

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA PARACENTRAL
LICENCIATURAS EN EDUCACION
PLAN COMPLEMENTARIO**



**PRÁCTICAS DE LIDERAZGO QUE FOMENTAN UNA CULTURA DE PAZ,
SANA CONVIVENCIA ENTRE DIRECTOR Y EL PERSONAL DOCENTE DE
CINCO CENTROS ESCOLARES DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO NONUALCO,
DEPARTAMENTO DE LA PAZ.**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PREPARADO PARA LA FACULTAD
MULTIDISCIPLINARIA PARACENTRAL**

**PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIATURAS EN EDUCACIÓN PLAN COMPLEMENTARIO,
ESPECIALIDAD, ADMINISTRACION ESCOLAR**

PRESENTADO POR:

AGUILAR DE GÓNGORA, ANA GLORIA

BERRÍOS DE RODRÍGUEZ, ANA BETÍZ

BERRÍOS GONZÁLEZ, PETRONA DEL TRÁNSITO

DOMÍNGUEZ DE CALDERÓN, MARISELA EMPERATRIZ

FLORES HERNÁNDEZ, KARLA MARÍA

CARNET:

AM01087

BG97010

BG04031

DM93009

FH98012

DOCENTE ASESOR:

LIC. MAURICIO FELIPE DOMÍNGUEZ CASTILLO

SAN VICENTE,

**NOVIEMBRE
EL SALVADOR,**

2020

CENTRO AMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES



RECTOR:

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

VICERECTOR ACADÉMICO:

DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

VICERECTOR ADMINISTRATIVO:

ING. JUAN ROSA QUINTANILLA

SECRETARIO GENERAL

MSC. FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA PARACENTRAL
AUTORIDADES



DECANO:

MSC. ING. ROBERTO ANTONIO DÍAZ FLORES

VICEDECANO:

MSC. LIC. LUIS ALBERTO MEJÍA ORELLANA

SECRETARIO:

MSC. LIC. CARLOS MARCELO TORRES ARAUJO

COORDINADOR DE LOS PROYECTOS ACADÉMICOS ESPECIALES:

LIC. JONATHAN ADRIAN AGUILAR GARCÍA

DOCENTE ASESOR:

LIC. MAURICIO FELIPE DOMÍNGUEZ CASTILLO

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a **Dios** por haberme permitido finalizar este periodo, guiado fortalecido y continuar adelante en aquellos momentos de flaqueza, acogerme con su manto divino de sabiduría y concluir esta etapa de mi vida.

Dedico con mucho amor y profundo agradecimiento a mi madre **Albertina Bermúdez Meléndez** por la fortaleza apoyo incondicional, a mi hermana y mis hermanos mis sobrinos (as), que fueron fuentes de inspiración, extendieron su mano con sacrificio cuando los necesite, hoy me llena de satisfacción para continuar y actuar con profesionalismo cada día.

A mi esposo **Maximiliano Góngora Portillo**, hijo e hija por la paciencia por su amor, apoyo moral, trabajo, sacrificio y tiempo que me han brindado durante este periodo de estudio, he llegado hasta aquí y convertirme en lo que ahora soy, esposa y madre es un orgullo y privilegio ser parte de sus vidas.

A mis amigas, amigos, compañeros y compañeras que mostraron amistad y apoyo moral, a **Salomón Bonilla, Educo** por haber dado el espacio y tiempo de superación al proceso de formación, siempre los llevo en mi corazón.

Al personal docente, autoridades administrativas de la **Universidad El Salvador** que creyeron en el plan complementario, compartieron conocimientos a lo largo de este periodo, en especial al **Licenciado Mauricio Felipe Domínguez Castillo** quien con su profesionalismo y experiencia ha guiado este trabajo, se adaptó a la mística del estudiante, en general a los docentes de los Centros Educativos que facilitaron la investigación a pesar de sus múltiples quehaceres en medio de una pandemia COVID19 que paralizó el contacto social y económico de nuestro país y el mundo entero, situación que complicó las actividades presenciales, pero no obstruyeron el propósito de finalizar este proyecto que se realizó de forma virtual, con sacrificio y trabajo se ejecutó.

Atentamente:

Ana Gloria Aguilar de Góngora.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS. Todopoderoso por darme la sabiduría, fortaleza y entendimiento dándome la oportunidad de alcanzar un logro más en mi vida personal y profesional, ya que en los momentos más difíciles en el proceso de aprendizaje me dio las fuerzas para seguir adelante.

A mis padres Trinidad Berríos Marinero, María Ester González De Berríos por el apoyo brindado en todo el proceso, en el camino del saber ya que sin dicho apoyo no hubiese podido lograr mis metas.

A mi Esposo Juan Carlos Rodríguez y a mis Hijos Noé y Ever por el apoyo incondicional en todo momento de este proceso siendo un pilar fundamental en mi vida, ya que en las noches de desvelo ellos estaban siempre dándome ese apoyo moral para que llegase a alcanzar la meta que desde un inicio me propuse.

A mis Hermanos, Hermanas y Amigo por estar pendientes siempre apoyándome y alentándome emocional mente a seguir adelante.

A mi Grupo de Tesis les agradezco infinitamente por todo el apoyo brindado sobre todo en los momentos que no le encontrábamos solución a los problemas que se nos presentaron, entre todas siempre buscábamos una solución para poder continuar con el objetivo trazado.

A mis Compañeros de Trabajo y Compañeros de Estudio por brindarme todo el apoyo moral y emocional ya que en muchas ocasiones me encontré con el dilema de seguir o no, y ellos siempre estuvieron ahí para apoyarme. Hoy quiero agradecerse los de manera muy especial...Gracias... Muchas Gracias.

Al asesor de tesis Lic. Mauricio Felipe Domínguez Castillo por brindarme su apoyo siempre que lo necesitaba. Nunca se negó y siempre estuvo presto a asesorarme en este proceso...GRACIAS LIC.

A Usted querido lector por haber leído mi Tesis y espero que le sirva de mucho...

BENDICIONES.

Profesora: Ana Betíz Berríos De Rodríguez

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme la oportunidad de continuar mis estudios superiores y alcanzar este triunfo más en mi vida ya que con la ayuda de él soy capaz de luchar contra todo y todos y aunque caiga sé que me ayudará a levantarme con más fuerzas.

A mis padres Trinidad Berríos y María Ester González, gracias por todo el amor, cariño, dedicación y las fuerzas que me transmitieron para impulsarme a seguir superando mi vida, agradezco tanto su apoyo que con mucha ternura han dedicado hacia mi persona.

A mis amados hijos, Arlette Abigail Hernández Berríos, Anderson Moisés Hernández Berríos, por su amor y comprensión, en mi afán de sacarlos adelante me faltó tiempo para decirles tantas cosas que para mí han sido el motivo por el cual cada día he decidido seguir adelante y motivarlos a que juntos logremos nuestros sueños y cumplir nuestras metas.

A mis hermanas, hermanos, amigos y compañeros se los dedico quienes me inspiraron a llegar donde he llegado con mucho esfuerzo y dedicación gracias.

A mi asesor; Licenciado Mauricio Felipe Domínguez Castillo, a los docentes por su ardua labor, tiempo y dedicación que nos han brindado para culminar nuestro trabajo de graduación infinitamente gracias.

PETRONA DEL TRÁNSITO BERRÍOS GONZÁLEZ

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, le doy gracia a Dios todopoderoso por ayudarme durante todo este proceso de estudio para obtener el grado de Licenciatura en Administración Escolar, en todo momento no se ha apartado la mano poderosa de protección, salud, sabiduría, fuerza, constancia, la fe que siempre no me ha faltado de salir adelante y haber puesto en mi camino a las personas que fueron parte del inicio y finalización

En segundo lugar, le doy gracias a mi Esposo e hija por confiar y creer en mi al impulsarme en este nuevo proyecto, al estar conmigo y acompañarme en aquellas jornadas agotadoras, no faltaron sus palabras de ánimo y su comprensión incondicional en todo este proceso de estudio.

Quiero darle las gracias a mi madre **Josefina Domínguez**, a mi hermano que ha estado pendientes y dándome ese apoyo moral durante este proceso de estudio y ese anhelo de querer lo mejor para mí, a mis primas que con su ejemplo y empuje han permitido que llegue a la meta

Doy gracias a mis compañeras de sección y sobre todo al grupo de trabajo por tener la plena confianza de elegirme como parte del equipo de trabajo, lo cual nunca han faltado esos ánimos tan valiosos de siempre de salir adelante entre nosotras no importando tan difícil la

situación o trabajo encomendado. Siendo nuestro lema en todo momento “nosotros somos capaces de hacerlo”.

De manera personal doy gracias al licenciado asesor de tesis: Mauricio Felipe Domínguez Castillo, que con mucho profesionalismo y esmero a dedicado parte de su tiempo en ir explicando paso a paso todas las etapas de nuestro proyecto de tesis. A pesar de lo acontecido este año que fue la pandemia (COVID 19) que paralizó el contacto social aquí y en el mundo entero, a pesar de ello no se obstruyó la continuidad del trabajo de tesis haciéndolo virtualmente el cual con sacrificio hemos ejecutado.

Por último, doy gracias a las autoridades universitarias que me brindaron la oportunidad al abrir este espacio de superación, así mismo a todas y todos los docentes que nos proporcionaron sus conocimientos incondicionales.

Marisela Emperatriz Domínguez De Calderón

AGRADECIMIENTOS

Al concluir una etapa maravillosa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a mi caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. En especial para DIOS ya que sin la presencia de él nada es posible, a la Universidad Nacional de El Salvador por haberme aceptado ser parte de ella nuevamente y abierto las puertas de su seno científico, para poder estudiar mi Licenciatura en Educación, especialidad Administración Escolar, así como también a los diferentes docentes que me brindaron sus conocimientos y su apoyo a seguir adelante día con día.

Agradezco también a mi Asesor de tesis Lic. Mauricio Felipe Domínguez Castillo, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de tesis.

Mi agradecimiento va dirigido a todos los que fueron mis compañeros de clase ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral han aportado en un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante en mi carrera profesional, aun cuando mis ánimos decaían.

Finalmente agradezco a mi familia, mis hijos y mi pareja que, con amor, sacrificio, comprensión y empuje estuvieron ahí para darme palabras de apoyo y un abrazo reconfortante para renovar energías, continuar y lograr finalizar.

Muchas gracias a todos.

Atte: Karla María Flores Hernández

INDICE

Contenido	N° de Pág.
3. INTRODUCCIÓN	15
4. RESUMEN	20
4.1 SUMMARY	21
4.2 Definición de términos básicos	23
5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	26
5.1 Objetivo General	26
5.2 Objetivos específicos.....	26
6. JUSTIFICACIÓN.....	27
7. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	28
7.1 Descripción del problema.	28
7.2 Enunciado del Problema.	33
7.3 Delimitaciones.....	34
7.3.1 Delimitaciones espaciales.	34
7.3.2 Delimitaciones temporales.	34
7.3.3 Delimitaciones Teóricas.	35
8 MARCO TEÓRICO.....	38
8.1 Antecedentes Históricos.	38
8.2 Antecedentes Teóricos.....	43
8.3 Marco legal.....	64
8.3.1 Constitución de la Republica de El Salvador	64
8.3.2 Ley General de Educación	65
8.3.3 Ley de la Carrera Docente	65
8.3.4 Ley de Igualdad.....	68
8.4 Marco Socioeconómico	70
8.5 Marco Político	73
9. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	77
9.1 Tipo de Investigación.....	77
9.2 Describir	83
9.2.1 Lugar.....	83
9.2.2 Actores	85

9.2.3	Población y Muestra.....	86
9.2.4	Técnicas e Instrumentos.	87
9.2.5	Procedimiento y procesamiento de la recolección de datos.	88
9.3	Matriz de correlación de hipótesis específicas.	89
9.4	Matriz de correlación y operacionalización en la aplicación de hipótesis específicas.....	93
10.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	99
10.1	Prueba de hipótesis.....	99
10.1.1.	Prueba de hipótesis específica uno.....	100
10.1.2	Prueba de hipótesis específica dos.	102
10.1.3	Prueba de hipótesis específica tres.....	104
10.2	Análisis descriptivo e interpretación de resultado.....	107
10.2.1	Hipótesis específica uno.....	107
10.2.2	Hipótesis específica dos.	113
10.2.3	Hipótesis específica tres.....	119
10.3	Presentación de resultados.....	125
10.4	Comprobación de hipótesis general.	129
11.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	133
12.	CRONOGRAMA.....	137
13.	REFERENCIAS.....	138
	ANEXOS	143

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Representa la Hipótesis Especifica Uno.....	93
Tabla 2. Representa la hipótesis Especifica Dos	95
Tabla 3. Representa la Hipótesis Especifica Tres.....	97
Tabla 4. Prueba de hipótesis Especifica Uno	100
Tabla 5. Prueba de Hipotesis especifica Dos.....	102
Tabla 6. Prueba de Hipótesis Especifica Tres	104
Tabla 7. Pregunta Uno	107
Tabla 8. Pregunta Dos	108
Tabla 9. Pregunta Tres.....	109
Tabla 10. Pregunta Cuatro	110
Tabla 11. Pregunta Cinco	111
Tabla 12. Pregunta Seis	112
Tabla 13. Pregunta Siete.....	113
Tabla 14. Pregunta Ocho	114
Tabla 15. Pregunta Nueve	115
Tabla 16. Pregunta Diez	116
Tabla 17. Pregunta Once	117
Tabla 18. Pregunta Doce	118
Tabla 19. Pregunta Trece.....	119
Tabla 20. Pregunta Catorce	120
Tabla 21. Pregunta Quince	121
Tabla 22. Pregunta Dieciséis	122
Tabla 23. Pregunta Diecisiete.....	123
Tabla 24. Pregunta Dieciocho	124
Tabla 25. Preguntas del cuestionario correspondiente a hipótesis específica 1.	125
Tabla 26. Preguntas del cuestionario correspondiente a hipótesis específica 2.	126
Tabla 27. Preguntas del cuestionario correspondiente a hipótesis específica 3.	128
Tabla 28. Comprobación de hipótesis general.....	129
Tabla 29. Que contiene preguntas de la entrevista a directores.....	131

3. INTRODUCCIÓN

La problemática educativa en El Salvador, con los 12 años de conflicto armado, pasó de una situación de deterioro a una condición de crisis severa que afectó y sigue afectando todo el Sistema Educativo Nacional. Las principales manifestaciones de la crisis del sector educación se expresan en: escasa cobertura en zonas rurales, baja calidad de la educación en todos los niveles educativos, deterioro de la infraestructura escolar, disminución en la capacidad adquisitiva del salario de los maestros, reducción gradual y significativa del presupuesto público asignado a educación, altos índices de deserción, repitencia escolar, altas tasas de analfabetismo, pérdida de valores y liderazgo etc.

Lo anterior ha propiciado la falta de prácticas de liderazgo que fomenten una cultura de paz y sana convivencia entre los salvadoreños, y en esta investigación específicamente, se busca saber si se practican - o se mantiene una omisión sobre las mismas - entre el director y el personal docente de los cinco centros escolares objetos de estudio, que se ubican en el municipio de Santiago Nonualco departamento de La Paz como son: centro escolar “Doctor Hermógenes Alvarado”, centro escolar “Cuscatlán”, centro escolar “Caserío La Flecha”, centro escolar “Anastasio Aquino” y centro escolar “Morelia”.

En ese sentido los objetivos buscan indagar sobre las prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia que el director ejercita hacia su personal docente. Así mismo permitir describir factores internos y externos que enfrentan los directores y el personal docente, para la consecución efectiva de estrategias que generen una cultura de paz y sana convivencia y finalmente socializar la investigación realizada con el fin

de dar a conocer los resultados y establecer un seguimiento a las metodologías de convivencia positiva que el director enfoca hacia su personal docente, alineado al Plan Escolar Anual.

Dado que la escuela es un escenario de formación integral para las personas que debe constituirse como un ejemplo de convivencia, paz y respeto hacia los derechos humanos individuales y sociales.

Justificar esta problemática pretende salvaguardar el que y porque de la existencia o no de las prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia entre el director y el personal docente. Ya que tradicionalmente, el rol del director se ha representado como un administrador del centro educativo, un controlador de horarios, cargas académicas y planificaciones etc. En ese sentido se plantea el problema, permitiéndonos hacer una descripción del mismo, en referencia a la escuela del siglo XXI la cual afronta diversas dificultades, como la regulación de la convivencia, la cual es preocupante por su nueva visibilidad social; en este contexto haciendo énfasis a cultura de paz y la sana convivencia entre el director y el personal docente como objeto de estudio, convirtiéndose en un fenómeno complejo puesto que son múltiples los factores, agentes y situaciones complicadas y preocupantes.

El enunciado del problema hace referencia al cuestionamiento de cuáles son las prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz, sana convivencia entre director y el personal docente de los cinco centros escolares. Agregado a lo anterior el planteamiento de las delimitaciones dentro de la investigación de tipo espacial, temporal y teóricas las cuales permiten una mayor ubicación en tiempo y espacio, como también las fronteras y problemas de tipo teórico. Lo que da pie al marco teórico que constituye una serie de planteamientos

enfocados sobre los antecedentes histórico, los cuales permiten establecer que el objeto de estudio o tema a investigar tenga indudables teorías que fundamentan en el tiempo la falta de convivencia entre los seres humanos y fundamentalmente en los actores de la escuela como son el director y los docentes.

Los antecedentes teóricos profundizan en palabras de distintos autores, la definición de liderazgo escolar y por ende la falta de dirección hacia el personal bajo su cargo. Los directores escolares deben ser buenos líderes en donde prive el pensamiento estratégico, el liderazgo sobre la mera gestión, además de analizar y propiciar de forma constante las buenas prácticas, referentes propios como agente de cambio, donde se motive de manera deliberada o mediante su comportamiento, cambios en lo social o en el comportamiento de los docentes a su cargo.

El marco legal, hace referencia inicialmente a la Constitución de la Republica de El Salvador de 1983, asimismo a leyes secundarias como la Ley General de Educación, Ley de la Carrera Docente y Ley de Igualdad. El marco socioeconómico hace referencia a la educación, la cual tiene un efecto fundamental en la vida económica de las personas dado que los fenómenos económicos inciden en el presente y futuro de la educación. La educación es el pasaporte para el futuro, porque el mañana pertenece a quienes se preparan hoy, lo que hace conveniente reflexionar acerca de la relación entre la economía y la educación, así como sobre las implicaciones y relaciones que existen entre una y otra. En el marco político las problemáticas que aquejan el sistema educativo son diversas, y saber cómo enfrentar a un director que impulsa políticas administrativas y técnicas de control, omitiendo la condición docente hace que un profesor tienda a dar mayor relevancia a la transmisión de contenidos,

como las matemáticas o el lenguaje entre otras, y no en aspectos de formación educativa que implican el ser y sus actitudes. Estas tensiones son parte del resultado frente al desconocimiento de lo que implica Educar para la Convivencia y la Cultura de Paz y, a su vez, de la importancia de integrar pedagógicamente las Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento (TAC).

La metodología de la investigación, corresponde a una serie de métodos y técnicas que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación, en medio de esta emergencia, por COVID-19, ante la falta de especificación de ¿qué sucederá con las clases presenciales programadas para el resto del año en caso de que termine la crisis sanitaria? como grupo investigador se ha identificado una oportunidad de fortalecer el uso de las herramientas tecnológicas en función de la finalización de la investigación, se describe además el método y las técnicas que se utilizarán para recabar información, la operacionalización de variables, en la que se desglosará en indicadores, la población y los procedimientos que han de realizarse para la obtención y procesamiento de la misma.

La metodología hace referencia al tipo de investigación, como también a la descripción del lugar, actores de la misma, población, muestra si se calcula o se toma total, técnicas e instrumentos a usar en el procedimiento y procesamiento de la recolección de datos, usando para ello la encuesta y entrevista para el establecimiento de matrices de correlación y operacionalización en la aplicación de las hipótesis específicas. Lo que permite un análisis e interpretación de resultados con el fin de probar las hipótesis planteadas para el análisis descriptivo de los mismos.

Todo lo anterior permitió la comprobación de la hipótesis general. Así mismo se describen las conclusiones y recomendaciones producto del análisis de los resultados y de la investigación misma, como también la bibliografía usada para la fundamentación de lo plasmado y comprobado, finalmente los anexos que están formados por los instrumentos usados e imágenes satelitales de ubicación de los centros escolares.

4. RESUMEN

El presente trabajo hace referencia a prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz, sana convivencia entre director y el personal docente de cinco centros escolares del municipio de Santiago Nonualco, departamento de La Paz.

En ese sentido los objetivos buscan indagar, describir factores internos y externos sobre las prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia y socializar la investigación realizada con el fin de dar a conocer los resultados y establecer un seguimiento a las metodologías de convivencia positiva.

Encontraremos una justificación que permite salvaguardar la investigación, acompañada de un planteamiento del problema, en donde se establece una descripción y enunciado del mismo, y el establecimiento de las delimitaciones de tipo espacial, temporal y teórico.

Sin faltar el marco teórico que comprende los antecedentes históricos y teóricos, seguido de un marco legal en donde se abordaron la Constitución de la República de El Salvador, Ley general de educación, Ley de la carrera docente y Ley de igualdad. Asimismo, se abordó la perspectiva económica bajo el nombre de marco socioeconómico y sin faltar el marco político en relación con la investigación.

La metodología hace referencia al tipo de investigación, es decir la descripción del lugar, actores de la misma, población, muestra si se calcula o se toma total, técnicas e instrumentos a usar en el procedimiento y procesamiento de la recolección de datos, usando para ello la encuesta y entrevista para el establecimiento de matrices de correlación y

operacionalización en la aplicación de las hipótesis específicas. Lo que permite un análisis e interpretación de resultados con el fin de probar las hipótesis planteadas para el análisis descriptivo de los mismos. Todo lo anterior permitió la comprobación de la hipótesis general.

Así mismo se describen las conclusiones y recomendaciones producto del análisis de los resultados y de la investigación misma.

El cronograma de actividades, muestra el desarrollo del presente documento en el periodo de ejecución determinado y señala el nivel de avance que tendrá la investigación, la bibliografía muestra las fuentes utilizadas para sustentar la investigación, en los anexos se presentan los instrumentos para recolección de información, los cuales son tanto cuantitativos como cualitativos, que incluyen entrevista y encuesta, necesarios para la sustentación de la información y para la comprensión de la misma, que permitirán identificar el por qué se da el problema o fenómeno e imágenes satelitales de ubicación de los centros escolares.

4.1 SUMMARY

This research refers to leadership practices that promote a culture of peace, healthy coexistence between the principal and the teaching staff of five schools in el municipio de Santiago Nonualco, departamento de La Paz.

In this way, the objectives of this research seek to investigate, describe internal and external factors on leadership practices that promote a culture of peace and healthy coexistence and socialize the research carried out in order to share the results and establish a follow-up to the methodologies of positive coexistence.

We will find a justification that allows to safeguard the research, accompanied by an approach to the problem, in which a description and statement of it is established, furthermore it is also raised the spatial, temporal and theoretical delimitations.

Without missing the theoretical framework including historical and theoretical background, followed by a legal framework in which the basis are Primary Law of the República of El Salvador, General Law on Education, Teaching Career Law and Equality Law. The economic outlook was also addressed under the name of a socio-economic framework and the political framework in relation to the research.

The methodology refers to the type of research, i.e. actors and description of the place, population, it is shown whether the population is a sample or taken total, techniques and instruments to be used in the procedure and processing of data collection, using the survey and interview for the establishment of correlation and operationalization matrixes in the application of specific hypotheses. This allows an analysis and interpretation of results in order to test the hypotheses raised for the descriptive analysis of the same. All of the above allowed the verification of the general hypothesis.

Conclusions and recommendations proving from the analysis of the results and the research itself were written.

The activities schedule shows the development of this research in following the sequence period and indicates the level of progress that the research was having, the literature shows the sources used to support the research, the annexes present the tools for the recollection of information, which are both quantitative and qualitative, including interview and survey,

necessary for the support of information and for the understanding of it , which will identify why the problem or phenomenon occurs and satellite location images of schools.

4.2 Definición de términos básicos

AGENTES EDUCATIVOS: es todas personas que interactúan de una u otra manera con el niño y la niña agencian su desarrollo, aunque no lo hagan intencionalmente.

CENTROS ESCOLARES: establecimiento destinado a la enseñanza.

CULTURA DE PAZ: consiste en una serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos, buscando identificar las causas y solucionar los problemas mediante el diálogo entre las personas, los grupos y las naciones.

DOCENTE: persona que se dedica a la enseñanza o comunicación de conocimientos, habilidades, ideas o experiencias a personas que no las tienen con la intención de que las aprendan.

ÉPOCA. período determinado en la historia de una civilización o de una sociedad al que se hace referencia aludiendo a un hecho histórico, un personaje o un movimiento cultural, económico o político que se ha desarrollado en él.

EL LIDERAZGO: conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

EFICACIA DOCENTE: capacidad óptima del individuo, promotor y procurador de la enseñanza, para lograr un objetivo

FACTORES INTERNOS: se refieren a todas las cosas que están dentro de una institución y bajo su control, sin importar si son tangibles o intangibles.

FACTORES EXTERNOS: se refieren a todas las cosas que están fuera de una institución, que son incontrolables y que pueden influir en el rendimiento de una la misma.

FORMAS DE PRODUCCIÓN ACADÉMICA: es la divulgación en medios de carácter académico con reconocimiento nacional o internacional, de los resultados de procesos de investigación, docencia o extensión, en forma impresa, virtual o electrónica.

FUNCIONES ACADÉMICAS: conjunto de actividades realizadas por un académico en función de sus educandos que deben estar apegadas a las leyes y reglamentos de la institución educativa

FUNCIONES ADMINISTRATIVAS: es una serie de actividades encaminadas al desarrollo de todas las actividades en el círculo de lo administrativo en la institución

GESTIÓN ESCOLAR: conjunto de acciones de carácter administrativo, financiero y pedagógico, relacionadas entre sí; que emprende el equipo directivo de una escuela, en colaboración con el personal docente y de apoyo; con la participación de alumnos y padres.

GRUPOS ANTAGÓNICOS: es la oposición mutua y evidente entre dos o más opiniones o doctrinas.

ORGANIZACIÓN EDUCATIVA: estudio de la interrelación de los elementos que intervienen en una realidad escolar con vistas a conseguir la mejor realización de un proyecto educativo.

PROGRAMAS EDUCATIVOS: documento que permite organizar y detallar un proceso pedagógico.

RELACIONES SOCIALES: hace referencia a una multitud de interacciones sociales, reguladas por normas sociales, entre dos o más personas, teniendo cada una una posición social y realizando un papel social.

SANA CONVIVENCIA: término que se refiere a la coexistencia pacífica y armoniosa de individuos o grupos humanos en un mismo espacio.

SOCIALIZACIÓN: es el proceso a través del cual el individuo adquiere el conocimiento, las habilidades y las disposiciones que le permiten actuar eficazmente como miembro de un grupo.

SINERGIA: es un trabajo en conjunto o esfuerzo para realizar una determinada tarea muy compleja, y conseguir alcanzar el éxito al final.

VALORES: son algo que viene dado desde el seno de la familia, del entorno que les rodea, pues son algo que se va inculcando por tradición de generación en generación, y que desde luego son moldeados y aplicados.

VARIABLES CONTINGENCIALES: son aquellas no controlables por la organización, que condicionan los parámetros de diseño ni la estructura organizativa.

5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Objetivo General

Analizar las prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia entre director y el personal docente del Centro Escolar “Doctor Hermógenes Alvarado”, Centro Escolar “Cuscatlán”, Centro Escolar “Caserío La Flecha”, Centro Escolar “Anastasio Aquino” y Centro Escolar “Morelia”.

5.2. Objetivos específicos

- Identificar las prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia observadas al interior de cada centro educativo objeto de estudio.
- Describir factores internos y externos que enfrentan los directores y el personal docente, para la consecución efectiva de estrategias que generen una cultura de paz y sana convivencia.
- Definir las metodologías de convivencia positiva en el desarrollo profesional directivo-docente, alineado al plan escolar anual y entrega de un ejemplar del trabajo de investigación en formato digital para la biblioteca de cada centro escolar objeto de estudio.

6. JUSTIFICACIÓN

Tradicionalmente, el rol del director se ha representado como un administrador del Centro Educativo, un controlador de horarios, cargas académicas y planificaciones. Hoy en día, en una era de rápido cambio y de surgimiento de nuevas responsabilidades, una concepción diferente es cada vez más notable, es que ya no se puede funcionar solo como administrador, sino más bien, debe convertirse en líder encargado de fomentar un clima agradable de paz y sana convivencia; obligando a un estado permanente de actualización y replanteamiento de su práctica profesional para dar respuesta a necesidades y problemáticas cada vez más exigentes. Ello implica que deben contextualizar sus propuestas curriculares y gestionar las relaciones con sus compañeros de trabajo, entre otros.

La investigación surge ante la necesidad de indagar la gestión de las prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y la sana convivencia, que permitan reconocer las características y tendencias de producción académica sobre dicho campo con la intención de establecer una sinergia interinstitucional entre director y el personal docente, pues los ambientes de los Centros Escolares están determinados por la calidad de las relaciones entre éstos elementos, y sus afectaciones al trabajo en equipo, el sentimiento de pertenencia a la escuela y la aplicación de reglas, límites y sanciones acordados por todos. Se busca entonces contribuir a la consolidación de ambientes escolares sanos y armoniosos, que fomenten la cultura de la legalidad y el respeto de los derechos humanos.

El estudio que se somete a consideración, constituye un valioso aporte referencial en función al análisis de las prácticas de liderazgo que ejercen los directores hacia su personal docente, en especial aquellas que fomentan una cultura de paz y la sana convivencia, ya que les permite demostrar su capacidad para satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas (alumnos, director, plana docente, padres de familia y la sociedad); a su vez será una herramienta que pretende ofrecer aportes positivos, para el mejor funcionamiento o cumplimiento de sus obligaciones, la toma de decisiones, la preparación, actualización; contribuyendo con la riqueza de conocimientos, destrezas y experiencia, sistematizadas en la investigación.

7. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

7.1 Descripción del problema.

“La escuela del siglo XXI afronta algunas dificultades, como la regulación de la convivencia, el cual es preocupante por su nueva visibilidad social,”¹en este contexto, la cultura de paz y la sana convivencia entre el director y el personal docente, como objeto de

¹ Conde Vélez, Sara, (2013) *Estudio de la gestión de la convivencia escolar en centros de Educación Secundaria de Andalucía: una propuesta de evaluación basada en el Modelo EFQM*, Memoria para optar al grado de doctora, Universidad de Huelva, España, pág. 35. La autora de origen español, Doctora en Psicopedagogía, es Profesora de la Universidad de Huelva, Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Educación, Área de Método de Investigación y Diagnóstico en Educación (MIDE), impartiendo las asignaturas de Métodos e Investigación Educativa y Orientación y Tutoría. Pertenece al grupo de investigación en Orientación Educativa (HUM 879). Dedicada al estudio de la convivencia en centros educativos, ha publicado diversas obras sobre líneas de investigación en Convivencia Escolar y el papel de los educadores sociales en la gestión de la convivencia.

estudio, es un fenómeno complejo puesto que son múltiples los factores, agentes y situaciones implicadas, con la preocupación que en los Centros Escolares, se produzcan episodios o manifestaciones de conflictos entre director y el personal docente, ya que afectan a las relaciones interpersonales de la Comunidad Educativa. Esta situación, demanda respuestas a las necesidades actuales, y constituye el planteamiento de partida para realizar un acercamiento al estudio de la gestión de la cultura de paz y la sana convivencia escolar.

