foco en la evidencia y su congruencia con los valores fundamentales de la escuela; la reformulación de la política y la práctica cuando entran en conflicto con los valores fundamentales; la incorporación de un enfoque sistemático para la autoevaluación en el aula, la escuela y de la comunidad; y mantener un enfoque continuo en la sostenibilidad, la sucesión y el legado.

2.2.2. Concepto de líder

ANDER-EGG (1997, P:110), nos menciona que líder en inglés es leader, derivado del verbo to lead (guiar). Vocablo de amplio uso en nuestra lengua, en la que se escribe y pronuncia de acuerdo con la fonética inglesa. Líder es la persona que tiene capacidad de persuadir o dirigir, derivado de sus cualidades personales, independientemente de su posición social, de sus cargos o funciones. Es el que tiene habilidad para conseguir adeptos y seguidores. Para algunos psicólogos sociales, la nota más característica del líder es la de ser el miembro de un grupo que mas frecuente y persistentemente es percibido desempeñando actos de influencia sobre los otros miembros del grupo. Como consecuencia de sus atributos de personalidad y de sus habilidades expresadas en una situación contextual determinada. Desde el punto de vista de Ander-Egg y de los psicólogos sociales; el concepto de líder es aquella persona que tiene cualidades personales y que, de ella se deriva la capacidad de persuadir o dirigir y esa es la capacidad estrechamente independiente respecto a la posición social a la cual pertenece la persona, o los cargos o funciones que pueda desempeñar porque un directivo no necesariamente tendrá innato la capacidad de liderazgo.

Además, su campo de acción es amplio donde sus atributos de personalidad y habilidades van a originar en la organización o grupos donde son miembros actos de influencia sobre los otros miembros del grupo. UNE (2004, P:98), señala que el líder, en el sentido más amplio, es el que dirige por ser el iniciador de una conducta social, por conducir, organizar o regular los esfuerzos de otros o por el prestigio, poder o

posición. Líder, en sentido estricto, es la persona que dirige por medios persuasivos y en merito a la aceptación voluntaria de sus seguidores.

2.2.3. Estilos de liderazgo

Según Robbins&Decenzo (2002). Liderazgo carismático; el carisma se puede puntualizar como la manera natural de hacerse querer, tener la capacidad de atracción personal. El líder carismático posee alto nivel de desempeño y sus seguidores manifiestan satisfacción y motivación para desarrollar sus labores y dar más; a este tipo de líder se le atribuye la capacidad para sacar adelante a una institución que se encuentra en crisis. Los líderes carismáticos poseen modelos de alta productividad, manifiestan seguridad en la capacidad de sus seguidores y se identifica con ellos. La desventaja del líder carismático es que no tiene el hábito de escuchar a los demás y considera tener siempre la razón.

Para Campoy (2006) el liderazgo transformacional lo ejercen aquellas personas que consideran necesario realizar una transformación en la institución actual, donde se requiere cambio continuo; resalta que para que la institución sea competitiva, no solo se requiere adaptarse a ese cambio, por el contrario, hay que adelantarse al mismo y provocarlo; el líder transformador, mediante resultados extraordinarios, va más allá de las expectativas, hace extender el interés de los alumnos, motiva y transforma al generar conciencia sobre la importancia de los resultados en cada una de lasta reas asignadas.

Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden & Montalván (2002) indican que el liderazgo estratégico forma parte de un proceso de conducción, en el que se persigue una visión para realizar la misión; su logro se alcanza a través del compromiso, la motivación, y el desarrollo de las facultades humanas de sus seguidores. Un liderazgo de carácter estratégico, orienta a la institución a aprender, adquirir conocimientos y habilidades indispensables para fortalecer y dar viabilidad al grupo e institución. Este tipo de liderazgo posee capacidad visionaria y fortalece la posición de la institución en el medio donde interactúa. Es la capacidad de administrar a través de otros, prever limitaciones y oportunidades y ayudar a la organización en un proceso de cambio y generar condiciones internas y externas para decidir sobre su futuro

Mosley, Megginson&Pietri (2005) indica que liderazgo de servicio que por medio de este estilo de liderazgo se propicia un espíritu de confianza en sí mismo para satisfacer necesidades y desarrollar a las personas.

2.2.4. Disciplina en el aula

García (2008) puntualiza la disciplina utilizada como el método para administrar, regir y establecer de manera armónica, eficiente y oportuna los procedimientos de cada estudiante, así mismo que el educador logre los objetivos trazados, específicamente sobre todo hacer que el aprendizaje y la enseñanza, aunado con la asimilación adecuada de las herramientas de control y alineación de las conductas. De esta manera comprender la disciplina de aula, tanto el catedrático como los

estudiantes deben ser conscientes de la interacción y guiarse por patrones de conducta adecuados, ser capaces de cooperar con la edificación de una disciplina integradora, entonces convertir el aula en un espacio agradable para ambos individuos.

García (2008) también indica que la importancia de la disciplina radica en la visión inteligente del proceder y normar del estudiante, aunado a la importancia e interés por el desarrollo de la personalidad. Así también se establece en el discernimiento del educador la magnitud que la disciplina tiene sobre el desarrollo progresivo de la ideología del estudiante, entonces poder argumentarle y razonarle el porqué de las reglas que rigen el contexto.

2.2.5. Eficacia escolar

La investigación sobre eficacia escolar ha tenido varios matices a lo largo del tiempo, ello debido al momento en que se desarrolló, al lugar y a la amplia gama de autores que se han inspirado en este tema como objeto de su estudio, ello a razón de encontrar los factores escolares asociados al logro educativo, para modificar o implementar mejoras a la realidad y elevar los niveles de calidad educativa.

El estudio de forma sistemática sobre eficacia escolar, se inició a mediados de la segunda mitad de los años 60, surgió como reacción al Informe Coleman (1966); la cual concluyó que el efecto escolar era no significativo, es decir, la escuela no incidía en el logro de los estudiantes. Desde entonces se realizaron una serie de investigaciones que lograron refutar consistentemente lo expresado en ese informe. Para ello se han

realizado estudios de tipo cuantitativo y/o cualitativo, de modelo multinivel (contexto – entrada – proceso - producto) en la cual se encuentran los factores escolares que influyen en el logro de los estudiantes; estos modelos tienen algunas variaciones según el autor.

En la actualidad, se entiende que una escuela es eficaz si promueve el desarrollo integral de todos y cada uno de sus estudiantes más allá de lo que sería previsible teniendo en cuenta su rendimiento inicial, sus situaciones sociales, culturales y económicas. (Murillo, 2003).

2.2.6. Disciplina y educación

Espot (2006) señala que hay una estrecha correspondencia entre el ambiente educativo y la disciplina, el motivo es que es un proceso activo, personal, grupal y social que reglamenta cualquier relación que el estudiante tenga en la clase, con los miembros y el resto de la entidad educativa.

Existe una amplia preocupación debido a la inquietud y molestia que causan tres elementos que falto de incertidumbre alguna generan la indisciplina y se produce la violencia, la impotencia del profesor así mismo la frustración escolar.

- El primer elemento mencionado es el que demanda una intervención del orden y disciplina adecuada y certera ya que los escolares sufren abusos de los compañeros, regaños, tratos con vocabulario inadecuado, agresiones verbales, exclusión social, conductas intimidantes incluso agresiones físicas y psicológicas entre otras.

- En segundo plano la incapacidad del profesor ante la escasez de respeto, y la dificultad de no poder paralizar los desacatos de los escolares esto evita que se impartan las clases normales y se pierda un lapso, y se dé el desánimo docente.
- El tercer elemento no se logra evitar, porque los conflictos en las aulas repercuten de manera negativa la productividad del escolar y en consecuencia el fracaso.

2.3. **Definiciones conceptuales.** (Casco, 2013)

Acción Capacidad esencial de los líderes asociada a la actividad, actitud proactiva, voluntad para la ejecución y realización en la práctica de actividades. Ejercicio de la posibilidad de hacer frente a la actitud de permanecer inactivo. La acción está asociada a otros rasgos del liderazgo que la potencian: decisión, emprender, empuje, creatividad.

Adaptabilidad Capacidad del líder de adecuarse, acomodarse, ajustarse a las circunstancias del entorno y de las personas. El líder se acomoda a otros, no acomoda a otros a sí mismo. La adaptabilidad está asociada a otros rasgos del liderazgo que la potencian: pensar en grande, visión, análisis, planeación.

Carácter Capacidad de los líderes fundamentada en la forma de ser que define a un líder por sus actos, hábitos y conducta. Conjunto de cualidades físicas y afectivas que condicionan la conducta de un líder.

El carácter está asociado a otros rasgos del liderazgo que lo potencian: conducir, inspirar, influir, valentía.

Carisma Capacidad de los líderes de conectar y comunicarse con otras personas y sus seguidores, suscitando influencia, motivación, admiración, magnetismo… El carisma no está definido por un único rasgo, se trata de una suma acumulativa de rasgos. El carisma está asociado a otros rasgos del liderazgo que lo potencian: conexión, comunicación, honestidad, principios.

Ciclo de trabajo Capacidad de los líderes para llevar a cabo el conjunto de actividades que hay que realizar para desarrollar una tarea de forma correcta. El ciclo de trabajo y su dominio por parte del líder permite convertir las ideas y propósitos en acción y materializarlos. Las acciones básicas implicadas en el ciclo de trabajo son: declarar que se haga algo, hacer pedidos (pedir a otras personas que hagan cosas), hacer promesas, negociar condiciones, cumplir compromisos, observar los errores en la realización, crear satisfacción con el trabajo. El ciclo de trabajo está asociado a otros rasgos del liderazgo que lo potencian: cumplir, entregar, impecabilidad, empatizar.

Dirigir Capacidad de los líderes para conducir a un grupo de personas hacia un fin o una meta. Ponerse al frente de una comunidad de personas para producir un nuevo futuro. Trabajar con sentido y criterio

para lograr un propósito. La dirección está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: coordinación, acción, comunicación.

Discernir Capacidad de los líderes para distinguir algo de otra cosa, señalando las diferencias que hay entre ellas; es útil para tomar decisiones, establecer prioridades y distinguir lo importante de lo urgente. El discernimiento está asociado a un conjunto de rasgos que lo potencian: prelación, intuición, visión, decisión.

Discurso Capacidad del líder para elaborar mensajes y comunicarlos en público generando influencia emocional, movilización y disposición a la acción. En el discurso el líder ha de incluir la visión y la misión de la organización, conectar con las sensibilidades de las personas, hacerse cargo del estado de ánimo colectivo y señalar el camino a seguir para la organización. La capacidad discursiva del líder es esencial para potenciar otros rasgos del liderazgo como la seducción, orientación, focalización, coordinación

Enfoque Capacidad del líder para producir claridad y dirección al objeto de que las personas del equipo trabajen con sentido con sentido y criterio en la consecución del logro compartido. El enfoque está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: sentido, criterio, visión, misión, principios, valores, acción.

Entrega Etapa del ciclo de trabajo en la que el proveedor entrega el trabajo al cliente, y éste evalúa si se ha realizado correctamente o no, termina con la declaración de satisfacción o insatisfacción (declinación) por el cliente. El entrenamiento del equipo en la entrega del trabajo bajo criterios de calidad es un ámbito de dedicación del líder en cuanto a garantizar la creación de un estilo e identidad de excelencia en torno al proyecto.

Fe Capacidad del líder para mantener unido a un grupo de personas en torno a la visión y misión compartidas, sin tener evidencias o certeza de que el fin vaya a ser logrado. La fe está asociada a una serie de rasgos que la potencian: compromiso, visión, misión, principios, valores.

Gestionar Capacidad del líder para administrar y dirigir las actuaciones del equipo, organización y seguidores para la consecución del logro. La gestión incluye los aspectos de dirección de equipos humanos, coordinación, negociación, trabajo sobre las emociones y estados de ánimo… Gestionar está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: dirigir, conducir, coordinar, focalizar.

Impecabilidad Capacidad de un líder para producir excelencia con su trabajo, con la impecabilidad se crea una diferenciación y un estilo. Es un rasgo distintivo del líder que transmite a los demás con su ejemplo. La impecabilidad está asociada a una serie de rasgos que la potencian: excelencia, identidad, estilo, hábitos, principios

2.4. Bases epistémicas:

Analizar epistemológicamente la acción docente implica tener que ubicarla dentro del contexto de la docencia, para extraer criterios de análisis que permiten penetrar en la teoría del conocimiento que, a través del proceso histórico la han explicado. Esto lleva a plantear dos interrogantes que contribuyan a orientar dicha evolución, como son: ¿Qué es la docencia? y ¿Cómo se ha abordado? Sin duda, las respuestas pueden ser centradas en la epistemología que, desde el punto de vista de la filosofía y de la teoría del conocimiento, explican la docencia como disciplina científica y social.

En un marco general, la epistemología se ocupa de definir el saber, los conceptos, las relaciones, las fuentes, los criterios que explican la docencia y el grado con que cada uno de ellos logra apoyar la acción educativa, así como la relación entre los componentes y subcomponentes que la han caracterizado. Con respecto a los argumentos anteriores, no se puede pasar por alto que la historia del proceso de la docencia como disciplina académica se originó en Alemania, a finales del siglo XVIII y principios del XIX, aún cuando diversos autores como Brickman, siguiendo la posición de Padrón (1996) han develado la existencia de obras educativas desde el siglo XVII, lo que evidencia la presencia de la acción docente desde mucho tiempo antes de establecerse con intención académica.

Se infiere entonces, que la docencia en su proceso ha transitado por unaserie de modelos, iniciándose en lo que ha sido el modelo racional, como la vía para formar intelectuales, adoptando una postura

netamente académica y enciclopédica. Esta postura reafirmaba el poder de la razón para entender y explicar la realidad que era inteligible integralmente. Posteriormente, con la hipótesis de que no existen ideas únicas o verdaderas innatas, sino que la base del conocimiento lo constituyen las impresiones, el contexto le exigió a la docencia que ampliara su cobertura, siendo necesario gestionarla a través de técnicas, procedimientos y estrategias que hicieran posible racionalizar los recursos para alcanzar los objetivos que se planificaban en atención a las demandas. En este plano, la docencia con la adopción del modelo de procesos, integra o fortalece lo que hasta el momento había sido la didáctica centrada en la indagación de los fenómenos naturales. Es decir, la ciencia le presenta a la didáctica su método para indagar y sistematizar las acciones, estableciendo las causas y efectos de los fenómenos requeridos en la generalización del conocimiento.

