



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión directiva y manejo de conflictos en los docentes de una
red educativa-Los Olivos, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Avalos Llamocca, Kevin Gabriel (orcid.org/0000-0003-2715-0853)

ASESORES:

Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

Mg. Cerafín Urbano, Virginia Asunción (orcid.org/0000-0002-5180-5306)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Jehová padre celestial, por darme salud y cuidarme todos los días. A mis padres por darme su apoyo incondicional para yo poder seguir avanzando en la vida. A mi hija Dalia por darme fuerzas para seguir adelante. A mis Asesores Dr. Valqui Oxolon, Jose Mercedes y la Dra. Cerafín Urbano Virginia Asunción por su apoyo, paciencia y sabiduría que me brindaron para culminar este trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente, a los docentes que me entregaron sus conocimientos incondicionalmente y a todas las personas que estuvieron involucradas en esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1. Tipo de investigación	14
3.1.2. Diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.3.1. Población:	15
3.3.2. Muestra	16
3.3.3. Muestreo	16
3.3.4. Unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez de expertos del instrumento de gestión directiva	17
Tabla 2. Validez de expertos del instrumento de gestión directiva	17
Tabla 3. Distribución de los diferentes niveles de la gestión directiva	19
Tabla 4. Distribución de los niveles de las dimensiones de la gestión directiva	20
Tabla 5. Distribución del manejo de conflictos	21
Tabla 6. Distribución de los niveles de las dimensiones del manejo de conflictos	22
Tabla 7. Tabla cruzada entre gestión directiva y manejo de conflictos	23
Tabla 8. Tabla cruzada entre la gestión directiva y negociación	23
Tabla 9. Tabla cruzada entre la gestión directiva y arbitraje	24
Tabla 10. Tabla cruzada entre la gestión directiva y mediación	25
Tabla 11. Tabla cruzada entre la gestión directiva y conciliación	26
Tabla 12. Prueba de normalidad	27
Tabla 13. Relación entre gestión directiva y manejo de conflictos	28
Tabla 14. Hipótesis específicas de la investigación	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Diseño correlacional	14
Figura 2. Formula de la muestra	16
Figura 3. Niveles de la variable gestión directiva	19
Figura 4. Niveles de las dimensiones de la gestión directiva	20
Figura 5. Niveles de la variable manejo de conflictos	21
Figura 6. Niveles de las dimensiones del manejo de conflictos	22
Figura 7. Tabla cruzada gestión directiva y manejo de conflictos	23
Figura 8. Tabla cruzada gestión directiva y negociación	24
Figura 9. Tabla cruzada gestión directiva y arbitraje	25
Figura 10. Tabla cruzada gestión directiva y mediación	26
Figura 11. Tabla cruzada gestión directiva y conciliación	27

RESUMEN

El propósito principal de esta investigación fue determinar la relación existente entre la gestión directiva y el manejo de conflictos en los docentes de una red educativa-Los Olivos, 2023. La investigación fue de un enfoque cuantitativo del tipo básico, diseño no experimental correlacional. La población fue conformada por 120 docentes y la muestra la conformaron 92 docentes de la red educativa. Los datos recolectados se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos de la investigación, ambos con la validez y confiabilidad respectiva. En base a los resultados se concluye que, existe relación significativa entre la gestión directiva y el manejo de conflictos en los docentes de una red educativa-Los Olivos, 2023. Con una correlación de Spearman = 0.807, y un valor de significancia igual a ($p < 0.05$) se puede determinar una correlación alta, positiva y con un nivel alto de significancia entre la gestión directiva y el manejo de conflictos. Con lo cual se llega a la conclusión que si existe una buena gestión directiva el manejo de conflictos en la misma será el adecuado.

Palabras clave: Gestión, Dirección y Conflictos.

ABSTRACT

The main purpose of this research was to determine the relationship between directive management and conflict management in teachers of an educational network-Los Olivos, 2023. The research was a quantitative approach of the basic type, correlational non-experimental design. The population was made up of 120 teachers and the sample was made up of 92 teachers from the educational network. The data collected was obtained through the survey technique and two questionnaires as research instruments, both with respective validity and reliability. Based on the results, it is concluded that there is a significant relationship between directive management and conflict management in teachers of an educational network-Los Olivos, 2023. With a Spearman evaluation = 0.807, and a significance value of equal to ($p < 0.05$) a high, positive evaluation with a high level of significance can be determined between directive management and conflict management. With which the conclusion is reached that if there is good management management, the management of conflicts in it will be adequate.

Keywords: Management, Direction and Conflicts.

I. INTRODUCCIÓN

En estos días existen diferentes teorías que nos ayudan a llevar una mejor convivencia en las instituciones educativas. En dicho contexto, nace la acción del líder, como la necesidad de que alguien asuma las riendas de una institución, aquella persona que pueda motivar a sus seguidores, aquel que reúna fuerzas en base a acciones tomadas y estas puedan promover, mejorar y desarrollar a toda la comunidad educativa. Por otro lado, se puede observar en algunas instituciones en las cuales los directivos y docentes que tienen algún tipo de riña o algún conflicto no se logra alcanzar los objetivos trasados por la institución, esto lleva a un mal clima institucional, por tal motivo es de suma importancia trabajar y tratar de entender a los docentes para lograr el mejor de los resultados.