“El director, es por excelencia el líder administrativo y sobre todo pedagógico”²; lo cual puede considerarse uno de los elementos esenciales en toda organización educativa para brindar una educación de calidad, ya que determina el rumbo que debe seguir la institución y todos los agentes educativos, para cumplir bien con sus complejas funciones; es decir, debe ser competente para realizarlas, capaz de recompensar el buen desempeño y tener una verdadera representatividad ante sus superiores, que le permita influir en ellos y lograr de la administración los apoyos para lograr junto a los docentes los objetivos establecidos, es ser un líder integro a través de un buen manejo de la inteligencia emocional entre docentes, estudiantes, administrativos.

En muchas instituciones educativas se evidencia un deterioro de las relaciones humanas entre docentes, personal administrativo y directivos; reflejados en una deficiente comunicación y falta de liderazgo de los directores, así como dificultad en tener y desarrollar

² Rojas, Katy Janet Fung, (2014). *El liderazgo pedagógico de los directores en la red educativa rural “maestros del siglo XXI” del distrito y provincia de Candarave – Tacna - 2013. Tesis para obtener el grado académico de Magister en gestión de la educación, Universidad “César Vallejo”, Perú. Recuperado el 23 de diciembre de 2019, ¿de http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/4964/Rojas_FKJ-Vargas_MR.pdf?sequence=1&isAllowed=y y la autora de origen peruano, es actualmente docente de primaria en el área metropolitana de Lima en Perú.*

las habilidades sociales e inteligencia emocional; lo cual afecta de forma negativa el desarrollo institucional y limita en alcanzar la calidad educativa de la Institución. Desde esta perspectiva, como indica Wilder Muñoz, “El ejercicio del liderazgo del director favorece a los docentes, para ser motivados a trabajar en equipo en forma más productiva, esta característica se le conoce como el comportamiento organizacional”³, razón por la cual se han desarrollado múltiples programas para favorecer la convivencia escolar.

El autor Gilmar Ruiz señala “los directores escolares en su carácter de líderes, deben ejecutar dos tipos de funciones: unas académicas y otras administrativas.”⁴; además de las preconcebidas actividades de planear, organizar, ejecutar y controlar una organización educativa, el papel primario es influir en los demás para alcanzar con entusiasmo los objetivos establecidos por la organización educativa, en base a la fuerza de las ideas, del carácter, del talento, la voluntad y la habilidad administrativa hacia el logro de los objetivos institucionales preestablecidos; sin embargo, se puede destacar la existencia de instituciones carentes de un buen sistema directivo que a su vez se traduce en ausencia de un liderazgo eficaz y eficiente, incidiendo de forma negativa en la cultura de paz y la sana convivencia.

Los directores, como líderes escolares, y principales responsables de la gestión escolar, están llamados tal como postula la autora Silvana Freire a “cumplir un papel central al articular, conducir y facilitar una serie de procesos al interior de la escuela, para la

³ Muñoz, Wilder Aliaga (2014). *Forum Creatividad y Desarrollo*. Recuperado el 23 de diciembre de 2019, de *El Liderazgo del director en las Instituciones Educativas*: <https://sites.google.com/site/cursosdeforum/el-liderazgo-del-director-en-las-instituciones-educativas>, el autor de origen peruano, es catedrático de Universidad Peruana Cayetano Heredia, y director de la Institución Educativa “La Pradera II” de Lima Perú.

⁴ Ruiz de la Cruz, Gilmar Daniel. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. Lima – Perú: UNSM. El autor de origen peruano, es actualmente docente y presidente de la Asociación Educativa Liceo Santo Domingo una institución educativa privada en Lima, Perú.

búsqueda de oportunidades de desarrollo, supervisando que se cumplan los objetivos de la escuela, y promoviendo la construcción y el mantenimiento de un ambiente de aprendizaje efectivo, y de un clima escolar positivo”⁵ por lo que es de gran importancia la práctica de liderazgo para una dirección de calidad en los Centros Educativos, como un proceso de influencia que lleva a la consecución de ciertas metas y fines deseados, articulando una visión compartida con el personal de la importancia de la cultura de paz y sana convivencia.

De acuerdo con la autora Katy Rojas, “El desarrollo del liderazgo debe ser considerado como un proceso continuo”.⁶ Esto implica alentar la formación inicial de los líderes en programas de inducción y garantizar la capacitación en el servicio para cubrir las necesidades y el contar con un marco de estándares de liderazgo educativo que incluyan la motivación de los maestros, el desarrollo de las habilidades y capacidades docentes y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las cuales realizan sus labores; por todo lo anterior es necesario que el liderazgo ejercido por el director de escuela, debe tener como objetivo una organización con una dirección clara, viable y asertiva, motivando a todos los agentes educativos a generar procesos de sensibilización y convocatoria para trabajar en colaboración con los otros, que es el logro de una cultura de paz y la sana convivencia.

⁵ Freire, Silvana. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico* (Vol. 17). Lima, Perú: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC), Canadá. Pág. 12 La autora, de nacionalidad peruana, es máster en Psicología por la Pontificia Universidad Católica del Perú, y actualmente se desempeña como Analista de investigación del Consorcio de Investigación Escolar de la Oficina de Medición de la Calidad de la Educación en el Perú.

⁶ Rojas, Katy Janet Fung, (2014). *El liderazgo pedagógico de los directores en la red educativa rural “maestros del siglo XXI” del distrito y provincia de Candarave – Tacna - 2013. Tesis para obtener el grado académico de Magister en gestión de la educación, Universidad “César Vallejo”, Perú. Recuperado el 23 de diciembre de 2019, de http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/4964/Rojas_FKJ-Vargas_MR.pdf?sequence=1&isAllowed=y y la autora de origen peruano, es actualmente docente de primaria en el área metropolitana de Lima en Perú.*

En el campo educativo es el director, el encargado de dinamizar a los equipos y a la organización en su conjunto para el logro de las aspiraciones, tanto particulares como del conjunto. Ya que “El impulso que realiza lo hace considerando el desarrollo de cada individuo, potenciando al máximo sus capacidades, buscando la participación y compromiso de sus colaboradores”⁷. Todo este trabajo se desprende de una característica, una cualidad o una función que hoy en día viene cobrando mayor relevancia: el liderazgo. Sin embargo, un ejercicio inadecuado de este les impide analizar variables contingenciales, que correspondan a situaciones específicas cuando se presenta un escenario de conflictos de convivencia y por ende para propiciar mayor interacción entre el personal a su cargo y fomentar una convivencia escolar armónica y eficiente.

En las instituciones educativas, se han detectado conflictos derivados de ineficientes prácticas de liderazgo del director con los docentes, que en ocasiones se forman grupos antagónicos que impiden realizar mejoras significativas en su clima laboral, en aras de buscar la cultura de paz y sana convivencia, como objeto de análisis académico, ante la ausencia de estudios en el entorno nacional y el escaso número de ellos, el tema de investigación se considera pertinente, viable y oportuno, para efecto de determinar las repercusiones teniendo como focos del análisis los estilos de liderazgo en los Centros Escolares, la formación docente, la personalidad y el imaginario colectivo docente para explicar las prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia.

⁷ Ruiz de la Cruz, Gilmar Daniel. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. Lima – Perú: UNSM. El autor de origen peruano, es actualmente docente y presidente de la Asociación Educativa Liceo Santo Domingo una institución educativa privada en Lima, Perú.

Esta investigación se enfocará en el contexto de las prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y la sana convivencia entre director y el personal docente de cinco Centros Escolares del sector oficial ubicados en el municipio de Santiago Nonualco, departamento de La Paz, pretendiendo con su desarrollo se permitirá “El construir de forma progresiva ambientes escolares integrales, inclusivos, seguros, y de acceso universal para la Comunidad Educativa que propicien condiciones esenciales para la educación de calidad, la prevención de la violencia, la promoción de la igualdad, participación y sana convivencia”⁸ con la intención de mejorar los ambientes, los entornos de seguridad en los centros educativos, replanteando la formación docente, la evaluación educativa, y los espacios de participación de la Comunidad Educativa.

7.2 Enunciado del Problema.

En función de lo antes expuesto, se plantea el siguiente enunciado:

¿Cuáles son las prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz, sana convivencia entre director y el personal docente de cinco centros escolares del municipio de Santiago Nonualco, departamento de La Paz?

⁸ *MINEDUCYT, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (2018). Política Nacional para la Convivencia Escolar y Cultura de Paz. San Salvador, El Salvador: Agencia Alemana de Cooperación Internacional. Pág. 8 Fundado en 1940, la misión del ente gubernamental es contribuir a la formación de las personas mediante la educación teniendo en cuenta la responsabilidad con las familias, la sociedad y el país, para su plena realización. Con la formación pretenden construir un país más equitativo, democrático y desarrollado dentro de la sociedad del conocimiento.*

7.3 Delimitaciones.

7.3.1 Delimitaciones espaciales.

La investigación fue desarrollada en cinco centros escolares como son:

Centro Escolar “Doctor Hermógenes Alvarado”, el cual se encuentra ubicado en la avenida el progreso, calle principal de la ciudad de Santiago Nonualco; Centro Escolar “Cuscatlán”, ubicado en la avenida el progreso calle principal de la ciudad de Santiago Nonualco; Centro Escolar “Caserío La Flecha”, ubicado en el Cantón San José Obrajito, a orilla de calle que conduce a la Playa Costa del Sol; Centro Escolar “Anastasio Aquino” que esta ubicado a orilla de la calle principal en el Cantón San Antonio Debajo en el Municipio de Santiago Nonualco y Centro Escolar “Morelia”, está ubicado sobre la carretera a la Herradura, desvío Tres puertas en la hacienda Tihuilocoyo del cantón las Guarumas; Todos del municipio de Santiago Nonualco, departamento de La Paz.

7.3.2 Delimitaciones temporales.

La investigación se llevó a cabo durante los meses de agosto a diciembre de 2020.

7.3.3 Delimitaciones Teóricas.

La escuela como escenario de relaciones sociales desde la perspectiva Freiriana de “educación como práctica cultural para la libertad”, tan bien expresada por Giroux (1990) de hecho, Freire combina el “lenguaje de la crítica” con el “lenguaje de la posibilidad. Para Freire, la educación incluye y va más allá de la noción de instrucción escolar. Las escuelas son únicamente un lugar importante donde se verifica la educación, donde hombres y mujeres producen y al mismo tiempo son el producto de relaciones sociales y pedagógicas específicas.

Según el punto de vista de Freire, la educación representa tanto un esfuerzo por el significado como una lucha en torno a las relaciones de poder. Su dinámica brota, por una parte, de la relación dialéctica entre individuos y grupos que consumen sus vidas en condiciones históricas específicas y en medio de restricciones estructurales y, por otra parte, de aquellas formas culturales e ideologías que dan lugar a las contradicciones y luchas que delimitan las realidades vividas de diversas sociedades por encima de otras.

La educación es el terreno donde el poder y la política se expresan de manera fundamental, donde la producción de significado, deseo, lenguaje, cultura, paz y valores está comprometida y responde a las creencias más profundas acerca de lo que significa ser humano, soñar y dar nombre y luchar por un futuro y una sana convivencia fomentando una cultura de paz entre sus iguales, dentro y fuera del recinto escolar, es decir se constituye una forma de vida social especial”.

De hecho, se busca pensar en la escuela como en una institución donde se dan diferenciadas prácticas sociales que interiorizan actitudes, formas de conducta y aceptación de las relaciones sociales imperantes. Estas relaciones que se desarrollan en el interior de la escuela son producto de la compleja red de significados que se cruzan, se chocan, se anulan, se complementan: de esa dinámica nacen los muchos discursos de los superiores como el caso del director. Lo cotidiano de cada individuo está introducido en ese universo diversificado y es a partir de esa materialidad discursiva del ente superior, cuando se constituye su subjetividad entendida como el resultado de las muchas voces sociales que cada individuo “recibe” y tiene la condición de reproducir y/o de (re)elaborar.

En esta perspectiva, podremos afirmar que las(os) directores y las(os) maestras(os) están inmersas(os) en esas relaciones complejas en el centro escolar, y que ellas abarcan relaciones sociales, culturales, políticas y también epistemológicas del propio saber que está siendo presentado; el profesor es siempre profesor de alguna cosa, todavía, el micro espacio del centro escolar indica que toda producción que de ella deriva es un producto colectivo, la producción del saber de clase, administración, organización etc., resultan del trabajo del director, docentes y en general de la comunidad educativa. Entre tanto, esta relación de reciprocidad es normalmente negada por la posible actuación arbitraria de algunos actores montada en la personalidad de cada individuo.

Según Enguita (1989), existen “marcas” que identifican la mayoría de las prácticas escolares, que apuntan la obsesión por el mantenimiento del orden, mando y superioridad, como una de las características importantes, si no la más, que las escuelas tienen en común:

vinculada a esta cuestión, está la competencia técnica del personal docente, director u otros sujetos de la comunidad educativa, para imponer la autoridad y la sumisión a ella. Algunos directores confunden autoridad con autoritarismo, reducen a los subalternos a meros ejecutores de tareas previamente determinadas cómo si la autoridad fuera sinónima de sumisión y, por tanto, de la negación del otro en cuanto ser de posibilidades. Tal postura se presenta radicalmente opuesta a la libre creatividad y al ejercicio de la crítica propia del ser humano. Violentando la definición de un buen líder dentro de las instituciones

Otra marca del trabajo en los centros escolares se refiere al universo de sus relaciones siendo la impersonalidad. Parece que no existen, en algunas situaciones, personas concretas.

Las características individuales y las necesidades personales son remetidas al colectivo sin personalizar la atención ante un posible inconveniente personal o institucional.

Esta problemática educacional viene siendo constantemente motivo de discusiones teóricas que enfatizan su carácter de práctica social. Freire (1993).

La escuela es un lugar de conflicto. En el aula están en juego intereses, convicciones, perspectivas de vida y la realidad de cada uno. El profesor no puede ignorar la rica diversidad de personas con la cual interactúa; como también mantener una buena relación con sus superiores e inferiores, curiosamente la riqueza de la unidad es el diálogo de la diversidad.

La igualdad consiste en igualdad en la diferencia. Somos iguales porque somos inevitablemente diferentes. La idea de la justicia como una balanza con platos en equilibrio parece falsa. Personas diferentes tienen necesidades y visiones del mundo diferentes.

Nosotros somos seres en situación; estamos situados en un contexto concreto y tenemos una historia de vida que nos acompaña. Respetar la diferencia significa no sentirse

incomodado porque alguien “se opone” a mi raciocinio; incluso el esfuerzo en ayudarlo a exponer los argumentos que sustentan el raciocinio de él y cuestionan el mío. Retomando otra vez las palabras de Paulo Freire (1993), que hacen referencia al trabajo en diversidad, que significa respetar el tiempo y el compás de cada uno, sin la angustia de tener que dar cuenta de los diferentes ítems del programa. Significa, todavía, comprender que somos todas personas en construcción dialéctica, que mi compañero de trabajo no tiene únicamente dificultad de comprender un determinado concepto: hay muchas cosas que él no consigue comprender y que la institución educativa no siempre toma cuenta de ellas.

8 MARCO TEÓRICO

8.1 Antecedentes Históricos.

El estudio del liderazgo tiene sus antecedentes en la Antigua Grecia, con Sócrates, menciona que “el líder se distingue por ciertos talentos, los cuales se refinan con una educación teniendo como resultado la sabiduría. Por su lado Platón en el diálogo “La República”, buscaba determinar las características físicas y espirituales que debían tener los líderes, siendo éstas la fortaleza, astucia y habilidad para mantener una apariencia; asimismo enfatiza que no todo mundo desempeña el liderazgo, ya que lo describe como un armonizador de personas, con cualidades intelectuales únicas. Con el auge del cristianismo, Tomás de Aquino, en el siglo XIII presenta una visión centrada en Dios relacionada con el rey, siendo

un maestro de virtudes que se acerca al ideal de una unión autosuficiente y próspera de individuos para vivir de manera óptima”.⁹

A fines del siglo XIX y principios del siglo XX el liderazgo ha sido estudiado a partir de diversas teorías psicológicas, sociológicas, administrativas, cada una de ellas ha puesto énfasis en ciertos aspectos que hacen del estudio del liderazgo, en su momento histórico, una particularidad en la evolución del mismo. Conforme avanzó el siglo XX, el enfoque de las investigaciones sobre el liderazgo cambió de la explicación del porqué de la aparición de unos cuantos grandes líderes a la identificación de los rasgos de liderazgo en situaciones organizacionales, hoy en día se sabe que tanto el liderazgo, como el comportamiento, se aprenden; y que las características y habilidades que requiere el liderazgo vienen determinadas por una situación específica.¹⁰

Para Ralph M. Stogdill, en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que “existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto, sin embargo, puede considerarse la influencia que se ejerce sobre otros con determinado propósito y define al seguidor como alguien que es influenciado por otros para un determinado propósito, entonces el líder y el seguidor resultan ser dos lados de la misma moneda”.¹¹ En este contexto, el liderazgo (exitoso o no) no ocurre hasta que al menos un

⁹ Cevallos, Ricardo Francisco (2013). *Liderazgo, Coaching y Emprendimiento*. En línea, consultado el 29 de diciembre de 2019, Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/liderazgoit-171020182903.pdf>, El autor de origen ecuatoriano, graduado como Licenciado en Finanzas, se desempeña como coach del CESPLA y además, docente de la Universidad de Quito en Ecuador.

¹⁰ Ídem. Cevallos, Ricardo Francisco (2013).

¹¹ Stogdill, Rallph M (2006). *Definición de liderazgo*. En línea, consultado el 23 de diciembre de 2019, Recuperado de <http://www.apuntes.gestion.com/2006/05/08/definicon-de-liderazgo>, el autor (1904-1978) fue Profesor emérito de Ciencias de la Gestión y Psicología en la Universidad Estatal de Ohio y fue conocido internacionalmente por sus investigaciones y publicaciones sobre liderazgo y organizaciones. Fue miembro de la Asociación Estadounidense de Psicología y de la Academia de Administración.

seguidor decide serlo. De la misma forma, no existe seguidor sin alguien o algo que pueda ser seguido. Aunque, en cualquier caso, el liderazgo no necesita ser deliberado o consciente, ya que los seguidores pueden unirse a alguien que ni siquiera está tratado de liderar.

Entonces es de señalar que “el liderazgo es el proceso de motivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo para alcanzar los objetivos, ayudando a un grupo a identificar hacia a donde se dirige y luego lo motiva a alcanzar sus metas”¹², al trasladarlo al contexto escolar el liderazgo debe concebirse como un proceso de influencia que lleva a la consecución de ciertas metas y fines deseados, articulando una visión compartida con el personal y otros actores involucrados sobre la estructura y las actividades que deben orientar a la escuela, guiando a sus instituciones educativas en el establecimiento de direcciones claras para la búsqueda de oportunidades de desarrollo, que se cumplan los objetivos de la escuela, y la construcción y el mantenimiento de un ambiente de aprendizaje efectivo, y de un clima escolar positivo.

En la conducción de las instituciones educativas, el liderazgo educativo ocupa un lugar fundamental e imprescindible para que se lleve a cabo de manera acertada todas sus acciones, ya que como instituciones formativas tienen una gran cantidad de problemas que resolver a diario, por lo que “constituye un problema el hecho de que el Director no sea líder posibilitador y dinamizador pues, es condición imprescindible para que se originen avances

¹² Freire, Silvana. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico* (Vol. 17). Lima, Perú: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC), Canadá. Pág. 12 La autora, de nacionalidad peruana, es máster en Psicología por la Pontificia Universidad Católica del Perú, y actualmente se desempeña como Analista de investigación del Consorcio de Investigación Escolar de la Oficina de Medición de la Calidad de la Educación en el Perú.

las relaciones interpersonales de la Institución a la que pertenece”¹³; impulsando un funcionamiento positivo, con objetivos claros institucionales y un cuerpo de docentes comprometidos con el proyecto educativo institucional, ya que es el líder quien debe tomar la iniciativa de influir en los demás para alcanzar con entusiasmo los objetivos establecidos.

Desde tiempos atrás las distintas culturas han intentado a definir la paz, a partir de sus diferentes concepciones. Los griegos ya adjudicaban el término a la diosa Eirene, que significa un estado de armonía entre el pueblo. Para el pueblo hebreo-judío la palabra Shalom ha estado presente con su significado de paz. También, los aborígenes de América representaron la paz como un concepto del buen vivir. Además, algunas culturas cuya lengua fue el quechua, acuñaron el término como shimi (paz), referido a la cultura.

Dado que la paz siempre ha estado inmersa dentro de las sociedades y las culturas, en este proceso de investigación se hace uso del término cultura de paz, cuyo origen se remonta a Perú; país que hacia los años 80 buscó una educación para la paz, mediante la Asociación Peruana de Estudios para la Paz. (Giesecke, 1999).

Es así como, la Unesco como principal precursor de la paz acuña el origen del término a dicho país y, para el marco del Primer Foro Internacional de Cultura de Paz en 1994, se logran expandir sus conceptos y objetivos (Tünnermann, 2003).

¹³ Acurio, Fausto Mesías (2013). *Influencia del liderazgo en las relaciones interpersonales. Facultad de Educación a distancia, de la Universidad Técnica Equinoccial de Ecuador, El autor graduado como Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Administración Educativa, actualmente se desempeña como docente en la Escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi, Ecuador.*

En el caso de la cultura de paz, la primera referencia de acuerdo a la autora Margarita Giesecke, se encuentra durante el III Congreso de Teología “cristianos por la paz y la pobreza” de la Asociación de Teólogos Juan XXIII que se lleva a cabo en Madrid en 1983.

Tres años más tarde la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el año 1986 como el Año Internacional de la Paz. En el mes de octubre de ese año el Comité Preparatorio de la Reunión de Yamoussoukro en Costa de Marfil, representa el punto de partida del Programa de Cultura de Paz de la UNESCO según decisiones adoptadas por el Consejo Ejecutivo de la UNESCO en octubre de 1987 y mayo de 1988, celebrado en 1989. El concepto de “cultura de paz” en relación a la puesta en práctica de este mandato, se inicia en Yamusukro, Costa de Marfil, el primero de julio de 1989, con la “Declaración sobre la paz en la mente de los hombres”.¹⁴ Posteriormente, en el 1999 la Asamblea General de las Naciones Unidas presenta como resolución aprobada la Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz, naciente de los distintos esfuerzos iniciados en 1994, dentro de la cual se plantea un concepto formal de la cultura de paz, comprendida como: un conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida basados en: a) el respeto a la vida, el fin de la violencia y la promoción y la práctica de la no violencia por medio de la educación, el diálogo y la cooperación; b) el respeto pleno de los principios de soberanía, integridad territorial e independencia política de los Estados y de no injerencia en los asuntos que son esencialmente jurisdicción interna de los Estados, de conformidad con la Carta de

¹⁴ Giesecke, Margarita Sara-Lafosse. (2005). *Historia de la Cultura de Paz. El desarrollo de la Cultura de Paz y No Violencia*. New York Estados Unidos de Norteamérica, Edit. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Pág. 12, la autora, (1948-2004) fue historiadora peruana, nacida en Huancayo. Obtuvo el doctorado en el Birbeck College de la Universidad de Londres en 1993 e integró el Centro de Divulgación de Historia Popular de Perú.

las Naciones Unidas y el derecho internacional; c) el respeto pleno y la promoción de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales; d) el compromiso con el arreglo pacífico de los conflictos; e) los esfuerzos para satisfacer las necesidades de desarrollo y protección del medio ambiente de las generaciones presentes y futuras; f) el respeto y la promoción del derecho al desarrollo; g) el respeto y el fomento de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres; h) el respeto y el fomento del derecho de todas las personas a la libertad de expresión, opinión e información; i) la adhesión a los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia, solidaridad, cooperación, pluralismo, diversidad cultural, diálogo y entendimiento a todos los niveles de la sociedad y entre las naciones; y animados por un entorno nacional e internacional que favorezca a la paz (Organización de las Naciones Unidas, 1999).

8.2 Antecedentes Teóricos

Sostiene el autor Fausto Acurio, que “El liderazgo, que le corresponde ejercer por parte del director dentro del Sistema Educativo consiste en impulsar y promover nuevos modelos orientados al mejoramiento de la dirección escolar”;¹⁵ es decir, que un buen líder debe primar el pensamiento estratégico, el liderazgo sobre la mera gestión, además de analizar y propiciar de forma constantes de la práctica, referentes propios como agente de

¹⁵ Acurio, Fausto Mesías (2013). *Influencia del liderazgo en las relaciones interpersonales. Facultad de Educación a distancia, de la Universidad Técnica Equinoccial de Ecuador, El autor graduado como Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Administración Educativa, actualmente se desempeña como docente en la Escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi, Ecuador.*

cambio, donde se motive de manera deliberada o mediante su comportamiento, cambios en lo social o en el comportamiento de los docentes a su cargo, caracterizándose porque es quien tiene el valor de asumir un riesgo, de abrirse a nuevas ideas y estrategias para construir eficacia en el cambio de contexto ante el surgimiento de un conflicto.

Lo anterior fortalece la cultura escolar a través de prácticas orientadas a desarrollar normas, creencias, actitudes y valores compartidos, y proporcionando el cuidado y la confianza dentro del equipo educativo. De esta manera se puede alcanzar una sólida cultura escolar que agrupa a los miembros en torno a las metas que se ha propuesto, es decir debe ser un líder en su centro educativo, pues tiene la obligación de buscar las actividades significativas que desencadenen en relaciones interpersonales, reconocer y encontrar las formas de aprender de cada uno de sus compañeros de trabajo, lo anterior requiere de cambios internos y externos, de trabajo en equipo y de una buena organización. Es por ello que la calidad de las escuelas depende en gran medida de las competencias, dedicación y estilos de liderazgo del director.

Existen muchas clases de liderazgo, pero lo que interesa es el comportamiento del líder en la organización tal como lo señala la autora María Fierro, quien postula que “un liderazgo exitoso depende de comportamientos, habilidades y acciones apropiadas y no de determinadas características personales”.¹⁶ Esto es muy importante, ya que los

¹⁶ Fierro, María Cecilia Evans, (2013). *Convivencia inclusiva y democrática. Una perspectiva para gestionar la seguridad escolar. Sinéctica, Revista Electrónica de Educación, 1-18.*, la autora es Doctora en Ciencias con especialidad en Investigaciones Educativas. Investigadora de la Universidad Iberoamericana León. Sus líneas de investigación versan sobre práctica docente, gestión escolar, innovación y valores. Ha sido consultora externa de diversos proyectos nacionales para la Secretaría de Educación Pública, así como colaboradora en estudios internacionales para la OECD y la UNESCO Santiago. Es miembro fundador de la Red Latinoamericana de Convivencia Escolar.

comportamientos pueden aprenderse y modificarse, en tanto que las características personales pueden considerarse perennes, por lo tanto difícilmente se podrán modificar, en especial contextualizadas junto a la convivencia escolar en un Centro Escolar, donde son múltiples los factores, agentes y situaciones implicadas que han de convivir compartiendo unos espacios temporales que poseen una estructura organizativa previamente establecida.

El autor Fausto Acurio, afirma que “Toda institución posee un sistema de autoridad que se ocupa de la conducción, distribución y coordinación de las tareas. En forma paralela a este sistema opera otro que se organiza espontáneamente a través de la conformación de grupos significativos de poder que poseen intereses que le son propios”.¹⁷ Y es ahí donde se puede encontrar la confrontación o conflictos de intereses y de formas de ver las cosas entre grupos o sujetos que difieren en sus enfoques. Por supuesto que hay grados y niveles en que el conflicto deja de ser constructivo para ser desintegrador o desgastante, pero cuando se permite el despliegue abierto de intereses en juego se crean canales de modo que ese conflicto pueda manejarse dentro de cánones previamente convenidos con la participación de todos.

La convivencia es un tema que está relacionado con todos los hechos de la vida cotidiana. De ahí que su conceptualización tienda a diluirse en un marco amplio que le resta rigor y lo confunde con la simple interacción social, dado su carácter, es amplio y difuso. En su acepción más amplia, se trata de un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armónica de grupos humanos en un mismo espacio; donde el respeto y la solidaridad son dos valores

¹⁷ Acurio, Fausto Mesías (2013). *Influencia del liderazgo en las relaciones interpersonales. Facultad de Educación a distancia, de la Universidad Técnica Equinoccial de Ecuador, El autor graduado como Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Administración Educativa, actualmente se desempeña como docente en la Escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi, Ecuador.*

imprescindibles para que la convivencia armónica sea posible, ya que “es un producto de la interacción humana, es decir, es un resultado de la manera como se van entrelazando las vidas en los distintos ámbitos de las relaciones sociales”¹⁸. Se convive y se comparte con otros, en espacios y escenarios diferentes mientras desarrollan sus actividades.

El estudio de la convivencia escolar ha sido desarrollado desde diversos puntos de vista para legitimarla como objeto de estudio y de políticas educativas.

En primer lugar, la irrupción de diversas formas de violencia como la agresión física, verbal y formas de discriminación en la escuela que ha impulsado la necesidad de diagnósticos y políticas que ayuden a reconocerla y prevenirla. En segundo lugar, la convivencia escolar ha sido valorada como uno de los factores de mayor influencia en el rendimiento mediante la generación de un ambiente de respeto, acogedor y positivo. En tercer lugar, las demandas de la sociedad por disminuir la violencia como parte de la lucha para mejorar la calidad laboral de las personas, es también un factor que ha puesto la mirada en la convivencia la escuela.¹⁹

¹⁸ Giraldo Gil, María Isabel (2015). *La convivencia empresarial efectos de la interacción humana en la productividad y eficiencia de las empresas*. Bogotá Colombia: Universidad Militar Nueva Granada FAEDIS. Pág. 2 La autora, de nacionalidad colombiana, posee una maestría en Finanzas, con especialización en alta gerencia y administración de negocios, actualmente desempeña el cargo gubernamental de secretaria de agricultura y Medio Ambiente, en Colombia

¹⁹ Poma Sime, Luis Enrique (2008). *Convivencia democrática, inclusión y cultura de paz. Lecciones desde la práctica educativa innovadora en América Latina*. Lima- Perú: UNESCO. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194247574008.pdf>, El autor, de nacionalidad peruana es Profesor Principal del Departamento de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP); ha obtenido el grado de Ph.D. en Ciencias Sociales de la Radboud University (Nijmegen-Holanda, 2007) y de Magister en Ciencias de la Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile (1994, Máxima Distinción). Además, ha realizado una estancia postdoctoral en la Universidad de Extremadura (España, 2014). Durante su trayectoria en el campo de la gestión académica en la Pontificia Universidad Católica del Perú ha sido coordinador de la Licenciatura de Educación para el Desarrollo, coordinador de la Maestría en Educación, director de la Revista Educación, responsable de investigación del Centro de Investigación y Servicios Educativos (y actualmente es director del Doctorado en Ciencias de la Educación

El concepto de convivencia tiene un claro significado positivo y se relaciona con los principios básicos de la educación. Sin embargo, cuando se analiza, en muchas ocasiones, se hace en base a los problemas que le afectan más que en los cimientos en los que se fundamenta, dando así una visión negativa que no siempre se corresponde con la realidad; “la convivencia es la antítesis de la violencia, si se le considera como la práctica de las relaciones entre personas y éstas en su entorno, basadas en las actitudes y los valores pacíficos (respeto, participación, práctica de los derechos humanos, democracia, dignidad)”.