Atendiendo a lo anterior, puede señalarse que en la docencia: sus procesos y su racionalización, se acercaron más en los primeros tiempos. Esta condición de proceso tuvo su ventaja, al permitir sistematizar acciones que, a través de procesos administrativos, garantizaron el logro de los objetivos educacionales, afectándose así lo que en su inicio fue la vinculación de la didáctica con la ciencia, como exigencia intelectual de la educación, por el alto peso deductivo que la caracterizaba. Alusión ésta que es reforzada por Hume (1992) al establecer que esa relación causa-efecto en ningún caso se obtiene por razonamiento a priori, sino que surge de la experiencia y la sistematización teórica.

Retomando lo que ha sido entonces la docencia como proceso, se ven integrada en ella las funciones de planificación, organización, dirección y evaluación; entendiéndose al docente, como un administrador, como un líder y la evaluación como la manera de cerrar la brecha entre lo planificado y lo logrado. En este escenario, la docencia concebida ya como proceso requería de socialización, porque el mismo proceso demandaba la participación activa de los docentes y su interacción con los beneficiarios. En consecuencia, se insertan una serie de categorías cualitativas que vinculan al docente en su acción con la moral, la unión, el compromiso, considerando el entorno como fuente que demanda y que provee elementos ara su desarrollo; es decir, se le confiere un carácter institucionalizado a la docencia que va en búsqueda del conocimiento, de su construcción compartida y de su aplicación útil. En este sentido, se incluyen el plano práctico racional y las acciones socializadas en busca de propiciar transformaciones o cambios. La acción socializada por excelencia viene a ser el primer ángulo en el que se soportan los cambios pedagógicos mediante la interacción e interrelación de las ideas y su impacto en el entorno.

Por tal motivo, se le adhieren a la docencia los principios filosóficos que apoyan las políticas educativas, como son: la participación, la democratización, la cohesión social y la libertad. Sin embargo, fueron muchos los factores limitantes en la consolidación definitiva de esta postura socializada de la docencia; situación ésta que introduce una nueva postura en lo que ha sido la docencia, vista como gestora de cambios o transformacional. En esta última postura, el reto del docente

es innovar la práctica con el desarrollo de un liderazgo participativo que lo compromete con la renovación de sus conocimientos, para dar respuesta a las demandas sociales que pueden ser explicadas desde diferentes ángulos, allí se evidencia cómo se renuevan los procesos de socialización, para superar la noción de representación y apoyar la cohesión e integración humana. Visto de esta manera, la postura transformacional de la acción docente se presenta con una visión de amplitud filosófica, teórica y de compromiso social, con intención individual y colectiva que puede explicarse, a través de una red conformada por la dinámica que generan el docente y los estudiantes en la situación de acción, tomando como norte el ejercicio de los procesos mentales básicos y complejos, necesarios en la construcción de significados en el aprendizaje. Por esta vía, la acción docente tiende a rescatar sus criterios de sociabilidad, construcción y transformación, esto es importante si se parte de la idea que el hacer racional involucra al hombre y los procesos tienen como agente transformador o de sistematización al hombre mismo. La integración de estas posturas epistémicas en lo que ha sido la acción docente lleva a establecer una dialéctica que permite analizar su práctica actual, tomando como referente su evolución histórica para extraer pautas o criterios que le permitan al docente ser agente de cambios futuros.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGÍCO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

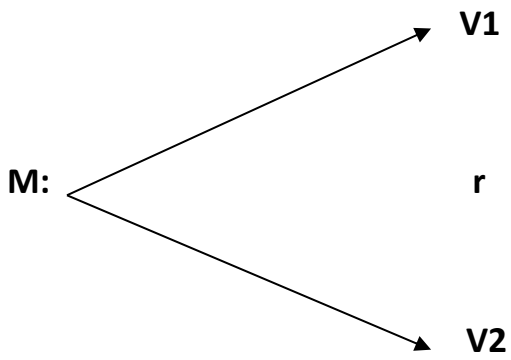
La presente investigación pertenece a una investigación básica por lo que es de tipo descriptivo correlacional.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño es no experimental ya que el planteamiento apropiado de este estudio fue descriptivo correlacional. Las pesquisas son descritas como "los diseños que recopilan información en un periodo único y determinado.

Es correlacional por lo que se relacionara dos variables para conocer el grado de asociación perteneciente entre ambos y empleando procesos estadísticos para lograr la estimación de la correlación.

Figura 1. Esquema de investigación



Fuente: Diseño propio

M : Muestra.

r : grado de correlación.

V1 **:** Liderazgo docente

V2 **:** Disciplina en el aula.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

a) POBLACION

La población estuvo conformada por alumnos del sexto grado de educación primaria de la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa, periodo lectivo 2019.

“Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández, Fernández, Baptista, 2010, p.175).

Tabla 2. Población 2019 de la I.E. Marco Jara Schenone – Pucallpa

Año	N° alumnos
6°A	30
6°B	30
6°C	30
6°D	30
TOTAL	**120**

Fuente: Elaborado por la autora (2019)

b) MUESTRA

Se trabajó con una muestra conformada por 120 estudiantes del sexto grado de educación primaria de la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa, periodo lectivo 2019 correspondiendo a una

muestra censal porque se realizó el estudio considerando al 100% de la población

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto, a las variables o conceptos utilizados.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

La encuesta se define como un conjunto de técnicas destinadas a reunir, de manera sistemática, datos sobre determinado tema o temas relativos a una población, a través de contactos directos o indirectos con los individuos o grupo de individuos que integran la población estudiada. La encuesta es un método y/o técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias. Hay dos maneras de obtener información con este método y/o técnica, mediante el uso del cuestionario o de la entrevista.

El cuestionario es un método y/o técnica que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio en donde se obtiene información acerca de las

variables que se va a investigar. Puede ser aplicado personalmente o por correo y en forma individual o colectiva. El diseño del cuestionario se fundamentó en el marco teórico, las hipótesis sus variables y los objetivos de la investigación. Cada pregunta que se incluyó estuvo relacionada con las variables indicadoras; cuando se diseñó el cuestionario, se tuvo en cuenta la operatividad de las variables para asegurar de que todos los indicadores estaban siendo investigados.

La entrevista es una de las técnicas más utilizadas en la investigación. Se puede definir como una comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el problema propuesto. Mediante ésta, una persona (entrevistador) solicita información a otra (entrevistado), es un instrumento más valioso para obtener información, aunque aparentemente no necesita estar muy preparada, la entrevista se puede decir que es el "arte de escuchar y captar información" y se estima que es una técnica más eficaz que el cuestionario, porque permite obtener información más completa y a través de ella ,el investigador puede explicar el propósito del estudio y especificar claramente la información que necesita.

Tabla 3. Recolección de datos

Fuente	Técnica	Instrumento	Agente
Primaria	Encuesta	Cuestionario	Dirigida a la muestra

Secundaria	Análisis documental	Fichas (Textuales y de resumen)	Utilizada con la finalidad de recolectar la información necesaria para la documentación de la tesis.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS Y RESULTADOS

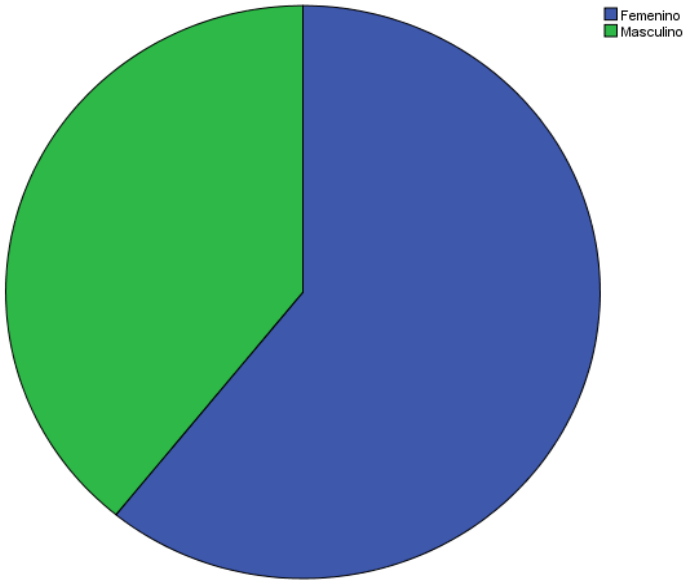
En esta capitulo se muestran los resultados de forma ordenada y relacionada, con los parámetros y criterios que permitieron realizar la encuesta a los estudiantes.

Tabla 4. Genero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	73	60,8	60,8	60,8
	Masculino	47	39,2	39,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 2. Genero



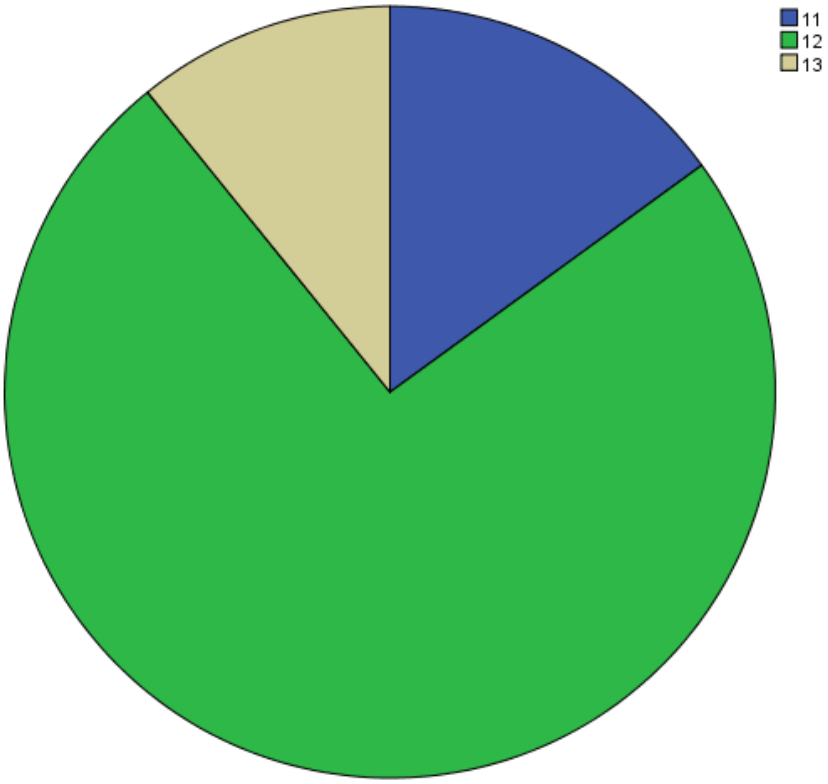
Interpretación: En el Figura 02, se observa un 60.8% de género femenino frente a un 39.2% de género masculino.

Tabla 5. Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	11	18	15,0	15,0	15,0
	12	89	74,2	74,2	89,2
	13	13	10,8	10,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 3. Edad



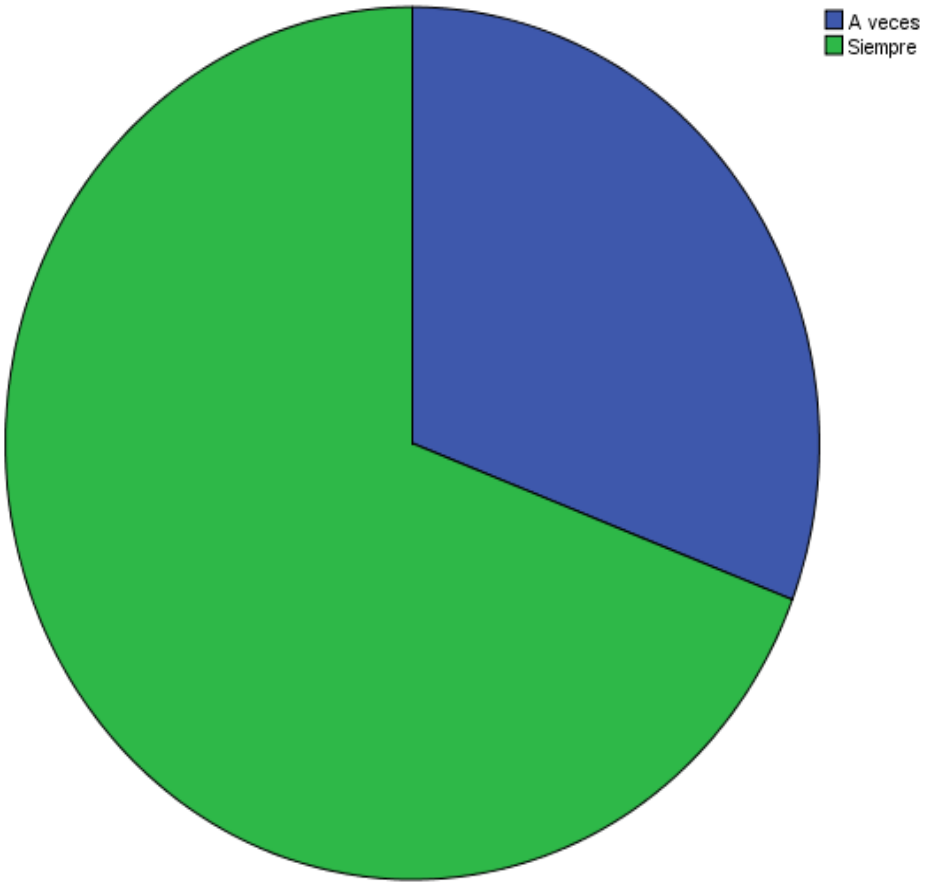
Interpretación: En el Figura 03, se observa las edades de 11 años con 15%, 12 años con 74.2% y con 13 años un 10.8%.