En el ámbito mundial, podemos observar diferentes instituciones que logran sobresalir de las demás cumpliendo sus objetivos propuestos, esto se debe a varios factores, Matthew (2019), nos dice que un líder es capaz de sacar lo mejor de otra persona a fin de cumplir los objetivos trasados además de encontrar la mejor solución a un problema determinado, así mismo, Mutmainnah et al., (2022), dicen que cuando una persona demuestra liderazgo los seguidores demostraran mayor compromiso a la hora de realizar sus actividades llevándolos a un comportamiento innovador. Esto quiere decir que cuando se cuenta con una buena gestión cualquier problema existente el líder tomara acción para buscar la solución más conveniente, ya que es de suma importancia que exista armonía en la institución, por otro lado, Según, UNESCO (2022), la mediación y la conciliación se pueden lograr siempre y cuando ambas partes es decir el mediador y el conciliador trabajen de manera conjunta para lograr encontrar la el interés más adecuado para ambos. Esto hace referencia a que si ambas partes logran tener una buena coordinación del tema o trabajo que se esté suscitando en ese momento se lograra conseguir el mejor resultado para ambas partes y para la institución educativa, todo esto repercute en la enseñanza a los estudiantes y demuestra el porqué de tan buenos resultados en pruebas mundiales de aprendizaje.

A nivel latinoamericano se puede apreciar a diferentes instituciones públicas y privadas que cuentan con una calidad de educacion superior a nuestro país, instituciones que proporcionan alumnos con alto nivel de competitividad y esto

quizás se debe a la buena enseñanza de sus profesores y estos a su vez reciben un buen ambiente laboral proporcionado por los directivos, esto nos lleva a pensar que si se tiene una buena dirección y una plana docente satisfecha se tendrán buenos estudiantes en nuestras instituciones educativas. Miranda y Delgado (2021), nos dicen que un buen líder es aquella persona que logra llevar un plan, es aquella persona que logra resolver problemas, teniendo presente siempre los objetivos trasados, promoviendo los recursos necesarios determinando el tiempo correspondiente, todo esto con el fin de culminar dicho plan. Sin ninguna duda el director es el máximo referente de una institución educativa y él es encargado de guiar a todo el personal de la institución y el encargado de resolver cualquier problema que se suscite. Para, Villa et al., (2020), los conflictos que existen hoy en día son muy diferentes a los de los años pasados por tal motivo la manera de cómo se debe gestionar estos problemas existentes también debe cambiar. Está claro que los tiempos han cambiado por lo tanto un director debe estar actualizado y debe tener ciertas destrezas las cuales le sirvan para poder desenvolverse mejor y resolver cualquier inconveniente que se pueda presentar

En el ámbito nacional podemos apreciar ciertas falencias en algunas instituciones educativas las cuales nos hacen pensar si es la parte de la gestión o más de una política de estado, así mismo, según Padilla y Vargas (2022), dicen que la figura que debe demostrar el director de una institución es clave ya que este es el que conduce la gestión de una escuela y es necesario que sea de una manera eficiente y eficaz. También, MINEDU (2014), nos dice que la influencia que provocan los directivos es esencial para el logro de aprendizajes no solo de los estudiantes sino también para los docentes además de unas mejores condiciones laborales y un mejor funcionamiento de la institución a la que representan. Cabe resaltar que en diferentes instituciones educativas directivos y docentes logran una mejor enseñanza, en base a el trabajo que realizan conjuntamente, sabemos que el directivo es el encargado de la planificación y de la armonía que se pueda generar en la institución, el directivo debe proporcionar diferentes herramientas al docente además de un buen clima de trabajo. Por otro lado, Camacho (2019), nos dice que el conflicto es algo inevitable, es algo del día a día, cuando los intereses personales o de un grupo se anteponen al de otros miembros es donde se produce el conflicto sin embargo la manera en la cual se aborda y se conduce será importante para su

solución. sabemos que si hay conflictos en la institución esta no podrá llegar a los resultados trasados por los directivos por lo cual es necesaria la ayuda de los docentes.

A nivel local, en diferentes establecimientos educativos en el distrito de Los Olivos, el líder también necesita desarrollar acciones que permite el abastecimiento estratégico y la asignación de recursos, la ubicación de prioridades de recursos además de personas y tiempo, claridad en los recursos que no se pueden obtener, lo que en muchos casos no se hace, lo que resulta en una evaluación, coordinación y planificación inadecuadas además de la ineficacia de la enseñanza y la evaluación curricular, enseñar a través de visitas periódicas a las aulas y asesoramiento, brindando sugerencias resumidas a los docentes, calidad del enfoque en la enseñanza, especialmente en el aprendizaje, poca continuidad y lo que se menciona y se hace; En base a esto, la gestión directiva debe plantear responsabilidades de gestión, uso eficaz del tiempo, gestión de retención planificación anual adecuada de las actividades de los estudiantes. el plan de trabajo anual, todo ello permite un adecuado desarrollo de la gestión comunitario, pedagógico y administrativo en cada institución.