²⁰ En la misma línea, puede inferirse que es un hecho colectivo, una acción en sí misma que estructura actitudes y valores que se han de lograr entre los miembros de la Comunidad Educativa.

El anterior concepto no ha de entenderse sólo como la ausencia de violencia, sino como el establecimiento de relaciones interpersonales y grupales satisfactorias que contribuyan a un clima de confianza, respeto u apoyo mutuo en la institución escolar. Todo ello, tiene un efecto positivo no sólo en la propia persona, sino en la comunidad, ya que sentirse valorado por los otros y desarrollar interacciones positivas con los mismos, “Sin duda que la mejora de la convivencia es uno de los factores de protección más valiosos para prevenir, detener e incluso reducir la violencia, pues a través del tiempo continúa siendo la

²⁰ Conde Vélez, Sara, (2013) *Estudio de la gestión de la convivencia escolar en centros de Educación Secundaria de Andalucía: una propuesta de evaluación basada en el Modelo EFQM, Memoria para optar al grado de doctora, Universidad de Huelva, España, pág. 35. La autora de origen español, Doctora en Psicopedagogía, es Profesora de la Universidad de Huelva, Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Educación, Área de Método de Investigación y Diagnóstico en Educación (MIDE), impartiendo las asignaturas de Métodos e Investigación Educativa y Orientación y Tutoría. Pertenece al grupo de investigación en Orientación Educativa (HUM 879). Dedicada al estudio de la convivencia en centros educativos, ha publicado diversas obras sobre líneas de investigación en Convivencia Escolar y el papel de los educadores sociales en la gestión de la convivencia.*

vía para afrontar el clima de las relaciones sociales en las escuelas, paliar la conflictividad y la violencia escolar”²¹ pues una convivencia así planteada, reduce los enfrentamientos, limita las acciones de maltrato y resulta satisfactoria para la consecución de los objetivos educativos.

El convivir de personas en grupos e instituciones es un proceso constructivo continuo, donde ocurren transacciones, negociación de significados, elaboración de soluciones, etc. “Es así como convivir en una u otra institución, supone convivir en el marco de una identidad de grupo, expresado en formas particulares de relación, lógicas de acción y significados, valoraciones y creencias instaladas.”²² La manera de convivir es cultural y construida. Sin embargo, es vivida por sus participantes desde la naturalidad y la familiaridad, de modo que contribuye a generar en ellos una vivencia de predictibilidad y seguridad. Esto no significa que no se den discrepancias. En el convivir pueden y suelen haber disensos y posiciones subversivas.

Plantea Juan Torrero, que “los Centros Educativos, a la luz de la multiplicidad social y su dinámica tanto externa como interna, genera muchas veces estructuras formales como informales, siendo una organización compleja en su medio convivencial”,²³ muchas veces no

²¹ Del Rey Alamillo, Rosario (2009). *Convivencia escolar: fortaleza de la Comunidad Educativa y protección ante la conflictividad escolar*. Revista *Interuniversitaria de Formación del Profesorado* (66), 159-180. La autora de nacionalidad española, es profesora titular del departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación de la Universidad de Sevilla. Sus principales líneas de investigación, además de la formación del profesorado, son sobre convivencia, acoso escolar y ciberacoso.

²² Ortega, Rosario Ruiz. (2011). *Competencias para la convivencia y las relaciones sociales*. Madrid- España: Cuadernos de Pedagogía N° 370, pág. 32. La autora es investigadora, articulista y escritora. de nacionalidad española graduada como Máster en Psicología, se desempeña como, directora del Departamento de Psicología y Catedrática de la Universidad de Córdoba España.

²³ Torrego Seijo, Juan Carlos (2017). *Mediación de conflictos en instituciones educativas Manual para mediadores*. Madrid España: Narcea Ediciones, pág. 6 El autor de nacionalidad española es Profesor Titular de Universidad en el Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Alcalá en España, posee Tres sexenios de investigación. Autor de numerosas publicaciones relevantes en el área, de Didáctica y

importando el tamaño real de ella en las problemáticas observadas, ya que el ser humano es un sujeto social a través de la convivencia. Es ahí donde las relaciones sociales pueden deteriorarse y hacerse conflictivas, ya que el problema es inherente a toda actividad en la cual se relacionen personas, en los encuentros y las coincidencias, las diferencias y los conflictos forman parte también de las relaciones cotidianas; no siendo ajena la posibilidad de que los intereses entren en choque con los de otros.

En los Centros Educativos, la convivencia escolar ha venido consolidándose como campo de estudio e intervención relevante para las relaciones sociales, para la autora Sindy Díaz, “Debe entenderse como un entramado de relaciones interpersonales que se dan entre todos los miembros de la Comunidad Educativa, constituye una compleja red, donde se desarrollan, mueven, mutan y configuran cotidianamente procesos de comunicación, sentimientos, actitudes, roles, status y poder,”²⁴ es decir se trata de construir un modo de relación entre personas de una Comunidad Educativa, un espacio social, pedagógico, ambiental y cultural sustentada en el respeto mutuo, en la solidaridad recíproca, se expresa en la interrelación armoniosa y sin violencia entre los diferentes actores.

Organización Escolar y más de 100 contribuciones a congresos de relevancia sobre la temática. Director de varias tesis doctorales, tanto dentro como fuera de la Universidad de Alcalá.

²⁴ Díaz Better, Sindy Paola (septiembre- diciembre de 2016). *Convivencia escolar: una revisión de estudios de la educación básica en Latinoamérica. Revista Virtual de la Universidad Católica del Norte, 125-145. La autora de nacionalidad colombiana, es actualmente Candidata a Doctora en Educación (Doctorado Interinstitucional en Educación, Sede Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá-Colombia). Magister en Tecnologías de la Información aplicadas a la Educación (UPN). Especialista en Entornos Virtuales de Aprendizaje (OEI – Virtual Educa Argentina – Centro de Altos Estudios Universitarios). Licenciada en Informática Educativa y Medios Audiovisuales (Universidad de Córdoba, Colombia). Docente en propiedad de la Secretaría de Educación Distrital (Bogotá) desde el año 2005. Ha sido docente de cátedra en pregrados y posgrados de la Facultad de Ciencia y Tecnología de la Universidad Pedagógica Nacional entre 2006 y 2015.*

La convivencia escolar es un proceso complejo y dinámico muy difícil de predecir en donde están insertas una serie de variables de comportamiento y condiciones, que determinarán su funcionamiento. Éstas pueden sufrir alteraciones por elementos implícitos (conductas, actitudes, creencias) y explícitos (reglamentos, instructivos, procedimientos, organigramas, Proyecto Educativo Institucional, Manual de Convivencia), por ende la convivencia es la consecuencia de las interacciones de todas las personas que conforman el microsistema educativo sin distinción del rol que desempeñen, para Mónica Coronado, “no es posible limitarlo a una sola categorización, debido a que son muchas variables las que influyen Según su estilo de gestión puede ser categorizada en cuatro enfoques dominantes”.²⁵

En el **Modelo Normativo Disciplinario**: “remite a un estilo de convivencia basado en normas, reglamentaciones, protocolos y procedimientos de acción, los cuales deben ser conocidos y aceptados por todos los integrantes del microsistema educativo, (directores y docentes) en el cual se explicitan deberes y derechos, como también obligaciones y deberes. Se exige fiel cumplimiento de todas ellas y la convivencia de los actores dependerá exclusivamente de la aceptación, regulación y fiscalización de todas las reglamentaciones”.²⁶En este estilo no se da a pie a las interpretaciones, menos a la reflexión

²⁵ Coronado, Mónica (2009). *Gestión de las Instituciones Educativas*. Mendoza Argentina: CIDPA. Págs. 15-68. La autora de nacionalidad argentina es Psicopedagoga, Licenciada y Profesora en Ciencias Psicopedagógicas; tiene un Postítulo en Investigación Educativa con Orientación Socio-Antropológica (UNC); es especialista en Docencia Universitaria (UNCuyo), candidata a Magíster en Docencia Universitaria (UTN) y doctoranda (UNCuyo). Tiene estudios de posgrado en Orientación Familiar, Desarrollo Cognitivo, Mediación Escolar, Formación Basada en Competencias (CIF-OIT) y otros. Actualmente es profesora titular en la Universidad Nacional de Cuyo, responsable de apoyo pedagógico en el Instituto Tecnológico Universitario (ITU) y pro-titular en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (UCA). Ha publicado artículos en la revista *Novedades Educativas* sobre habilidades sociales, competencias docentes y relación familia-escuela. Se desempeñó como subsecretaria titular de Gestión Educativa, en la Dirección General de Escuelas y el Ministerio de Salud y Desarrollo Social del Gobierno de Argentina.

²⁶ Coronado, Mónica (2009). *Gestión de las Instituciones Educativas*. Mendoza Argentina: CIDPA. Págs. 15-68.

o diálogo, se aplican sanciones establecidas en cuanto ocurran según la condición de esta, acompañado siempre de discursos de moral y valores. Su principio básico es la aplicación de las normas y las sanciones disciplinarias.

Siendo el **Modelo Rigorista Punitivo**: “donde se considera fundamentalmente el observar, vigilar y castigar toda vez que se produce un incidente disciplinario que infrinja las normativas o que afecte la normal convivencia de la institución”²⁷. Plantea que cuando existe un conflicto o una situación disruptiva debe haber inmediatamente una corrección disciplinaria. El diálogo es irrelevante en este modelo, no altera ni aminora el incidente ni menos aún la sanción, no existe aprendizaje de lo sucedido y el conflicto queda sin resolver, esto es lo que se conoce como mano dura. Que a criterio del grupo es el modelo de mayor difusión, Su principio básico es ejercer vigilancia y sancionar. Desde este punto de vista, la convivencia se orienta por valores y reglas sociales comunes, para determinar si sus comportamientos o acciones concuerdan o se desvían de las normas consideradas legítimas.

En tanto el **Modelo Psicologista**: considera como base la contención emocional, ante la ocurrencia de cualquier evento disruptivo, o comportamientos que suponen un grado mayor de conflictividad; lo cual desencadenan en un frecuente conflicto que dañan las relaciones interpersonales entre docentes y directores, se justifican las actuaciones de las personas de acuerdo a sus condicionantes familiares, sociales, emocionales o económicas por lo que se hace muy complejo lograr un cambio de actitud o aplicar correctivos que puedan mejorar las conductas, existe un rol totalmente paterno con todo lo que suceda. Su principio básico de acción es contener y justificar y su prédica es: “Hay que entenderlos porque son

²⁷ *Ídem.*

así”, desatando de esa manera problemas de convivencia escolar y un conjunto de dificultades en las relaciones interpersonales.

En el caso del **Modelo Integrativo Educativo**: Este modelo cree que los conflictos suscitados son una oportunidad de aprendizaje y crecimiento colectivo, lo que logrará moldear valores morales de las personas. La comunicación, el diálogo y el respeto son mecanismos permanentes de resolución y fortalecen las habilidades sociales.²⁸ Se recurre a la responsabilidad personal y al autocontrol del sujeto quien es capaz de razonar, analizar consecuencias y predecir implicancias de sus actos en las demás personas, pero por sobre todo ser capaz de tomar decisiones. Su principio básico es ver el conflicto como fuente de aprendizaje, donde las normas de convivencia tienen cierto dinamismo, no son fijas o estáticas sino más bien dinámicas, hecho que le permite renovarse constantemente, en la medida que dejen de ser una necesidad.

Una convivencia adecuada en el ámbito escolar requiere que los actores involucrados (Director y el personal docente de la institución) trabajen en construir relaciones basadas en el respeto, el reconocimiento del otro y la solidaridad; para la cual según el autor Luis Poma “se hace necesario vivenciar, valores como la equidad, la justicia, la aceptación, el respeto, la confianza y el pluralismo, mediante un proceso de interrelación con una dimensión interpersonal y colectiva, enmarcado por políticas y prácticas institucionalizadas en una cultura escolar y local con su propia historicidad”²⁹ es decir donde los problemas para

²⁸ Coronado, Mónica (2009). *Gestión de las Instituciones Educativas*. Mendoza Argentina: CIDPA. Págs. 15-68.

²⁹ Poma Sime, Luis Enrique (2008). *Convivencia democrática, inclusión y cultura de paz. Lecciones desde la práctica educativa innovadora en América Latina*. Lima- Perú: UNESCO. Consultado el 23 de diciembre de 2019, obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194247574008.pdf>. El autor, de nacionalidad peruana es

construir esas relaciones la han convertido en un creciente campo de interés investigativo, pues es considerada una construcción personal y social que pretende la creación de un mundo común.

La convivencia hace referencia a la forma de relacionarse con los demás, “debe ser entendida no como ausencia de conflictos, sino como la existencia de unas relaciones interpersonales que contribuyan a un clima positivo en la que la resolución de los problemas permita avanzar a las personas y a la institución”³⁰ lo cual exige, como lo señala la autora Ortega Ruiz, “que cada persona sea consciente y capaz de gestionar elementos importantes de su propia personalidad como el autoconcepto, autoestima, empatía cognitiva y emocional, afrontamiento honesto de la parte personal de tareas comunes, entre otros; así como elementos interpersonales comunicación, interacción, negociación y sobre todo, reciprocidad moral, ya que solo sobre ella es posible planificar y ejecutar los otros procesos”.³¹

Profesor Principal del Departamento de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP); ha obtenido el grado de Ph D. en Ciencias Sociales de la Radboud University (Nijmegen-Holanda, 2007) y de Magister en Ciencias de la Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile (1994, Máxima Distinción). Además, ha realizado una estancia postdoctoral en la Universidad de Extremadura (España, 2014). Durante su trayectoria en el campo de la gestión académica en la Pontificia Universidad Católica del Perú ha sido coordinador de la Licenciatura de Educación para el Desarrollo, coordinador de la Maestría en Educación, director de la Revista Educación, responsable de investigación del Centro de Investigación y Servicios Educativos (y actualmente es director del Doctorado en Ciencias de la Educación

³⁰ MINEDUCYT, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (2018). *Política Nacional para la Convivencia Escolar y Cultura de Paz*. San Salvador, El Salvador: Agencia Alemana de Cooperación Internacional. Pág. 8

Fundado en 1940, la misión del ente gubernamental es contribuir a la formación de las personas mediante la educación teniendo en cuenta la responsabilidad con las familias, la sociedad y el país, para su plena realización. Con la formación pretenden construir un país más equitativo, democrático y desarrollado dentro de la sociedad del conocimiento.

³¹ Ortega, Rosario Ruiz. (2011). *Competencias para la convivencia y las relaciones sociales*. Madrid- España: Cuadernos de Pedagogía N° 370.pág. 32. *La autora es investigadora, articulista y escritora. de nacionalidad española graduada como Máster en Psicología, se desempeña como, directora del Departamento de Psicología y Catedrática de la Universidad de Córdoba España.*

Se determina entonces que la convivencia, constituye un elemento importante en las relaciones personales y como en cualquier tipo de relación el conflicto esta inherente a ella. “Lo cual es una paradoja, porque supone una interacción entre dos adversarios que compiten por sus intereses, pero que a la vez han de cooperar para llegar a acuerdos, esto no debe verse como algo negativo, sino como un potencial para mejorar dichas relaciones”³² Es decir, desde la perspectiva de cultura de paz, el conflicto no hay que verlo como algo de lo que se debe huir, pues se puede entender como un proceso, creativo y respetuoso con las partes, de resolverlos, ya sea previendo su producción, o evitando su escalada cuando estos se han producido, manteniendo una apertura, manejando habilidades de escucha y resolución pacíficas.

Se asocia a la convivencia con la prevención de la violencia, la que se aborda desde estrategias de carácter restringido o amplio. “Las estrategias de carácter restringido se asocian a posiciones de tolerancia cero, que por lo general no logran abordar las causas profundas que originan los fenómenos de violencia. Las estrategias de carácter amplio, por otro lado, se relacionan con una perspectiva preventiva, que aborda la convivencia desde una visión pedagógica y formativa, que trasciende el ámbito instruccional para ocuparse de la educación

³² Conde Vélez, Sara, (2013) *Estudio de la gestión de la convivencia escolar en centros de Educación Secundaria de Andalucía: una propuesta de evaluación basada en el Modelo EFQM*, Memoria para optar al grado de doctora, Universidad de Huelva, España, pág. 35. La autora de origen español, Doctora en Psicopedagogía, es Profesora de la Universidad de Huelva, Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Educación, Área de Método de Investigación y Diagnóstico en Educación (MIDE), impartiendo las asignaturas de Métodos e Investigación Educativa y Orientación y Tutoría. Pertenece al grupo de investigación en Orientación Educativa (HUM 879). Dedicada al estudio de la convivencia en centros educativos, ha publicado diversas obras sobre líneas de investigación en Convivencia Escolar y el papel de los educadores sociales en la gestión de la convivencia.

en un sentido amplio se asocia con la calidad de esta”³³ es decir, se vincula convivencia escolar, el logro estudiantil y relevan como variable más importante el clima favorable para el aprendizaje y para las experiencias e interacciones entre sus miembros. Puede inferirse que “la convivencia es también el resultado de diversos aspectos como los procesos y estilos comunicativos prevalentes en el centro escolar (tanto al interior de ella, como en su relación con la comunidad circundante)”.³⁴ Lo anterior incluye además la distribución del poder, los estilos de liderazgo, los criterios de tomar decisiones, el estilo de tratamiento ante situaciones conflictivas, los umbrales de tolerancia a las discrepancia y las formas de adaptación frente a los procesos de cambio, el estilo institucional y el clima de trabajo, la relativa definición de su identidad institucional, el grado de pertenencia a la institución de los distintos actores, entre otras. Se favorece de este modo, la mejora de los aspectos contextuales y organizativos en los que se realizan los procesos de enseñanza y aprendizaje.

De acuerdo con Carlos Tünermann, para la definición del concepto Cultura de Paz, “desde un principio se asumió que la cultura de paz sería un concepto en evolución que

³³ González Martínez, Pablo (2018). *Convivencia en la escuela: Perspectivas para el liderazgo escolar*. Chile: Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar. Pág. 3 El autor de nacionalidad chilena, es Coordinador Territorial - Área de Desarrollo de Capacidades de Liderazgo dentro de Escuelas y Liceos posee un Magíster en Liderazgo y Gestión Escolar, Universidad Diego Portales. Chile y es Licenciado y Profesor de Historia y Cs. Sociales, Universidad ARCIS. Chile, se ha desempeñado en el Programa de Educación Continua para el Magisterio, Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile. Ha sido coordinador Académico del diplomado "Liderazgo Escolar para la gestión de los aprendizajes" y docente de diplomados y cursos en las áreas de Liderazgo y Convivencia Escolar. Tiene experiencia como mentor de alumnos del Magíster Liderazgo y Gestión Educativa, de la Facultad de Educación de la Universidad Diego Portales y como director de establecimientos educacionales.

³⁴ Caballero Grande, María José (2010). *Convivencia Escolar. Un estudio sobre buenas prácticas*. Paz y Conflictos, . Barcelona. Edit. Graó. Pág. 2 la autora de nacionalidad española, es Profesora Titular de Escuela Universitaria de la Universidad de Centro de Educación Infantil y Primaria El Zargal. Consejería de Educación. Junta de Andalucía. Posee un doctorado en Paz, Conflictos y Democracia del Instituto de la Paz y los Conflictos (Universidad de Granada).

emergería de la realidad de cada país y de sus particularidades políticas y culturales”.³⁵ A este respecto, el "Primer Foro Internacional de Cultura de Paz" celebrado en San Salvador, en febrero de 1994, declaró que "La Cultura de Paz debe elaborarse como parte del proceso de desarrollo humano equitativo, endógeno y sostenible y no puede imponerse desde el exterior. Debe considerarse como un proceso nacional que se basa en la historia, la cultura y las tradiciones del país y que ha de reflejarse todos los días en medidas concretas"

Refiere Carlos Carlos Tünermann que “La cultura de paz es un proceso de largo plazo que crece a partir de las creencias y las acciones de las propias personas, y se desarrolla de manera diferente en cada país y región, dependiendo de su historia, culturas y tradiciones”.

Es decir, encuentra su concreción en forma multifacética”.³⁶ Por lo antes dicho se desprende que no existe un concepto único y universal de cultura de paz aplicable a todas las regiones del mundo. Se trata más bien de un concepto de gestación, que cada día se enriquece con nuevos aportes, así como la propia cultura de paz es un proceso que se construye día a día en la solución pacífica de los conflictos, en la práctica de la tolerancia y en la dinámica de los procesos de concertación y reconciliación.

La UNESCO en la resolución A/52/13 establece la Cultura de Paz, “como una corriente que tiene como principal objetivo el rechazo a la violencia en cualquiera de sus formas, y pretende también poder prevenir los conflictos mediante el abordaje de los causas

³⁵ Tünermann, Carlos Bernheim (1996). *Cultura de paz, un nuevo paradigma para Centroamérica*. Panamá: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. pág.22. El autor, es un escritor, ensayista, abogado, expolítico y ex diplomático nicaragüense, Doctor en Derecho en la Universidad Nacional de Nicaragua

³⁶ Tünermann, Carlos Bernheim (1996). *Cultura de paz, un nuevo paradigma para Centroamérica*. Panamá: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. pág.22. El autor, es un escritor, ensayista, abogado, expolítico y ex diplomático nicaragüense, Doctor en Derecho en la Universidad Nacional de Nicaragua

de conflicto antes de que puedan surgir los mismos;³⁷ que consiste en los valores, actitudes y comportamientos que reflejan e inspiran la interacción social y animan a compartir basándose en los principios de libertad, justicia y democracia, todos los derechos humanos, tolerancia y solidaridad que rechaza la violencia y se esfuerzan en prevenir los conflictos abordando sus raíces para resolver los problemas a través del diálogo y la negociación; todo esto garantiza el ejercicio de todos los derechos humanos y los medios para participar plenamente en el proceso de desarrollo de la sociedad.

Sobre una Cultura de Paz la UNESCO, identifica ocho ámbitos de acción a nivel local, nacional e internacional para construirla: promover una Cultura de Paz por medio de la Educación; promover desarrollo económico y social sostenible; promover el respeto de todos los derechos humanos; garantizar la igualdad entre mujeres y hombres; promover la participación democrática; promover la comprensión, la tolerancia y la solidaridad; apoyar la comunicación participativa y la libre circulación de información y conocimientos; promover la paz y la seguridad internacionales³⁸ Así, la Cultura de Paz está estrechamente vinculada a valores éticos que deben incluir el cuidado y amor en la construcción de una Cultura para la Paz, de ahí que se hace necesario educar en habilidades afectivas y de relación interpersonal, hábitos y competencias que ayuden a convivir en un Ambiente de Paz.

³⁷ UNESCO. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*, (1998). A/RES/52/13. New York Estados Unidos de Norteamérica: Asamblea General de las Naciones Unidas. La UNESCO es un organismo especializado de las Naciones Unidas. Se fundó el 16 de noviembre de 1945 con el objetivo de contribuir a la paz y a la seguridad en el mundo mediante la educación, la ciencia, la cultura y las comunicaciones.

³⁸ UNESCO. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*, (1998). A/RES/52/13. New York Estados Unidos de Norteamérica: Asamblea General de las Naciones Unidas. La UNESCO es un organismo especializado de las Naciones Unidas. Se fundó el 16 de noviembre de 1945 con el objetivo de contribuir a la paz y a la seguridad en el mundo mediante la educación, la ciencia, la cultura y las comunicaciones.

De acuerdo con el Consejo Ejecutivo de la UNESCO, “En un mundo violento, los conflictos son inevitables, necesarios y pueden incluso ser beneficiosos al suscitar la innovación, la actividad, la identidad y la reflexión. Pero los beneficios dependerán de la capacidad para manejar los conflictos, para resolverlos equitativamente e impedir sus manifestaciones violentas destructivas”³⁹ Es decir que en un mundo caracterizado por la diversidad, el conflicto seguirá formando parte de la vida misma. En vez de temer el conflicto, se debe aprender a valorarlo y a cultivar su aspecto positivo no violento el coraje, el heroísmo, la creatividad, el restablecimiento de la justicia. Los conflictos se pueden prevenir al promover y experimentar una cultura para la paz que incluya una ética del cuidado y el respeto a los derechos humanos de toda persona.

El Centro Internacional de Educación e Investigación para la Paz y Los Derechos Humanos plantea los orígenes de la cultura de paz, después de la segunda guerra mundial, cuando se pretendía que se procurara el bienestar no solamente con la desaparición de la guerra sino también con la igualdad de oportunidades para todos los habitantes. “Con el tiempo evolucionó a lo que ahora se conoce, como un conjunto de actitudes, valores y acciones que promueven el bien común, respeto y armonía entre unos y otros, procurando prevenir las causas de los conflictos en sus raíces y dar solución a los problemas mediante el diálogo y la negociación”;⁴⁰ y garantiza a todos el pleno ejercicio de todos los derechos y

³⁹ *Ídem. UNESCO. (1998). A/RES/52/13.*

⁴⁰ *Cardona, Randi Alberto Castellanos (2008). La resolución de conflictos en los Centros Educativos. Tegucigalpa Honduras: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tesis para obtener el grado de maestría en gestión de la educación, pág. 9. El autor de nacionalidad hondureña, actualmente se desempeña como docente en Centro Escolar República de Japón, del departamento hondureño de Francisco Morazán, Municipio Distrito Central.*

los medios para participar plenamente en el desarrollo de su sociedad, buscando la armonía social fundada en los principios de libertad, justicia y democracia, de tolerancia y solidaridad que rechaza la violencia.

En cuanto a la Cultura de Paz, la escuela en la actualidad, ha dado lugar a la interacción de un gran número de personas, desde los directores y docentes, a personal auxiliar y de apoyo, que despliegan y se relacionan a través de sus distintos roles, construyendo día a día un espacio de convivencia; “en El Salvador, se han desarrollado iniciativas para dar respuesta a los cambios que experimenta la escuela, siendo la convivencia escolar y cultura de paz uno de sus principales objetivos, ya que a través de ella se logra el desarrollo integral de todos los actores educativos, dotándolos de las competencias necesarias para contribuir a una sociedad más justa, en donde los conflictos inherentes a la convivencia cotidiana sean abordados de una manera positiva en busca de soluciones”.⁴¹

Para Florentino Blázquez, “La comunidad escolar constituye un ámbito donde, gracias a la predisposición y a las acciones de todos los miembros de la Comunidad Educativa, la mayoría de los conflictos se regulan pacíficamente por medio del diálogo, la cooperación, la solidaridad y la ayuda mutua”,⁴² lo cual constituye, como factor de progreso,

⁴¹ MINEDUCYT, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (2018). *Política Nacional para la Convivencia Escolar y Cultura de Paz*. San Salvador, El Salvador: Agencia Alemana de Cooperación Internacional. Pág. 8 Fundado en 1940, la misión del ente gubernamental es contribuir a la formación de las personas mediante la educación teniendo en cuenta la responsabilidad con las familias, la sociedad y el país, para su plena realización. Con la formación pretenden construir un país más equitativo, democrático y desarrollado dentro de la sociedad del conocimiento.

⁴² Blázquez, Florentino Entonado (2001). *Sociedad de la información y educación*. Consejería de educación ciencia y tecnología, Dirección general de ordenación, renovación y centros. Grupo Comunicar, Mérida Extremadura España, Pág. 229. El autor, de origen español, actualmente es Catedrático de Universidad en el Área de Didáctica y Organización Escolar del Departamento de Ciencias de la Educación de la UEx Universidad de Extremadura.

de cohesión social y de desarrollo, la base esencial de la cultura de paz y uno de los pilares sobre los que se fundamenta cualquier proyecto de futuro para afrontar con éxito los procesos constantes de cambio de nuestras sociedades. A través de la educación se facilita la adquisición de valores, actitudes y conocimientos fundados en el respeto de los derechos humanos, se asegura la convivencia en entornos caracterizados por la pluralidad y la diversidad cultural y se aprende a entender los conflictos como una oportunidad para facilitar el entendimiento y el progreso.

La educación cumple un importante papel hacia el pleno desarrollo de la cultura de paz y no violencia, caracterizada por la convivencia y la participación y sostenida por los principios de libertad, justicia social, democracia, tolerancia y solidaridad, que rechaza la violencia, se dedica a prevenir los conflictos en sus raíces y busca soluciones positivas y alternativas a los grandes desafíos del mundo moderno. Cultura que se refleja y se inspira en el conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida que fomentan y permiten el ejercicio del derecho a la paz de los individuos, los grupos y las naciones. Es así como, la educación es el principal instrumento para la construcción de la Cultura de Paz.

Para Florentino Blázquez “cuyos elementos fundamentales son el aprendizaje y la práctica de la no violencia activa, el diálogo, la tolerancia, la solidaridad, el respeto de los derechos humanos y la lucha permanente por la justicia e implica para la educación cuatro ámbitos de actuación”⁴³ El aprendizaje de una ciudadanía democrática; creando las posibilidades de diálogo y de reflexión, de resolución no violenta de los conflictos, así como

⁴³ *Ídem. Blázquez, Florentino Entonado (2001).*

los espacios de consenso, comunicación y de interacción que susciten la toma de conciencia de los derechos y deberes de cada uno, de las normas de comportamiento y de los valores compartidos, así como de las cuestiones éticas implícitas en cada una de nuestras acciones y en las problemáticas actuales.

El segundo de los ámbitos es la Educación para la Paz, los Derechos Humanos, la Democracia y la Tolerancia, como verdadero aprendizaje social, permite no sólo la adquisición de los conocimientos esenciales sobre la sociedad y la mejor forma de participar en ella (aprender a vivir consigo mismo, con los demás y con la naturaleza), sino que exige también la adquisición de aquellos conocimientos y estrategias de transformación, que respondan con creatividad a las nuevas problemáticas planteadas en el presente y en el futuro.

La Educación para la Paz, los Derechos Humanos, la Democracia y la Tolerancia es entendida en la actualidad como una necesidad de las sociedades para hacer frente a los cambios y buscar alternativas a los problemas.

En el ámbito de la mejora de la Convivencia Escolar, unida estrechamente a la organización y funcionamiento de los Centros Escolares como la suma de interrelaciones entre los elementos que la componen, como un sistema abierto imbricado en la sociedad y como un espacio institucional que a través de la cooperación resuelve favorablemente los conflictos que en ella se dan desde la autonomía y la responsabilidad compartida. En tanto el último ámbito corresponde a la prevención de la violencia, a través de la mejora de la cultura y clima escolar, del desarrollo de habilidades sociales y comunicativas, el aprendizaje y práctica de las diferentes técnicas de resolución pacífica de los conflictos, del desarrollo de la inteligencia emocional y la aplicación de programas globales de Educación para la Paz con

la implicación y participación directa de todos los miembros de la Comunidad Educativa y de los más amplios sectores posibles de la sociedad.