Tabla 6. ¿Tú maestro(a) te da seguridad, atendiendo a tus dudas en el aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	30,8	30,8	30,8
	Siempre	83	69,2	69,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 4. ¿Tú maestro(a) te da seguridad, atendiendo a tus dudas en el aprendizaje?



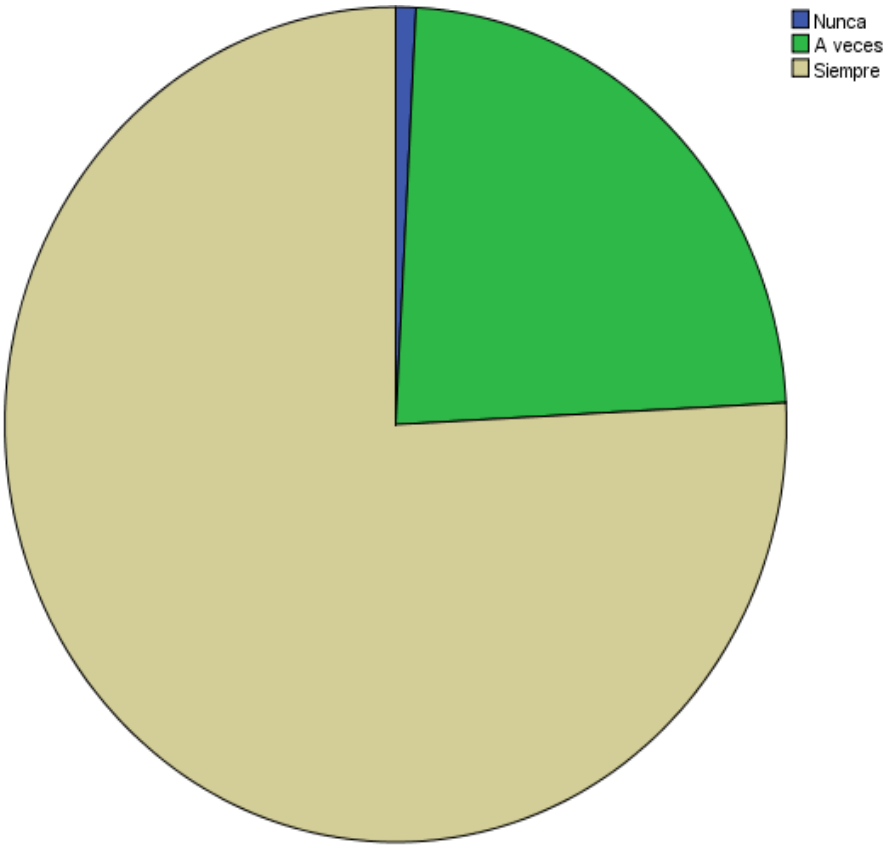
Interpretación: En el Figura 04 observamos un 69.2% que siempre el maestro(a) da seguridad, atendiendo a tus dudas en el aprendizaje, mientras que un 30.8% a veces.

Tabla 7. ¿Tú maestro(a) te motiva a seguir aprendiendo más?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,8	,8	,8
	A veces	28	23,3	23,3	24,2
	Siempre	91	75,8	75,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 5. ¿Tú maestro(a) te motiva a seguir aprendiendo más?



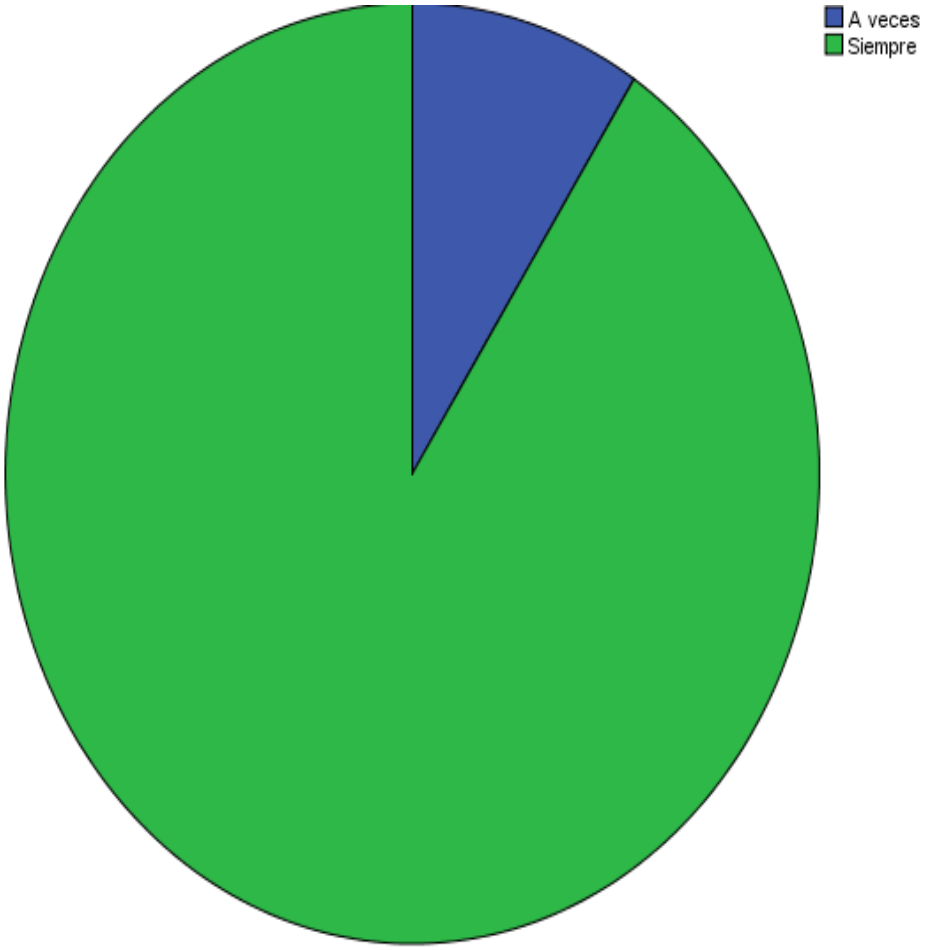
Interpretación: En el Figura 05 observamos una distribución sobre el maestro(a) que motiva a seguir aprendiendo, un 75.8% opina que siempre, 23.3% que es a veces y un 0.8% que nunca.

Tabla 8. *¿Tú maestro(a) trata con respeto y cortesía?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	9,2	9,2	9,2
	Siempre	109	90,8	90,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 6. *¿Tú maestro(a) trata con respeto y cortesía?*



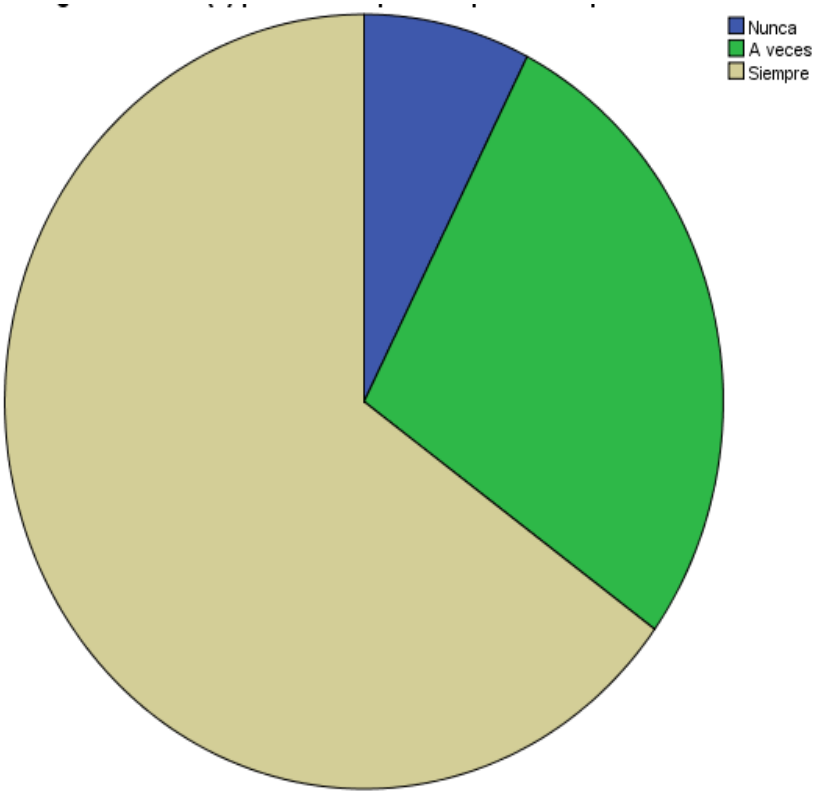
Interpretación: En el Figura 06 observamos un 98.8% que siempre el maestro(a) trata con respeto y cortesía, mientras que un 9.2% a veces.

Tabla 9. ¿Tú maestro(a) promueve que compartas responsabilidades en el aula?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	7,5	7,5	7,5
	A veces	33	27,5	27,5	35,0
	Siempre	78	65,0	65,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 7. ¿Tú maestro(a) promueve que compartas responsabilidades en el aula?



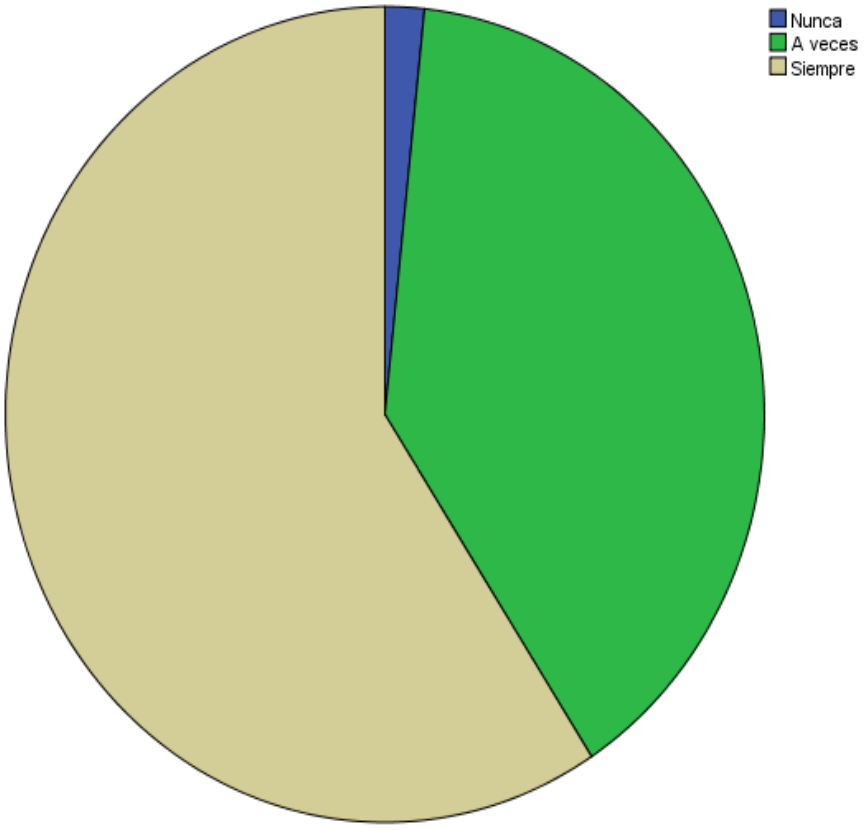
Interpretación: En el Figura 07 observamos una distribución sobre el maestro(a) promueve que comparta responsabilidades en el aula, un 65% opina que siempre, 27.5% que es a veces y un 7.5% que nunca.

Tabla 10. ¿Tú maestro (a) propone actividades de trabajo en equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,7	1,7	1,7
	A veces	47	39,2	39,2	40,8
	Siempre	71	59,2	59,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 8. ¿Tú maestro (a) propone actividades de trabajo en equipo?



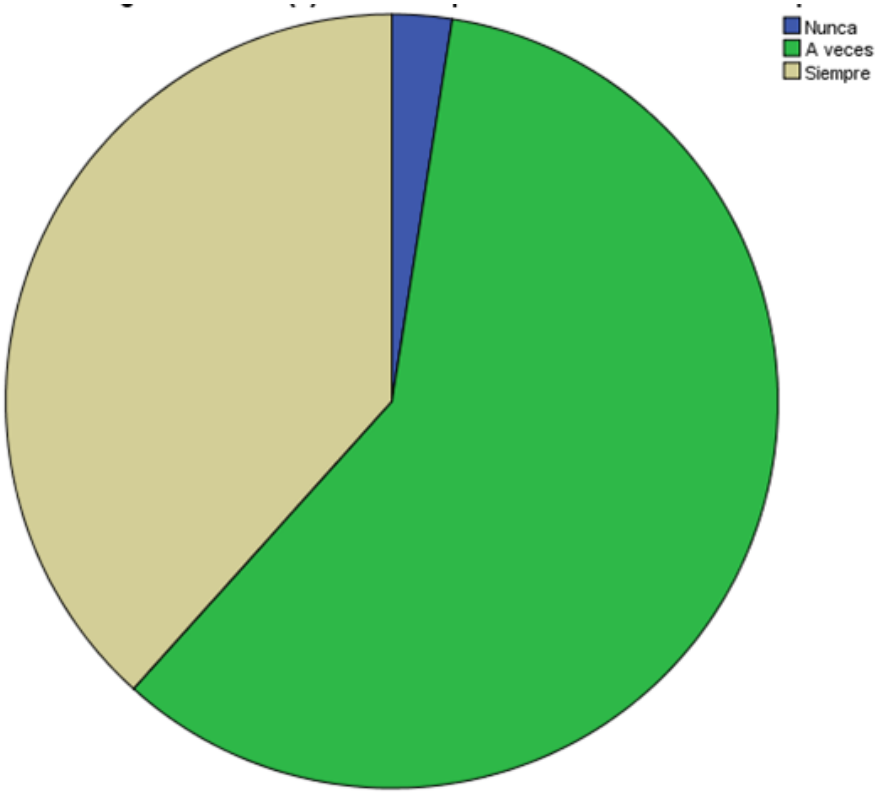
Interpretación: En el Figura 08 observamos una distribución sobre el maestro(a) que propone actividades de trabajo en equipo, un 59.2% opina que siempre, 39.2% que es a veces y un 1.7% que nunca

Tabla 11. ¿Tú maestro (a) confía responsabilidades en tus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,5	2,5	2,5
	A veces	71	59,2	59,2	61,7
	Siempre	46	38,3	38,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 9. ¿Tú maestro (a) confía responsabilidades en tus compañeros?