El actual trabajo de investigación es importante a fin de encontrar la relación del desempeño directivo en base al manejo de conflictos en establecimientos educativos públicos ubicados en el distrito de Los Olivos, en base a la justificación teórica, pretende ampliar conocimientos respecto a sus variables de estudio gestión directiva y manejo de conflictos. El desarrollo de las habilidades directivas es esencial para lograr una mejor armonía en la institución, mediante esta investigación buscaremos encontrar la correlación entre gestión directiva y la manera en que manejamos los conflictos, así mismo conseguiremos mayor información en base a nuestras variables y estas nos permitirán darles mayores fundamentos a futuras investigaciones, además el estudio de ambas variables permitirá mejorar ciertas situaciones problemáticas que existen en base a estas variables. La justificación metodológica se basa en que esta investigación posee instrumentos con la validez y confiabilidad para medir ambas variables, estos ayudaran a futuras investigaciones con respecto a las variables gestión directiva y manejo de conflictos. Por otro lado, en base a la justificación práctica, le brinda a la población todo lo necesario para que se sienta cómoda, además de teorías que

ayudarán una mejor planeación para los docentes y directivos por otro lado los instrumentos y las técnicas utilizadas en esta investigación fueron utilizados siguiendo todos los lineamientos que la sunedu plantea, esto la hace una investigación confiable y eficaz.

En base a esta se plantea la próxima pregunta principal ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y manejo de conflictos en los docentes de una red educativa-Los Olivos, 2023? Asu vez se plantean las siguientes preguntas especificas ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la negociación en los docentes de una red educativa-Los Olivos, 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el arbitraje en los docentes de una red educativa-Los Olivos, 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la mediación en los docentes de una red educativa- Los Olivos, 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la conciliación en los docentes de una red educativa- Los Olivos, 2023?

El objetivo general de esta investigación es de determinar si la gestión directiva se relaciona con el manejo de conflictos en los docentes de una red educativa - Los Olivos, 2023. Por otro lado, los objetivos específicos son determinar si la gestión directiva se relaciona con la negociación en los docentes de una red educativa - Los Olivos, 2023, determinar si la gestión directiva se relaciona con el arbitraje en los docentes de una red educativa - Los Olivos, 2023, determinar si la gestión directiva se relaciona con la mediación en los docentes de una red educativa - Los Olivos, 2023, determinar si la gestión directiva se relaciona con la conciliación en los docentes de una red educativa - Los Olivos, 2023.

Con respuesta al objetivo general la hipótesis general se plantea de la siguiente manera, existe una relación significativa entre la gestión directiva y el manejo de conflictos en los docentes de una red educativa - Los Olivos, 2023. Así mismo las hipótesis especificas buscan si existe una relación significativa entre la gestión directiva y la negociación en los docentes de una red educativa - Los Olivos, 2023, existe una relación significativa entre la gestión directiva y el arbitraje en los docentes de una red educativa - Los Olivos, 2023, existe una relación significativa entre la gestión directiva y la mediación en los docentes de una red educativa - Los Olivos, 2023, existe una relación significativa entre la gestión directiva y la conciliación en los docentes de una red educativa - Los Olivos, 2023?

II. MARCO TEÓRICO

Todas las investigaciones y artículos respaldan a esta investigación además de guardar relación con el tema de estudio. Como primer antecedente internacional tenemos a el trabajo realizado por, López (2022), busco hallar la asociación del clima organizacional y el desarrollo de la administración escolar. El enfoque empleado fue el cuantitativo, con un nivel descriptivo. Se utilizó la encuesta y el cuestionario, que además fue contrastado y validado por tres expertos y obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.903. se tuvo como conclusión general que el clima organizacional pueda tener un impacto considerable sobre la gestión escolar, es decir que cuando el clima de una institución se lleva de la mejor manera, existe cierta armonía la gestión escolar que se presente será favorable.

De la misma manera, Pérez (2021), busco la correlación de la variable gestión directiva y el desempeño didáctico. Se utilizó un enfoque cuantitativo no experimental, el alcance fue descriptivo-correlacional, la muestra utilizada fue de 251 docentes que fueron seleccionados entre 723 docentes que fue la población en general. La encuesta fue utilizada y como instrumento el cuestionario para recopilar los datos. La correlación de sus factores en mayoría se correlaciona de manera significativa $r=0.748$ estos resultados demuestran una buena correlación entre ambas variables, lo cual da indicios a realizar futuras investigaciones.