Propone Norberto Lanni que “el objetivo principal de la cultura de paz es lograr resolver los conflictos de cualquier índole por medio del diálogo y ante todo sin la utilización de ningún tipo de violencia, así mismo, lograr que los conflictos sean percibidos como un medio para la cooperación para la mejora de procesos en los que no se logra consensuar”.⁴⁴ También, se pretende que la cultura de paz sea una estructura de interrelación que permita el desarrollo máximo de las capacidades humanas, mediante la educación para que se renueven las creencias que imponen barreras por las diferencias de opinión entre culturas y géneros.

Para desarrollar la misma, es necesario tomar en cuenta, que se debe promover la prevención de conflictos y la creación de estrategias para poder resolver los mismos de la mejor manera.

Para Randi Cardona “la conducción de un centro educativo es un fenómeno complejo, no sólo por la cantidad de factores e intereses que intervienen en su funcionamiento si no por la necesidad de generar procesos de cambio en lo relacionado con la gestión de conflictos, que se susciten entre el director y los docentes, ya que necesita formar y actualizar los conocimientos, aprender nuevos métodos y estrategias de gestión que permitan hacer un

⁴⁴ Lanni, Norberto Daniel (2003). *La convivencia escolar: una tarea necesaria, posible y compleja*. Santiago de Chile: Equipo de Apoyo Institucional de la Dirección del Área de Educación Media y Técnica - Secretaría de Educación - GCBA -. Programa de Educación en Valores, Foro Subregional, sobre Convivencia Escolar y Calidad Educativa convocado por el Ministerio de Educación de Chile y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) desarrollado en Santiago de Chile, Chile, los días 7,8 y 9 de octubre de 2002. El autor de nacionalidad chilena, es el Coordinador del Equipo de Apoyo Institucional de la Dirección del Área de Educación Media y Técnica - Secretaría de Educación - GCBA y Profesor del Curso de Especialización de Postgrado del Instituto Superior de Profesores. Joaquín V. González.

manejo adecuado y profesional de los conflictos en los centros educativos.”⁴⁵ Actualmente dirigir un centro educativo requiere de experiencia y años de servicio, se necesita de un liderazgo pedagógico, creativo, dinámico, motivador que inspire confianza que tenga visión de futuro para mejorar la gestión institucional, la eficiencia y calidad de la educación.

La Cultura de Paz en la gestión de conflictos en los centros educativos, responde a la necesidad de estudiar en forma sistemática la problemática educativa, empezando por conocer, comprender y analizar el origen y desarrollo de los conflictos en la organización escolar, ya que estos inciden en forma determinante en la conducta de los miembros y en el grado de eficiencia institucional, lo que implica tomar de la mano los desafíos que se presentan en los centros educativos, y la complejidad de relaciones y factores que en el intervienen, transformando las paradojas en ventajas, por lo tanto el director debe lograr la integración de los factores aparentemente contradictorios para obtener los resultados esperados de acuerdo a los objetivos propuestos, para ello debe plantear un conjunto de procedimientos y estrategias que contribuyan a desarrollar una cultura de diálogo, justicia y paz entre la Comunidad Educativa.

⁴⁵ Cardona, Randi Alberto Castellanos (2008). *La resolución de conflictos en los Centros Educativos. Tegucigalpa Honduras: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tesis para obtener el grado de maestría en gestión de la educación, pág. 9. El autor de nacionalidad hondureña, actualmente se desempeña como docente en Centro Escolar República de Japón, del departamento hondureño de Francisco Morazán, Municipio Distrito Central.*

8.3 Marco legal

8.3.1 Constitución de la Republica de El Salvador

La constitución de 1983 de la república de El Salvador en el apartado perteneciente a los derechos individuales específicamente en el artículo 2, establece que toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Se establece la indemnización, conforme a la Ley, por daños de carácter moral.

Con ese mismo espíritu nos habla sobre el derecho al trabajo: en su dimensión de derecho individual, "el derecho al trabajo no es sino una manifestación del derecho general de libertad; y que está relacionado en la misma en el artículo 9, contemplado dentro de los derechos individuales.

En el artículo 53 se establece el derecho a la educación y a la cultura, el cual es inherente a la persona humana; en consecuencia, es obligación y finalidad primordial del Estado su conservación, fomento y difusión.

También es de hacer notar que el artículo 60, establece que para ejercer la docencia se requiere acreditar capacidad en la forma que la Ley disponga. Además, agrega que, en todos los centros docentes, públicos o privados, civiles o militares, será obligatoria la enseñanza de la historia nacional, el civismo, la moral, la constitución de la república, los derechos humanos y la conservación de los recursos naturales. La historia nacional y la constitución

deberán ser enseñadas por profesores salvadoreños, esto permite constitucionalmente resaltar aspectos que están íntimamente relacionados con nuestra cultura que debe dar signo de estabilidad y armonía garantizando la libertad de cátedra.

8.3.2 Ley General de Educación

La presente ley hace referencia a la supervisión educativa, y en el artículo 68 establece que es una acción técnica cuya misión principal es identificar y documentar la calidad de la educación de los centros educativos, promover y facilitar la orientación técnica, financiera y la adquisición de materiales necesarios para resolver los problemas observados, fomentar la interrelación positiva entre los centros educativos y propiciar un alto nivel de motivación en el personal docente y la comunidad. El artículo 69 hace referencia que la supervisión educativa tiene los objetivos siguientes: a) Promover el buen funcionamiento de los centros educativos, a través de una administración escolar eficiente y efectiva; b) Formular y orientar la participación de la comunidad para el suministro de los servicios educativos; y, c) Promover la eficiencia y eficacia de los servicios que ofrece el Ministerio de Educación.

8.3.3 Ley de la Carrera Docente

Esta ley en el capítulo uno contiene disposiciones preliminares en donde el artículo 1 establece el objeto de la misma que dice: que tiene por objeto regular las relaciones del Estado y de la comunidad educativa con los educadores al servicio del primero, de las

instituciones autónomas, de las municipales y de las privadas; así como valorar sistemáticamente el escalafón, tanto en su formación académica, como en su antigüedad.

En el artículo 3 establece los principios rectores como son la igualdad, la prohibición de todas las formas de discriminación y el interés superior del menor, son los principios que especialmente informan la presente ley; por cuanto, deberán observarse en su interpretación y aplicación.

El artículo 5 establece los objetivos y establece que es deber del Ministerio de Educación planificar y normar de manera integral la formación de los educadores para lograr los objetivos siguientes: 1) Formar de manera adecuada, científica y ética, a los docentes para los distintos niveles y especialidades educativas; promoviendo y fomentando la investigación para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje; 2) Estimular la superación y eficiencia de los educadores, mediante un sistema de remuneración acorde con su formación académica y antigüedad; 3) Preparar educadores en el número suficiente y necesario para cubrir las necesidades educativas de la población; 4) Proporcionar y garantizar en lo posible, plena ocupación a los educadores que se formen; y, 5) Promover la educación nacional como instrumento que facilite el pleno desenvolvimiento de la personalidad de los educandos y el desarrollo social y económico del país.

El artículo 14 contiene los requisitos para el ejercicio de la docencia es una carrera profesional y para ejercerla en centros educativos del Estado o privados en cualquiera de los niveles educativos son necesarios los siguientes requisitos: 1) Poseer el correspondiente título pedagógico reconocido por el Ministerio de Educación; 2) Estar inscrito en el Registro Escalafonario; y, 3) No tener ninguna de las incapacidades para el ejercicio de la misma.

El artículo 25 se refiere a la evaluación del ejercicio de la docencia que tiene por objeto de la evaluación. El ejercicio de la carrera docente que estará sometido a evaluación permanente, a fin de conocer méritos, detectar necesidades de capacitación o recomendar métodos que mejoren su rendimiento en la docencia. En artículo 26 de ese mismo cuerpo de ley encontramos los méritos profesionales calificables y el artículo 27 de la misma se refiere al perfeccionamiento docente, refiriéndose a que la formación de educadores estará dirigida a su profesionalización y especialización y será reforzada con procesos de actualización y perfeccionamiento docente. El artículo 30 se refiere a los derechos de los educadores son derechos de los educadores, como también el artículo 31 establece las obligaciones de los educadores y el artículo 32 las prohibiciones el capítulo ocho, hace referencia a los organismos de la administración de la carrera docente, específicamente el artículo 41 y los establece así: 1) La unidad de recursos humanos del Ministerio de Educación; 2) La Dirección del Centro Educativo; 3) El Consejo Directivo Escolar; 4) El Tribunal Calificador; 5) Las Juntas de la Carrera Docente; y, 6) El Tribunal de la Carrera Docente, el artículo 43 de refiere a la estructura administrativa de los centros educativos oficiales, estando integrada por los directores, subdirectores y el consejo directivo escolar. y el artículo 44 establece los requisitos para el cargo de director en instituciones de educación parvularia, básica, media y especial los cuales son: a) Ser Docente Nivel Dos como mínimo; b) Tener cinco años de servicio en el nivel educativo correspondiente; c) Haberse sometido al proceso de selección establecido en esta Ley; d) Ser de moralidad y competencia notorias; y, e) No haber sido sancionado por faltas graves o muy graves durante los últimos cinco años a la elección.

Los requisitos para el cargo de subdirector se encuentran en el artículo 45, el artículo 46 se refiere a los periodos de los cargos de director o subdirector y establece que los cargos de director o subdirector podrán tener una duración hasta cinco años, pudiendo prorrogarse por períodos iguales, si el resultado de la valoración de su labor por el Consejo de Profesores, Consejo de Directivo Escolar y Consejo de Alumnos, de acuerdo con los reglamentos respectivos, le es favorable al educador que los desempeñe, en todo caso, el Tribunal Calificador deberá emitir fallo.

También el artículo 48 se refiere a la figura del director y establece que el director de la institución educativa velará por la integración y funcionamiento del Consejo Directivo Escolar, Consejo de Profesores y Consejo de Alumnos con quienes coordinará las actividades administrativas y técnicas propias de cada organismo para el buen funcionamiento del centro educativo, respetando los procedimientos legales establecidos. El subdirector sustituye al director en casos de ausencia, excusas o impedimentos.

8.3.4 Ley de Igualdad

En el artículo 3 de esta ley encontramos el ámbito de aplicación que es de interés social y de aplicación general e involucra a todos los ámbitos de la vida social, económica, política y cultural de la República de El Salvador. Las disposiciones, derechos y obligaciones establecidas en esta ley son de aplicación a toda persona natural o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio salvadoreño, quienes gozarán de la protección de sus derechos conforme

lo establecen los acuerdos internacionales y las normas nacionales aplicables. Otros entes y organizaciones de carácter estatal, Independientemente de su naturaleza, quedarán obligados a lo que en cada caso disponga la presente ley. Así mismo el artículo 4, se refiere a los alcances, y establece que para el cumplimiento de la presente ley, las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general: 1. Eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos en la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública. 2. Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva; así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones derivadas de patrones culturales discriminatorios.

Las disposiciones, derechos y obligaciones establecidas en esta ley se aplican a toda persona natural o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio salvadoreño, quienes gozarán de la protección de sus derechos conforme lo establecen los acuerdos internacionales y las normas nacionales aplicables. Otros entes y organizaciones de carácter estatal, Independientemente de su naturaleza, quedarán obligados a lo que en cada caso disponga la presente ley. Así mismo el artículo 4, se refiere a los alcances, y establece que para el cumplimiento de la presente ley, las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general: 1. Eliminación de los comportamientos y funciones sociales

discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos en la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública. 2. Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva; así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones derivadas de patrones culturales discriminatorios.

8.4 Marco Socioeconómico

Santiago Nonualco es un municipio del departamento de La Paz, El Salvador, que se encuentra ubicado a una distancia de 50 Km (kilómetros) de ciudad capital y a 8 Km de Zacatecoluca, cerca de las riberas del río Jiboa. El nombre propio del lugar, del Náhuatl Nonualco significa "Lugar de los Obrajes" o "Lugar de Mudos". Fundado en la época precolombina por indios nonualcos. En 1586 el padre Fray Alonso Ponce relatando su viaje por América, calificó a Santiago Nonualco como "un gran pueblo" por la cantidad de habitantes con que contaba. En 1770 Santiago Nonualco pasó a ser la cabecera del curato de su mismo nombre y desde 1845 hasta 1847 se anexó finalmente al departamento de La Paz.

El Título de villa lo obtuvo en febrero de 1870 y se le otorgó el título de ciudad a Santiago Nonualco, por Decreto Legislativo del 15 de junio de 1920 durante la administración de Jorge Meléndez.

Este municipio limita al Norte y Noreste por el pueblo de San Pedro Nonualco; hacia el Este por el municipio de San Juan Nonualco; al Sureste por los municipios de San Rafael Obrajuelo y de Zacatecoluca, al Sur por el municipio de San Luis La Herradura; al Este por el municipio de El Rosario y al Nororiente por el municipio de San Pedro Masahuat. Administrativamente el municipio posee una población aproximadamente de 47,407 habitantes, con una extensión territorial de 121,51 km² y se encuentra a una altura de 150 metros sobre el nivel del mar (msnm), cuenta con un casco urbano y 22 cantones rurales, su hidrografía es irrigada por los ríos: Jalponga, Güisoyolapa, Nuestro Amo, Apanta, Gavilán, El Jute, Comapa, Jiboa, El Silencio, Jutío, Tiniapa y Agua Escondida.

El desarrollo económico del municipio está basado fundamentalmente en la ganadería por lo que cuenta con un tiangué municipal muy floreciente, el cultivo de la caña de azúcar y granos básicos, tiene dos mercados municipales uno de cocinas y otro de cereales, verduras, frutas y artículos de primera necesidad, su actividad comercial atrae a personas de todo el país especialmente los días domingos, martes y jueves; su población urbana depende del empleo en las maquilas de la zona franca el pedregal, cuenta con una fábrica de teñido de añil artesanal, también se produce el dulce de panela, azúcar de pilón, puros y cigarrillos. Encontramos en su área urbana un gran desarrollo comercial compuesto por tiendas, comedores, farmacias, oficinas jurídicas y negocios de electrodomésticos, así como ladrilleras y ferreterías. El desarrollo social está basado en Costumbres y tradiciones como las fiestas patronales que se celebran en honor a Santiago Apóstol entre el 19 y 25 de julio de cada año.

Entre las instituciones de servicio público y privado se cuenta con: Correo Nacional, Policía Nacional Civil, Caja de Crédito, Unidad de Salud, Casa de la Cultura, Jardines y Guarderías Infantiles, Instituto Nacional José Ingenieros, Escuelas públicas, colegios privados y semiprivado.

La educación como un derecho social de todo ciudadano independientemente de su condición social, tiene un efecto fundamental en la vida económica de las personas y a su vez, lo económico incide en el presente y futuro de la educación; y es esta la que permite el desarrollo de las sociedades.

Por ello resulta conveniente reflexionar acerca de la relación entre la economía y la educación, así como en las implicaciones y relaciones que existen entre ellas.

Conocer las condiciones de los centros escolares objetos de estudio en esta investigación, permite realizar una vinculación entre la estructura y equipamiento de los mismos, que permitirá analizar las condiciones de funcionamiento desde la perspectiva económica.

Distintos estudios conductuales han mostrado la importancia de tratar de modelar o incidir en las decisiones relacionadas con educación futura, en virtud del efecto tan relevante que las decisiones que se tomen sobre la educación (áreas, características y calidad) en el presente, tendrán a futuro en el desempeño académico y vida profesional, el bienestar económico en cada individuo y por ende en la sociedad.

8.5 Marco Político

Las problemáticas que aquejan el sistema educativo y saber cómo enfrentar a un director que cuestiona a sus profesores en como formar desde la perspectiva moral a sus estudiantes, son algunas de las situaciones que generan dilemas morales al interior de nuestros centros escolares, los cuales, sin duda, trascienden las dinámicas de la guerra social actual en el país. Ante esta situación algunos profesores tienden a dar mayor relevancia a la transmisión de contenidos, como las matemáticas o el lenguaje, omitiendo la formación en aspectos que implican el ser y sus actitudes, tendiendo a dejar de lado estos temas. Se afirma que esos son temas del currículo oculto o hacen parte de la práctica individual de un docente. Sin embargo, en la actualidad, a pesar de contar con una clase de moral, no se ha definido con precisión las competencias y habilidades docentes necesarias para abordar este reto desde la escuela.

Estas tensiones son parte del resultado frente al desconocimiento de lo que implica Educar para la Convivencia y la Cultura de Paz y, a su vez, de la importancia de integrar pedagógicamente las Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento (TAC), al aula para este propósito. A pesar de que este ha sido un tema abordado desde diferentes perspectivas, lo que brinda valor al interés de indagar sobre los factores que lo integran.

El tema de la Educación para la Convivencia y la Cultura de la Paz puede llegar a tornarse demasiado teórico y poco práctico, frente a las realidades en las que vive la mayoría de la población educativa en el país. No obstante, aunque esta investigación no busca ser una

caja mágica de soluciones, si espera mostrar que pequeñas acciones pueden generar grandes reflexiones en el entorno institucional, familiar y social.

De esta forma, se espera que el profesorado conciba su práctica como un ejercicio didáctico reflexivo, bajo la posibilidad de transformarse y transformar a su entorno laboral con sus superiores e inferiores.

En la actualidad, el Gobierno Nacional ha logrado grandes inversiones para alcanzar muchos desafíos, como en infraestructura.

Sin embargo, los resultados de las pruebas estandarizadas reflejan que aún prevalece la necesidad de fortalecer el campo tecnológico, principalmente, en las escuelas públicas o rurales, dado que por cada cuatro niños sólo se dispone de un computador para su uso.

En estas condiciones actuales de pandemia, es importante elevar los servicios de conectividad entre los docentes y luego entre los alumnos y docentes, que permita claramente la veracidad del trabajo educativo. La convivencia, la cultura de paz y las Tecnologías para el Aprendizaje y el Conocimiento son temas de investigación que en la actualidad se encuentra en auge, esto ha llevado a que los medios de comunicación, redes sociales, televisión, radio y prensa centren su atención en la influencia de los mismos dentro de la población. Cabe aclarar que los procesos de convivencia y paz no son sólo cuestión de grandes conflictos entre países; puntualmente, uno de los primeros escenarios donde se desarrollan es la escuela, tal como ha sido expresado por autores como Delors (1996), Tedesco (1995) y Morin (1999).

Aunque no se presenta un consenso entre la forma de abordar y definir la convivencia, si existen diferentes posturas que determinan la convivencia como un arte u objeto de estudio que merece ser investigado, en consideración de las coyunturas de la sociedad actual (García, 2005; Jimerson y Furlong, 2006).

En esencia, la cultura de paz busca fortalecer y desarrollar valores que aporten a la convivencia pacífica en las sociedades y los pueblos.

Por eso, es necesario fortalecer el desarrollo humano desde espacios para el diálogo, procesos de acuerdo, capacidades para escuchar a los demás, respeto por las opiniones del otro.

En este sentido, se rechaza la violencia manteniendo los principios de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia, como base para la resolución de conflictos (Miranda, Quinn, Fernández, Nata y Viscarra, 2009).

En el estudio “Nudging in Education”, de Damgaard y Nielsen, a partir de la revisión de distintos estudios se plantea la posibilidad (y conveniencia) de realizar intervenciones conductuales en temas educativos, así como que es factible utilizar mecanismos conductuales para apoyar a la comunidad educativa a tomar mejores decisiones en relación con su futuro escolar.

Lo que permite identificar áreas específicas que le resulten de interés y que sean afines a sus capacidades y habilidades, se logra una motivación interna más potente, que a su vez se traduce en un mejor desempeño y, posteriormente, en la vida profesional, en mejores resultados que contribuyen a un crecimiento laboral.

De la misma manera, es posible, mediante estímulos conductuales específicos, ayudar a que aquellas habilidades limitadas en los jóvenes alcancen los niveles aceptables, sobre todo cuando se trata de habilidades indispensables para cualquier campo de la vida profesional.

Hoy, por ejemplo, se discute como una de las razones de mayor o menor capacidad de innovación y crecimiento de las economías la orientación hacia las áreas denominadas (Ciencia, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas), encontrándose que en aquellas sociedades en que más jóvenes participan en estas áreas de conocimiento, se produce mayor innovación y crecimiento económico (y con mejores salarios promedio esperados).

De la misma manera, uno de los factores que explica la desigualdad salarial de género (además de estructuras de discriminación laboral reales y de la afectación de la maternidad en la vida salarial), es precisamente la baja participación de las mujeres en las áreas (Ciencia, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas).

9. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

9.1 Tipo de Investigación

Los tipos de investigación son seleccionados tomando como base los problemas de investigación mediante perspectivas múltiples, utilizando criterios sistemáticos que permitirán poner de manifiesto la estructura de los fenómenos en estudio, dependiendo de los fines que se persiguen, se utilizarán los siguientes:

Descriptiva: “Los estudios descriptivos corresponden al nivel en lo que habitualmente han de trabajar quienes están preocupados por la acción, puesto que permiten elaborar un marco de estudio, a partir del cual se deduce una problemática ulterior, o bien formular un diagnóstico con el fin de conocer las carencias esenciales y sugerir una acción posterior”⁴⁶ consiste en conocer la situación predominante de un fenómeno, a través de la descripción exacta de los acontecimientos, su propósito no está limitado a la recolección de datos sino a la predicción e identificación de la relación existente entre dos o más variables. “mide o evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar, se relaciona con condiciones y conexiones existentes, prácticas que tienen validez,

⁴⁶ Colas, Pilar Bravo y Buendía, Leonor Eisman, (1998). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid - España: Mc Graw- Hill. Pág. 156. La autora Pilar Colás Bravo, es Catedrática de Métodos de investigación y Diagnóstico en Educación en la Universidad de Sevilla (España) y directora del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, responsable del grupo de investigación Innovación y Mejora de la Educación en Andalucía. En tanto la autora Leonor Buendía Eisman, es profesora adjunta en el Departamento de Pedagogía de la Universidad de Granada y catedrática de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación en el mismo departamento, coordinadora del programa de doctorado Intervención en Pedagogía y Psicopedagogía y del máster Intervención Psicopedagógica, y presidenta de la Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica (AIDIPE)

opiniones de las personas, puntos de vista, actitudes que se mantienen y procesos en marcha”.⁴⁷

Explicativa: “Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o de fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, está dirigido a responder las causas de los eventos”⁴⁸, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da este o por qué dos o más variables están relacionadas, Con este tipo de estudio se propone analizar la aplicación de las prácticas de liderazgo fomentan una cultura de paz y sana convivencia entre director y el personal docente del Centro Escolar “Doctor Hermógenes Alvarado”, Centro Escolar “Cuscatlán”, Centro Escolar “Caserío La Flecha” Centro Escolar “Anastasio Aquino” y Centro Escolar “Morelia.”

Bibliográfica: “Es la etapa más importante del proceso investigativo que proporciona el conocimiento de las investigaciones ya existentes, de un modo sistemático, a través de una amplia búsqueda de información, conocimientos y técnicas sobre un problema determinado”⁴⁹, de tal manera que se buscarán los hechos y se plantearán problemas, funcionando, así como un nuevo punto de partida, realizado con la mayor objetividad posible

⁴⁷Hernández Sampieri Roberto et alia 2008, *Metodología de la Investigación*, México, McGraw-Hill Interamericana, Cuarta edición. Pág. 122.

⁴⁸ Rodríguez Moguel, Ernesto, (2005) *Metodología de la investigación*, 5ª edición, Edit. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México, Pág. 85, El autor de origen mexicano, nació en Calkiní, en 1956. Radica en Cárdenas, Tabasco, desde 1975. Cursó la carrera de Ingeniero Agrónomo y es Maestro en Ciencias en Estadística Experimental; tiene los Diplomados en Difusión de la Cultura y Extensión Universitaria, Educación, Planeación Estratégica y Diagnóstico y Remediación Ambiental. Es profesor Investigador de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

⁴⁹ Ruiz, Olabuenaga Ignacio (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa (Segunda Edición)* ed.. Bilbao, España, Pág. 86 fallecido en 2014, el autor de origen español doctor en la Universidad de Fordham (Nueva York) y en Filosofía y Ciencias de la Educación en la UPV fue uno de los impulsores de la Sociología en España, catedrático emérito de Sociología y en postgrado en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, de la Universidad de Deusto, del País Vasco.

para futuras investigaciones. Dependiendo de una cuidadosa indagación y escogimiento de la información, que sirva de base para el documento. “Éste proporciona el conocimiento de las investigaciones ya existentes, de un modo sistemático, a través de una amplia búsqueda de: información, conocimientos y técnicas sobre una cuestión determinada”⁵⁰.

Documental: “Consiste en la selección y compilación de información a través de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, procurando obtener, seleccionar, compilar, organizar, interpretar y analizar información sobre un objeto de estudio a partir de fuentes documentales”⁵¹; mediante una cuidadosa indagación, saber escoger y evaluar el material clara y ordenadamente, ya que se caracteriza por la utilización de los datos secundarios que pueden establecerse como los que han sido obtenidos por otros y normalmente llegan ya elaborados y procesados. se caracteriza por el uso predominante de registros en forma manuscrita e impresos, gráficos y sonoros como fuentes de información, buscando estudiar un fenómeno a través del análisis, la crítica y la comparación de diversas fuentes, así como la recolección y uso de documentos existentes para analizar los datos y ofrecer resultados lógicos, permitiendo desarrollar nuevos conocimientos y obtener explicaciones sobre hechos de la realidad.

⁵⁰ Rivas Galarreta, Enrique (1994). *La investigación bibliográfica y los textos académicos*. En U. P. Orrego (Ed.), *Metodología de la investigación bibliográfica* pág. 11. El autor de origen peruano es Psicólogo educativo, especializado en problemas de aprendizaje y, psicogerontología, Profesor de Filosofía y Ciencias Sociales, Psicólogo Educativo, Doctor en Educación, y se desempeña actualmente como Decano de la Facultad de Educación y Humanidades, Universidad Privada Antenor en Perú

⁵¹ Rizo Maradiaga, Janett, (2015) *Técnicas de Investigación Documental*, Edit Unan-Farem, Matagalpa, Nicaragua, pág. 23, La autora de origen nicaragüense, es directora y docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN- FAREM

De Campo: El trabajo de campo “implica la relación directa del investigador con las fuentes de información no documentales”⁵², Este tipo de estudio “radica en las visitas a los diferentes escenarios indagados en la temática, además la aplicación sistemática de la técnica de recolección de información que facilita la intervención”, **sin embargo no se utilizará debido a la pandemia de COVID-19, y se ha sustituido este tipo de investigación haciendo algunas modificaciones en la metodología**, ya que para la obtención de información se usaron medios electrónicos tanto en la entrevista a directores como las encuestas a maestros, debido a que es necesario estudiar el fenómeno en su escenario natural y realizar las consultas pertinentes a través de un instrumento, en el momento que se realiza el estudio, para determinar cuáles son los factores que incidieron o provocaron que el problema de manera independiente o conjunta, sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

“La estrategia que se ha de seguir a lo largo de la investigación es necesaria fijarla, puesto que ésta determina los criterios con los que se tomaran las decisiones necesarias en el presente trabajo como: la recogida de datos, análisis, validación, informe final”⁵³ donde la naturaleza del problema es prácticamente la vía o el camino a seguir y que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación, donde determina que se hará

⁵² Sellitz, Claire et al. (1980) *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. 9ª ed. Madrid: Ediciones Rialp, pág.82, la autora fue una psicóloga social estadounidense a quien se le atribuye haber establecido tres principios de causalidad: correlación, precedencia y no espuria, en el libro de texto introductorio de métodos de investigación de 1959 *Métodos de investigación en las relaciones sociales del que fue autora principal*.

⁵³ Ruiz, Olabuénaga. José Ignacio (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa (Segunda Edición ed.)*. Bilbao, España. pág. 125 fallecido en 2014, el autor de origen español doctor en la Universidad de Fordham (Nueva York) y en Filosofía y Ciencias de la Educación en la UPV fue uno de los impulsores de la Sociología en España, catedrático emérito de Sociología y en postgrado en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, de la Universidad de Deusto, del País Vasco.

por la vía de la investigación mixta, que es en ocasiones denominada multimetodológica, esto involucra el desarrollo de investigaciones combinando una metodología cuantitativa con una cualitativa, para así obtener resultados bajo dos ángulos que ayuden a comprender mejor la realidad problemática y también se hará uso del método hipotético deductivo puesto que se basa en las observaciones de lo general a lo específico.

“Inicialmente la investigación mixta se refiere a un único estudio que utiliza estrategias múltiples para responder a las preguntas de investigación y comprobar hipótesis, además admitirá como cualquier tipo de investigación, la cual produzca hallazgos de los diversos hechos que se quiera investigar a través de un análisis interpretativo de los datos.”⁵⁴ es entonces que permitirá al grupo de investigación, la utilización de la observación ,entrevista y encuestas, en formato digital, en atención a la Circular Ministerial N° 7 año 2020, Suspensión de clases por emergencia de COVID-19, en la cual el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, emitió la disposición de suspensión de todas las actividades educativas del sector público y privado, formal y no formal.

En vista que el Decreto Ejecutivo N° 21 el Órgano Ejecutivo en el ramo de Salud, del 27 de abril del 2020, se establecen las medidas extraordinarias de prevención y contención a fin de contener la pandemia COVID-19, en medio de esta emergencia, ante la falta de especificación de ¿qué sucederá con las clases presenciales programadas para el resto del año en caso de que termine la crisis sanitaria? la investigación mixta seleccionada, permitirá

⁵⁴ Strauss, Anselm et alia, (2002). *Bases de la investigación cualitativa*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia. pág. 158 el autor de origen estadounidense, (1916 –1996) fue un sociólogo estadounidense, que trabajó principalmente en el campo de la sociología médica, siendo pionero en el estudio de las enfermedades crónicas. Es conocido por ser el cofundador, junto con Barney Glaser, de la Teoría Fundamentada (Grounded Theory), corriente metodológica que desarrolló originalmente el concepto de muestreo teórico.

alcanzar un análisis sistemático de información por medio de tecnologías de información y comunicación, a partir de ideas y opiniones sobre un determinado asunto, abriendo el análisis estadístico de los datos, que luego son interpretados de una forma subjetiva pero lógica y fundamentada, captando el significado auténtico de los diversos enfoques sociales.