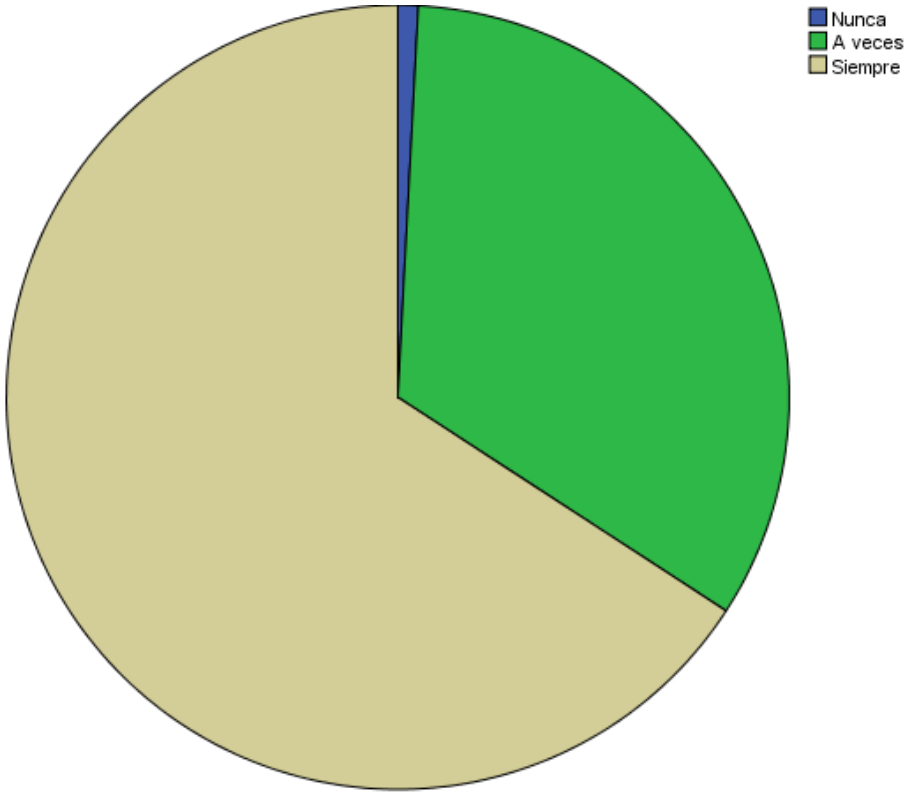
Interpretación: En el Figura 09 observamos a la pregunta sobre el maestro (a) confía responsabilidades en tus compañeros, un 59.2% opina que a veces, 38.3% que es siempre y un 2.5% que nunca

Tabla 12. ¿Tú maestro(a) interviene oportunamente ante problemas de convivencia del aula?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,8	,8	,8
	A veces	40	33,3	33,3	34,2
	Siempre	79	65,8	65,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 10. ¿Tú maestro(a) interviene oportunamente ante problemas de convivencia del aula?



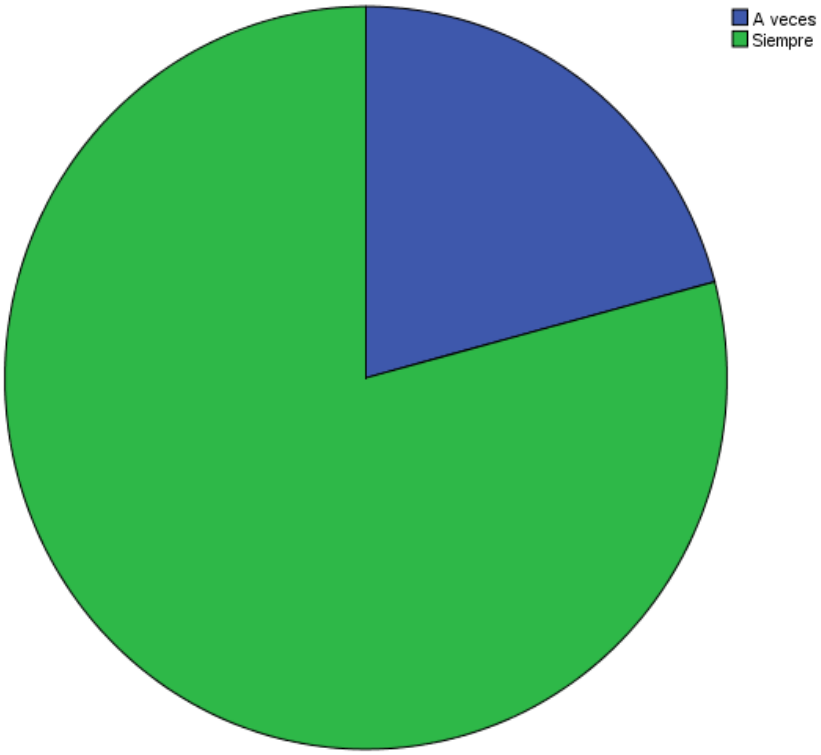
Interpretación: En el Figura 10 observamos 65.82% opina que siempre, 33.3% que es a veces y un 0.8% que nunca a la pregunta si el maestro(a) interviene oportunamente ante problemas de convivencia del aula

Tabla 13. ¿Tú maestro(a) enseña que los problemas tienen solución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	25	20,8	20,8	20,8
	Siempre	95	79,2	79,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 11. ¿Tú maestro(a) enseña que los problemas tienen solución?



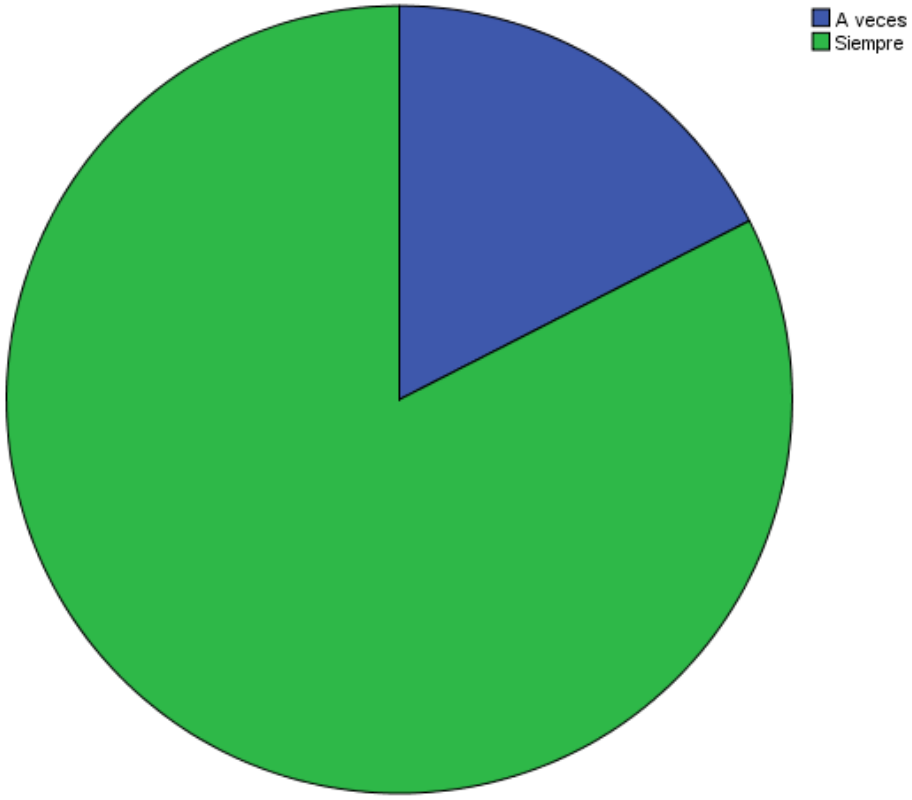
Interpretación: En el Figura 11 observamos una distribución sobre la pregunta si el maestro(a) enseña que los problemas tienen solución un 79.2% opina que siempre mientras que 20.8% que es a veces

Tabla 14. Las normas de aula permiten que nos comprometamos a respetarnos unos a otros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	17,5	17,5	17,5
	Siempre	99	82,5	82,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 12. Las normas de aula permiten que nos comprometamos a respetarnos unos a otros



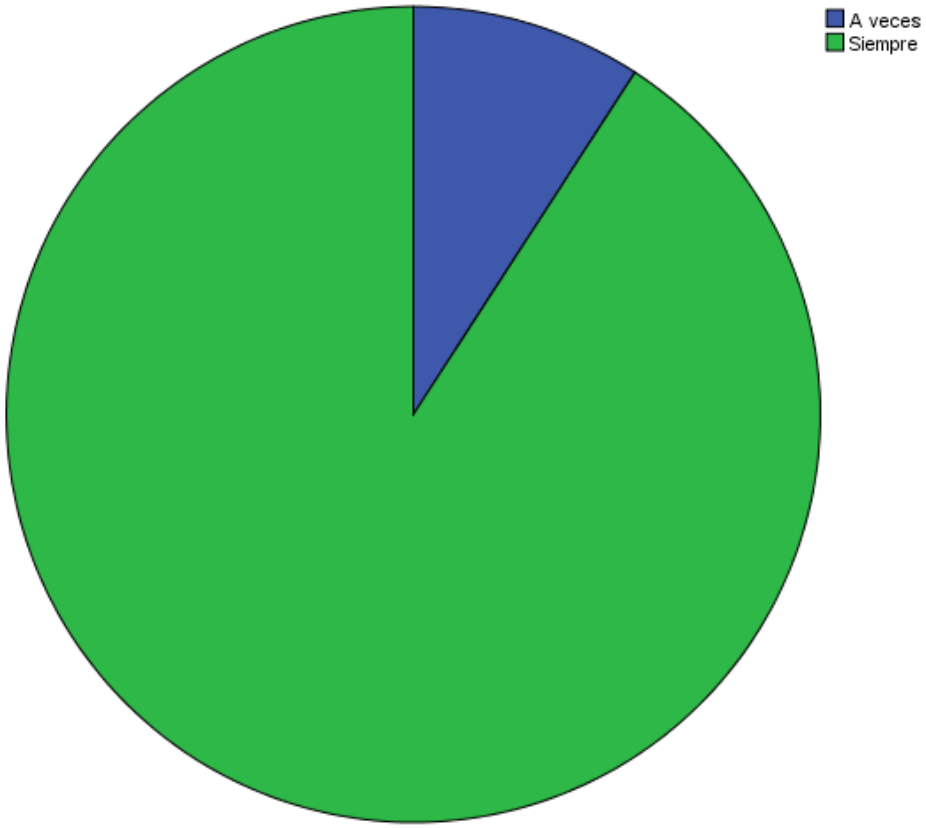
Interpretación: En el Figura 12 observamos 82.5% opina que siempre mientras que 17.5% que es a veces sobre las normas de aula que permiten comprometerse a respetarnos unos a otros

Tabla 15. Las normas ayudan a valorar a todos respetando a todos mis compañeros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	9,2	9,2	9,2
	Siempre	109	90,8	90,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 13. Las normas ayudan a valorar a todos respetando a todos mis compañeros



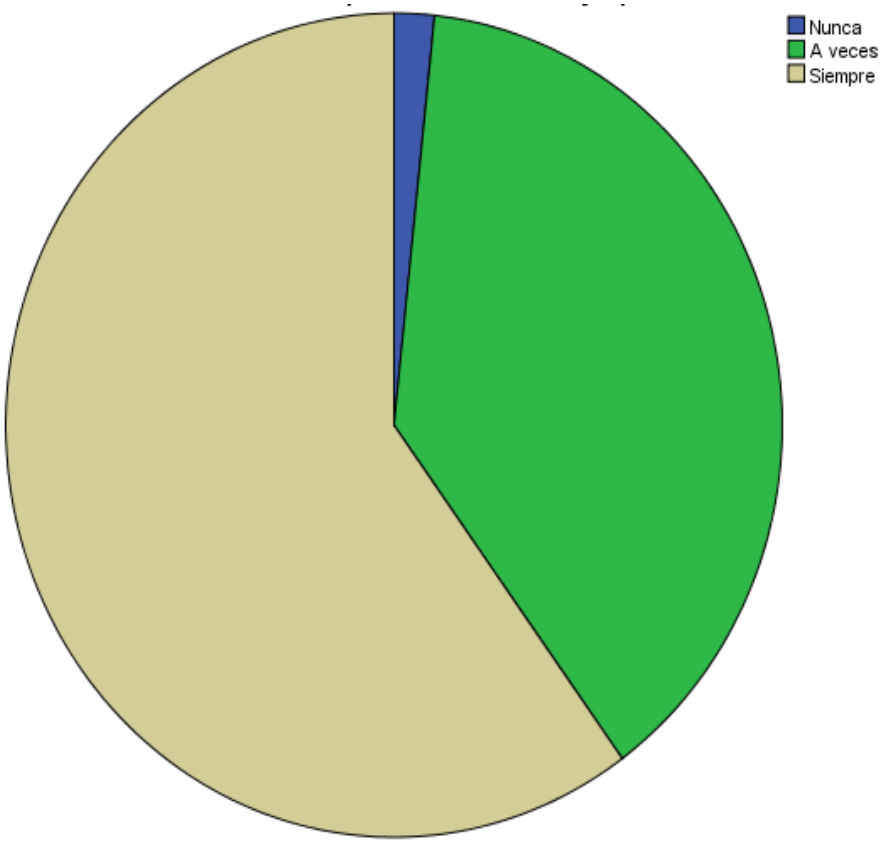
Interpretación: En el Figura 13 observamos a la pregunta las normas ayudan a valorar a todos respetando a todos los compañeros, un 90.8% opina que siempre mientras que 9.2% que es a veces