Por otra parte, Ochoa (2020), se planteó determinar la incidencia entre el trabajo colaborativo en la gestión pedagógica, se tuvo presente el enfoque cuantitativo del tipo básica, del tipo descriptivo-correlacional, fue no experimental, la población fue conformada por 40 docentes la misma para muestra, la encuesta y el cuestionario fueron utilizados para la recolecta de datos. Los resultados obtenidos fueron los siguientes, la significancia obtenida fue de un valor de 0.000 y la asociación de ambas variables fue de 0.748, lo cual evidencia una asociación alta y positiva. Con esto se pudo determinar en cierta medida que si el trabajo colaborativo que se realiza en una institución es deficiente la gestión que se maneja también lo será por lo tanto es necesario realizar reuniones en las cuales cuando se trabaje conjuntamente entre los docentes estos sean lugares abiertos a dialogo y se tomen en cuenta la opinión de cada uno.

Del mismo modo, Velásquez (2020), en su tesis busco la relación de gestión del directivo y el ejercicio de la práctica docente. Tuvo presente un enfoque

cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, además fue no experimental. 56 docentes fueron la población, se implementó un cuestionario por cada variable. Concluida la investigación se evidenció que las diferentes prácticas las cuales los docentes ponen en práctica en aula, y la manera en cómo ellos perciben la gestión de los directivos, demuestra una asociación débil pero positiva, contrastado por el coeficiente de correlación de Spearman ($r=0,338$) y un p valor $< 0,05$. Con esto se llegó a la conclusión que si la gestión que realizan directivos es significativa la práctica que presenten los docentes será favorable no solo para la institución sino también para los estudiantes ya que los docentes al contar con el apoyo directivo se sentirán más cómodos y en confianza para realiza un mejor desempeño.

De igual forma, Pintag y Siong (2020), en el artículo analizaron el modelo de gestión directiva en la efectividad laboral en los docentes de un grupo educativo. El enfoque de esta investigación fue cualitativo, además la investigación fue no experimental descriptiva. La población fue de 27 docentes y un directivo siendo en total la suma de 28 participantes. Se pudo evidenciar algunas carencias directivas en la gestión además del compromiso y desempeño que demuestran los que conforman la administración y por lo tanto eso repercutió en la efectividad laboral de los docentes ya que al no sentirse del todo respaldados por los directivos como consecuencia se evidenció una deficiencia laboral.

Así mismo, Sagredo y Castello (2019), en base a su artículo científico busco analizar la relación de la gestión directiva y clima organizacional. Presento un enfoque cuantitativo correlacional, no experimental. 40 docentes fueron los que conformaron esta investigación todos ellos de centros educativos para personas adultas. La encuesta y el cuestionario fue utilizado para recabar los datos de investigación. El grado de significancia fue de 0.001 demostrando así la asociación entre ambas variables además el coeficiente Rho Spearman fue de 0,763, dejando como resumen que cuando las personas se encuentran motivadas esto les brindara más confianza a la hora de realizar diferentes actividades y que por lo tanto aumentarán ciertas habilidades y el compromiso que presentaran será superior a que si no se encuentran motivados.

En el ámbito nacional, Reyes (2023), quiso encontrar la asociación de la gestión directiva y el clima institucional, Piura. La investigación fue básica, además presento un alcance descriptivo-correlacional, de enfoque cuantitativo y transversal

no experimental, la investigación la conformaron 15 docentes, se aplicó la encuesta como técnica de esta investigación y los instrumentos fueron dos cuestionarios validados por el juicio de tres expertos. Con ($Rho=0,843$) de correlación y un ($p\text{ valor} \Rightarrow 0.05$), indicaron que ambas variables se relacionan significativa al nivel 0.01. pudiéndose afirmar que existe relación entre la gestión de los directivos y clima que se suscita en la institución de una manera significativa. Llegando así a concluir que cuando los directivos demuestran un interés con respecto a los docentes además se involucran en diferentes actividades en las cuales se pueda realizar un trabajo conjunto con los docentes el clima de la institución será favorable para todos y todas.

De igual forma, Huamán (2022), se planteó determinar la relación que pudiera existir entre gestión directiva y el compromiso docente. El enfoque de investigación fue cuantitativo, básico, con un alcance correlacional, además fue no experimental, con corte transversal; la encuesta y cuestionario fueron seleccionados para la obtención de datos, que se aplicaron a 30 docentes. De los docentes el 43% tienen un nivel medio en base a la gestión directiva y compromiso docente, así mismo se determinó un nivel de significancia de 0.00 y una correlación de Pearson de 0,766 lo cual demuestra una correlación significativa entre ambas variables, lo cual determina que si se efectúan ciertas mejoras en lo que gestiona la dirección, conllevara a que los docentes se comprometan más con la institución y esto a su vez proporcionara mejores oportunidades para toda la plana docente, administrativos, directivos y todos los involucrados con la institución.

Además, Quispe (2022), buscó en su investigación como la gestión directiva incide en el acompañamiento pedagógico, Red 14, UGEL 04, Carabayllo, 2022. La investigación fue aplicada, de nivel explicativo, de enfoque cuantitativo, nivel no experimental, diseño correlacional causal y método hipotético deductivo. 50 docentes fueron seleccionados de 4 instituciones diferentes, utilizando el muestreo por conveniencia solo se aplicó los cuestionarios a 40 docentes. La encuesta se utilizó para obtener información para la investigación, en total se utilizaron 2 cuestionarios dando en total 35 ítems. El resultado que se presentó al aplicar la prueba de regresión ordinal fue un $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$, dejando como evidencia que toda la gestión directiva tiene incidencia en el acompañamiento pedagógico a los docentes. Así mismo mediante la prueba de Pseudo R^2 de Nagelkerke podemos

afirmar que la gestión directiva presenta un nivel proditorio al 81,9% del nivel de acompañamiento pedagógico.

