

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

TESIS

**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS INTERNOS EN LAS I. E. PÚBLICAS DEL DISTRITO
DE LOS OLIVOS**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORAS:

**ANA ISABEL TORRES ROMERO
AMALIA ROBLES OLIVERA**

ASESOR:

CARLOS SÁNCHEZ

TRUJILLO-PERÚ

2011

DEDICATORIA

A mis hijas Rossmery, Erika y Navil por ser la inspiración y apoyo en cada uno de mis propósitos profesionales.

A mis hijas Juanita y Yanina por ser la motivación de mi vida y así lograr mis metas trazadas.

AGRADECIMIENTO

A nuestros maestros que con
su sabiduría nos condujeron
al logro de nuestras metas

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado: Dando cumplimiento a las normas del reglamento de Grados y Títulos y sustentación de Tesis de la sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en “Docencia y Gestión Educativa”, Presentamos la Tesis titulada “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS EN LAS I. E. PÚBLICAS DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS” 2009

El presente trabajo de investigación hace hincapié en el estudio de los hechos, fenómenos o situaciones relacionadas al liderazgo de los directivos y la solución de conflictos internos. Aquí se analizan las causas y efectos para darles una explicación coherente a esta problemática. La función de dirigir una institución educativa representa un gran compromiso desde la perspectiva profesional por lo que no solo debe cumplir roles generales sino también ser un líder eficaz el cual motive al personal docente y demás trabajadores para que se desempeñe con entusiasmo y dedicación en un ambiente de tranquilidad emocional, la que no sería posible de existir conflictos internos de cualquier índole y que el director no fuera capaz de manejar.

Por lo que, se exigen iniciativas coherentes, pedagógicas ya sean para conocer analíticamente la realidad problemática, como para iniciar el cambio.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente.

Las autoras

RESUMEN

La presente investigación busca determinar la influencia del liderazgo que ejerce los directivos en la solución de conflictos.

La investigación es de tipo descriptivo-analítico, con un diseño no experimental – transaccional, con una muestra de docentes, se aplicó la técnica estadística descriptiva e inferencial haciendo uso de la regresión lineal, con lo que se llegó a probar las hipótesis planteada en la investigación.

La investigación llegó a los siguientes resultados:

Se encontró que los directivos presentan un estilo de liderazgo democrático en un 91.1% en forma positiva. La solución de conflictos por parte del director: Dentro de las relaciones humanas se encontró que el 83.47% tiene una percepción positiva.

La capacidad de gestión de los directivos influye significativamente en un 20.5% sobre las relaciones humanas, la capacidad organizativa de los directivos influye significativamente en un 30.9% sobre las relaciones humanas, la capacidad comunicativa de los directivos influye significativamente en un 28.4% sobre las relaciones humanas. Finalmente, se halló a nivel general que el liderazgo de los directivos influye significativamente en un 34.2% sobre la solución de conflictos internos en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de los Olivos -UGEL 02.

Palabras claves: Liderazgo, Manejo de conflictos.

ABSTRACT

This research seeks to determine the influence of management leadership role in resolving conflicts.

The research is descriptive-analytic, with a non-experimental design-transactional, with a sample of teachers, the technique was applied descriptive and inferential statistics using linear regression, with what came to test the hypothesis of the investigation.

Research produces the following results:

We found that managers have a democratic leadership style in a 91.1% positively. Conflict resolution by the director: In human relations it was found that 83.47% have a positive perception.

Management capacity of managers significantly affects 20.5% of human relations, organizational capacity of managers significantly affects 30.9% of human relations, communication skills of managers significantly influence an 28.4% on relations human. Finally, it was found that the general level of management leadership significantly affects 34.2% on the settlement of internal conflicts in Public Educational Institutions District UGEL Olivos-02.

Keywords: Leadership, Conflict Management.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Presentación.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Indice.....	vi
Indice de tablas.....	vii
Introducción.....	viii

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del Problema.....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3 Justificación.....	16
1.4 Limitaciones.....	18
1.5 Antecedentes.....	19
1.6 Objetivos:.....	24
1.6.1 General.....	24
1.6.2 Específicos.....	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas.....	26
Sub Cap I: EL LIDERAZGO.....	26
2.1.1 Importancia del liderazgo.....	29
2.1.2 Enfoques teóricos de liderazgo.....	33
2.1.3 Teorías caracteriales y de los rasgos.....	34

2.1.4 Estilos de liderazgo	35
2.1.5 El enfoque de trayectoria meta de Robert J. House.....	39
2.1.6 Liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.	47
2.1.7 Eficacia de Liderazgo	49
2.1.8 El grid gerencial de Blake y Mounon.	52
2.1.9 La rejilla administrativa.....	53
2.1.10 La autoridad para el liderazgo.....	55
2.1.11 El lider frente a los cambios	55
2.1.12 Teoría del liderazgo transformacional	57
2.1.13 Teoría del liderazgo carismático	57
2.1.14 Dilema del liderazgo.....	58
2.1.15 Patrones típicos de liderazgo.	59
2.1.16 Importancia del liderazgo en educación.	59
2.1.17 El director y la calidad educativa	62
Sub Cap. III: Conflicto	64
2.2.1. Definición de conflicto	64
2.2.2 Teorías del conflicto social	65
2.2.3 Los conflictos en la institución.....	67
2.2.4 Manejo de conflictos.....	67
2.2.5 Enfoques del conflicto en las instituciones	68
2.2.6 Fuentes de conflicto	70
2.2.7 Consideraciones sobre el manejo de conflictos	73
2.2.8 Metodos para la resolución de conflictos	74
2.2 Definición de términos básicos	81

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis.....	84
3.1.1 Hipótesis general	84
3.1.2 Hipótesis específicas.....	84
3.2 Variables	84
3.2.1 Definición conceptual y operacional	84
3.2.2 Operacionalización de Variables.....	86
3.3. Tipo y método de investigación.	87
3.4. Diseño de investigación.....	87
3.5. Población y muestra	88
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	90
3.6.1 De recolección de datos.....	90
3.6.2 De validez y confiabilidad de instrumentos.	91
3.7 Método de análisis de datos.....	93

CAPÍTULO IV

RESULTADOS	95
4.1. Descripción	95
4.2. Discusión	110
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	113
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Diferencias entre un jefe y líder.....	33
Tabla N°2: Diferencias entre los directores de grupos y los líderes de equipos	38
Tabla N°3: Ser líder	56
Tabla N°4: Población de estudio.....	88
Tabla N°5: Muestra de estudio.....	90
Tabla N°6: Validación de instrumentos por “Juicio de expertos”	92

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1: Capacidad de gestión	96
Figura 2: Capacidad organizativa	97
Figura 3: Capacidad comunicativa.....	98
Figura 4: Relaciones humanas	99
Figura 5: Autoritario	100
Figura 6: Liberal	101
Figura 7: Democrático.....	102
Figura 8: Instructivo o de supervisión	103
Figura 9: Análisis comparativo de los estilos de liderazgo.....	104