Tabla 16. Expreso mis deseos y opiniones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,7	1,7	1,7
	A veces	46	38,3	38,3	40,0
	Siempre	72	60,0	60,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 14. Expreso mis deseos y opiniones



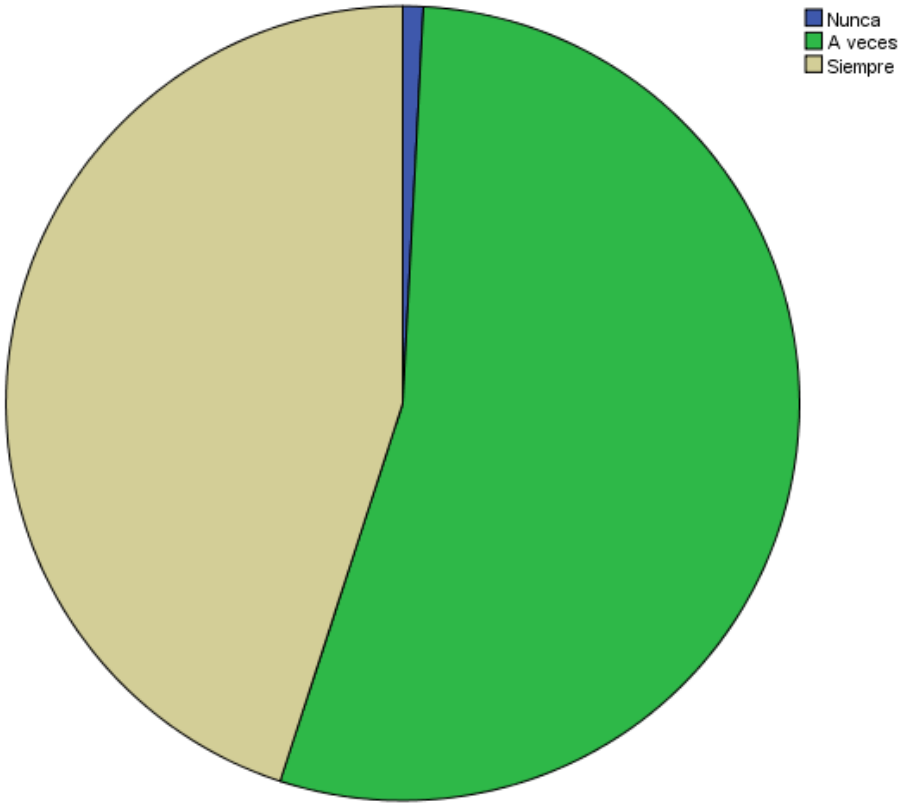
Interpretación: En el Figura 14 observamos 60% opina que siempre el 38.3% que es a veces y un 1.7% que nunca a la pregunta si los alumnos expresan sus deseos y opiniones

Tabla 17. Me pongo en su situación de cualquier compañero de clase

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,8	,8	,8
	A veces	65	54,2	54,2	55,0
	Siempre	54	45,0	45,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 15. Me pongo en su situación de cualquier compañero de clase



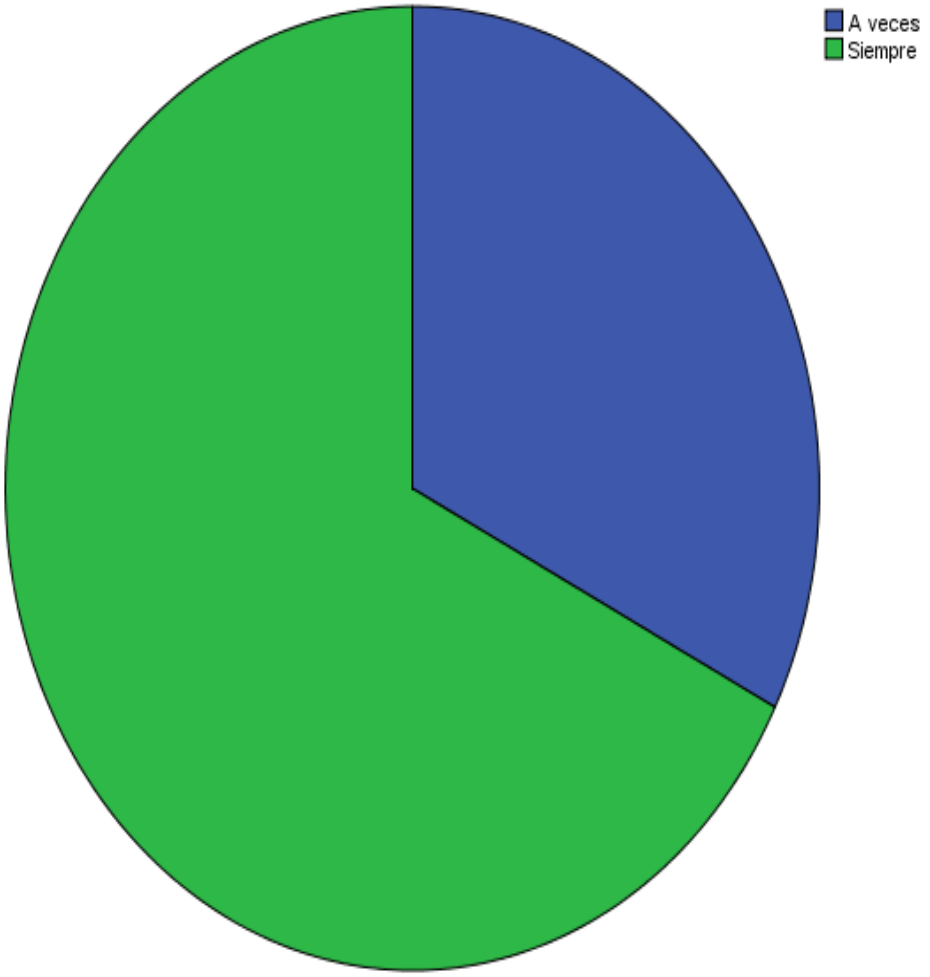
Interpretación: En el Figura 15 observamos a la pregunta, me pongo en su situación de cualquier compañero de clase, un 54.2% opina que a veces mientras que 45% que es siempre.

Tabla 18. Considero que cualquier problema o conflicto se puede solucionar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	39	32,5	32,5	32,5
	Siempre	81	67,5	67,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 16. Considero que cualquier problema o conflicto se puede solucionar



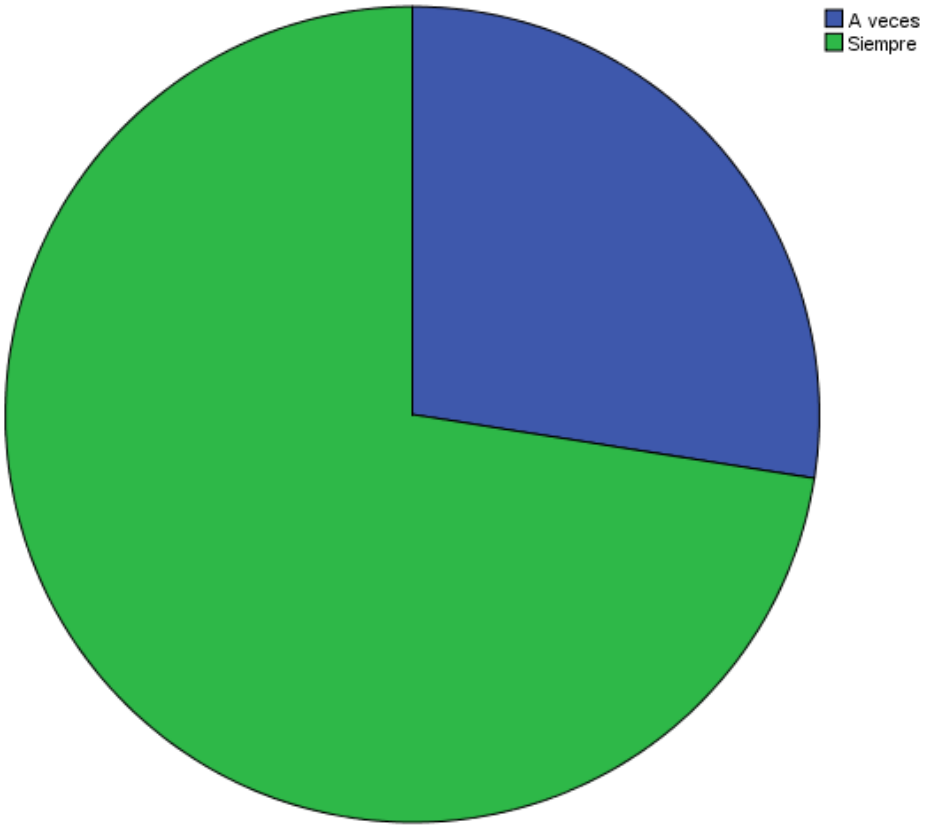
Interpretación: En el Figura 16 observamos 67.5% opina que siempre el 32.5% consideran que cualquier problema o conflicto se puede solucionar

Tabla 19. Al tomar decisiones reflexiono que es lo que debo de hacer

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	33	27,5	27,5	27,5
	Siempre	87	72,5	72,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

Figura 17. Al tomar decisiones reflexiono que es lo que debo de hacer



Interpretación: En el Figura 17 observamos a la pregunta, Al tomar decisiones reflexiono que es lo que debo de hacer, un 72.5% opina que siempre mientras que 27.5% que es a veces.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Prueba de normalidad

Es importante tener en consideración la información recolectada y que se ajusta a la distribución, por lo cual se tuvo que plantear la siguiente hipótesis de normalidad:

H_0: Los datos siguen una distribución normal

H_1: Los datos no siguen una distribución normal

La muestra es grande (>50 individuos), en la investigación intervienen 120 alumnos del sexto grado, secciones A, B, C y D de la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa, para lo cual se utilizará el estadístico de prueba de Kolmogorov – Smirnov:

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H_0

Si p-valor ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Nivel de significancia:

NC = 0.95

α = 0.05 (margen de error)

Tabla 20. Prueba de normalidad

			Estadístico	Error estándar
¿Tú maestro(a) te da seguridad, atendiendo a tus dudas en el aprendizaje?	Media		2,69	,042
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,61	
		Límite superior	2,78	
	Media recortada al 5%		2,71	
	Mediana		3,00	
	Varianza		,215	
	Desviación estándar		,464	
	Mínimo		2	
	Máximo		3	

	Rango		1	
	Rango intercuartil		1	
	Asimetría		-,841	,221
	Curtosis		-1,316	,438
Las normas de aula permiten que nos comprometamos a respetarnos unos a otros.	Media		2,83	,035
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,76	
		Límite superior	2,89	
	Media recortada al 5%		2,86	
	Mediana		3,00	
	Varianza		,146	
	Desviación estándar		,382	
	Mínimo		2	
	Máximo		3	
	Rango		1	
	Rango intercuartil		0	
	Asimetría		-1,732	,221
	Curtosis		1,018	,438

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
¿Tú maestro(a) te da seguridad, atendiendo a tus dudas en el aprendizaje?	,439	120	,000
Las normas de aula permiten que nos comprometamos a respetarnos unos a otros.	,502	120	,000

Fuente: Elaborado con datos recolectados por la autora (2019)

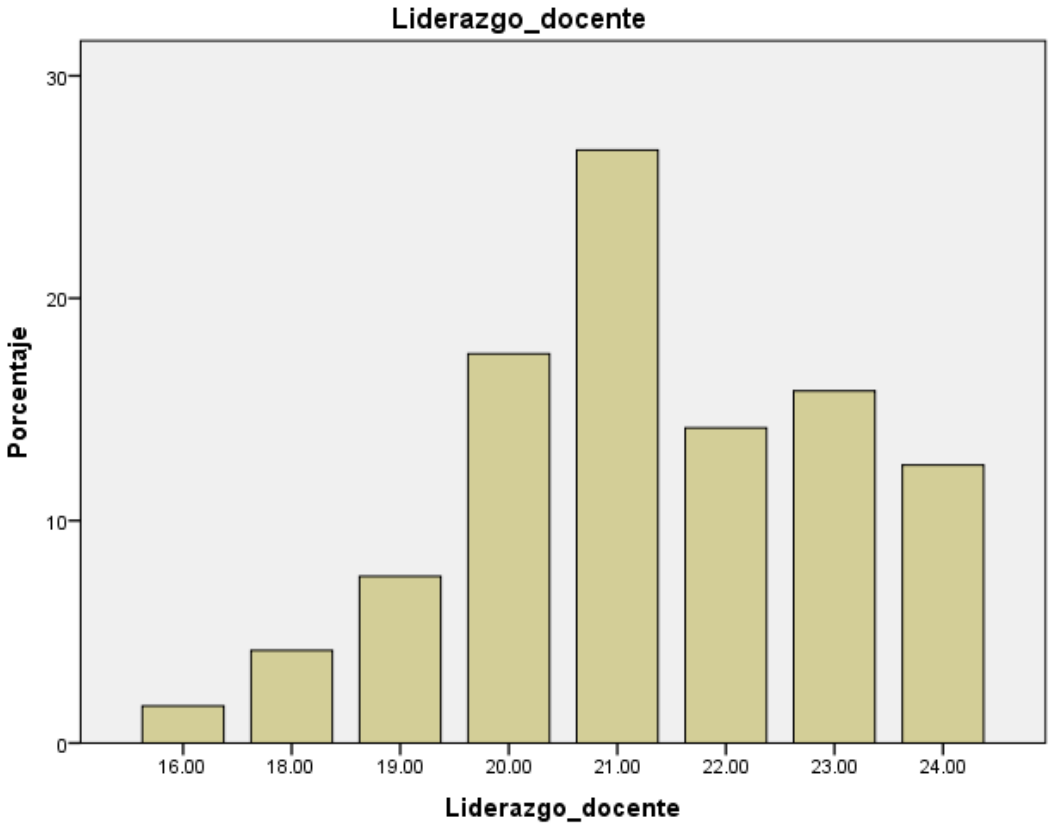
Observando los resultados, el p-valor asociado al estadístico de prueba, de Kolmogorov-Smirnov; es menor a 0.05 para ambas variables. Entonces, se determina que la información obtenida no se comporta normalmente, por lo tanto, se procede la prueba de hipótesis utilizando el estadístico no paramétrico de Spearman.