En el caso de la investigación hipotético- deductiva, se basa en la lógica deductiva que va de lo general (observaciones) a lo particular o específico; en este sistema el investigador comienza con un interés sobre algo o una idea respecto, luego obtiene un conocimiento teórico sobre la idea, del análisis de la teoría o de las consideraciones teóricas se elaboran las hipótesis o una expectativa o premisa sobre cómo serían las cosas en el mundo si éstas fueran las correctas, esto en cuanto al enfoque cuantitativo de la investigación, pero también posee un componente cualitativo, ya que: “Los resultados de éste tipo de estudio no intentan generalizarse a poblaciones más amplias, sino que se dirigen a la comprensión de vivencias en un entorno específico, cuyos datos emergentes, aportan entendimiento al fenómeno”.⁵⁵

⁵⁵ *Hernández Sampieri Roberto et alia 2008, Metodología de la Investigación, México, McGraw-Hill Interamericana, Cuarta edición. Pág. 122, el autor de origen mexicano egresado de la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación de la Universidad Anáhuac de México. Es maestro en Administración por el Instituto de Estudios Universitarios, A.C., Diplomado en Consultoría por la Universidad Anáhuac y doctor en Administración por la Universidad de Celaya. Ha sido profesor en diversas instituciones como la Universidad Anáhuac, Universidad Iberoamericana, Universidad del Valle de México, Universidad Católica de Costa Rica y el Instituto Politécnico Nacional. Además, ha impartido cursos y conferencias en poco más de 120 instituciones de educación superior de Iberoamérica. es director del Centro de Investigación y del Doctorado en Administración de la Universidad de Celaya Investigador del Instituto Politécnico Nacional Director del Centro de Investigación en Métodos Mixtos de la Asociación Iberoamericana de la Comunicación.*

9.2 Describir

9.2.1 Lugar.

El Centro Escolar Caserío La Flecha está ubicado en el Cantón San José Obrajito, (Ver anexo 1) a orilla de calle que conduce a la Playa Costa Del Sol, en el Municipio de Santiago Nonualco, Departamento de La Paz. Cuenta con una planta de diecinueve docentes, con directora única, un subdirector, un Ordenanza.

Por su ubicación geográfica y por estar a la orilla de calle su acceso es inmediato pues hay transporte colectivo que viene desde San Salvador y desde Zacatecoluca, el Personal Docente y Administrativo tienen que estar pendientes de la población estudiantil por cualquier accidente a la hora de entrada y salida del Centro Escolar.

El Centro Escolar Doctor Hermógenes Alvarado se encuentra ubicada (Ver anexo 2), en la Avenida El Progreso Calle principal de la Ciudad de Santiago Nonualco del Departamento de la Paz. Cuenta con treinta y dos docentes, Director Único, un subdirector, un Ordenanza, una secretaria.

Por su ubicación geográfica y por estar ubicada en el casco urbano de la Ciudad su acceso es inmediato pues hay transporte colectivo que viene desde San Salvador y desde Zacatecoluca, el Personal Docente y Administrativo tienen que estar pendientes de la población estudiantil por cualquier accidente a la hora de entrada y salida del Centro Escolar.

El Centro Escolar “Morelia “está ubicado (Ver anexo 3), sobre la carretera a la Herradura, desvío Tres puertas en la hacienda Tihuilocoyo del cantón las Guarumas, del Municipio de

Santiago Nonualco del Departamento de La Paz cuenta con una planta de 10 docentes, un director único y un subdirector a honore haciendo un total de 12 docentes. Y una ordenanza

El acceso al centro escolar es un poco extraviado ya que está lejos de la carretera principal y cuenta con un transporte público por horas y privado que son pickup.

El Centro Escolar Cuscatlán se encuentra ubicada (Ver anexo 4) en la Avenida El Progreso Calle principal de la Ciudad de Santiago Nonualco del Departamento de la Paz.

Cuenta con una planta de veintiséis docentes, con director único, dos subdirectores uno nombrado oficialmente y otro con un cargo ad honórem, una secretaria, una niñera y una ordenanza.

Por su ubicación geográfica y por estar ubicada en el casco urbano de la Ciudad su acceso es inmediato pues hay transporte colectivo que viene desde San Salvador y desde Zacatecoluca, el Personal Docente y Administrativo tienen que estar pendientes de la población estudiantil por cualquier accidente a la hora de entrada y salida del Centro Escolar.

El Centro Escolar Anastasio Aquino está ubicado (Ver anexo 5) a orilla de la calle principal en el cantón San Antonio Debajo en el Municipio de Santiago Nonualco, Departamento De La Paz, cuenta con doce docentes, un director, un subdirector, una ordenanza, una secretaria.

El acceso a este centro escolar a pesar de que está en calle principal no es muy bueno pues hay que transportarse en Pickup que son administrados por una cooperativa y este sube y baja a la ciudad cada hora.

9.2.2 Actores

Para este estudio se ha tomado en cuenta los siguientes actores: cinco directores y cincuenta y un docentes de los Centros Escolares del municipio de Santiago Nonualco, departamento de La Paz, distribuidos de la siguiente manera: Centro Escolar “Doctor Hermógenes Alvarado”, (16 docentes) Centro Escolar “Cuscatlán”, (13 docentes) Centro Escolar “Caserío La Flecha” (10 docentes) Centro Escolar “Anastasio Aquino” (6 docentes) y Centro Escolar “Morelia” (6 docentes).

En relación al grupo de directores se encuentran por género dos femeninas y tres masculinos, en función de los años de servicio la media aritmética calculada arroja un valor de dieciséis puntos dos años de servicio, como también el nivel académico encontrado es de tres licenciados y dos profesores, en las especialidades siguientes: uno en Ciencias Naturales, uno en Administración de Empresas, uno en Matemáticas y dos en Ciencias Sociales, se agrega que sus nombramientos han sido por el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología de El Salvador como directores titulares.

El grupo de maestros objetos de estudio en los centros escolares tienen una clasificación por género de 35 docentes del sexo femenino y 16 docentes del sexo masculino; se agregan además los años de servicio que presenta el grupo de docentes para lo cual se

calculó la media aritmética obteniendo doscientos cuarenta y un años, dividido entre los cincuenta y uno que constituyen la población docente, obteniendo una media de cuatro puntos setenta y tres años al servicio del Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología de El Salvador.

Se establece además el nivel académico de los docentes entre los cuales se encuentran: tres Técnicos Pedagógicos, treinta Profesores, diecisiete Licenciados y con ellos un profesor y a la vez el grado de licenciado. Los cuales desarrollan las distintas especialidades encontradas en los cinco centros escolares que son: quince en Ciencias Sociales, ocho en Lenguaje y Literatura, cuatro en Educación Parvularia, seis en Educación Básica, siete en Matemáticas, tres en Idioma Inglés, dos en Ciencias de la Educación, una en Letras y Estética, una en Educación Especial, una en Ciencias Naturales, una en Ciencias Comerciales, una en Ciencias Físicas y finalmente una en Orientación Educativa. Es de agregar que las formas de contrato que se encuentran en los centros educativos objeto de estudio son: cuarenta y tres plazas en ley de salarios, siete interinas y una financiada con fondos del Consejo Directivo Escolar (C.D.E)

9.2.3 Población y Muestra.

“Se entiende por población a la totalidad del universo que interesa considerar, se precisa como un conjunto finito de personas u objetos que presentan características

comunes”⁵⁶ con la finalidad de realizar el estudio se constituyó de la siguiente manera: cinco directores y 51 docentes de los Centros Escolares del municipio de Santiago Nonualco, departamento de La Paz, distribuidos de la siguiente manera: Centro Escolar “Doctor Hermógenes Alvarado”, (16 docentes) Centro Escolar “Cuscatlán”, (13 docentes) Centro Escolar “Caserío La Flecha” (10 docentes) Centro Escolar “Anastasio Aquino” (6 docentes) y Centro Escolar “Morelia”(6 docentes).

Es importante aclarar que no se pudo analizar la población total de docentes debido a la pandemia de la cual hemos sido víctimas todos los seres humanos en el planeta, motivo por el cual no se pudo suministrar el instrumento a todos. Sin embargo, se tomó el número de docentes que respondieron en su totalidad siendo cincuenta y uno.

9.2.4 Técnicas e Instrumentos.

La técnica para las autoras Colás y Buendía, “Es una operación del método que se relaciona con el medio y que se usa en la investigación para recolectar, procesar y analizar la información sobre el objeto de estudio”,⁵⁷ Se seleccionará la técnica de la entrevista

⁵⁶ Gastellu Schrijver, Jean-Marc (1991) *La elección de las unidades de observación*, revista *anthropologica* No. 9, en línea, consultada el 27 de febrero de 2020, disponible en: http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/pleins_textes_6/b_fdi_45-46/010006088.pdf, El autor de origen francés, (1942-1999) fue autor, editor, director editorial, compilador y conferencista, poseía un Doctorado estatal en economía y fue Director de investigación de Ostom

⁵⁷ Colas, Pilar Bravo y Buendía, Leonor Eisman, (1998). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid - España: Mc Graw- Hill. Pág. 207. La autora Pilar Colás Bravo, es Catedrática de Métodos de investigación y Diagnóstico en Educación en la Universidad de Sevilla (España) y directora del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, responsable del grupo de investigación Innovación y Mejora de la Educación en Andalucía. En tanto la autora Leonor Buendía Eisman, es profesora adjunta en el Departamento de Pedagogía de la Universidad de Granada y catedrática de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación en el mismo departamento, coordinadora del programa de doctorado Intervención en Pedagogía y Psicopedagogía y del máster Intervención Psicopedagógica, y presidenta de la Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica (AIDIPE)

(Ver anexo 6) en formato digital que permitirá una interacción entre las investigadoras y los directores de los centros educativos elegidos previamente, donde este último da la mayor referencia posible sobre lo que se pregunta y con alternativas de respuesta de si, no u otros.

Además se utilizará la técnica de encuesta mediante el instrumento denominado cuestionario, “que es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un instrumento prediseñado que no modifica el entorno ni controla el proceso que está observación con el propósito de obtener la información necesaria para la investigación”⁵⁸ cada pregunta responde a indicadores reflejados en el cuadro de operacionalización de hipótesis, con el fin de que sus respuestas puedan ofrecer toda la información que se precisa, para ello se formularán preguntas politómicas, es decir sólo admitirán como respuesta las opciones (Mucho, Poco y Nada) (Ver anexo 7) que al guardar homogeneidad, resultaran comparables y agrupables, (Ver anexo 8) está será aplicada a los docentes de los Centros Educativos elegidos previamente.

9.2.5 Procedimiento y procesamiento de la recolección de datos.

Subsanadas las observaciones a los instrumentos, se envió por medio de correo electrónico un enlace (link) conteniendo los instrumentos digitales por medio de la plataforma Zoho Survey, que posibilita la administración de encuestas en línea, la cual fue enviada a los directores y docentes de la población de investigación, solicitándoles que

58 Arias Odón, Fidias Gerardo (1999) El Proyecto de Investigación Guía para su elaboración (3RA. EDICIÓN) Editorial Episteme. Oriol Ediciones Caracas, pág. 20, El autor de origen Venezolano, Nace en Caracas, Venezuela en 1962 es Profesor Titular Jubilado, Conferencista y Facilitador de Cursos y Talleres Investigador Activo acreditado por el Programa de Estímulo a la Innovación e Investigación (PEII), de la República Bolivariana de Venezuela. Premio Nacional del Libro 2006

brinden respuestas a los diferentes instrumentos que han sido elaborados para el fortalecimiento de la investigación, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos, previa concertación y explicación del objetivo de la encuesta o entrevista con cada uno, teniendo la oportunidad de fortalecer el uso de las herramientas tecnológicas en función de la finalización de la investigación.

Los datos recopilados en las entrevistas y encuesta fueron analizados y ordenados por el equipo investigador, seguidamente se realizó la transcripción, codificación y depuración de la información en línea, que reflejen los resultados procesados sobre las interrogantes previamente determinadas; a partir de la situación problemática planteada descubriendo los factores que se interrelacionan entre sí, luego a recoger, procesar y analizar los datos cuantitativos o numéricos con los cuales se visualizarán directamente las preguntas procesadas en tablas y gráficos.

Para la presentación de los resultados obtenidos en la investigación se graficarán en programa Excel lo que permitirá transcribirlo en el respectivo documento para su análisis e interpretación. lo que facilitara la elaboración de las conclusiones y recomendaciones por el grupo de investigadoras.

La emergencia de la COVID-19, imposibilitó la aplicación directa de los instrumentos.

9.3 Matriz de correlación de hipótesis específicas.

Las hipótesis “representa las posibles respuestas o alternativas al planteamiento del problema, susceptible de tomar diferentes valores, los cuales se pueden observar y medir y que originan una serie de datos que tienden a fluctuar al realizar su medición, siempre y

cuando se defina desde el inicio que su alcance será correlacional o explicativo, o que intente pronosticar una cifra o un hecho”.⁵⁹ En el caso de ésta investigación por su naturaleza y por la aplicación del enfoque cuantitativo fue necesario el planteamiento de una hipótesis general que se deriva del objetivo general y tres hipótesis específicas relacionadas a cada uno de los objetivos específicos, las cuales establecen relaciones de causalidad, es decir no solamente afirma la o las relaciones entre dos o más variables y la manera en que se manifiestan, sino que además propone un sentido de entendimiento de las relaciones, también se incluyen las hipótesis nulas que en cierto modo son el reverso de las hipótesis de investigación, que constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables, solo que sirve para refutar o negar.⁶⁰

HIPÓTESIS GENERAL.

Hg. La aplicación de las prácticas de liderazgo fomenta una cultura de paz y sana convivencia entre director y el personal docente del Centro Escolar “Doctor Hermógenes Alvarado”, Centro Escolar “Cuscatlán”, Centro Escolar “Caserío La Flecha” Centro Escolar “Anastasio Aquino” y Centro Escolar “Morelia”.

HIPÓTESIS GENERAL NULA.

Hgo. La aplicación de las prácticas de liderazgo no fomenta una cultura de paz y sana convivencia entre director y el personal docente del Centro Escolar “Doctor Hermógenes

⁵⁹Sampieri Hernández Roberto et alia 2008, *Metodología de la Investigación, México, McGraw-Hill Interamericana, Cuarta edición. Pág. 122*

⁶⁰ Ídem. Sampieri Hernández Roberto et alia 2008,

Alvarado”, Centro Escolar “Cuscatlán”, Centro Escolar “Caserío La Flecha” Centro Escolar “Anastasio Aquino” y Centro Escolar “Morelia”.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Y NULAS

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

He₁ Los Directores de los Centros Escolares, ejercitan prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia hacia su personal docente.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA NULA 1

He₀. Los directores de los Centros Escolares, no ejercitan prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia hacia su personal docente.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

He₂ Los directores y el personal docente enfrentan factores internos y externos para la consecución efectiva de estrategias que generen una cultura de paz y sana convivencia.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA NULA 2

He₀. Los directores y el personal docente no enfrentan factores internos y externos para la consecución efectiva de estrategias que generen una cultura de paz y sana convivencia.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

He3 Con el análisis de las metodologías de convivencia positiva en el desarrollo profesional directivo-docente se podrá ejecutar adecuadamente el plan escolar anual

HIPÓTESIS ESPECÍFICA NULA 3

He0. Con el análisis de las metodologías de convivencia positiva en el desarrollo profesional directivo-docente no se podrá ejecutar adecuadamente el plan escolar anual.

“La operacionalización es el proceso de llevar una variable desde un nivel abstracto a un plano más concreto, para sintetizar el fenómeno desde el punto de vista de la teoría existente acerca del mismo”,⁶¹ donde su función básica es precisar al máximo el significado que se le otorga a una variable en un determinado estudio, a la vez que responde al enfoque empleado y al tipo de investigación que se realiza. Este proceso se iniciará con la definición de las variables en función de factores estrictamente medibles a los que se les llama indicadores para romper el concepto difuso que ella engloba y así darle sentido concreto dentro de la investigación, luego se procederá a identificar los indicadores que permitirán realizar su medición de forma empírica y cuantitativa, al igual que cualitativamente llegado el caso.

⁶¹ Pinto, Yameri. (2016). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://metodologia-aldia.blogspot.com/2011/10/concepto-de-operacionalizacion-de-las.html>, la autora posee un blog para estudiantes de la cátedra de Proyecto I en la carrera de Derecho de la Universidad de Falcón (UDEFA) que es una universidad privada con sede principal en la ciudad de Punto Fijo, península de Paraguaná, Estado Falcón, Venezuela con la finalidad de recopilar y compartir información para la elaboración de Trabajos de Grado.

9.4 Matriz de correlación y operacionalización en la aplicación de hipótesis específicas.

Tabla 1. Representa la Hipótesis Especifica Uno

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS UNO				
Objetivo específico	Hipótesis específica	VARIABLES	Indicadores	Preguntas
Oe1 Identificar las prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia observadas al interior de cada centro educativo objeto de estudio.	He1 Los Directores de los Centros Escolares, ejercitan prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia hacia su personal docente.	V.I. (X) Prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia	X1 Identificación de prácticas de liderazgo. X2 Coordinación. X3 Resultados.	1. ¿Considera que el director ejerce liderazgo efectivo para la identificación de los conflictos al amparo a sus facultades legales como representante de la institución? 2. ¿El director brinda seguimiento y coordinación en situaciones de conflictos entre el personal que permita mejorar la situación? 3. ¿Los resultados de la práctica de liderazgo ejercida por el director cumple con las expectativas del personal de la institución?

		V.D. (Y) Ejercicio de la práctica de liderazgo por parte director hacia su personal docente.	Y1 Personalización de las normas. Y2 Desarrollo de potencial. Y3 Impacto en las áreas de gestión escolar.	4. ¿Está de acuerdo con el estilo de gestión de liderazgo del director? 5. ¿El Director valora las habilidades y destrezas que el personal docente demuestra en el desarrollo de una cultura de paz y sana convivencia? 6. ¿Considera que la gestión de liderazgo del director mejora las actividades de convivencia o de coordinación en la institución impactando la gestión escolar?
--	--	---	---	---

Oe₁ = Objetivo Especifico 1
He₁ = Hipótesis Especifica 1
V.I. (X) = Variable Independiente

V.D. (Y)= Variable Dependiente
X= Indicador de la variable independiente
Y= Indicador de la variable dependiente

Tabla 2. Representa la hipótesis Especifica Dos

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS DOS				
Objetivo específico	Hipótesis específica	Variables	Indicadores	Preguntas
Oe2 Describir factores internos y externos que enfrentan los directores y el personal docente, para la consecución efectiva de estrategias que generen una cultura de paz y sana convivencia.	He2 Los directores y el personal docente enfrentan factores internos y externos para la consecución efectiva de estrategias que generen una cultura de paz y sana convivencia	V.I.(X) Factores internos y externos que enfrentan los directores y el personal docente	X1 Factor comunicación X2 Factor relación. X3Factor madurez.	7. ¿Tiene conocimiento de la existencia de conflictos entre el director y el personal docente que hayan quedado sin resolver?} 8. ¿El director promueve el diálogo entre los docentes para resolver dificultades o conflictos entre el personal? 9. ¿Para usted la relación de comunicación que tiene con el director en términos de trato, respeto y cordialidad es buena?
		V.D.(Y) Consecución efectiva de	Y1 Uso de metodologías Innovadoras	10. ¿Tiene conocimiento de la existencia de un plan que fomente la cultura de paz y sana

		estrategias que generen una cultura de paz y sana convivencia.	Y2 Resolución de los problemas. Y3 Generación de ideas.	convivencia entre la Dirección y el personal docente? 11. ¿El director promueve mediante el uso de metodologías valores y principios que mejoren la convivencia entre los compañeros de trabajo? 12. ¿Considera que la comunicación entre el director y el personal docente es abierta, flexible, rápida y clara?
--	--	--	--	---

Oe₂ = Objetivo Especifico 2
He₂ = Hipótesis Especifica 2
V.I. (X) = Variable Independiente

V.D. (Y)= Variable Dependiente
X= Indicador de la variable independiente
Y= Indicador de la variable dependiente

Tabla 3. Representa la Hipótesis Específica Tres

HIPÓTESIS ESPECÍFICA TRES				
Objetivo específico	Hipótesis específica	Variables	Indicadores	Preguntas
<p>Oe3 Definir las metodologías de convivencia positiva en el desarrollo profesional directivo-docente, alineado al plan escolar anual y entrega de un ejemplar del trabajo de investigación en formato digital.</p>	<p>He3 Con el análisis de las metodologías de convivencia positiva en el desarrollo profesional directivo-docente se podrá ejecutar adecuadamente el plan escolar anual.</p>	<p>V.I. (X) Manejo adecuado de metodologías de convivencia positiva.</p>	<p>X1 Liderazgo grupal. X2 Motivación trascendente. X3 Desarrollo de potencial.</p>	<p>13. ¿Son frecuentes las reuniones entre el director y el personal docente de la institución para la generación de ideas que permita fortalecer las competencias de liderazgo?</p> <p>14. ¿Se desarrollan programas que motive la comunicación, trabajo en equipo y el liderazgo efectivo a los docentes por parte de la Dirección?</p> <p>15. ¿Considera que la implementación de un proceso de monitoreo y evaluación de la convivencia escolar el desarrollo de la gestión educativa, mejoraría las prácticas que generen una cultura de paz y sana convivencia?</p>

<p>para la biblioteca de cada centro escolar objeto de estudio.</p>		<p>V.D. (Y) Plan Escolar Anual</p>	<p>Y1. Mejoramiento de la gestión</p> <p>Y2. Desarrollo profesional directivo – docente</p> <p>Y3. Implementación de métodos y técnicas adecuadas con las necesidades de la institución.</p>	<p>16. ¿Considera que es necesaria la implementación de métodos y técnicas para desarrollar un liderazgo que permita un mejoramiento de la gestión de conflictos?</p> <p>17. ¿Cree usted que el desarrollo de un proyecto de intervención sobre los conflictos y violencia propiciarían una cultura de paz y sana convivencia entre el director y los docentes?</p> <p>18. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un Plan de Convivencia estratégico para fomentar el manejo de metodologías de convivencia positiva del director hacia su personal docente, alineado al Plan Escolar Anual?</p>
---	--	---	--	--

Oe₁ = Objetivo Especifico 1
He₁ = Hipótesis Especifica 1
V.I. (X) = Variable Independiente

V.D. (Y)= Variable Dependiente
X= Indicador de la variable independiente
Y= Indicador de la variable dependiente

10. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

10.1 Prueba de hipótesis.

El término proviene del griego *hypo*, “por debajo”, y *thesis*, “opinión” o “conclusión”. Una hipótesis es una proposición o enunciado que se considera cierto de entrada, aunque aún no haya podido probarse, y que por lo tanto constituye una especulación o una conjetura de trabajo, carente de confirmación o refutación mediante la experiencia.

Las hipótesis pueden plantearse con mayor o menor basamento en lo real, pero sirven como un primer paso en la investigación, la cual buscará demostrarla o refutarla. Esto, sin embargo, deberá hacerse mediante evidencia empírica o mediante una argumentación sustentada, dependiendo de si estamos ante una investigación cuantitativa o cualitativa.

En todo caso, una hipótesis es una formulación provisional, ya que al probarse pasa a ser un enunciado verificado o demostrado. La formulación de una hipótesis es central, además, en el método científico, cuya serie de pasos permiten someter a prueba, refinar y finalmente formular una interpretación científica que sirva de sustento para entender la realidad.

La prueba de hipótesis es un procedimiento basado en la evidencia muestral y la teoría de probabilidad; se emplea para determinar si la hipótesis es una afirmación razonable. Prueba de una hipótesis: se realiza mediante un procedimiento sistemático de cinco pasos

Los cuales son: planteamiento de la hipótesis alternativa y nula, se selecciona el nivel de significancia, se identifica el estadístico de prueba, se formula la regla de decisión y por último se toma una muestra y se decide, para saber si se acepta la hipótesis nula o se rechaza y si se acepta la hipótesis específica.

10.1.1. Prueba de hipótesis específica uno.

He₁ Los Directores de los Centros Escolares, ejercitan prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia hacia su personal docente.

Tabla 4. Prueba de hipótesis Especifica Uno

N°	Pregunta	Alternativas			
		Favorable		Desfavorable	
		FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
1	¿Considera que el director ejerce liderazgo efectivo para la identificación de los conflictos al amparo a sus facultades legales como representante de la institución?	37	72%	14	28%
2	¿El director brinda seguimiento y coordinación en situaciones de conflictos entre el personal que	35	69%	16	31%

	permita mejorar la situación?				
3	¿Los resultados de la práctica de liderazgo ejercida por el director cumple con las expectativas del personal de la institución?	33	65%	18	35%
4	¿Está de acuerdo con el estilo de gestión de liderazgo del director?	34	67%	17	33%
5	¿El director valora las habilidades y destrezas que el personal docente demuestra en el desarrollo de una cultura de paz y sana convivencia?	35	69%	16	31%
6	¿Considera que la gestión de liderazgo del director mejora las actividades de convivencia o de coordinación en la institución impactando la gestión escolar?	36	71%	15	29%
Totales		210		96	
Promedio			68.63%		31.37%

Promedio Favorable: $210 \div 306 \times 100 = \% 68.63$

Promedio Desfavorable: $96 \div 306 \times 100 = \% 31.37$

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos para la Hipótesis Especifica número uno, las respuestas favorables con resultado de **68.63%** y desfavorables con un **31.37%**, por tanto, **He₁** Los Directores de los Centros Escolares, ejercitan prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia hacia su personal docente, se acepta. Y se rechaza con ello la Hipótesis Nula **H01**.

10.1.2 Prueba de hipótesis específica dos.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

He₂ Los directores y el personal docente enfrentan factores internos y externos para la consecución efectiva de estrategias que generen una cultura de paz y sana convivencia.

Tabla 5. Prueba de Hipótesis específica Dos

N°	Pregunta	Alternativas			
		Favorable		Desfavorable	
		FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
7	¿Tiene conocimiento de la existencia de conflictos entre el director y el personal docente que hayan quedado sin resolver?	18	35%	33	65%
8	¿El director promueve el diálogo entre los docentes para resolver	31	61%	20	39%

	dificultades o conflictos entre el personal?				
9	¿Para usted la relación de comunicación que tiene con el director en términos de trato, respeto y cordialidad es buena?	39	76%	12	24%
10	¿Tiene conocimiento de la existencia de un plan que fomente la cultura de paz y sana convivencia entre la Dirección y el personal docente?	25	49%	26	51%
11	¿El Director promueve mediante el uso de metodologías valores y principios que mejoren la convivencia entre los compañeros de trabajo?	31	61%	20	39%
12	¿Considera que la comunicación entre el director y el personal docente es abierta, flexible, rápida y clara?	35	69%	16	31%
Totales		179		127	
Promedio			58.5%		41.5%

Promedio Favorable: $179 \div 306 \times 100 = \% 58.5$

Promedio Desfavorable: $127 \div 306 \times 100 = \% 41.5$

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos para la Hipótesis Especifica número dos, las respuestas favorables con resultado de **58.49%** y desfavorables con un **41.5%**, por tanto, se acepta. Y se rechaza con ello la Hipótesis Nula **H02**.

10.1.3 Prueba de hipótesis específica tres.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

He3 Con el análisis de las metodologías de convivencia positiva en el desarrollo profesional directivo-docente se podrá ejecutar adecuadamente el plan escolar anual.

Tabla 6. Prueba de Hipótesis Especifica Tres

N°	Pregunta	Alternativas			
		Favorable		Desfavorable	
		FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
13	¿Son frecuentes las reuniones entre el director y el personal docente de la institución para la generación de ideas que permita fortalecer las competencias de liderazgo?	27	53%	24	47%

14	¿Se desarrollan programas que motive la comunicación, trabajo en equipo y el liderazgo efectivo a los docentes por parte de la Dirección?	24	47%	27	53%
15	¿Considera que la implementación de un proceso de monitoreo y evaluación de la convivencia escolar el desarrollo de la gestión educativa, mejoraría las prácticas que generen una cultura de paz y sana convivencia?	40	78%	11	22%
16	¿Considera que es necesaria la implementación de métodos y técnicas para desarrollar un liderazgo que permita un mejoramiento de la gestión de conflictos?	37	73%	14	27%
17	¿Cree usted que el desarrollo de un proyecto de intervención sobre los conflictos y	42	82%	9	18%

	violencia propiciarían una cultura de paz y sana convivencia entre el director y los docentes?				
18	¿Estaría de acuerdo con la implementación de un Plan de Convivencia estratégico para fomentar el manejo de metodologías de convivencia positiva del director hacia su personal docente, alineado al Plan Escolar Anual?	42	82%	9	17%
Totales		212		94	
Promedio			69.3%		30.7%

Promedio Favorable: $212 \div 306 \times 100 = \% 69.3$

Promedio Desfavorable: $94 \div 306 \times 100 = \% 30.7$

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos para la Hipótesis Especifica número tres, las respuestas favorables con resultado de **69.3%** y desfavorables con un **30.7%**, por tanto, **He3** Con la implementación de un Plan de Convivencia estratégico se podrá fomentar el manejo de metodologías de convivencia positiva del director hacia su personal

docente, alineado al Plan Escolar Anual, se acepta. Y se rechaza con ello la Hipótesis Nula **H03**.

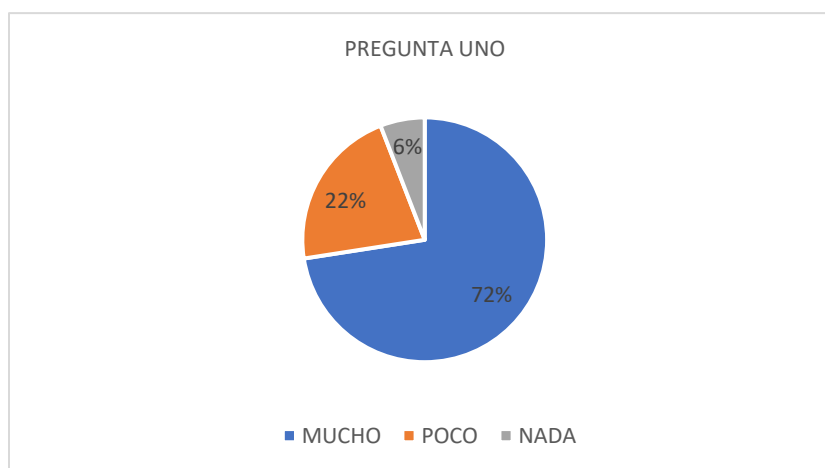
10.2 Análisis descriptivo e interpretación de resultado.

10.2.1 Hipótesis específica uno.

He1 Los directores de los Centros Escolares, ejercitan prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia hacia su personal docente.