En cuanto a, Díaz (2020), tuvo como objetivo principal determinar la relación de gestión directiva y clima organizacional en la REI 14-UGEL 02, en el aspecto metodológico tuvo un enfoque cuantitativo, básico, nivel correlacional a su vez fue no experimental. Tuvo 96 docentes como muestra en diferentes instituciones educativas ubicadas en la REI 14-UGEL 02, se utilizó un muestreo donde no todas las partes tienen la misma oportunidad de ser seleccionadas. Fue implementada el cuestionario además de la encuesta con el cual se recolecto los datos. Los instrumentos fueron validados por expertos minuciosamente seleccionados y la confiabilidad fue contrastada por el Coeficiente Alfa de Cronbach dando como resultado para el cuestionario de gestión directiva 0.870 y para el cuestionario de clima organizacional 0.894. Con un resultado de ($\rho=0,763$) se demostró que existe relación fuerte y directa; además de significativa ($p=0,000<0,05$), entre ambas variables. La conclusión final fue, si se tiene una buena gestión directiva en la institución el clima de la organización será favorable para todos y por ende se obtendrán mejores resultados.

Al mismo tiempo, Fabian (2020), trazo como objetivo principal determinar cómo el liderazgo transformacional directivo se relacionaba con el manejo de conflictos laborales en Carabayllo, 2020. en el aspecto metodológico conto con un enfoque cuantitativo, básico, correlacional no experimental y el método seleccionado fue hipotético deductivo. La investigación se realizó con el total de la población, 75 docentes, se seleccionó para la investigación la encuesta como técnica, se utilizaron cuestionarios para ambas variables, ambos cuestionarios cumplieron con la validez y confiabilidad requeridas para la investigación. El análisis de los datos se implementó la prueba Rho de Spearman, además para la prueba de hipótesis se implementó estadística descriptiva. Se obtuvieron resultados que determinaron que el liderazgo transformacional y el manejo de conflictos se relacionan, con una asociación de ($Rho = 0,596$) y un p valor de ($p=0,000$). Se llegó a concluir que si el directivo muestra un gran liderazgo, que sea capaz de motivar a todos los docentes se lograra reducir e inclusive eliminar todos los conflictos que se puedan generar en la institución educativa.

Por otra parte, Velasco (2019), se planteó encontrar la relación entre la gestión institucional y el manejo de conflictos. La investigación se sustentó en el enfoque cuantitativo, básica, con un diseño descriptivo-correlacional no experimental, la muestra de investigación la conformaron 100 docentes, el muestreo fue a conveniencia, la encuesta fue seleccionada y dos cuestionarios se implementaron para la recolección de datos que fueron validados por expertos, los instrumentos evaluaron la gestión institucional y manejo de conflictos, la confiabilidad fue de ,908 con el Alpha de Cronbach, ambas pruebas contaron con 30 ítems. El resultado descriptivo demostró que la gestión institucional es un 52,5% adecuado y para el manejo de conflictos el 52,5% lo considera adecuado. Los resultados estadísticos demostraron relación en la variable 1 y la variable 2 con un valor de significancia de .000 menos a 0,5 y un Rho de 0,482, descartando la hipótesis nula. Esto demuestra que cuando se tiene una buena gestión a nivel institucional los conflictos existentes en toda la comunidad educativa se verán reducidos y se centrarán más en el cumplimiento de los objetivos trasados por toda la institución.

La teoría en la cual se basa esta investigación es en la de Taylor (1911), hace referencia a la teoría de la administración científica, menciona que toda la organización es la base para la mejora de la productividad del trabajo, teniendo como principios principales la coordinación, la dirección, planificación, control y organización que llevaran a la empresa u organización a cumplir todos sus objetivos trazados. Así mismo, Fayol (1916), se centraba más en la división del trabajo, las diferentes responsabilidades de los trabajadores, la disciplina que se debía de mostrar, además da la autoridad y la subordinación. Así mismo todo lo realizado apuntaba a el cumplimiento de todos sus objetivos. También, Mayo (2003), hablo sobre su teoría de relaciones humanas en la cual hacía referencia que las personas son la esencia en una organización además que un individuo demuestra una mayor afinidad y conexión en el ambiente en el que se encuentra, poniendo de comparativa la tarea que realiza. Esta teoría destacaba la importancia de comprender las necesidades sociales en el entorno de trabajo, y así aumentar los niveles de eficacia de una empresa además de brindar un ambiente más satisfactorio.