Presentación de resultados descriptivos

Frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable Liderazgo docente

Tabla 21. Variable Liderazgo docente

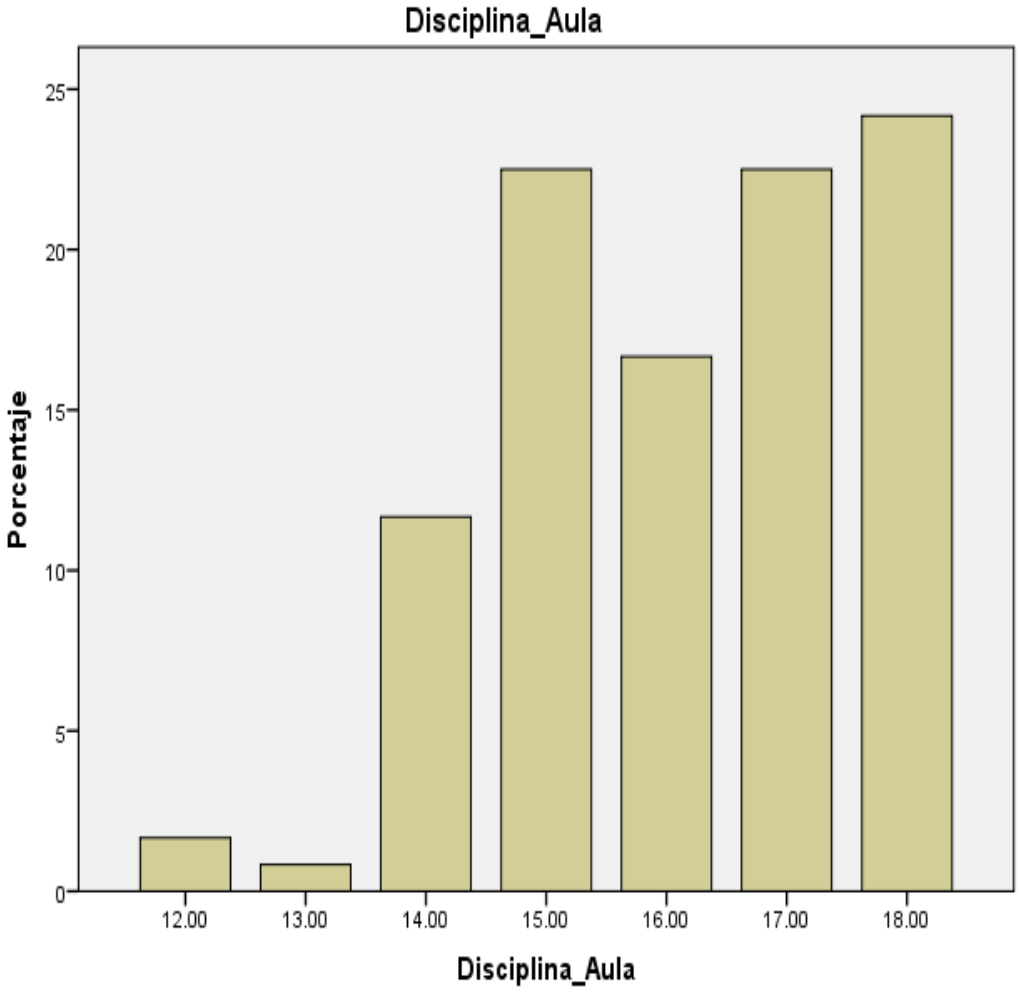
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	16,00	2	1,7	1,7	1,7
	18,00	5	4,2	4,2	5,8
	19,00	9	7,5	7,5	13,3
	20,00	21	17,5	17,5	30,8
	21,00	32	26,7	26,7	57,5
	22,00	17	14,2	14,2	71,7
	23,00	19	15,8	15,8	87,5
	24,00	15	12,5	12,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	



Frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: Disciplina en el aula

Tabla 22. Variable Disciplina en el aula

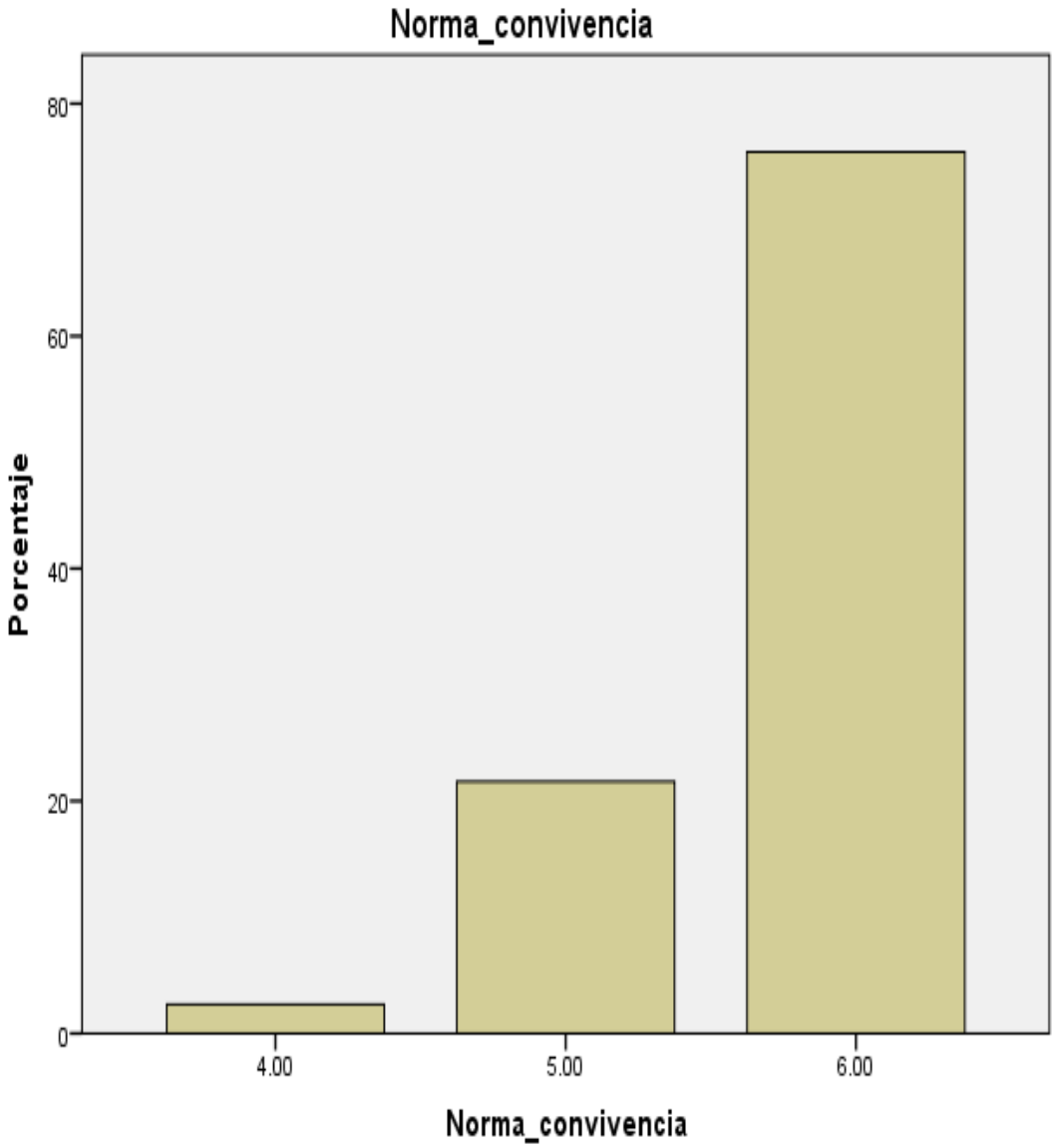
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	12,00	2	1,7	1,7	1,7
	13,00	1	,8	,8	2,5
	14,00	14	11,7	11,7	14,2
	15,00	27	22,5	22,5	36,7
	16,00	20	16,7	16,7	53,3
	17,00	27	22,5	22,5	75,8
	18,00	29	24,2	24,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	



Descripción de los resultados de la dimensión: Normas de convivencia

Tabla 23. Dimensión: Normas de convivencia

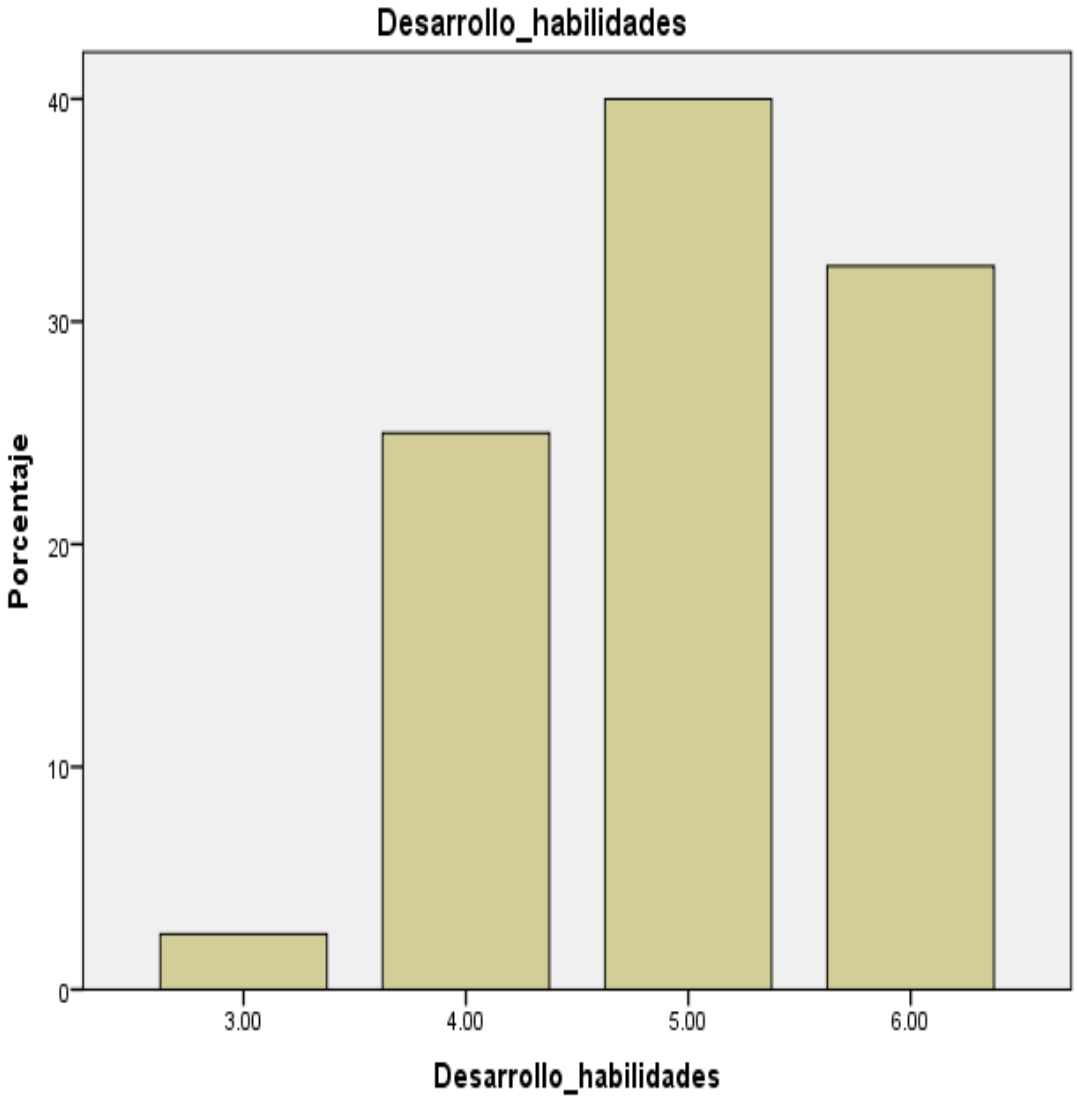
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4,00	3	2,5	2,5	2,5
	5,00	26	21,7	21,7	24,2
	6,00	91	75,8	75,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	