Tabla 7. Pregunta Uno

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿Considera que el director ejerce liderazgo efectivo para la identificación de los conflictos al amparo a sus facultades legales como representante de la institución?	Mucho	37	72%
	Poco	11	22%
	Nada	3	6%
Total		51	100%

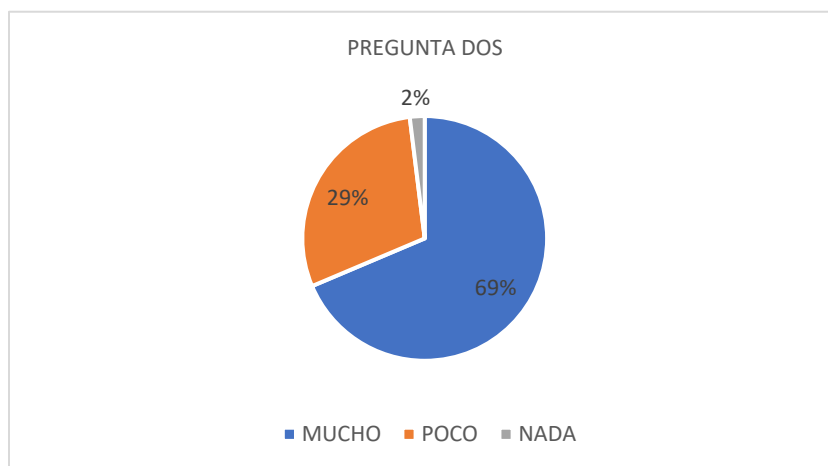


Análisis: los datos porcentuales reflejan que la mayoría de encuestados manifiestan que el director ejerce liderazgo efectivo para la identificación de los conflictos de acuerdo a sus facultades legales, ya que un 72% lo afirma, mientras que un 22% consideran que es poco, frente a un porcentaje de 6% que manifiesta que nada

Interpretación: mediante los datos obtenidos se puede observar que el director ejerce liderazgo efectivo para la identificación de los conflictos de acuerdo a sus facultades legales según lo dan a conocer los encuestados en su mayoría.

Tabla 8. Pregunta Dos

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿El director brinda seguimiento y coordinación en situaciones de conflictos entre el personal que permita mejorar la situación?	Mucho	35	69%
	Poco	15	29%
	Nada	1	2%
Total		51	100%

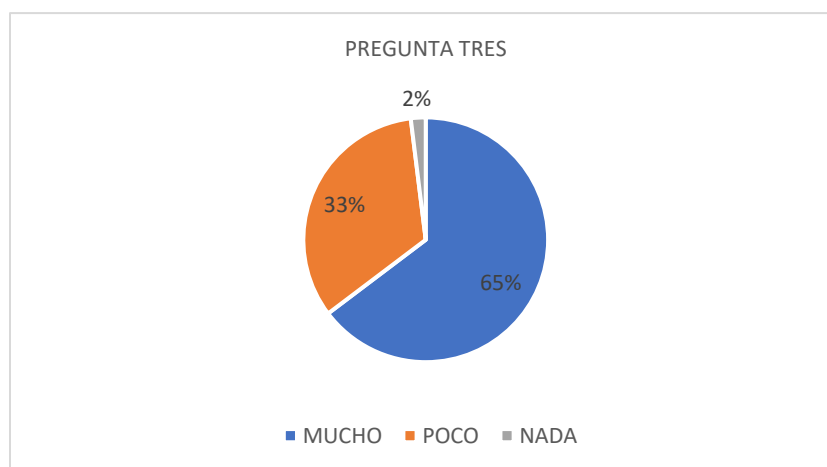


Análisis: los datos reflejan que la mayoría establece que el director brinda seguimiento y coordina en situaciones de conflictos entre el personal, ya que un 69% lo afirma, mientras que un 29% dice que es poco, ante un 2% que manifiesta que nada.

Interpretación: los datos obtenidos reflejan que el director brinda seguimiento y coordina en situaciones de conflictos entre el personal, para dar soluciones.

Tabla 9. Pregunta Tres

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿Los resultados de la práctica de liderazgo ejercida por el director cumple con las expectativas del personal de la institución?	Mucho	33	65%
	Poco	17	33%
	Nada	1	2%
Total		51	100%

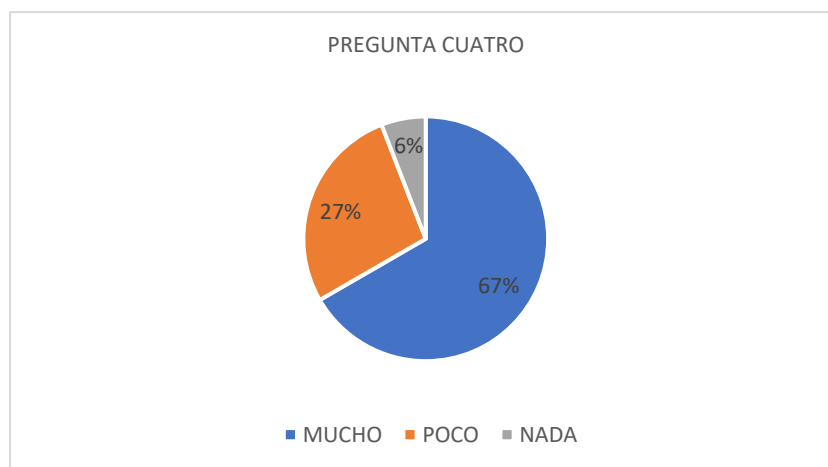


Análisis: los datos que el gráfico refleja muestran que la práctica de liderazgo ejercida por el director cumple con las expectativas del personal de la institución, dado que un 65% dice que es mucho, mientras que un 33% que es poco, y un porcentaje bajo de 2% que nada.

Interpretación: los datos planteados muestran que las prácticas de liderazgo ejercidas por el director cumplen con las expectativas del personal de la institución según resultados.

Tabla 10. Pregunta Cuatro

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿Está de acuerdo con el estilo de gestión de liderazgo del director?	Mucho	34	67%
	Poco	14	27%
	Nada	3	6%
Total		51	100%

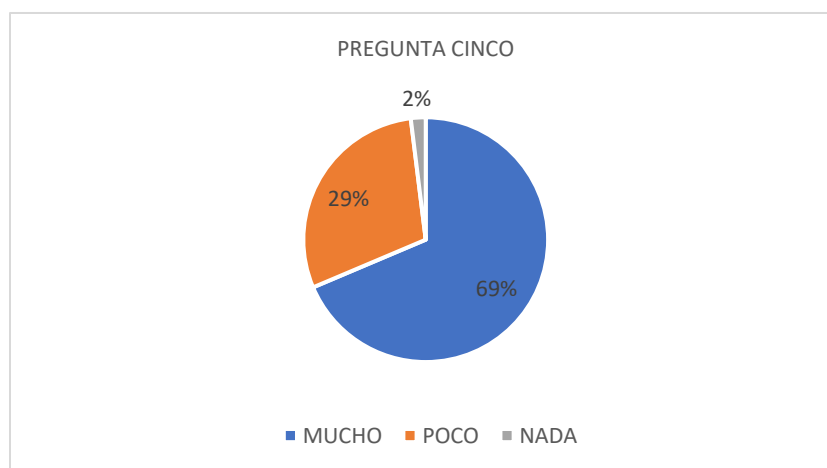


Análisis: el grafico presenta resultados en relación al estilo de gestión de liderazgo del director teniendo una aceptación de un 67% que lógicamente dice mucho, mientras que un 27% que poco, y un 6% que nada.

Interpretación: los resultados que arroja esta interrogante muestran que el estilo de gestión de liderazgo del director es aceptado por la mayoría de los encuestados.

Tabla 11. Pregunta Cinco

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿El director valora las habilidades y destrezas que el personal docente demuestra en el desarrollo de una cultura de paz y sana convivencia?	Mucho	35	69%
	Poco	15	29%
	Nada	1	2%
Total		51	100%

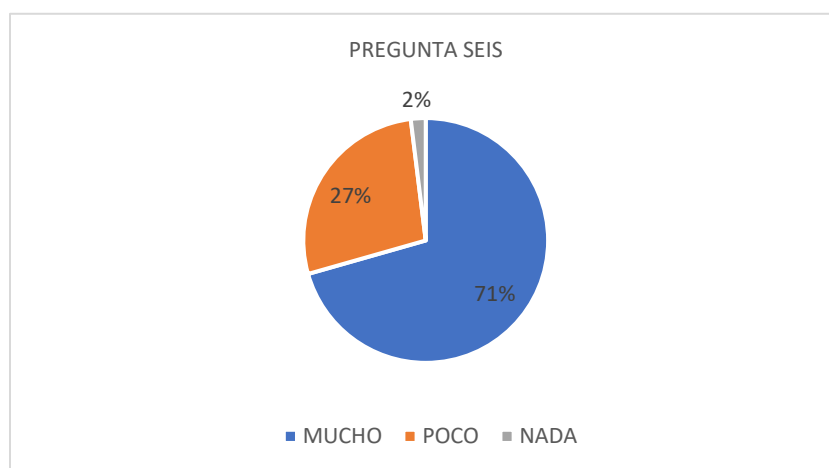


Análisis: los datos que presenta el gráfico nos dice que el director valora las habilidades y destrezas que el personal docente demuestra en el desarrollo de una cultura de paz y sana convivencia, ya que con un porcentaje de un 69% dice que mucho, ante un 29 % que poco, y un 2% que nada.

Interpretación: el director valora las habilidades y destrezas que el personal docente demuestra en el desarrollo de una cultura de paz y sana convivencia, ya que en su mayoría de la población encuestada lo califica con alternativa de mucha.

Tabla 12. Pregunta Seis

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿Considera que la gestión de liderazgo del director mejora las actividades de convivencia o de coordinación en la institución impactando la gestión escolar?	Mucho	36	71%
	Poco	14	27%
	Nada	1	2%
Total		51	100%



Análisis: los datos muestran que la gestión de liderazgo del director mejora las

actividades de convivencia o de coordinación en la institución impactando la gestión escolar, ya que el 69% usa la alternativa de mucho, ante un 27 % que usa la de poco, y un 2% usa la de nada.

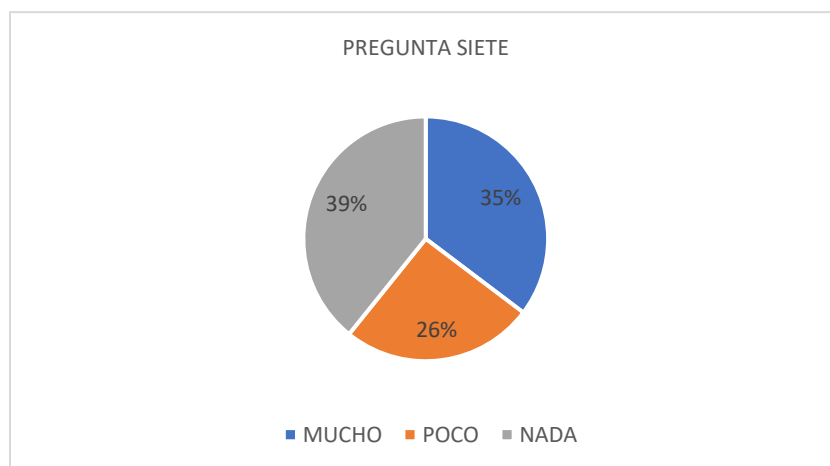
Interpretación: estos datos permiten establecer que la gestión de liderazgo del director mejora las actividades de convivencia o de coordinación en la institución impactando la gestión escolar, dado que la mayoría de la población objeto de estudio lo califica con alternativa de mucha.

10.2.2 Hipótesis específica dos.

He2 Los directores y el personal docente enfrentan factores internos y externos para la consecución efectiva de estrategias que generen una cultura de paz y sana convivencia

Tabla 13. Pregunta Siete

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿Tiene conocimiento de la existencia de conflictos entre el director y el personal docente que hayan quedado sin resolver?	Mucho	18	35%
	Poco	13	26%
	Nada	20	39%
Total		51	100%

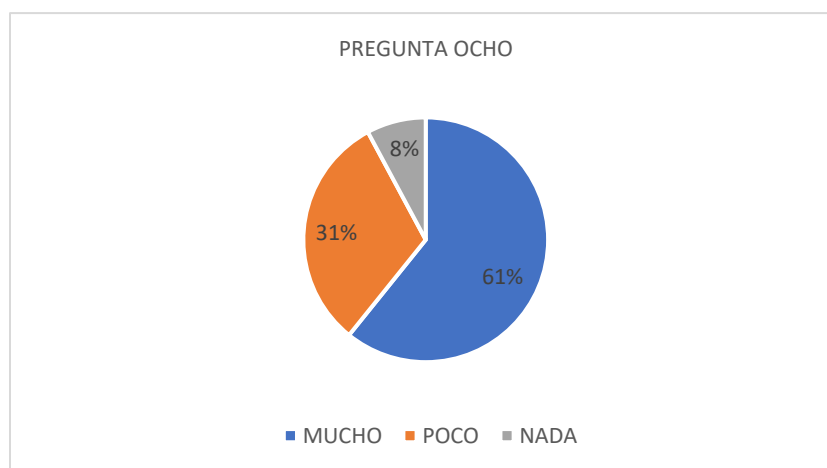


Análisis: en el gráfico se muestran que la población encuestada está dividida en pocos puntos en las alternativas, sin embargo, la mayoría no tiene conocimiento de la existencia de conflictos entre el director y el personal docente que hayan quedado sin resolver, dado que un 39% dice nada, un 26% poco y un 35% usa mucho.

Interpretación: estos datos permiten establecer que la mayoría no tiene conocimiento de la existencia de conflictos entre el director y el personal docente que hayan quedado sin resolver.

Tabla 14. Pregunta Ocho

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿El director promueve el diálogo entre los docentes para resolver dificultades o conflictos entre el personal?	Mucho	31	61%
	Poco	16	31%
	Nada	4	8%
Total		51	100%

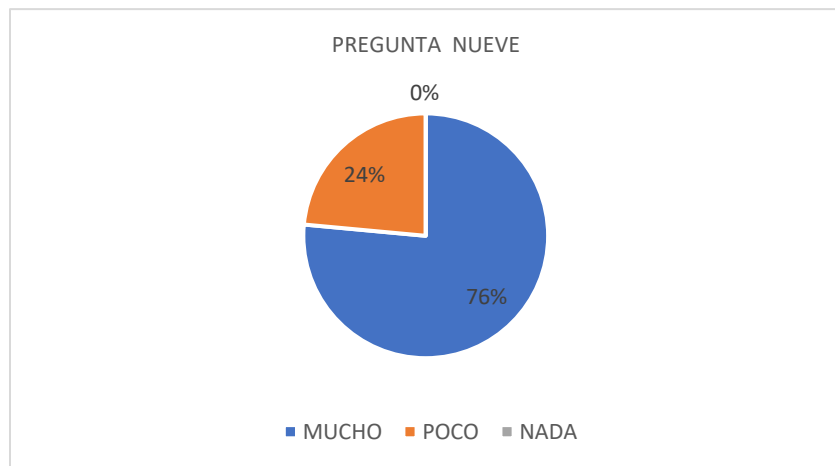


Análisis: los datos muestran que el director promueve el diálogo entre los docentes para resolver dificultades o conflictos entre el personal, ya que un 61% dice que mucho, un 31% poco y mientras que un 8% usa la alternativa de nada.

Interpretación: los datos demuestran que el director promueve el diálogo entre los docentes para resolver dificultades o conflictos entre el personal, siendo apoyado por la mayoría de opiniones.

Tabla 15. Pregunta Nueve

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿Para usted la relación de comunicación que tiene con el director en términos de trato, respeto y cordialidad es buena?	Mucho	39	76%
	Poco	12	24%
	Nada	0	0%
Total		51	100%

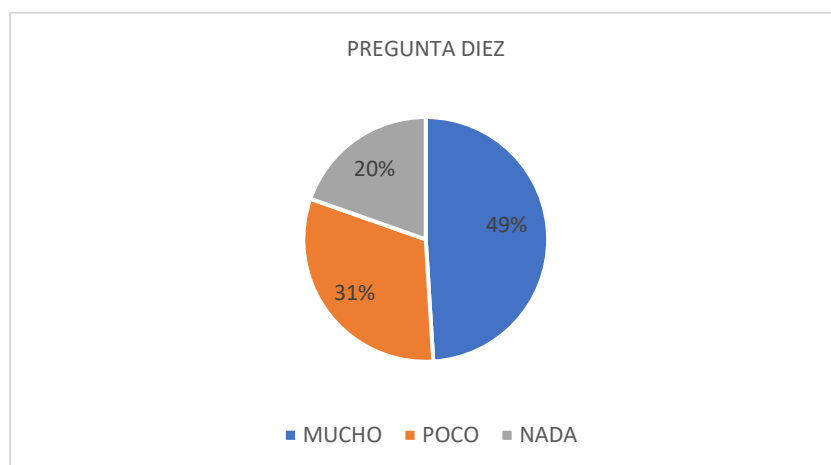


Análisis: este gráfico muestra datos en los cuales se les pregunta a los encuestados, si es buena la relación de comunicación que tienen con el director en términos de trato, respeto y cordialidad, contestando en un 76% que mucho, un 31% poco y un 8% nada.

Interpretación: los datos reflejan que la relación de comunicación que tienen con el director en términos de trato, respeto y cordialidad, es buena dado que la mayoría usa la alternativa de mucho.

Tabla 16. Pregunta Diez

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿Tiene conocimiento de la existencia de un plan que fomente la cultura de paz y sana convivencia entre la dirección y el personal docente?	Mucho	25	49%
	Poco	16	31%
	Nada	10	20%
Total		51	100%

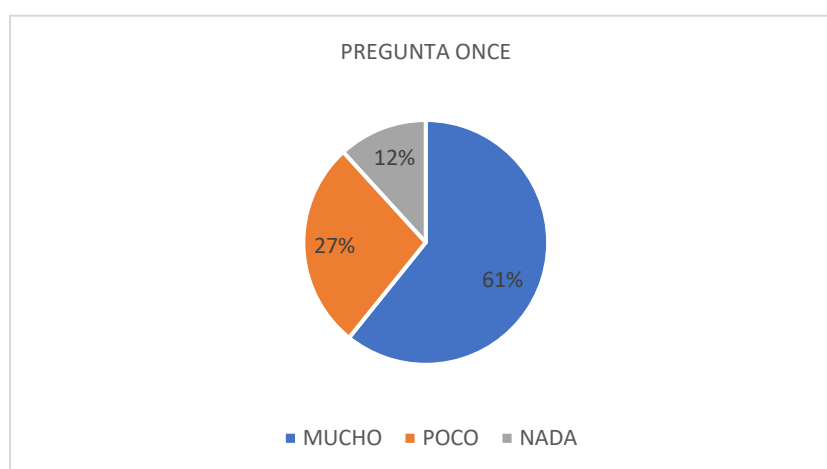


Análisis: los resultados en este gráfico hacen referencia a querer conocer si se tiene conocimiento de la existencia de un plan que fomente la cultura de paz y sana convivencia entre la dirección y el personal docente, en ese sentido el 49% dijo que mucho, el 31% opino que poco y un 20% que nada.

Interpretación: los datos muestran, que si se tiene conocimiento de la existencia de un plan que fomente la cultura de paz y sana convivencia entre la dirección y el personal docente, lo que demuestra que existe una buena transmisión de la información y planes a futuro.

Tabla 17. Pregunta Once

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿El director promueve mediante el uso de metodologías valores y principios que mejoren la convivencia entre los compañeros de trabajo?	Mucho	31	61%
	Poco	14	27%
	Nada	6	12%
Total		51	100%

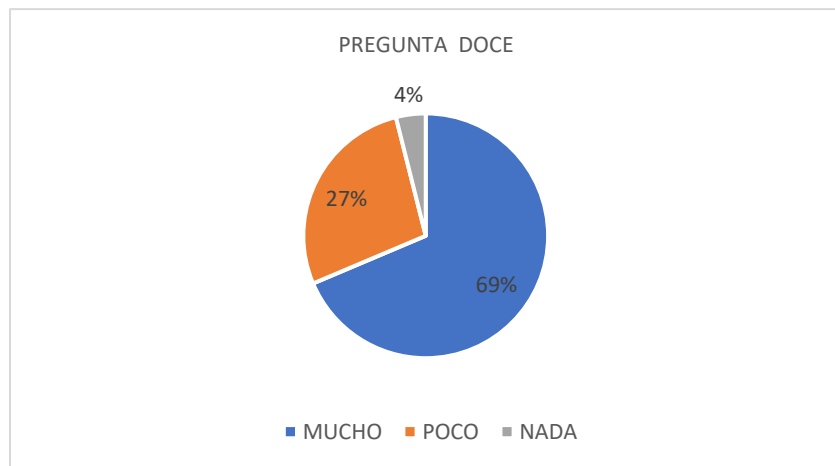


Análisis: este gráfico hace referencia a como promueve el director el uso de metodologías, valores y principios que mejoren la convivencia entre los compañeros de siguiendo ese espíritu el 61% dijo que mucho, el 27% se refirió a poco y un 12% que nada.

Interpretación: los resultados reflejan que el director promueve el uso de metodologías, valores y principios que mejoren la convivencia entre los compañeros, con el fin de mantener relaciones interpersonales cómodas.

Tabla 18. Pregunta Doce

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿Considera que la comunicación entre el director y el personal docente es abierta, flexible, rápida y clara?	Mucho	35	69%
	Poco	14	27%
	Nada	2	4%
Total		51	100%



Análisis: los resultados presentados en este gráfico se refieren a la comunicación entre el director y considerado por el personal docente si es abierta, flexible, rápida y clara; en ese sentido la población encuestada dijo en un 69% que mucho, el 27% poco y un 4% que nada.

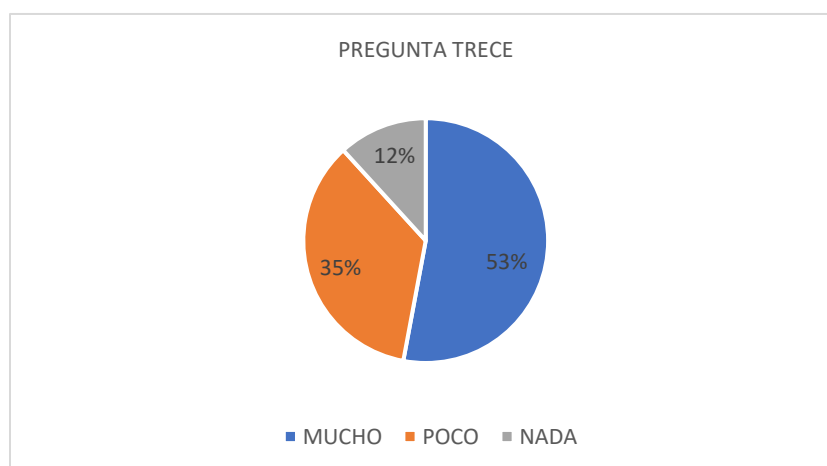
Interpretación: los resultados reflejan ante esta interrogante que la comunicación entre el director y el personal docente es abierta, flexible, rápida y clara, dado que un buen porcentaje uso la alternativa de mucho.

10.2.3 Hipótesis específica tres.

He3 Con el análisis de las metodologías de convivencia positiva en el desarrollo profesional directivo-docente se podrá ejecutar adecuadamente el plan escolar anual.

Tabla 19. Pregunta Trece

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿Son frecuentes las reuniones entre el director y el personal docente de la institución para la generación de ideas que permita fortalecer las competencias de liderazgo?	Mucho	27	53%
	Poco	18	35%
	Nada	6	12%
Total		51	100%

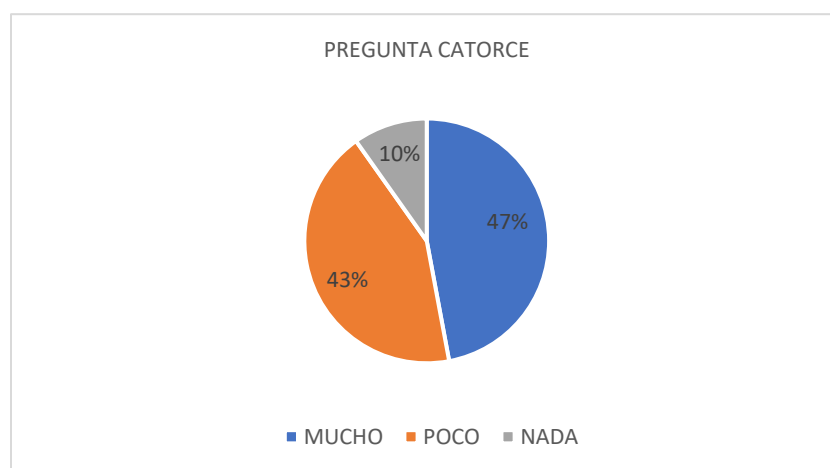


Análisis: los resultados de este gráfico se refieren a conocer si las reuniones entre el director y el personal docente de la institución que permiten la generación de ideas y el fortalecimiento de las competencias de liderazgo son frecuentes, y el 53% dijo que mucho, el 35% poco, frente a un 12% que nada.

Interpretación: estos resultados muestran que ante esta interrogante las reuniones son frecuentes entre el director y el personal docente de la institución para que permitan la generación de ideas y el fortalecimiento de las competencias de liderazgo.

Tabla 20. Pregunta Catorce

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿Se desarrollan programas que motive la comunicación, trabajo en equipo y el liderazgo efectivo a los docentes por parte de la dirección?	Mucho	24	47%
	Poco	22	43%
	Nada	5	10%
Total		51	100%

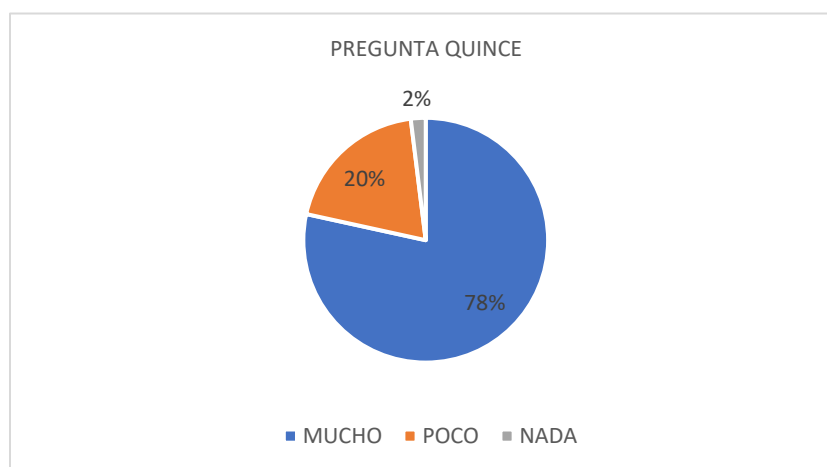


Análisis: estos resultados hacen referencia al desarrollo de programas que motiven la comunicación, trabajo en equipo y el liderazgo efectivo entre los docentes por parte de la dirección, en relación a eso el 47% dijo que mucho, el 43% poco, ante un 10% que nada.

Interpretación: los resultados anteriores muestran que realmente se desarrollan programas que motiven la comunicación, trabajo en equipo y el liderazgo efectivo, por parte de la dirección y que lógicamente este dirigido a los docentes.

Tabla 21. Pregunta Quince

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿Considera que la implementación de un proceso de monitoreo y evaluación de la convivencia escolar en el desarrollo de la gestión educativa, mejoraría las prácticas que generen una cultura de paz y sana convivencia?	Mucho	40	78%
	Poco	10	20%
	Nada	1	2%
Total		51	100%



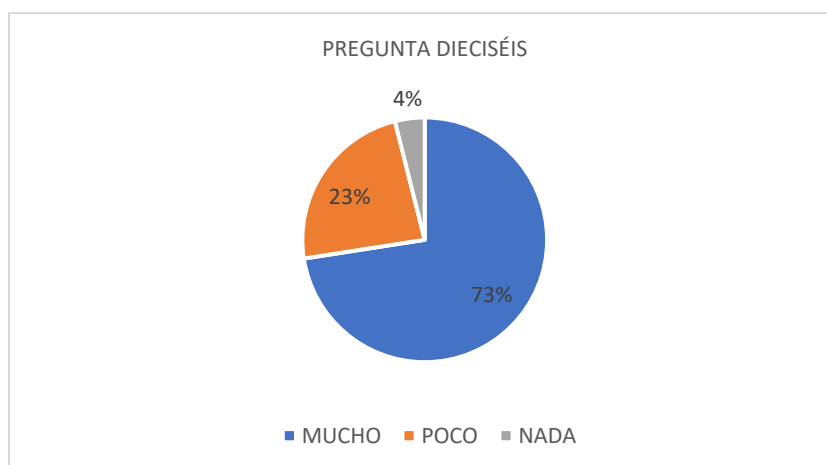
Análisis: en estos resultados se considera la implementación de un proceso de monitoreo y evaluación de la convivencia escolar en el desarrollo de la gestión educativa,

que mejoraría las prácticas que generen una cultura de paz y sana convivencia, en función de lo anterior un 78% dijo que mucho, el 20% poco y un leve 2% dijo que nada.

Interpretación: estos resultados muestran que realmente la implementación de un proceso de monitoreo y evaluación de la convivencia escolar en el desarrollo de la gestión educativa, mejoraría las prácticas que generan una cultura de paz y sana convivencia, entre la comunidad educativa en general dado que por naturaleza somos gregarios.

Tabla 22. Pregunta Dieciséis

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿Considera que es necesaria la implementación de métodos y técnicas para desarrollar un liderazgo que permita un mejoramiento de la gestión de conflictos?	Mucho	37	73%
	Poco	12	23%
	Nada	2	4%
Total		51	100%

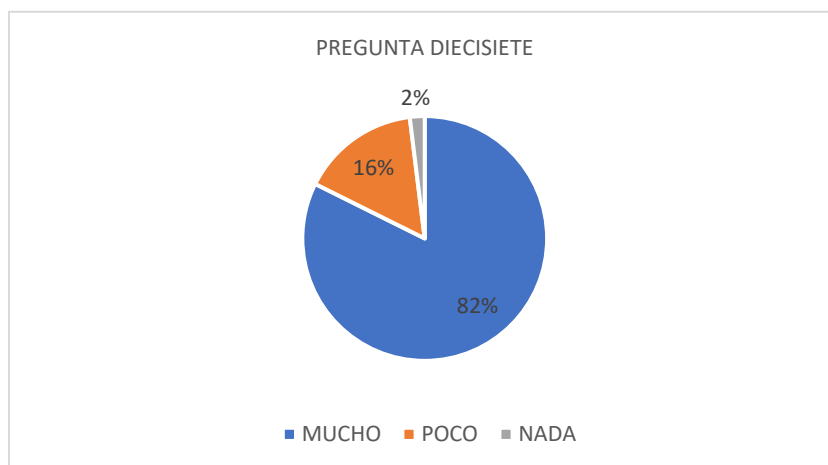


Análisis: este gráfico muestra datos referentes a la necesidad de implementar métodos y técnicas para desarrollar un liderazgo que permita un mejoramiento de la gestión de conflictos, en relación a ello el 73% dijo que mucho, el 23% hizo referencia a poco y un bajo 4% dijo que nada.

Interpretación: en cuanto a estos resultados, es de considerar que es necesaria la implementación de métodos y técnicas para desarrollar un liderazgo que permita un mejoramiento de la gestión de conflictos, entre la comunidad educativa y específicamente entre los trabajadores.