Según, Chiavenato (2002), define la gestión directiva como actividades que realizan las diferentes organizaciones tales como la planificación, organización, dirección, control de objetos a utilizar, etc. todo con el fin de alcanzar los objetivos económicos además de materiales, de servicio entre otros. Así mismo, Ñañez et al., (2021), definen la gestión directiva como gobernanza de la institución educativa, la dirección estratégica, la cultura organizacional, el clima organizacional que se produce en la institución, además de las relaciones con el medio ambiente. Además, Alarcón et al., (2020), dicen que la gestión directiva se encarga principalmente de guiar a todo el equipo de una manera eficiente en los diferentes procesos en una institución utilizando diferentes estrategias, promoviendo diferentes valores y respetando siempre a la comunidad educativa. También, Chávez (2019), lo define como la manera en la cual se dirige, se conduce y apoya a los miembros del equipo además de planificar organizar y coordinar las diferentes actividades que se suscitan en cierto lugar. Por otra parte, Soria (2022), lo define como la manera en la cual se organiza una institución y como esta se va desarrollando de una manera consciente y sistemática, además prevé los subprocesos de planificación de la institución, todos estos para lograr calidad y satisfacción.

Para la primera dimensión, Chiavenato (2002), manifiesta que la planeación como las diferentes acciones a futuro que pretende realizar una empresa u organización además de cómo debe realizarlo. Por otra parte, Thomas (2021), nos dice que la planificación son una serie de acciones que tomara una empresa para llegar a un fin determinado. De igual modo, Houssem (2022), hace referencia a la planeación como una serie de acciones encaminadas al cumplimiento de diferentes objetivos previamente planteados.

En base a la segunda dimensión, Chiavenato (2002), hace referencia a la organización como responsabilidades administrativas asociadas a la asignación y distribución de tareas a los departamentos o grupos, además de los recursos necesarios para estos mismos, así mismo se encarga de recolectar los recursos necesarios para la planeación. Por otro lado, Xiaoyong & Sijia (2019), nos dicen que la organización es la distribución u organización de roles y tareas al personal de la institución. Así mismo, Soderstrom & Weber (2019), lo definen como la manera

en cómo se distribuyen las tareas de una empresa además de la asignación de las mismas a los trabajadores.

Respecto a la tercera dimensión, Chiavenato (2002), lo define como la ejecución de lo planificado y previamente organizado, por consiguiente, es la manera en la cual se emplea una cierta influencia en las personas para motivarlas y activarlas para lograr mejores resultados para la organización. De la misma manera, Zavala & Soledispa (2022), se refiere a la dirección como la manera en la cual se ejecuta todo lo planeado previamente. Además, González (2020), manifiestan que se necesita una buena dirección para ejecutar la planificación, y la manera en cual se guía a las personas para alcanzar los objetivos propuestos.

Para la cuarta dimensión, Chiavenato (2002), el control es guiar, monitorear y evaluar la dedicación organizacional para ver si toda la planificación, organización y dirección se ejecuta de la mejor manera, todo en base a los objetivos trasados. Así mismo, González (2020), lo define como la manera en la cual se evalúa todo lo planificado en base a los objetivos de la empresa. Además, Zavala & Soledispa (2022), nos dicen que la planificación debe ser guiada y monitoreada para que esta tenga una dirección a fin de lograr los objetivos propuestos por la empresa.

En base a todo lo visto sobre gestión podemos afirmar que es de suma importancia contar con un buen líder ya que este será el que impulse el comportamiento innovador del personal. Según, Nadolna (2020), el líder en una institución es crucial a la hora de la configuración de las diferentes actitudes de innovación de una empresa. No cabe duda que los líderes pueden generar un impacto positivo en sus subordinados y esto puede traer diferentes beneficios para la institución, así mismo un líder debe tener diferentes características lo cual le ayudara a desenvolverse mejor. Sereyrath (2023), nos dice que los líderes deben contar con ciertas características, deben ser capaces de tomar decisiones, deben poseer una buena comunicación, deben ser muy agradecidos, deben ser inspiradores, deben de simpatizar con todo el personal, deben de poseer valentía entre otras habilidades, todas estas le ayudaran desenvolverse mejor en la institución y gestionar de una buena manera.

Acosta (2010), define el conflicto como las diferentes contradicciones que existen entre un grupo de individuos ya sea por la ejecución de algunos intereses que no son compatibles o por el posicionamiento de bienes escasos. Además,

Moldovan & Bocoş (2020), definen el conflicto como un problema que se puede dar entre dos o más personas por el simple hecho de no coincidir en una decisión u opinión. Por otro lado, Valente & Lourenço (2020), hacen referencia al conflicto como una serie de problemas que se pueden suscitar en cualquier ámbito de nuestra vida, estos pueden ser de uno o más personas. Así mismo, Lukman (2021), hace referencia al conflicto como una oposición de intereses u necesidades entre dos o más personas. Por último, Nunkoo & Sungkur (2021), mencionan al conflicto como una situación en la cual dos o más partes se encuentran inmersas, teniendo incompatibilidades en necesidades, interés u valores.