Descripción de los resultados de la dimensión: Desarrollo de habilidades

Tabla 24. Dimensión: Desarrollo de habilidades

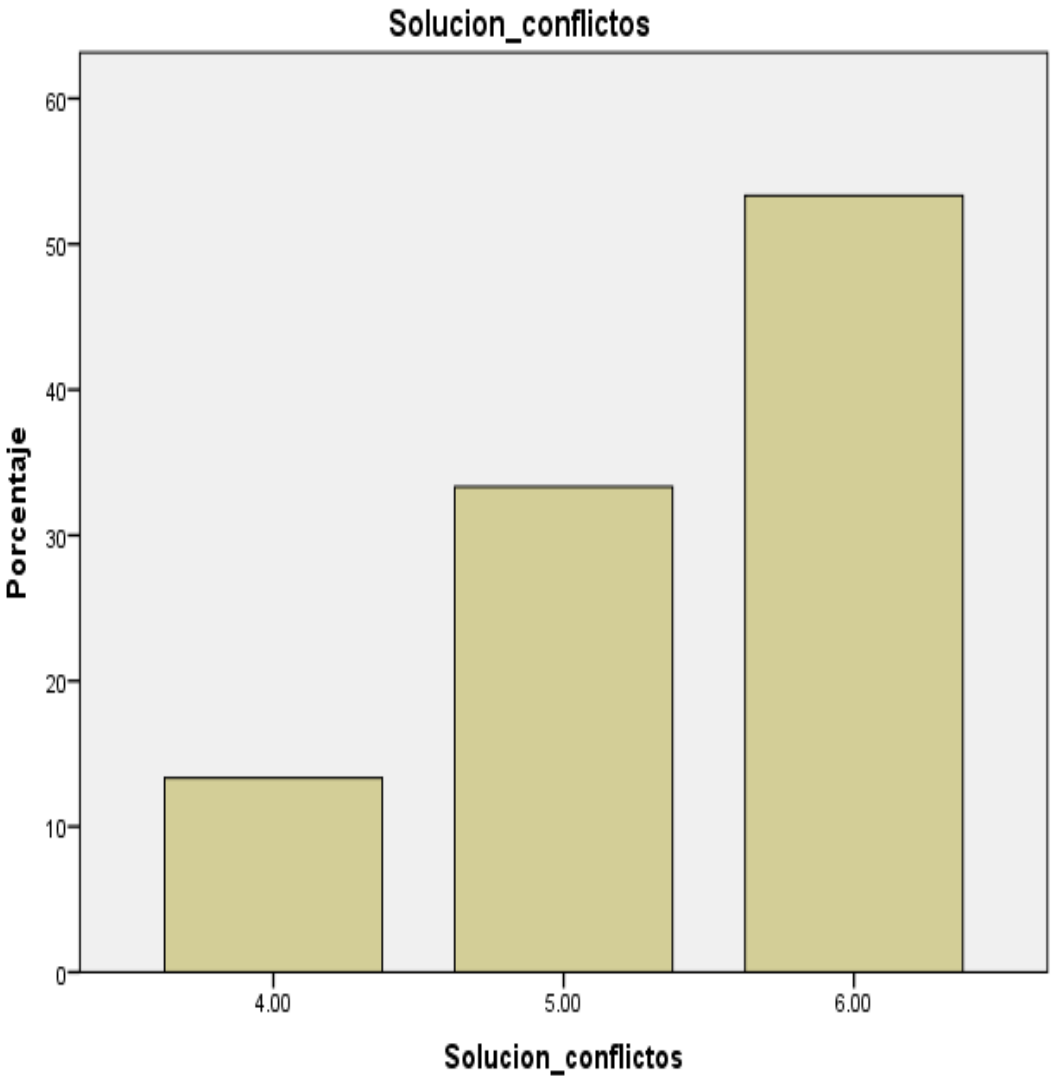
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3,00	3	2,5	2,5	2,5
	4,00	30	25,0	25,0	27,5
	5,00	48	40,0	40,0	67,5
	6,00	39	32,5	32,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	



Descripción de los resultados de la dimensión: Solución de conflictos

Tabla 25. Dimensión: Solución de conflictos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4,00	16	13,3	13,3	13,3
	5,00	40	33,3	33,3	46,7
	6,00	64	53,3	53,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	



Prueba de Hipótesis

Prueba de Hipótesis General

Ho: No existe relación entre el liderazgo docente y la disciplina del aula en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa, 2019

Ha: Existe relación entre el liderazgo docente y la disciplina del aula en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa, 2019

Tabla 26. Correlación el liderazgo docente y la disciplina del aula

			Liderazgo_docente	Disciplina_Aula
Rho de Spearman	Liderazgo_docente	Coeficiente de correlación	1,000	,447**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Disciplina_Aula	Coeficiente de correlación	,447**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación

Se concluye del cuadro 26 según los resultados de Rho=0,447 (p= 0,000). Que existe una correlación positiva moderada (según el rango de coeficientes de 0.4 - 0.6 es una relación moderada) y tiene una correlación significativa. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre el liderazgo docente y la disciplina del aula en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa, 2019.

Prueba de Hipótesis específicas 1

Ho: No existe relación entre el liderazgo docente y las normas de convivencia en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.

Ha: Existe relación entre el liderazgo docente y las normas de convivencia en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.

Tabla 27. Correlación el liderazgo docente y las normas de convivencia

			Liderazgo_docente	Norma_convivencia
Rho de Spearman	Liderazgo_docente	Coeficiente de correlación	1,000	,156
		Sig. (bilateral)	.	,089
		N	120	120
	Norma_convivencia	Coeficiente de correlación	,156	1,000
		Sig. (bilateral)	,089	.
		N	120	120

Interpretación

Como se puede observar en el cuadro 27 según los resultados de Rho=0,156 (p= 0,089). Que existe una correlación positiva muy débil (según el rango de coeficientes de 0.0 - 0.2 es una relación débil) y tiene una correlación significativa. Por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe relación entre el liderazgo docente y las normas de convivencia en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.

Prueba de Hipótesis específicas 2

Ho: No existe relación entre el liderazgo docente y el desarrollo de habilidades en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa..

Ha: Existe relación entre el liderazgo docente y el desarrollo de habilidades en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.

Tabla 28. Correlación el liderazgo docente y el desarrollo de habilidades

			Liderazgo_docente	Desarrollo_habilidades
Rho de Spearman	Liderazgo_docente	Coeficiente de correlación	1,000	,435**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desarrollo_habilidades	Coeficiente de correlación	,435**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación

Como se puede observar en el cuadro 28 según los resultados de Rho=0,435 (p= 0,000). Que existe una correlación positiva moderada (según el rango de coeficientes de 0.4 - 0.6 es una relación moderada) y tiene una correlación significativa. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre el liderazgo docente y el desarrollo de habilidades en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.

Prueba de Hipótesis específicas 3

Ho: No existe relación entre el liderazgo docente y la solución de conflictos en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa..

Ha: Existe relación entre el liderazgo docente y la solución de conflictos en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.

Tabla 29. Correlación el liderazgo docente y la solución de conflictos

			Liderazgo_docente	Solucion_conflictos
Rho de Spearman	Liderazgo_docente	Coeficiente de correlación	1,000	,291**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
	Solucion_conflictos	Coeficiente de correlación	,291**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

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

Interpretación

Como se puede observar en el cuadro 29 según los resultados de Rho=0,291 (p= 0,001). Que existe una correlación positiva debil (según el rango de coeficientes de 0.2 - 0.4 es una relación baja) y tiene una correlación significativa. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre el liderazgo docente y la solución de conflictos en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El liderazgo nos permite de manera oportuna dirigir a los individuos con el objetivo de alcanzar las metas trazadas de manera efectiva, eficaz, eficiente y sin olvidar que el líder y los integrantes trabajan en conjunto para lograr lo que se proponen. De igual manera la disciplina es el procedimiento adecuado mediante el cual se implementan directrices y reglas, que permitan convivir en un ambiente armónico y que se lleve a cabo el proceso de aprendizaje enseñanza adecuadamente. Por ello el objetivo general de la tesis fue determinar de qué manera el liderazgo docente se relaciona con la disciplina del aula en la Institución Educativa Marko Jara Schenoque - Pucallpa. Respecto a los resultados, se analizaron los resultados obtenidos en cada una de las variables y sus dimensiones.

Agustín (2014), con su trabajo “El liderazgo docente y disciplina en el aula (Estudio realizado en establecimientos públicos del nivel primario, distrito No. 09-0102 del área urbana de Quetzaltenango)”, en Guatemala, concluyo que. El liderazgo y la disciplina son herramientas de aprendizaje y enseñanza que el docente debe implementar con el fin de afirmar y promover la formación y el trabajo, propiciar un ambiente atractivo e interesante y lograr resultados valiosos en sus alumnos. La relación del liderazgo del maestro con la disciplina en el aula genera un clima adecuado y afectivo para ambos porque origina actitudes de motivación, respeto mutuo, participación, responsabilidad delegada, libertad y confianza. Mediante nuestra investigación se concluye del

cuadro 26 según los resultados de Rho=0,447 (p= 0,000). Que existe una correlación positiva moderada (según el rango de coeficientes de 0.4 - 0.6 es una relación moderada) y tiene una correlación significativa.

Zarate (2011), con su trabajo “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia”, en Lima, concluyo que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo Se concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto. En nuestro caso se puede observar en el cuadro 27 según los resultados de Rho=0,156 (p= 0,089). Que existe una correlación positiva muy débil (según el rango de coeficientes de 0.0 - 0.2 es una relación débil) y tiene una correlación significativa. Ahora en el cuadro 28 según los resultados de Rho=0,435 (p= 0,000). Que existe una correlación positiva moderada (según el rango de coeficientes de 0.4 - 0.6 es una relación moderada) y tiene una correlación significativa y el cuadro 29 según los resultados de Rho=0,291 (p= 0,001). Que existe una correlación positiva débil (según el rango de coeficientes de 0.2 - 0.4 es una relación baja) y tiene una correlación significativa.

CONCLUSIONES

Existe una relación entre el liderazgo docente y disciplina del aula en los alumnos del sexto grado en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa, 2019. Según los resultados de Rho=0.447 (p= 0,000), que existe una correlación directa, moderada y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%. Lo que demuestra que el liderazgo docente es muy importante en la disciplina del aula de los alumnos en la institución educativa

No existe una relación entre el liderazgo docente y las normas de convivencia en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa. Según los resultados de Rho=0.156 (p= 0,089), siendo esta una correlación positiva muy débil.

Existe una relación entre el liderazgo docente y el desarrollo de habilidades en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa. Según los resultados de Rho=0.435 (p= 0,000) que existe una correlación moderada y tiene una correlación significativa.

Existe relación entre el liderazgo docente y la solución de conflictos en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa. Según los resultados de Rho=0.291 (p= 0,001) que existe una correlación baja y tiene una correlación significativa.

SUGERENCIAS

Los líderes de la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa (Autoridades, docentes, administrativos, alumnos y padres de familia) concilien acciones para fortalecer la educación en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Socializar con otras instituciones educativas para que se puedan implementar algunas estrategias que favorezcan el liderazgo docente y disciplina del aula, teniendo en cuenta las características particulares de cada institución educativa.

Emplear técnicas y procedimientos pedagógicos propuestos para mantener el balance adecuado y un ambiente disciplinario según las normas y reglas establecidas para mantener la armonía en clase.

Realizar más investigaciones como por ejemplo una investigación cualitativa de las relaciones humanas: autoridades – docente, docentes – alumnos, administrativo – docentes, docentes – padres de familia con el fin de conocer las opiniones que ayudará al clima institucional

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACOSTA G (2016). El liderazgo docente y disciplina escolar en los estudiantes del quinto grado de primaria de la I.E N° 3077 El Alamo Comas, Lima. Tesis Universidad Cesar Vallejo. Pp. 121

AGUSTIN G. (2014). El liderazgo docente y disciplina en el aula (Estudio realizado en establecimientos públicos del nivel primario, distrito No. 09-0102 del área urbana de Quetzaltenango), Guatemala. Tesis Universidad Rafael Landívar. Pp. 93

CIFUENTES A. (2017). El liderazgo docente y disciplina en el aula (Estudio realizado en establecimientos públicos por cooperativa del distrito 0901, Quetzaltenango), Guatemala. Tesis Universidad Rafael Landívar. Pp. 63.

FERNÁNDEZ P, (2017). Relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en las II.EE. “Innova Schools”, durante el año 2015, Lima. Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Pp. 128.

MONÁRREZ H. y JAIK A. (2016) El clima escolar y su relación con el liderazgo directivo en nivel básico. Editado en Durango, Dgo., México.

ZARATE D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, en Lima. Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Pp. 172

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS Y TÉCNICAS
GENERAL: ¿Qué relación existe entre el liderazgo docente y la disciplina del aula en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa, 2019? **ESPECÍFICOS:** 1. ¿Cuál es la relación del liderazgo docente y las normas de convivencia en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa? 2. ¿Cuál es la relación del liderazgo docente y el desarrollo de habilidades en la Institución Educativa	**GENERAL:** Determinar la relación entre el liderazgo docente y la disciplina del aula en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa, 2019 **ESPECÍFICOS:** 1. Identificar la relación del liderazgo docente y las normas de convivencia en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa. 2. Identificar la relación del liderazgo docente y el desarrollo de habilidades en la	**GENERAL:** Existe relación entre el liderazgo docente y la disciplina del aula en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa, 2019 **ESPECÍFICOS:** 1. Existe relación entre el liderazgo docente y las normas de convivencia en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa. 2. Existe relación entre el liderazgo docente	**V1:** Liderazgo docente	Actitud	Positiva Negativa	**Tipo de Investigación:** Descriptivo correlacional **Diseño de Investigación:** No experimental **Población:** Alumnos del sexto grado de educación primaria de la Institución Educativa Marco Jara Schenone
				Organización	Actualización Innovación	
				Características	Favorables Desfavorables	

Marco Jara Schenone – Pucallpa? 3. ¿De qué manera se relaciona el liderazgo docente y la solución de conflictos en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa?	Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa. 3. Identificar la relación del liderazgo docente y la solución de conflictos en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.	y el desarrollo de habilidades en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa. 3. Existe relación entre el liderazgo docente y la solución de conflictos en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa.	**V2:** disciplina en el aula	Normas de convivencia	Positiva Negativa	**Muestra**: 120 estudiantes del sexto grado de educación primaria **Herramientas de recolección de datos:** • Encuestas • Cuestionarios • Fichas
				Desarrollo de habilidades	Expresión Participación	
				Solución de conflictos	Posición Decisión	

ANEXO 02:
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

N°:.....