Tabla 23. Pregunta Diecisiete

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿Cree usted que el desarrollo de un proyecto de intervención sobre los conflictos y violencia propiciarían una cultura de paz y sana convivencia entre el director y los docentes?	Mucho	42	82%
	Poco	8	16%
	Nada	1	2%
Total		51	100%

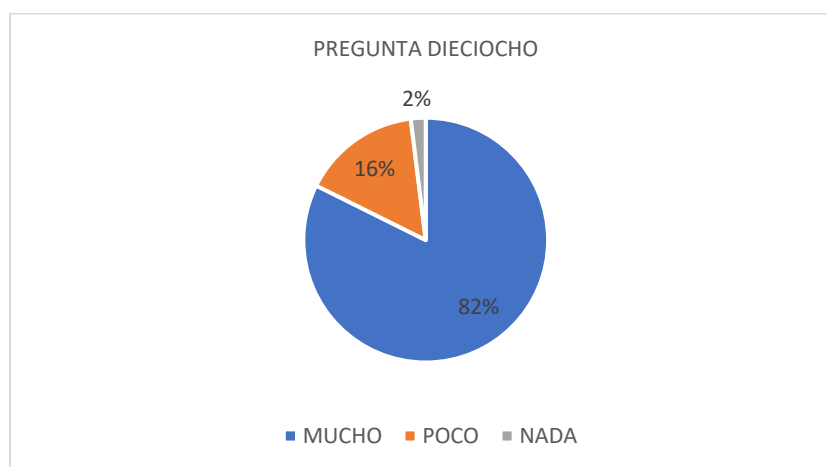


Análisis: estos datos hacen referencia al desarrollo de un proyecto de intervención sobre los conflictos y violencia que propiciarían una cultura de paz y sana convivencia entre el director y los docentes, en cuanto a esto el 82% dijo que mucho, el 16% hizo referencia a poco y un bajo 2% se refirió a nada.

Interpretación: en relación a estos resultados, el desarrollo de un proyecto de intervención sobre los conflictos y violencia que propiciarían una cultura de paz y sana convivencia entre el director y los docentes, permitiría tener una mayor armonía entre la comunidad educativa y por ende mejores procesos educativos.

Tabla 24. Pregunta Dieciocho

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	%
¿ Estaría de acuerdo con la implementación de un Plan de Convivencia estratégico para fomentar el manejo de metodologías de convivencia positiva del director hacia su personal docente, alineado al Plan Escolar Anual?	Mucho	42	82%
	Poco	8	16%
	Nada	1	2%
Total		51	100%



Análisis: estos datos hacen referencia al desarrollo de un proyecto de intervención sobre los conflictos y violencia que propiciarían una cultura de paz y sana convivencia entre el director y los docentes, en cuanto a esto el 82% dijo que mucho, el 16% hizo referencia a poco y un bajo 2% se refirió a nada.

Interpretación: en relación a estos resultados, el desarrollo de un proyecto de intervención sobre los conflictos y violencia que propiciarían una cultura de paz y sana convivencia entre el director y los docentes, permitiría tener una mayor armonía entre la comunidad educativa y por ende mejores procesos educativos.

10.3 Presentación de resultados.

En este apartado se da a conocer la tabulación respectiva de cada una de las preguntas realizadas en la investigación, obteniendo de esa manera los siguientes resultados.

Tabla 25. Preguntas del cuestionario correspondiente a hipótesis específica 1.

Pregunta N° 1	Alternativa	Frecuencia	%
¿Considera que el director ejerce liderazgo efectivo para la identificación de los conflictos al amparo a sus facultades legales como representante de la institución?	Mucho	37	72
	Poco	11	22
	Nada	3	6
Total		51	100
Pregunta N° 2	Alternativa	Frecuencia	%
¿El director brinda seguimiento y coordinación en situaciones de conflictos entre el personal que permita mejorar la situación?	Mucho	35	69
	Poco	15	29
	Nada	1	2

Total		51	100
Pregunta N° 3		Alternativa	Frecuencia %
¿Los resultados de la práctica de liderazgo ejercida por el director cumple con las expectativas del personal de la institución?	Mucho	33	65
	Poco	17	33
	Nada	1	2
Total		51	100
Pregunta N° 4		Alternativa	Frecuencia %
¿Está de acuerdo con el estilo de gestión de liderazgo del director?	Mucho	34	67
	Poco	14	27
	Nada	3	6
Total		51	100
Pregunta N° 5		Alternativa	Frecuencia %
¿El Director valora las habilidades y destrezas que el personal docente demuestra en el desarrollo de una cultura de paz y sana convivencia?	Mucho	35	69
	Poco	15	29
	Nada	1	2
Total		51	100
Pregunta N° 6		Alternativa	Frecuencia %
¿Considera que la gestión de liderazgo del director mejora las actividades de convivencia o de coordinación en la institución impactando la gestión escolar?	Mucho	36	71
	Poco	14	27
	Nada	1	2
Total		51	100

Tabla 26. Preguntas del cuestionario correspondiente a hipótesis específica 2.

Pregunta N° 7	Alternativa	Frecuencia	%
¿Tiene conocimiento de la existencia de conflictos entre el director y el personal docente que hayan quedado sin resolver?	<i>Mucho</i>	18	35
	<i>Poco</i>	13	26
	<i>Nada</i>	20	39
Total		51	100
Pregunta N° 8	Alternativa	Frecuencia	%
¿El director promueve el diálogo entre los docentes para resolver dificultades o conflictos entre el personal?	<i>Mucho</i>	31	61
	<i>Poco</i>	16	31
	<i>Nada</i>	4	8
Total		51	100
Pregunta N° 9	Alternativa	Frecuencia	%
¿Para usted la relación de comunicación que tiene con el director en términos de trato, respeto y cordialidad es buena?	<i>Mucho</i>	39	76
	<i>Poco</i>	12	24
	<i>Nada</i>	0	0
Total		51	100
Pregunta N° 10	Alternativa	Frecuencia	%
¿Tiene conocimiento de la existencia de un plan que fomente la cultura de paz y sana convivencia entre la Dirección y el personal docente?	<i>Mucho</i>	25	49
	<i>Poco</i>	16	31
	<i>Nada</i>	10	20
Total		51	100
Pregunta N° 11	Alternativa	Frecuencia	%
¿El director promueve mediante el uso de metodologías valores y principios que mejoren la convivencia entre los compañeros de trabajo?	<i>Mucho</i>	31	61
	<i>Poco</i>	14	27
	<i>Nada</i>	6	12
Total		51	100

Pregunta N° 12	Alternativa	Frecuencia	%
¿Considera que la comunicación entre el director y el personal docente es abierta, flexible, rápida y clara?	<i>Mucho</i>	35	69
	<i>Poco</i>	14	27
	<i>Nada</i>	2	4
Total		51	100

Tabla 27. Preguntas del cuestionario correspondiente a hipótesis específica 3.

Pregunta N° 13	Alternativa	Frecuencia	%
¿Son frecuentes las reuniones entre el director y el personal docente de la institución para la generación de ideas que permita fortalecer las competencias de liderazgo?	<i>Mucho</i>	27	53
	<i>Poco</i>	18	35
	<i>Nada</i>	6	12
Total		51	100
Pregunta N° 14	Alternativa	Frecuencia	%
¿Se desarrollan programas que motive la comunicación, trabajo en equipo y el liderazgo efectivo a los docentes por parte de la Dirección?	<i>Mucho</i>	24	47
	<i>Poco</i>	22	43
	<i>Nada</i>	5	10
Total		51	100
Pregunta N° 15	Alternativa	Frecuencia	%
¿Considera que la implementación de un proceso de monitoreo y evaluación de la convivencia escolar el desarrollo de la gestión educativa, mejoraría las prácticas que generen una cultura de paz y sana convivencia?	<i>Mucho</i>	40	78
	<i>Poco</i>	10	20
	<i>Nada</i>	1	2
Total		51	100
Pregunta N° 16	Alternativa	Frecuencia	%

¿Considera que es necesaria la implementación de métodos y técnicas para desarrollar un liderazgo que permita un mejoramiento de la gestión de conflictos?	<i>Mucho</i>	37	73
	<i>Poco</i>	12	23
	<i>Nada</i>	2	4
<i>Total</i>		51	100
Pregunta N° 17	Alternativa	Frecuencia	%
¿Cree usted que el desarrollo de un proyecto de intervención sobre los conflictos y violencia propiciarían una cultura de paz y sana convivencia entre el director y los docentes?	<i>Mucho</i>	42	82
	<i>Poco</i>	8	16
	<i>Nada</i>	1	2
Total		51	100
Pregunta N° 18	Alternativa	Frecuencia	%
¿Estaría de acuerdo con la implementación de un Plan de Convivencia estratégico para fomentar el manejo de metodologías de convivencia positiva del director hacia su personal docente, alineado al Plan Escolar Anual?	<i>Mucho</i>	42	82
	<i>Poco</i>	8	16
	<i>Nada</i>	1	2
Total		51	100

10.4 Comprobación de hipótesis general.

Para la comprobación de la Hipótesis General en la presente investigación es necesario que la mitad más uno de los resultados obtenidos se encuentren favorables (51%), caso contrario se rechazará; según los resultados de las Hipótesis Específicas. Los resultados obtenidos se encuentran de la siguiente manera.

Tabla 28. Comprobación de hipótesis general.

Hipótesis general	Hipótesis específica	Resultados favorables	Resultados favorables	Aceptación o rechazo
Hg. La aplicación de las prácticas de liderazgo fomenta una cultura de paz y sana convivencia entre director y el personal docente del centro escolar “Doctor Hermógenes Alvarado”, Centro Escolar “Cuscatlán”, Centro Escolar “Caserío La Flecha” Centro Escolar “Anastasio Aquino” y Centro Escolar “Morelia”.	He₁ Los directores de los centros escolares, ejercitan prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz y sana convivencia hacia su personal docente.	68.63 %	31.37%	Se acepta
	He₂ Los directores y el personal docente enfrentan factores internos y externos para la consecución efectiva de estrategias que generen una cultura de paz y sana convivencia.	58.5%	41.5%	Se acepta
	He₃ Con el análisis de las metodologías de convivencia positiva en el desarrollo profesional directivo-docente se podrá ejecutar adecuadamente el plan escolar anual.	69.3%	30.7%	Se acepta
Total		65.5%	34.5%	100

En relación a lo anterior los resultados obtenidos favorables superan a los desfavorables de cada Hipótesis Específica y conforme a lo establecido por la Media Aritmética para su respectiva comprobación, se aceptan las tres Hipótesis Específicas, las cuales se enfocaron

en los supuestos problemáticos, por consiguiente, esto hace que se compruebe la Hipótesis general de la investigación.

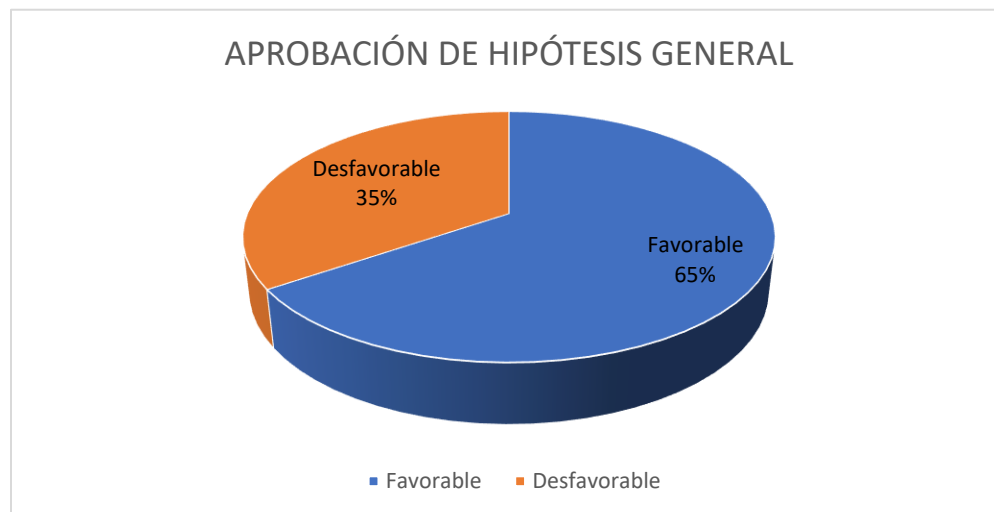


Tabla 29. Que contiene preguntas de la entrevista a directores

Pregunta	Alternativa	
	Si	No
1. ¿Considera que en el centro escolar se practica un tipo de liderazgo para fomentar la cultura de paz y sana convivencia entre la dirección y el personal docente?	si	--
2. ¿Aplica prácticas de liderazgo para la resolución de conflictos que se susciten entre la dirección y el personal docente?	si	--
3. ¿Considera que las prácticas de liderazgo ejecutadas cumplen con las expectativas del personal de la institución?	si	--
4. ¿Considera que el liderazgo ejercido en la institución, debería personalizarse con el fin de permitir una transformación socio-educativa-ética de la comunidad educativa?	si	--
5. ¿Delega responsabilidades educativas en docentes con capacidad de liderazgo para potenciar el desarrollo de una cultura de paz y sana convivencia?	si	--
6. ¿Considera que el liderazgo entre la dirección y el personal docente impactan en las áreas de gestión escolar e influye en las motivaciones y capacidades de los maestros?	si	--

7. ¿Existen conflictos entre el director y el personal docente de la institución?	si	--
8. ¿Se solucionan los conflictos de convivencia de forma consensuada y razonada entre el director y el personal docente?	si	--
9. ¿Considera que su labor administrativa influye positivamente en las relaciones interpersonales de la comunidad educativa?	si	--
10. ¿Dispone o ha desarrollado un plan que fomente la cultura de paz y sana convivencia entre la dirección y el personal docente?	si	--
11. ¿El personal directivo y docente trabaja como un equipo integrado, ¿con tareas e intereses afines y metas comunes en la resolución de conflictos o problemas?	si	--
12. ¿Convoca reuniones para intercambiar opiniones y puntos de vista para obtener una mayor variedad de enfoques y perspectivas para debate y solución de los problemas actuales y futuros?	si	--
13. ¿En su centro educativo, promueve el diálogo entre los docentes para resolver dificultades o conflictos entre el personal?	si	--
14. ¿Considera importante para el mejoramiento de las relaciones entre la dirección y el personal docente que se desarrollen programas que motive la comunicación, trabajo en equipo y el liderazgo efectivo?	si	--
15. ¿Considera para un mejoramiento de la gestión directiva que en el centro escolar es necesaria la incorporación de acciones de convivencia escolar en los planes operativos anuales de instituciones educativas?	si	--
16. ¿En su gestión, considera necesario la implementación de métodos y técnicas para desarrollar un liderazgo que permita un mejoramiento de la gestión de conflictos?	si	--
17. ¿Considera adecuado el promover una identificación de normas que se dirijan a fomentar la cultura de paz y sana convivencia entre la dirección y el personal docente?	si	--
18. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un Plan de Convivencia estratégico para fomentar el manejo de metodologías de convivencia positiva del director hacia su personal docente, alineado al Plan Escolar Anual?	si	--

La anterior tabla contiene preguntas de la entrevista dirigida a directores de los cinco centros escolares objeto de estudio, en la cual se les presenta las alternativas de si o no como respuestas, de las dieciocho respuestas brindadas todas fueron si, por lo que se interpreta que

los directores están en la línea de fomentar practica de buen tipo de liderazgo para fomentar la cultura de paz y sana convivencia, aplicando prácticas de liderazgo para la resolución de conflictos, que cumplan con las expectativas del personal de la institución, personalizado con el fin de permitir una transformación socio-educativa-ética de la comunidad educativa.

Además, se establece una delegación de responsabilidades educativas en docentes con capacidad de liderazgo, buscando impactar en las áreas de gestión escolar e influyendo en las motivaciones y capacidades de los maestros, buscando disminuir los conflictos entre el director y el personal docente de la institución.

11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. El liderazgo del director, está representado en un 72% que es mayoría, en relación a la gestión, seguimiento y coordinación de las situaciones de conflictos que se encuentra y por ende apegado al marco legal institucional tiene una aceptación positiva, según los resultados y porcentajes esclarecidos.

2. Existe una aceptación favorable del 65% de las prácticas de liderazgo ejercida por el director, y al mismo tiempo favorable del estilo de gestión del liderazgo del mismo.
3. El director valora las habilidades y destrezas que el personal docente demuestra en el desarrollo de una cultura de paz y sana convivencia reflejado en un 69%, relacionado a ello la gestión de liderazgo por parte del director que mejora las actividades de convivencia en la institución brindando un mejor impacto de la gestión escolar.
4. El director, promueve el diálogo ya que según los datos el 61% es favorable, permitiendo de esa manera disminuir los conflictos sin resolver.
5. La relación de comunicación que tienen los docentes con el director en términos de trato, respeto y cordialidad es buena, pues el 76% le favorece, en esos términos.
6. Los resultados muestran que existe el conocimiento de la existencia de un plan que fomente la cultura de paz y sana convivencia entre la Dirección y el personal docente, dado que existe un 49% de los encuestados que conocen mucho de ello.
7. Según los datos obtenidos el 61% de los encuestados, reflejan que el director promueve el uso de metodologías, valores y principios que mejoran la convivencia entre los compañeros de trabajo.
8. La comunicación entre el director y el personal docente es abierta, flexible, rápida y clara, pues el 69% de los encuestados manifiesta que es mucha.

9. Las reuniones entre el director y el personal docente de la institución son frecuentes, para la generación de ideas que permitan fortalecer las competencias de liderazgo, como lo refleja el 53% de los encuestados.
10. Los encuestados manifiestan en un 47 % el desarrollo de programas que motivan la comunicación, trabajo en equipo y liderazgo.
11. Existe la necesidad de implementar métodos y técnicas para desarrollar un liderazgo que permita un mejoramiento de la gestión, según el 73% de los encuestados; relacionado que cree en el desarrollo de proyectos de intervención sobre conflictos y violencia, que promuevan una cultura de paz y sana convivencia estratégica, para fomentar el manejo de metodologías positiva alineadas al plan escolar anual.
12. La aplicación de las prácticas de liderazgo por parte de los directores, fomentan una cultura de paz y sana convivencia con y entre su personal docente, en los centros escolares objeto de estudio; pese al enfrentamiento de factores internos y externos que impiden la aplicación efectiva, de estrategias que generen una cultura de paz y sana convivencia en un plan de convivencia estratégico.

RECOMENDACIONES

Al personal docente

1. Aumentar la buena comunicación con el director en términos de trato, respeto y cordialidad, promoviendo una cultura de paz y sana convivencia que permita suprimir los conflictos sin resolver.
2. Fomentar la comunicación abierta, flexible, rápida y clara con el director, que permita una mayor socialización y flujo de información institucional.
3. Fomentar el trabajo en equipo y el liderazgo, que permitirá la implementación de un proceso de monitoreo y evaluación de la convivencia escolar en el desarrollo de la gestión educativa.

Al director

1. Valorar las habilidades y destrezas del personal docente, mostrando el desarrollo de una cultura de paz y sana convivencia.
2. Realizar gestión, seguimiento y coordinación de las situaciones de conflictos apegado al marco legal institucional.
3. Fomentar el trabajo en equipo y el liderazgo, que permitirá la implementación de un proceso de monitoreo y evaluación de la convivencia escolar en el desarrollo de la gestión educativa.

4. Permitir la socialización del trabajo de investigación, para dar a conocer los resultados y establecer un seguimiento a las metodologías de convivencia positiva, dirigido a su persona y personal docente, alineado al Plan Escolar Anual.

12. CRONOGRAMA

Cronogramas de actividades dentro de la investigación prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz, sana convivencia entre director y el personal docente de cinco centros escolares del municipio de Santiago Nonualco, departamento de La Paz, a realizarse del mes de agosto al mes de diciembre de 2020.

Actividades	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diseño del perfil de investigación.	■	■	■	■																
Coordinación con directores de centros escolares.			■	■																
Planteamiento del problema.					■	■														
Inmersión en campo.					■	■														
Revisión de literatura.							■	■												
Diseño de la investigación.									■	■										
Definición de muestra inicial y del estudio.									■	■										
Recolección de datos.											■	■								
Análisis de datos.													■	■						
Interpretación de los resultados.													■	■						
Elaboración del reporte final.														■	■	■				
Entrega de ejemplar de la investigación.																	■	■		

13. REFERENCIAS

- Acurio, Fausto Mesías (2013). Influencia del liderazgo en las relaciones interpersonales. Facultad de Educación a distancia, de la Universidad Técnica Equinoccial de Ecuador, pág. 23
- Arias Odón, Fidias Gerardo (1999) El Proyecto de Investigación Guía para su elaboración (3RA. EDICIÓN) Editorial Episteme. Orial Ediciones Caracas, pág. 20,
- Blázquez, Florentino Entonado (2001). Sociedad de la información y educación. Consejería de educación ciencia y tecnología, Dirección general de ordenación, renovación y centros. Grupo Comunicar, Mérida Extremadura España, Pág. 229.
- Caballero Grande, María José (2010). Convivencia Escolar. Un estudio sobre buenas prácticas. Paz y Conflictos, Barcelona. Edit. Graó. Pág. 2
- Cardona, Randi Alberto Castellanos (2008). La resolución de conflictos en los Centros Educativos. Tegucigalpa Honduras: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tesis para obtener el grado de maestría en gestión de la educación, pág. 9.
- Cevallos, Ricardo Francisco (2013). Liderazgo, Coaching y Emprendimiento. En línea, consultado el 29 de diciembre de 2019, Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/lide>
- Colas, Pilar Bravo y Buendía, Leonor Eisman, (1998). Métodos de investigación en psicopedagogía. Madrid - España: Mc Graw- Hill. Pág. 156.
- Conde Vélez, Sara, (2013) Estudio de la gestión de la convivencia escolar en centros de Educación Secundaria de Andalucía: una propuesta de evaluación basada en el Modelo EFQM, Memoria para optar al grado de doctora, Universidad de Huelva, España, pág. 35.

- Coronado, Mónica (2009). Gestión de las Instituciones Educativas. Mendoza Argentina: CIDPA. Págs. 15-68.
- Del Rey Alamillo, Rosario (2009). Convivencia escolar: fortaleza de la Comunidad Educativa y protección ante la conflictividad escolar. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado (Nº 66), págs.159-180.
- Díaz Better, Sandi Paola (septiembre-diciembre de 2016). Convivencia escolar: una revisión de estudios de la educación básica en Latinoamérica. Revista Virtual de la Universidad Católica del Norte, 125-145.
- Fierro, María Cecilia Evans, (2013). Convivencia inclusiva y democrática. Una perspectiva para gestionar la seguridad escolar. Sinéctica, Revista Electrónica de Educación, 1- pág. 18.
- Freire, Silvana. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico (Vol. 17). Lima, Perú: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC), Canadá. Pág. 12
- Gastellu Schrijver, Jean-Marc (1991) La elección de las unidades de observación, revista antropológica No. 9, en línea, consultada el 27 de febrero de 2020, disponible en: http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/pleins_textes_6/b_fdi_45-46/010006088.pdf
- Giesecke, Margarita Sara-Lafosse. (2005). Historia de la Cultura de Paz. El desarrollo de la Cultura de Paz y No Violencia. New York Estados Unidos de Norteamérica, Edit. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Pág. 12.
- Giraldo Gil, María Isabel (2015). La convivencia empresarial efectos de la interacción humana en la productividad y eficiencia de las empresas. Bogotá Colombia: Universidad Militar Nueva Granada FAEDIS. Pág. 2
- González Martínez, Pablo (2018). Convivencia en la escuela: Perspectivas para el liderazgo escolar. Chile: Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar. Pág. 3
- Hernández Sampieri Roberto et al. 2008, Metodología de la Investigación, México, McGraw-Hill Interamericana, Cuarta edición. Pág. 122

- Lanni, Norberto Daniel (2003). La convivencia escolar: una tarea necesaria, posible y compleja. Santiago de Chile: Equipo de Apoyo Institucional de la Dirección del Área de Educación Media y Técnica - Secretaría de Educación - GCBA OEI desarrollado en Santiago de Chile, Chile, los días 7,8 y 9 de octubre de 2002.
- MINEDUCYT, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (2018). Política Nacional para la Convivencia Escolar y Cultura de Paz. San Salvador, El Salvador: Agencia Alemana de Cooperación Internacional. Pág. 8
- Muñoz, Wilder Aliaga (2014). Forum Creatividad y Desarrollo. Recuperado el 23 de diciembre de 2019, de El Liderazgo del director en las Instituciones Educativas: <https://sites.google.com/site/cursosdeforum/el-liderazgo-del-director-en-las-instituciones-educativas>,
- Ortega, Rosario Ruiz. (2011). Competencias para la convivencia y las relaciones sociales. Madrid- España: Cuadernos de Pedagogía N° 370. pág. 32.
- Pinto, Yameri. (2016). Metodología de la Investigación. Obtenido de <http://metodologia-aldia.blogspot.com/2011/10/concepto-de-operacionalizacion-de-las.html>,
- Poma Sime, Luis Enrique (2008). Convivencia democrática, inclusión y cultura de paz. Lecciones desde la práctica educativa innovadora en América Latina. Lima- Perú: UNESCO. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194247574008.pdf>
- Rizo Maradiaga, Janett, (2015) Técnicas de Investigación Documental, Edit Unan-Farem, Matagalpa, Nicaragua, pág. 23,
- Rodríguez Moguel, Ernesto, (2005) Metodología de la investigación, 5ª edición, Edit. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México, Pág. 85
- Rojas, Katy Janet Fung, (2014). El liderazgo pedagógico de los directores en la red educativa rural “maestros del siglo XXI” del distrito y provincia de Candarave – Tacna - 2013. Tesis para obtener el grado académico de Máster en gestión de la educación, Universidad “César Vallejo”, Perú. Recuperado el 23 de diciembre de 2019, de http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/4964/Rojas_FKJVargas_MR.pdf?sequence=1&isAll owed=y

- Ruiz de la Cruz, Gilmar Daniel. (2011). Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte. Lima – Perú: UNSM.
- Ruiz, Olabuenaga Ignacio (1999). Metodología de la Investigación Cualitativa (Segunda Edición) ed.. Bilbao, España, Pág. 86
- Selltiz, Claire et al. (1980) Métodos de investigación en las relaciones sociales. 9ª ed. Madrid: Ediciones Rialp, pág.82,
- Stogdill, Ralph M (2006). Definición de liderazgo. En línea, consultado el 23 de diciembre de 2019, Recuperado de <http://www.apuntes.gestion.com/2006/05/08/definicon-de-liderazgo>.
- Strauss, Anselm et al. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia. pág. 158
- Torrego Seijo, Juan Carlos (2017). Mediación de conflictos en instituciones educativas Manual para mediadores. Madrid España: Narcea Ediciones, pág. 6
- Tünermann, Carlos Bernheim (1996). Cultura de paz, un nuevo paradigma para Centroamérica. Panamá: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. pág.22.
- UNESCO. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (1998). A/RES/52/13. New York Estados Unidos de Norteamérica: Asamblea General de las Naciones Unidas.

PÁGINAS WEB CONSULTADAS.

Constitución de la republica sitio web <https://www.isd.org.sv/index.php/marco-juridico/constitucion/82-isd/democracia/estudios-y-publicaciones/constituciones/1814-constitucion-de-el-salvador-comentada>

Ley general de Educación, sitio web [https:// www.transparencia.gob.sv file:///C:/Users/Windows/Downloads/Ley General de Educaci%C3%B3n%20\(1\).pdf](https://www.transparencia.gob.sv/file:///C:/Users/Windows/Downloads/Ley_General_de_Educaci%C3%B3n%20(1).pdf)

Ley de la carrera docente, sitio web. [www.transparencia.gob.sv file:///C:/Users/Windows/Downloads/Ley de la Carrera Docente \(con reforma de 2017\).pdf](http://www.transparencia.gob.sv/file:///C:/Users/Windows/Downloads/Ley_de_la_Carrera_Docente_(con_reforma_de_2017).pdf)

Ley de igualdad, sitio web. <https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/494>

Giesecke, 1999. La diversidad del sujeto, sitio web.
<https://tierraydiversidad.wordpress.com/2014/10/09/cultura-de-paz-su-historia-y-sus-implicaciones/>

Tünnermann, 2003 la convivencia y una cultura de paz, sitio web.
https://books.google.com.sv/books/about/La_universidad_ante_los_retos_del_siglo.html?id=fK4pqdIhsGkC&redir_esc=y

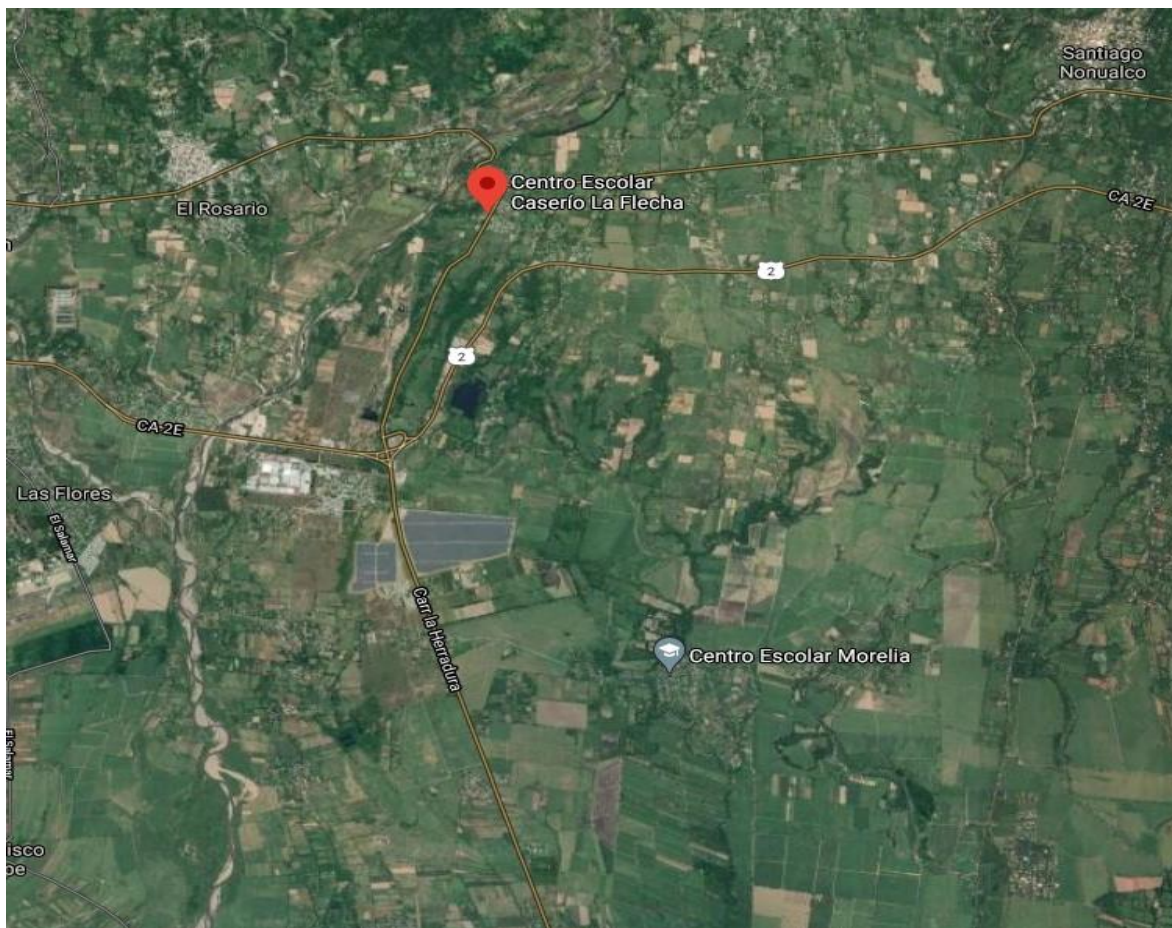
Organización de las Naciones Unidas, 1999. La cultura de paz, sitio web.
<https://www.un.org/ruleoflaw/es/un-and-the-rule-of-law/united-nations-educational-scientific-and-cultural-organization/>

Miranda, Quinn, Fernández, Nata y Viscarra, 2009. Educación para la convivencia de una cultura de paz, sitio web.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/667377/advs1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

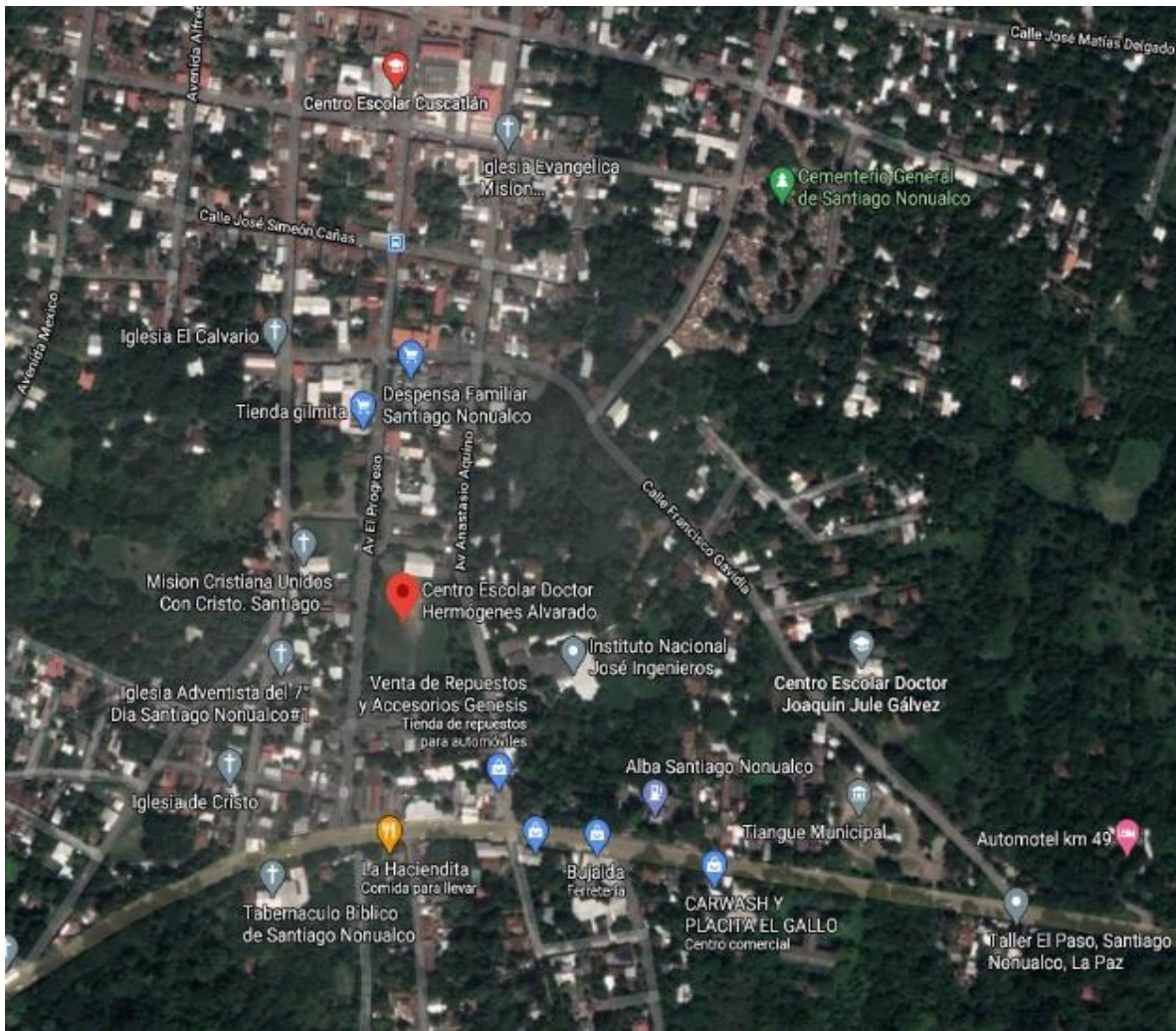
ANEXO N° 1

Ubicación geográfica del centro escolar caserío la flecha el cual está ubicado en el Cantón San José Obrajito, a orilla de calle que conduce a la Playa Costa Del Sol, en el Municipio de Santiago Nonualco, Departamento de La Paz.