Para la primera dimensión, Acosta (2010), define la negociación como una resolución pacífica entre dos o más personas inmersas en algún problema, se trata de una habilidad que se basa en escuchar, comunicarse, entender, buscando la mejor alternativa o solución para el bien de todos. De igual modo, La Rosa & Rivas (2018), dicen que la negociación es la manera en la que dos personas llegan a un fin de una manera pacífica. Además, Villalobos & Pertuz, (2019), lo definen como la solución pacífica que se le da a un problema en la cual dos personas o más están involucradas.

En base a la segunda dimensión, Acosta (2010), fundamenta la mediación como un procedimiento por el cual una persona ajena al conflicto coopera la resolución de este mismo. Es la negociación que se da de dos o más personas con el apoyo de un tercero el cual ayuda a darle solución y fin al problema existente. De igual modo, Caycedo et al., (2019), definen como el procedimiento que se da en la cual un tercer interviene para darle fin al problema. Así mismo, La Rosa & Rivas (2018), nos dicen que la mediación es la manera en la que se soluciona un conflicto con la intervención de una persona externa.

Con respecto a la tercera dimensión, Acosta (2010), manifiesta a la conciliación como una manera en la cual se llega a solucionar problemas de dos o más personas, es un proceso en el cual interviene una autoridad administrativa o judicial para lograr resolver conflictos. Además, Caycedo et al., (2019), lo definen como la manera en la cual se puede solucionar un conflicto por medio de una autoridad administrativa. De igual manera, La Rosa & Rivas (2018), manifiestan que la conciliación es una manera de solución de problema con la ayuda de una autoridad de mayor jerarquía.

Para la cuarta dimensión, Acosta (2010), menciona al arbitraje y lo define como una solución de conflicto en la cual un tercero es el interviniente, suele ser una persona que no esté relacionada con ninguna de las dos partes. Así mismo, La Rosa & Rivas (2018), lo definen como una solución de un problema en la cual una persona que no está involucrada con ninguno de los participantes del conflicto ayuda a solucionar este mismo. De igual forma, Córdova et al., (2019), manifiestan que el árbitro es la persona que interviene ante un conflicto con el fin de dar solución al problema suscitado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Acorde con, Carrasco (2017), una investigación básica es aquella que incrementa el caudal de los diferentes conocimientos ya existentes sobre la realidad además de que no cuenta con propósitos aplicativos instantáneos. Esta investigación busco en las diferentes teorías ya existentes para aumentar el conocimiento en base a las variables de investigación.

Para, Hadi et al., (2023), un enfoque cuantitativo es aquel que prueba hipótesis en base a la obtención de datos, y hace uso de medición numérica y el análisis estadístico, todo esto con el fin de comprobar diferentes teorías. El enfoque de esta tesis fue cuantitativo ya que afirma una teoría además de que conto con hipótesis.

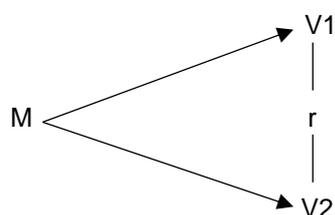
Según, Hernández & Mendoza (2018), los estudios con alcances correlacionales son aquellos que buscan conocer el nivel de asociación que pudiera existir entre sus dos variables estudiadas. Esta investigación fue correlacional ya que busco la asociación de sus variables.

3.1.2. Diseño de investigación

Para, Arias & Covinos (2021), los estudios no experimentales son aquéllos en los cuales la variable de estudio no es manipulada y los fenómenos existentes son observados en su ambiente natural para su estudio. En esta tesis no se realizó la manipulación de sus variables por lo tanto fue una investigación con diseño no experimental.

Figura 1

Diseño correlacional



M = Muestra

X1 = Gestión directiva

X2 = Manejo de conflictos

R = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de gestión directiva: Chiavenato (2002), define la gestión directiva como actividades que realizan las diferentes organizaciones tales como la planificación, organización, dirección, control de objetos a utilizar, etc. todo con el fin de alcanzar los objetivos económicos además de materiales, de servicio entre otros.

Definición operacional de gestión directiva: Para evaluar la gestión directiva se realizaron diferentes estrategias secuenciadas para poder medirla a esta con sus diferentes dimensiones tales como la organización, dirección, control y planificación.

Indicadores: Se implementaron 8 indicadores además se plantearon 20 ítems para el instrumento.

Escala de medición: Escala ordinal del tipo Likert

Definición conceptual de manejo de conflictos: Acosta (2010), define el conflicto como las diferentes contradicciones que existen entre un grupo de individuos ya sea por la ejecución de algunos intereses que no son compatibles o por el posicionamiento de bienes escasos.

Definición operacional de manejo de conflictos. Para la evaluación de la variable manejo de conflictos se hicieron uso de diferentes estrategias planificadas para poder medirla a esta con sus diferentes dimensiones las cuales son negociación, mediación, conciliación y arbitraje.

Indicadores: Se implementaron 8 indicadores además se plantearon 20 ítems para el instrumento.

Escala de medición: Escala ordinal del tipo Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Como señala, Ríos (2017), una población es un grupo de piezas (unidades de análisis) con ciertas especificaciones, pertenecientes al área espacial en el cual se realizará la investigación. La población de esta tesis la conformaron 120 docentes de una red educativa - Los Olivos, 2023.