LIDERAZGO DOCENTE Y SU RELACION CON LA DISCIPLINA DEL AULA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARKO JARA SCHENONE – PUCALLPA, 2019

ENCUESTA

Objetivos Determinar la relación entre el liderazgo docente y la disciplina del aula en la Institución Educativa Marco Jara Schenone – Pucallpa, 2019. Estudiante del nivel primario 6to grado, lea atentamente cada una de las preguntas, revise todas las opciones, y coloque una (X) en la alternativa que más lo (a) identifique

Genero: _____

Edad : _____

Detalle de valorización	
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

N°	ÍTEMS	Valorización		
		1	2	3
Actitud del docente				
1	¿Tú maestro(a) te da seguridad, atendiendo a tus dudas en el aprendizaje?			
2	¿Tú maestro(a) te motiva a seguir aprendiendo más?			
3	¿Tú maestro(a) trata con respeto y cortesía?			
Organización				
4	¿Tú maestro(a) promueve que compartas responsabilidades en el aula?			
5	¿Tú maestro (a) propone actividades de trabajo en equipo?			
Características				
6	¿Tú maestro (a) confía responsabilidades en tus compañeros?			
7	¿Tú maestro(a) interviene oportunamente ante problemas de convivencia del aula?			
8	¿Tú maestro(a) enseña que los problemas tienen solución?			
Normas de convivencia				
9	Las normas de aula permiten que nos comprometamos a respetarnos unos a otros.			
10	Las normas ayudan a valorar a todos respetando a todos mis compañeros.			
Desarrollo de habilidades				
11	Expreso mis deseos y opiniones.			
12	Me pongo en su situación de cualquier compañero de clase.			
Solución de conflictos				
13	Considero que cualquier problema o conflicto se puede solucionar.			
14	Al tomar decisiones reflexiono que es lo que debo de hacer.			

Gracias por su gentil colaboración

ANEXO 03
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO 6

FORMATOS DE EVALUACION DE INVESTIGACION (para autoevaluación, para el asesor y jurado evaluador del proyecto)

Título: Liderazgo docente y su relación con la dirección del aula en la institución educativa María Inés Salazar - Pucallpa 2019

Proponente: Tatiana Paulina Mogollón Formedes

CRITERIOS	CALIFICACIÓN Y PUNTAJE			Observaciones
	Muy bueno: 3	Bueno o satisfactorio: 2	Pobre o incompleto: 1	
I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN				
1. Descripción de la realidad problemática	3			
2. Formulación del problema	3			
2.1. Problema general	3			
2.2. Problema especifico	3			
3. Objetivo general y objetivos específicos	3			
4. Hipótesis	3			
5. Variables	3			
6. Justificación e importancia		2		
7. Viabilidad		2		
8. Limitaciones		2		
II. MARCO TEÓRICO				
2.1 Antecedentes de la investigación	3			
2.2 Bases teóricas	3			
2.3. bases o fundamentos filosóficos	3			
2.4 Definiciones conceptuales	3			
2.5 Bases epistémicos	3			
2.6 Bases antropológicas (opcional)		-		
III. METODOLOGÍA				
3.1 Tipo de investigación		2		
3.2 Diseño y esquema de la investigación		2		
3.3 Población y muestra *(si es aplicable)*	3			
3.4 Operacionalización de variables.	3			
3.5 Técnicas de recolección de datos.	3			
3.5.1 Descripción de los instrumentos.	3			

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

3.5.2Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos		2		
3.6 Técnicas para el procesamiento y presentación de la información		2		
IV CRONOGRAMA		2		
V PRESUPUESTO		2		
VI REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		2		
VI ANEXOS		2		
VII ESTILO DE REDACCION (Sistema Vancouver/APA)	3			

Evaluación. Se aplicará la siguiente escala:

ITEM	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO	PUNTAJE OBTENIDO
Planteamiento del problema	27	18	27
Marco teórico	18	12	15
Metodología	21	14	20
Cronograma	3	2	2
Presupuesto	3	2	2
Referencias bibliográficas	3	2	2
Anexos	3	2	2
Estilo de redacción	3	2	3
TOTAL	81	54	73

Nota: Si el evaluador considera que el proyecto es aceptable pero que algunos ítems necesitan ser corregidos, puede sugerir su aprobación e indicar que puntos deben ser modificados.

APROBADO	APROBADO CON OBSERVACIONES	NO APROBADO
aprobado	—	—

Fecha de:			
Recepción del proyecto	Entrega al evaluador	Informe del evaluador /Comisión de Grados	Informe al investigador responsable
—	28-10-2021	—	—

NOMBRE DEL EVALUADOR: Quelbin Toledo Espinoza Carbajal Firma:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO 6

FORMATOS DE EVALUACION DE INVESTIGACION (para autoevaluación, para el asesor y jurado evaluador del proyecto)

Titulo: Liderazgo Docente y su Relación con la disciplina del aula en la Institución Educativa Marko Jara Schenone - Pucallpa - 2019.

Proponente: .....

CRITERIOS	CALIFICACIÓN Y PUNTAJE			Observaciones
	Muy bueno: 3	Bueno o satisfactorio: 2	Pobre o incompleto: 1	
I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN				
1. Descripción de la realidad problemática	3			
2. Formulación del problema	3			
2.1. Problema general	3			
2.2. Problema especifico	3			
3. Objetivo general y objetivos específicos	3			
4. Hipótesis	3			
5. Variables	3			
6. Justificación e importancia	3			
7. Viabilidad		2		
8. Limitaciones		2		
II. MARCO TEÓRICO				
2.1 Antecedentes de la investigación	3			
2.2 Bases teóricas	3			
2.3. bases o fundamentos filosóficos	3			
2.4 Definiciones conceptuales	3			
2.5 Bases epistémicos	3			
2.6 Bases antropológicas (opcional)	3			
III. METODOLOGÍA				
3.1 Tipo de investigación		2		
3.2 Diseño y esquema de la investigación		2		
3.3 Población y muestra *(si es aplicable)*		2		
3.4 Operacionalización de variables.		2		
3.5 Técnicas de recolección de datos.		2		
3.5.1 Descripción de los instrumentos.		2		

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

3.5.2Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos		2		
3.6 Técnicas para el procesamiento y presentación de la información		2		
IV CRONOGRAMA	3			
V PRESUPUESTO	3			
VI REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	3			
VI ANEXOS	3			
VII ESTILO DE REDACCION (Sistema Vancouver/APA)	3			

Evaluación. Se aplicará la siguiente escala:

ITEM	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO	PUNTAJE OBTENIDO
Planteamiento del problema	27	18	27
Marco teórico	18	12	18
Metodología	21	14	16
Cronograma	3	2	3
Presupuesto	3	2	3
Referencias bibliográficas	3	2	3
Anexos	3	2	3
Estilo de redacción	3	2	3
TOTAL	81	54	76

Nota: Si el evaluador considera que el proyecto es aceptable pero que algunos ítems necesitan ser corregidos, puede sugerir su aprobación e indicar que puntos deben ser modificados.

APROBADO	APROBADO CON OBSERVACIONES	NO APROBADO
Aprobado		

Fecha de:			
Recepción del proyecto	Entrega al evaluador	Informe del evaluador /Comisión de Grados	Informe al investigador responsable
	25 oct. 2021		

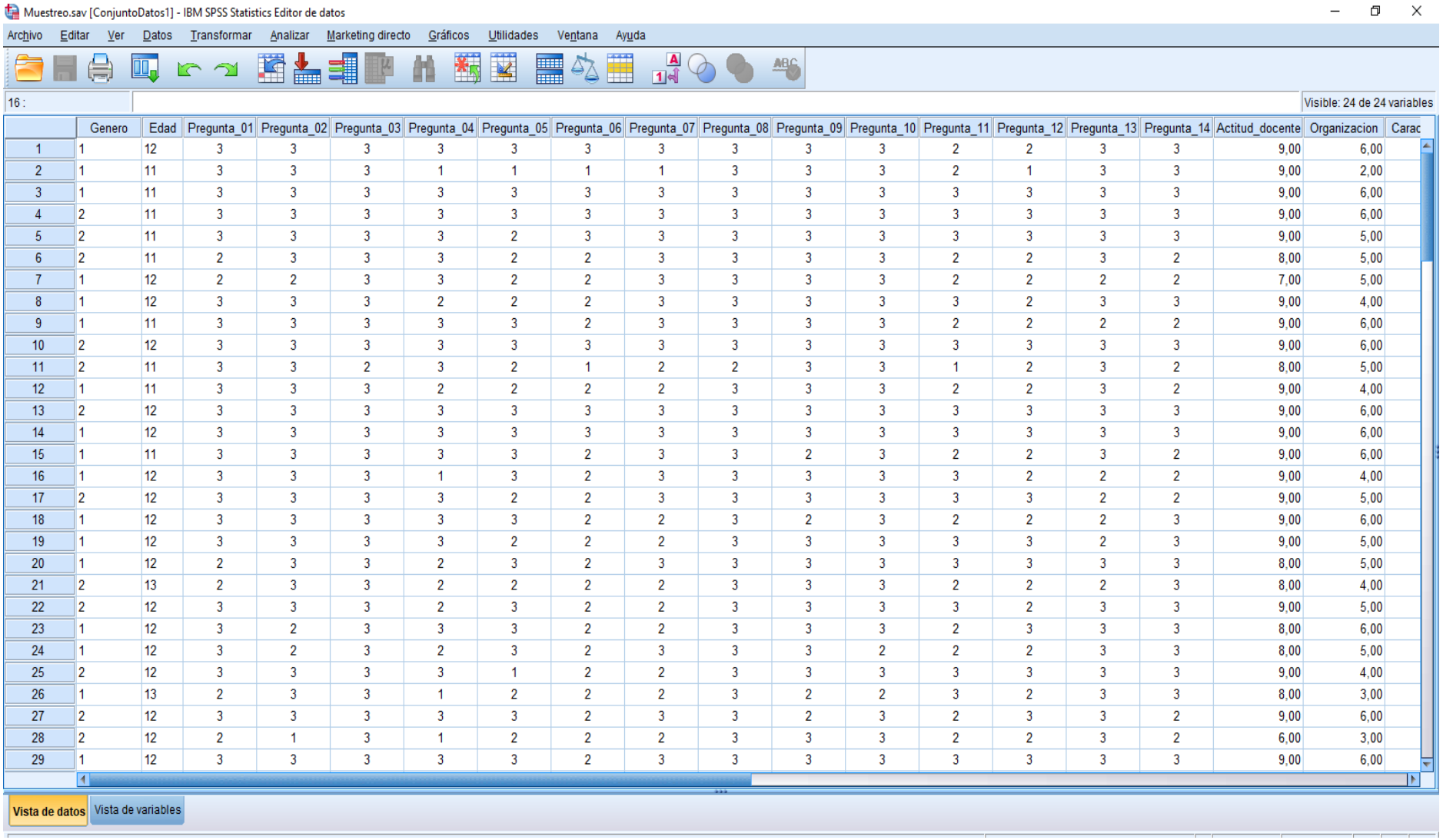
NOMBRE DEL EVALUADOR: Patricia Elizabeth Dahua Valverde Firma:

ANEXO 04
TRANSFORMACIÓN DE DATOS EN SPSS

*Muestreo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Genero	Numérico	1	0	Género	{1, Femeni...	Ninguno	4	Izquierda	Nominal	Entrada
2	Edad	Numérico	2	0	Edad	Ninguno	Ninguno	4	Izquierda	Escala	Entrada
3	Pregunta_01	Numérico	1	0	¿Tú maestro(a) te da seguridad, atendiendo a tus dudas en el aprendizaje?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
4	Pregunta_02	Numérico	1	0	¿Tú maestro(a) te motiva a seguir aprendiendo más?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
5	Pregunta_03	Numérico	1	0	¿Tú maestro(a) trata con respeto y cortesía?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
6	Pregunta_04	Numérico	1	0	¿Tú maestro(a) promueve que compartas responsabilidades en el aula?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
7	Pregunta_05	Numérico	1	0	¿Tú maestro (a) propone actividades de trabajo en equipo?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
8	Pregunta_06	Numérico	1	0	¿Tú maestro (a) confía responsabilidades en tus compañeros?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
9	Pregunta_07	Numérico	1	0	¿Tú maestro(a) interviene oportunamente ante problemas de convivencia del aula?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
10	Pregunta_08	Numérico	1	0	¿Tú maestro(a) enseña que los problemas tienen solución?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
11	Pregunta_09	Numérico	1	0	Las normas de aula permiten que nos comprometamos a respetarnos unos a otros.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
12	Pregunta_10	Numérico	1	0	Las normas ayudan a valorar a todos respetando a todos mis compañeros	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
13	Pregunta_11	Numérico	1	0	Expreso mis deseos y opiniones	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
14	Pregunta_12	Numérico	1	0	Me pongo en su situación de cualquier compañero de clase	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
15	Pregunta_13	Numérico	1	0	Considero que cualquier problema o conflicto se puede solucionar	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
16	Pregunta_14	Numérico	1	0	Al tomar decisiones reflexiono que es lo que debo de hacer.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											



Muestreo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

16 :

Visible: 24 de 24 variables

	Genero	Edad	Pregunta_01	Pregunta_02	Pregunta_03	Pregunta_04	Pregunta_05	Pregunta_06	Pregunta_07	Pregunta_08	Pregunta_09	Pregunta_10	Pregunta_11	Pregunta_12	Pregunta_13	Pregunta_14	Actitud_docente	Organizacion	Carac
1	1	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	9,00	6,00	
2	1	11	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	2	1	3	3	9,00	2,00	
3	1	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9,00	6,00	
4	2	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9,00	6,00	
5	2	11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9,00	5,00	
6	2	11	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	8,00	5,00	
7	1	12	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	7,00	5,00	
8	1	12	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	9,00	4,00	
9	1	11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	9,00	6,00	
10	2	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9,00	6,00	
11	2	11	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	8,00	5,00	
12	1	11	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	9,00	4,00	
13	2	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9,00	6,00	
14	1	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9,00	6,00	
15	1	11	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	9,00	6,00	
16	1	12	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	9,00	4,00	
17	2	12	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	9,00	5,00	
18	1	12	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	9,00	6,00	
19	1	12	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	9,00	5,00	
20	1	12	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	8,00	5,00	
21	2	13	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	8,00	4,00	
22	2	12	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	9,00	5,00	
23	1	12	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	8,00	6,00	
24	1	12	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	8,00	5,00	
25	2	12	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	9,00	4,00	
26	1	13	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	8,00	3,00	
27	2	12	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	9,00	6,00	
28	2	12	2	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	6,00	3,00	
29	1	12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	9,00	6,00	

Vista de datos Vista de variables