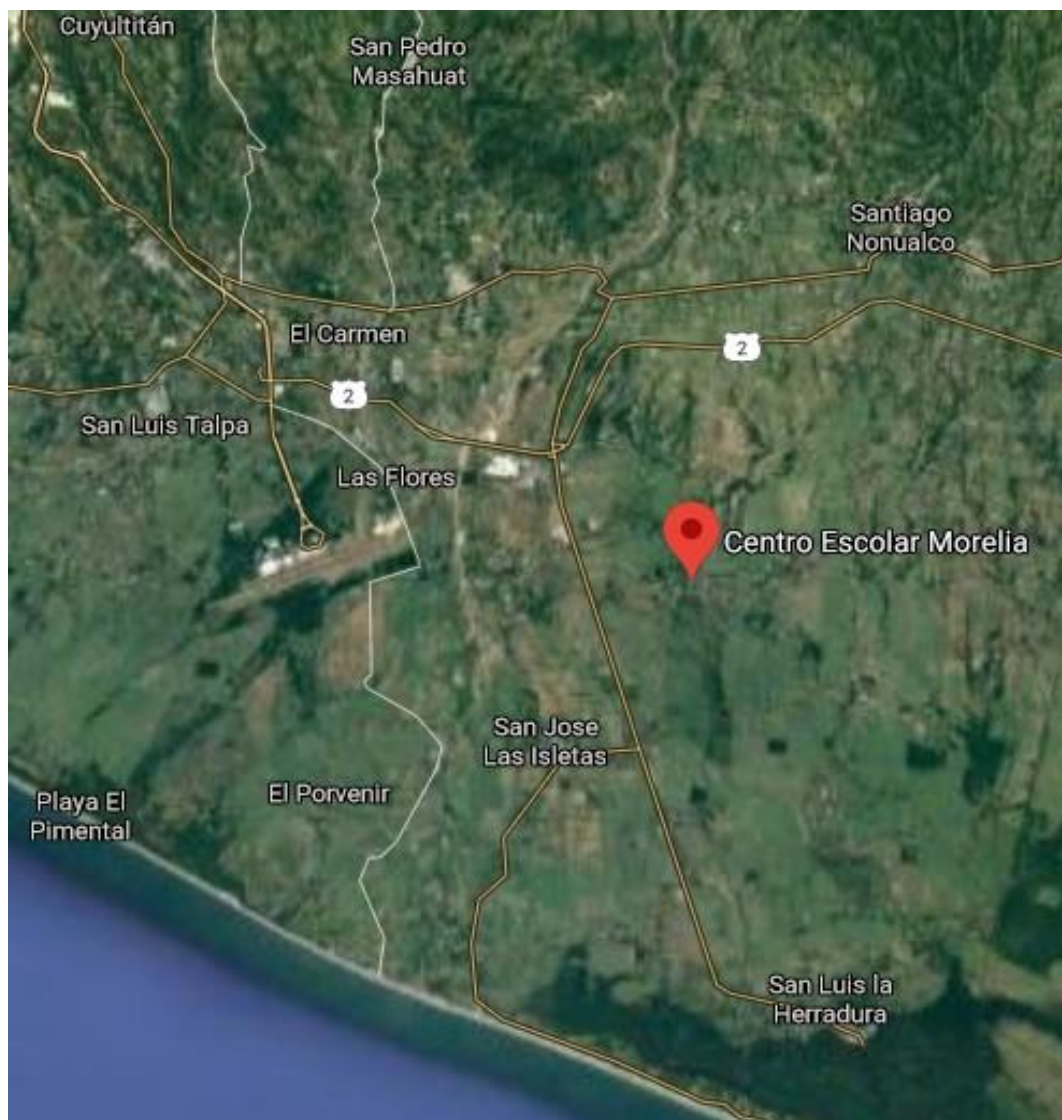
ANEXO N° 2

Ubicación geográfica del centro escolar del Centro Escolar Doctor Hermógenes Alvarado que se encuentra ubicado en la Avenida El Progreso Calle principal de la Ciudad del Municipio de Santiago Nonualco departamento de la Paz.



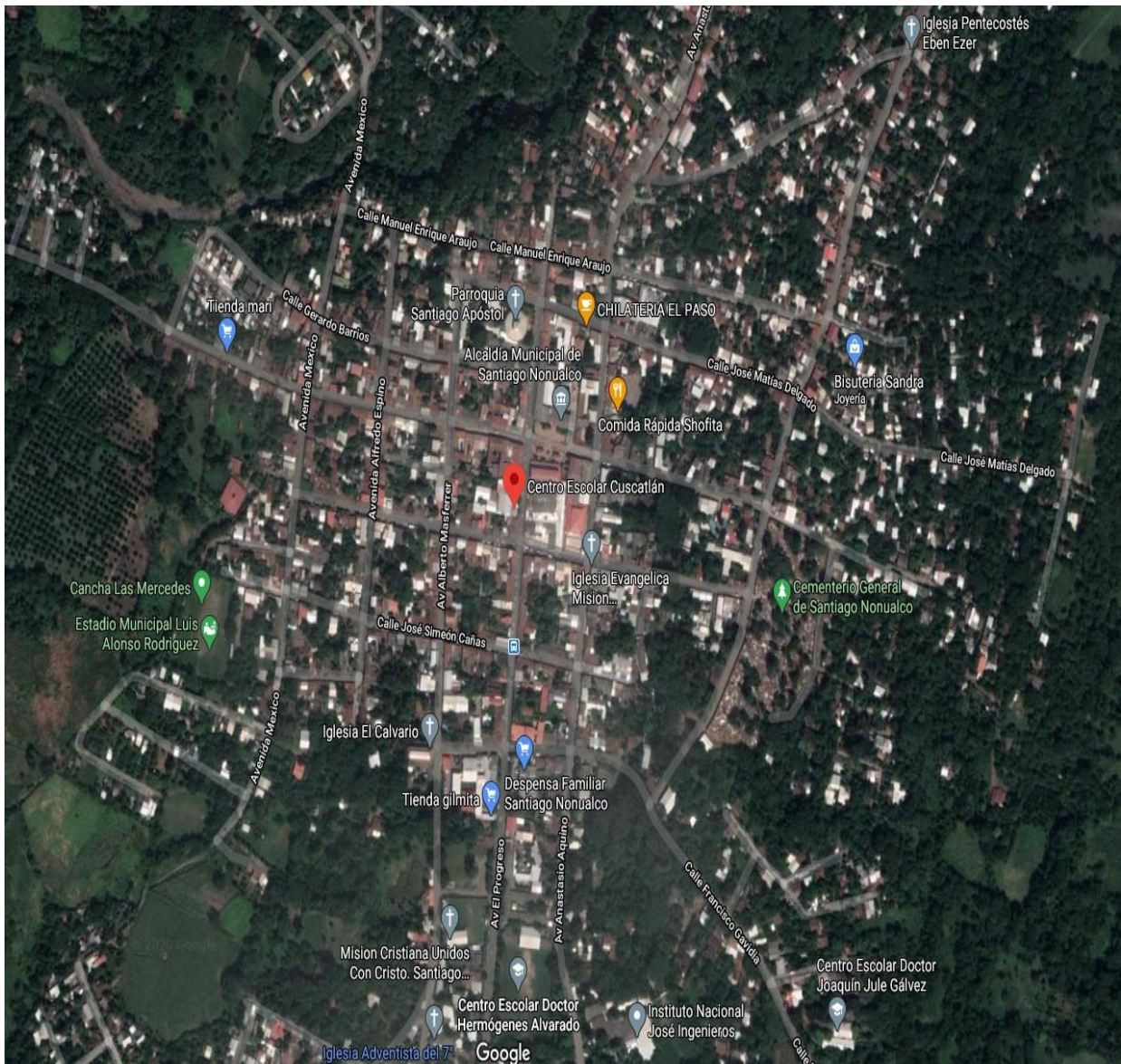
ANEXO N° 3

Ubicación geográfica del centro escolar “Morelia “está ubicado sobre la carretera a la Herradura, desvío Tres puertas en la hacienda Tihuilocoyo del cantón las Guarumas, del Municipio de Santiago Nonualco departamento de la Paz.



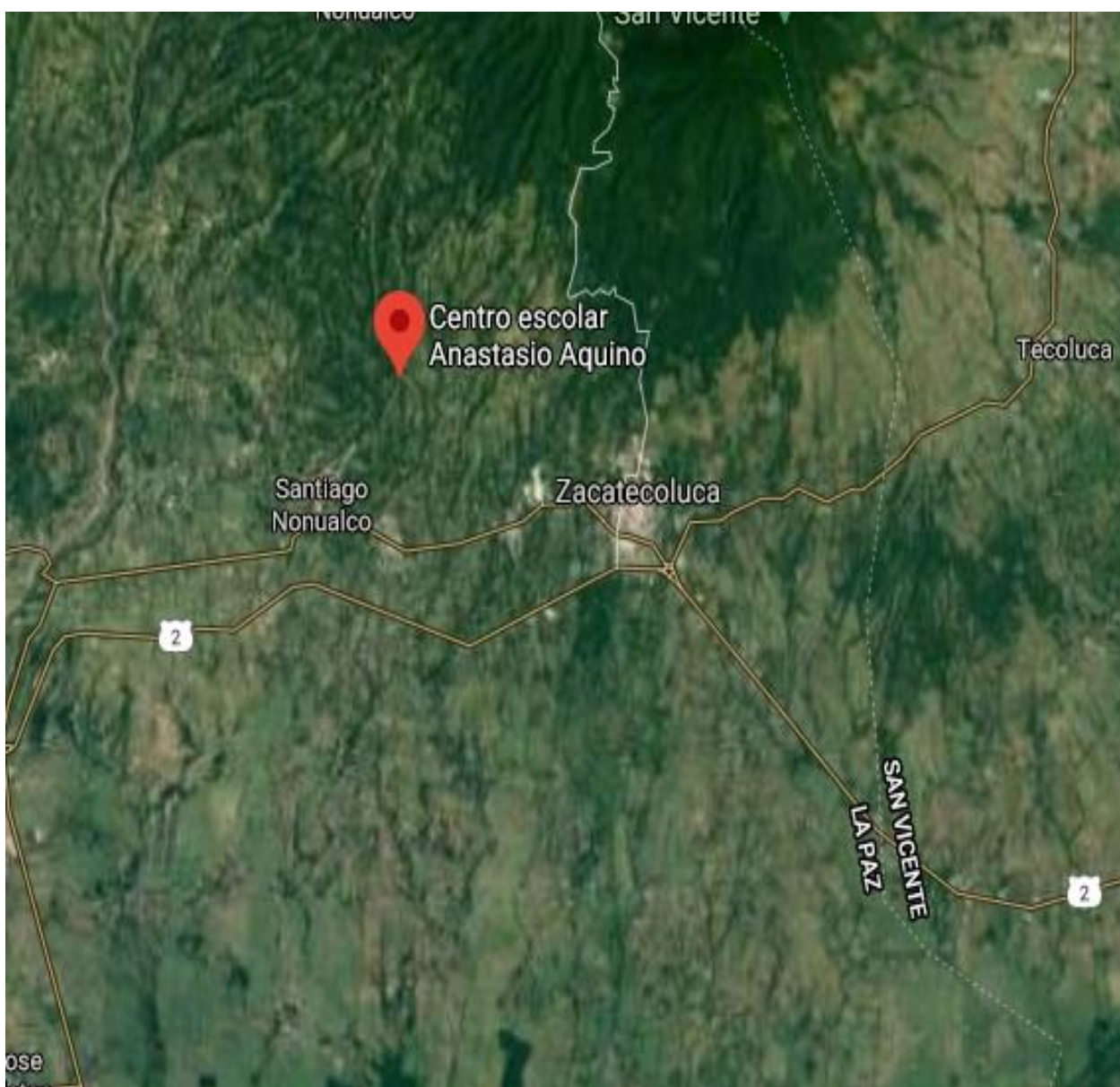
ANEXO N° 4

Ubicación geográfica del centro escolar Cuscatlán se encuentra ubicado en la Avenida El Progreso Calle principal de la Ciudad del Municipio de Santiago Nonualco del Departamento de la Paz.



ANEXO N° 5

Ubicación geográfica del centro escolar Anastasio Aquino está ubicado a orilla de la calle principal en el cantón San Antonio Debajo en el Municipio de Santiago Nonualco del Departamento de la Paz.



ANEXO N° 6:
GUÍA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA PARACENTRAL
LICENCIATURA COMPLEMENTARIA PLAN ESPECIAL

GUÍA DE ENTREVISTA

TITULO PROYECTO DE TESIS: prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz, sana convivencia entre director y el personal docente de cinco Centros Escolares del municipio de Santiago Nonualco, departamento de La Paz.

OBJETIVO: recopilar información referente a las prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz, sana convivencia entre director y el personal docente.

DIRIGIDO A: directores de los centros escolares del sector oficial ubicados en el municipio de Santiago Nonualco, departamento de La Paz: centro escolar “Doctor Hermógenes Alvarado”, centro escolar “Cuscatlán”, centro escolar “Caserío La Flecha”, centro escolar “Anastasio Aquino” y centro escolar “Morelia”.

INDICACIONES: como parte del desarrollo de la investigación solicitamos su colaboración de responder correctamente las siguientes interrogantes. Por favor digite en los espacios en blanco la respuesta que considere conveniente, teniendo por seguro que toda información proporcionada por usted, será manejada con estricta confidencialidad por el grupo, ya que la investigación persigue fines académicos,

Lugar: _____ Fecha: _____ Hora: _____

Preguntas

Indicador: identificación de prácticas de liderazgo.

1. ¿Considera que en el centro escolar se practica un tipo de liderazgo para fomentar la cultura de paz y sana convivencia entre la dirección y el personal docente?

Indicador: coordinación.

2. ¿Aplica prácticas de liderazgo para la resolución de conflictos que se susciten entre la dirección y el personal docente?

Indicador: resultados.

3. ¿Considera que las prácticas de liderazgo ejecutadas cumplen con las expectativas del personal de la Institución?

Indicador: personalización de las normas.

4. ¿Considera que el liderazgo ejercido en la institución, debería personalizarse con el fin de permitir una transformación socio-educativa-ética de la comunidad educativa?

Indicador: desarrollo de potencial.

5. ¿Delega responsabilidades educativas en docentes con capacidad de liderazgo para potenciar el desarrollo de una cultura de paz y sana convivencia?

Indicador: impacto en las áreas de gestión escolar.

6. ¿Considera que el liderazgo entre la dirección y el personal docente impactan en las áreas de gestión escolar e influye en las motivaciones y capacidades de los maestros?

Indicador: factor comunicación

7. ¿Existen conflictos entre el director y el personal docente de la institución?

Indicador: factor relación.

8. ¿Se solucionan los conflictos de convivencia de forma consensuada y razonada entre el director y el personal docente?

Indicador: factor madurez.

9. ¿Considera que su labor administrativa influye positivamente en las relaciones interpersonales de la comunidad educativa?

Indicador: uso de metodologías Innovadoras

10. ¿Dispone o ha desarrollado un plan que fomente la cultura de paz y sana convivencia entre la dirección y el personal docente?

Indicador: resolución de los problemas.

11. ¿El personal directivo y docente trabaja como un equipo integrado, ¿con tareas e intereses afines y metas comunes en la resolución de conflictos o problemas?

Indicador: generación de ideas.

12. ¿Convoca reuniones para intercambiar opiniones y puntos de vista para obtener una mayor variedad de enfoques y perspectivas para debate y solución de los problemas actuales y futuros?

Indicador: liderazgo grupal.

13. ¿En su centro educativo, promueve el diálogo entre los docentes para resolver dificultades o conflictos entre el personal?

Indicador: motivación trascendente.

14. ¿Considera importante para el mejoramiento de las relaciones entre la dirección y el personal docente que se desarrollen programas que motive la comunicación, trabajo en equipo y el liderazgo efectivo?

Indicador: desarrollo de potencial.

15. ¿Considera para un mejoramiento de la gestión directiva que en el centro escolar es necesaria la incorporación de acciones de convivencia escolar en los planes operativos anuales de instituciones educativas?

Indicador: mejoramiento de la gestión

16. ¿En su gestión, considera necesario la implementación de métodos y técnicas para desarrollar un liderazgo que permita un mejoramiento de la gestión de conflictos?

Indicador: desarrollo profesional directivo – docente

17. ¿Considera adecuado el promover una identificación de normas que se dirijan a fomentar la cultura de paz y sana convivencia entre la dirección y el personal docente?

Indicador: implementación de métodos y técnicas adecuadas con las necesidades de la institución

18. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un Plan de Convivencia estratégico para fomentar el manejo de metodologías de convivencia positiva del director hacia su personal docente, alineado al Plan Escolar Anual?

¡¡¡Gracias por la atención al instrumento!!!

ANEXO N° 7

CUESTIONARIO



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA PARACENTRAL
LICENCIATURA COMPLEMENTARIA PLAN ESPECIAL**

CUESTIONARIO

TITULO PROYECTO DE TESIS: prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz, sana convivencia entre director y el personal docente de cinco centros escolares del municipio de Santiago Nonualco, departamento de La Paz.

OBJETIVO: recopilar información referente a las prácticas de liderazgo que fomentan una cultura de paz, sana convivencia entre director y el personal docente.

DIRIGIDO A: personal docente de los centros escolares del sector oficial ubicados en el municipio de Santiago Nonualco, departamento de La Paz: centro escolar “Doctor Hermógenes Alvarado”, centro escolar “Cuscatlán”, centro escolar “Caserío La Flecha”, centro escolar “Anastasio Aquino” y centro escolar “Morelia”.

INDICACIONES: como parte del desarrollo de la investigación solicitamos su colaboración de responder correctamente las siguientes interrogantes por favor marque con una “x” y complemente la respuesta que considere conveniente, teniendo seguridad que toda información proporcionada por usted, será manejada con estricta confidencialidad por el grupo, ya que la investigación persigue fines académicos.

Lugar: _____ Fecha: _____ Hora: _____

Preguntas

Indicador: identificación de prácticas de liderazgo.

1. ¿Considera que el director ejerce liderazgo efectivo para la identificación de los conflictos al amparo a sus facultades legales como representante de la institución?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: coordinación.

2. ¿El director brinda seguimiento y coordinación en situaciones de conflictos entre el personal que permita mejorar la situación?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: resultados.

3. ¿Los resultados de la práctica de liderazgo ejercida por el director cumple con las expectativas del personal de la institución?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: personalización de las normas.

4. ¿Está de acuerdo con el estilo de gestión de liderazgo del director?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: desarrollo de potencial.

5. ¿El director valora las habilidades y destrezas que el personal docente demuestra en el desarrollo de una cultura de paz y sana convivencia?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: impacto en las áreas de gestión escolar.

6. ¿Considera que la gestión de liderazgo del director mejora las actividades de convivencia o de coordinación en la institución impactando la gestión escolar?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: factor comunicación.

7. ¿Tiene conocimiento de la existencia de conflictos entre el director y el personal docente que hayan quedado sin resolver?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: factor relación.

8. ¿El director promueve el diálogo entre los docentes para resolver dificultades o conflictos entre el personal?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: factor madurez.

9. ¿Para usted la relación de comunicación que tiene con el director en términos de trato, respeto y cordialidad es buena?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: Uso de metodologías innovadoras.

10. ¿Tiene conocimiento de la existencia de un plan que fomente la cultura de paz y sana convivencia entre la dirección y el personal docente?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: resolución de los problemas.

11. ¿El director promueve mediante el uso de metodologías valores y principios que mejoren la convivencia entre los compañeros de trabajo?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: generación de ideas

12. ¿Considera que la comunicación entre el director y el personal docente es abierta, flexible, rápida y clara?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: liderazgo grupal.

13. ¿Son frecuentes las reuniones entre el director y el personal docente de la institución para la generación de ideas que permita fortalecer las competencias de liderazgo?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: motivación trascendente.

14. ¿Se desarrollan programas que motive la comunicación, trabajo en equipo y el liderazgo efectivo a los docentes por parte de la dirección?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: desarrollo de potencial.

15. ¿Considera que la implementación de un proceso de monitoreo y evaluación de la convivencia escolar en el desarrollo de la gestión educativa, mejoraría las prácticas que generen una cultura de paz y sana convivencia?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: mejoramiento de la gestión.

16. ¿Considera que es necesaria la implementación de métodos y técnicas para desarrollar un liderazgo que permita un mejoramiento de la gestión de conflictos?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: desarrollo profesional directivo – docente.

17. ¿Cree usted que el desarrollo de un proyecto de intervención sobre los conflictos y violencia propiciarían una cultura de paz y sana convivencia entre el director y los docentes?

Mucho

Poco

Nada

Indicador: implementación de métodos y técnicas adecuadas con las necesidades de la institución.

18. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un Plan de Convivencia estratégico para fomentar el manejo de metodologías de convivencia positiva del director hacia su personal docente, alineado al Plan Escolar Anual?

Mucho

Poco

Nada

!!!Gracias por la atención al instrumento!!!

ANEXO N° 8

TABLA DE VACIADO DE DATOS CORRESPONDIENTES A LOS CUESTIONARIOS REALIZADOS A LA PLANTA DOCENTE DE CADA CENTRO EDUCATIVO.

N°	1			2			3			4			5			6			7			8			9			10			11			12			13			14			15			16			17			18							
	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P
1	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
2	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
3	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
4	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
5	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
6		X		X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
7	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
8	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
9	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
10	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
11		X	X		X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X									
12	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
13	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
14	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
15	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
16	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
17		X	X		X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X									
18	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
19		X	X		X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X									
20	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
21	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
22		X	X		X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X									
23	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
24	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
25	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
26	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X										
27		X	X		X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X									

ANEXO N° 9

PROPUESTA TÉCNICA

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA PARACENTRAL
LICENCIATURAS EN EDUCACION
PLAN COMPLEMENTARIO**



PROPUESTA PEDAGÓGICA.

**FOMENTANDO UNA CULTURA DE PAZ, SANA CONVIVENCIA
ENTRE DIRECTOR Y PERSONAL DOCENTE**

PRESENTADO POR:

**AGUILAR DE GÓNGORA, ANA GLORIA
BERRIOS DE RODRÍGUEZ, ANA BETIZ
BERRIOS GONZALEZ, PETRONA DEL TRANSITO
DOMINGUEZ DE CALDERON, MARISELA EMPERATRIZ
FLORES HERNÁNDEZ, KARLA MARIA**

**DOCENTE ASESOR:
LIC. MAURICIO FELIPE DOMÍNGUEZ CASTILLO**

**OCTUBRE 2020
SAN VICENTE, EL SALVADOR, CENTRO AMÉRICA**

1. NOMBRE DE LA PROPUESTA TÉCNICA

Fomentando una cultura de paz, sana convivencia entre director y personal docente.

2. TIPO DE PROPUESTA

Educativa

3. DIRIGIDA

A biblioteca de los cinco centros escolares como son: Centro Escolar “Doctor Hermógenes Alvarado”, Centro Escolar “Cuscatlán”, Centro Escolar “Caserío La Flecha”, Centro Escolar “Anastasio Aquino” y Centro Escolar “Morelia”, todos del municipio de Santiago Nonualco, departamento de La Paz.

4. JUSTIFICACIÓN

El proporcionar un ejemplar del trabajo en formato digital dada las condiciones de la pandemia actual COVID-19, a cada centro escolar, es para dar a conocer los resultados obtenidos de la investigación, de forma inclusiva con el personal que ha formado parte de la misma, permitiendo justamente tener una consulta de forma virtual de los resultados, que hace reflexionar sobre las fortalezas y debilidades de la investigación, y sobre todo si se hace con el fin de brindar aportes positivos para fortalecer las acciones que se han hecho y que de acuerdo a los resultados es menester

seguir haciéndolas, por parte de los actores involucrados, como son el director y la planta docente de los cinco centros escolares objetos de estudio

5. OBJETIVOS

- **General:**

- Reproducir en formato digital el trabajo de investigación para la biblioteca de los cinco centros escolares objeto de estudio, para dar a conocer los resultados y establecer un seguimiento a metodologías de convivencia positiva del director hacia su personal docente, alineado al Plan Escolar Anual.

- **Específicos:**

- Organizar con el director o encargado de biblioteca de cada centro educativo la aceptación de la entrega de un ejemplar en formato digital de la investigación de la cual forma parte su centro escolar.
- Identificar al encargado de biblioteca del centro escolar, para que asigne el correo electrónico y formato al cual se enviara por parte del equipo de investigación el ejemplar del trabajo.
- Designar una fecha específica para el envío del ejemplar en formato digital a cada centro escolar, que contiene los resultados de la investigación

6. ENFOQUES QUE LO SUSTENTAN

Enfoque de género.

Según el artículo 3 de la Constitución de la Republica de El Salvador, este hace referencia al “principio de igualdad” es decir un equilibrio ante la ley, y en función de lo antes mencionado existe, además, la Ley de Igualdad como parte del asidero de legal en El Salvador, y por ende los distintos centros educativos deben recibir en igualdad de condiciones el ejemplar del trabajo de investigación

Enfoque inclusivo.

La no discriminación y aceptación de la diversidad de características hace posible el adecuado funcionamiento y los resultados contenidos en este ejemplar hará posible conocer información relacionada con el trato entre los seres humanos, que desarrollan diferentes formas de vida, la educación como proceso de enseñanza aprendizaje y parte del que hacer social, hace posible establecer un equilibrio entre los iguales y aceptar a los especiales.

7. MARCO LEGAL:

Las leyes a continuación mencionadas son parte del respaldo jurídico, que sostienen el contenido del ejemplar en formato digital.

Constitución de la Republica de El Salvador

Ley General de Educación

Ley de la Carrera Docente



Ley de Igualdad

Ley de acceso a la información

Ley de propiedad intelectual

8. DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

Las actividades se desarrollarán para la entrega del ejemplar digital a los distintos centros escolares.

N°	Nombre	Materiales	Desarrollo	Imagen
1	Gestionar con cada uno de los directores la aceptación de la entrega de un ejemplar en formato digital de la investigación de la cual forma parte su centro escolar.	Telefono celular, con saldo y habilitación de línea.	La entrega se hará de la manera que sea más viable para el equipo investigador.	
2	Identificar al encargado de biblioteca del centro escolar, para que asigne el correo electrónico y formato del ejemplar digital	Telefono celular y computadora con saldo y habilitación de línea de internet respectivamente.	Vía telefónica se hará el contacto para establecer fecha de entrega.	
3	Asignación de fecha específica para el envío del ejemplar en formato digital a cada centro escolar.	Telefono celular y computadora con saldo.	Ya establecido los acuerdos se hará la entrega vía correo electrónico.	