Criterios de inclusión: Se tuvo en consideración a todos los docentes del nivel primario y secundario de 3 instituciones educativas de una red educativa - Los Olivos, 2023.

Criterios de exclusión: se excluyeron a los docentes con un tiempo menor a seis meses en las instituciones en las cuales se implementó el cuestionario.

3.3.2. Muestra

Según, Bernal (2016), la muestra es una parte representativa de nuestra población, esta debe contener las mismas características de la población además de sus propiedades, de la misma manera debe ser seleccionada con técnicas adecuadas para que sea confiable. La muestra de esta tesis estuvo compuesta por 92 docentes de una red educativa ubicada en Los Olivos, 2023.

Figura 2

Formula de la muestra

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

En donde:

- Z**= Nivel de confianza.
- P**= Proporción de éxito.
- Q**= Proporción de fracaso.
- D**= Tolerancia de error.
- N**= Tamaño de la población.
- n**= Tamaño de la muestra.

3.3.3. Muestreo

Para, Arias (2020), la muestra probabilística es cuando todos los participantes de la investigación tienen la misma oportunidad de ser seleccionados. El muestreo de esta investigación fue probabilístico visto que se buscó que todos los docentes tengan la misma oportunidad de poder participar.

3.3.4. Unidad de análisis

Se tuvo en consideración a los docentes de nivel primario y secundario de las tres instituciones educativas de una red educativa ubicada en Los Olivos, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con, Romero et al., (2021), las técnicas son de suma importancia puesto que componen el conglomerado de pautas y reglas que rigen en actividades que llevan a cabo los investigadores en las diferentes fases de la investigación científica. La encuesta fue la técnica seleccionada para esta investigación.

Como afirma, Carrasco (2017), los instrumentos nos permiten recolectar datos para convertirlos en conocimientos verídicos, riguroso y general, mediante el procesamiento. El instrumento utilizado en esta tesis fue el cuestionario con el cual se obtuvo los diferentes datos. El cuestionario fue el instrumento que se implementó en esta investigación.

La validez estuvo a cargo de tres expertos en la materia, los cuales por medio de sus conocimientos se pudo ajustar o ratificar ciertas falencias que pudo presentar el instrumento, en base a esto se pudo obtener un instrumento aplicable, Así mismo, la confiabilidad fue obtenida gracias a la prueba Alfa de Cronbach.

Tabla 1

Validez de expertos del instrumento de gestión directiva

N°	Experto	Calificación del instrumento
1	Dr. Justiniano Aybar Huamani	Aplicable
2	Dra. Betty Trujillo Medrano	Aplicable
3	Dr. Ronald Jesús Alarcón Anco	Aplicable

Tabla 2

Validez de expertos del instrumento de gestión directiva

N°	Experto	Calificación del instrumento
1	Dr. Justiniano Aybar Huamani	Aplicable
2	Dra. Betty Trujillo Medrano	Aplicable
3	Dr. Ronald Jesús Alarcón Anco	Aplicable

3.5. Procedimientos

En primera instancia, se solicitó al director la autorización para poder aplicar el cuestionario en la institución educativa. Seguido, se tuvo una reunión con los subdirectores y los docentes de la institución educativa, se informó sobre la importancia y el propósito de esta investigación, los diferentes beneficios que esta proporcionaría a los docentes, directivos, alumnos y a la misma institución, por otro lado, se aclararon ciertos puntos que estaban inconclusos además de inquietudes y dudas. Agregando a lo anterior, se brido toda la información necesaria a todos los colaboradores de esta investigación y se quedó en una fecha en la cual todos

podieran participar respondiendo los cuestionarios presencialmente. Finalmente, los instrumentos fueron aplicados apoyando a los docentes que tuvieran algún inconveniente en su llenado, todo esto se realizó para que los datos obtenidos sean los más verídicos posibles.

3.6. Métodos de análisis de datos

Una vez obtenidos los datos de los instrumentos brindados a los docentes pasaron a ser ordenados y a su almacenamiento teniendo en cuenta cada variable sus dimensiones y las diferentes preguntas realizadas. Luego se tabularon los datos obtenidos en el software SPSS, para después efectuar el análisis estadístico para relacionar ambas variables.

3.7. Aspectos éticos

En toda investigación de debe tener diferentes cuestiones éticas además de estándares que siempre deben estar presentes para las personas participantes del estudio. Todos los participantes de esta investigación fueron tratados de manera correcta, fueron consultadas e informadas sobre la investigación, su propósito y su fin. Las respuestas obtenidas de cada docente fueron de suma confidencialidad no se reveló ni se dio indicios de respuestas de ningún docente.

Cabe resaltar esta investigación muestra prácticas éticas de redacción como de publicación, además que cuenta con citas correctas todo con el fin de evitar el plagio o el autoplagio, a fin de lograr un trabajo conciso y elegante. (APA, 2020). Así mismo, se tuvo presente los principios éticos que plantea la Universidad Cesar Vallejo. Uno de los principales principios es el de la beneficencia que habla sobre todos los beneficios que esta investigación brindará a toda la institución educativa.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

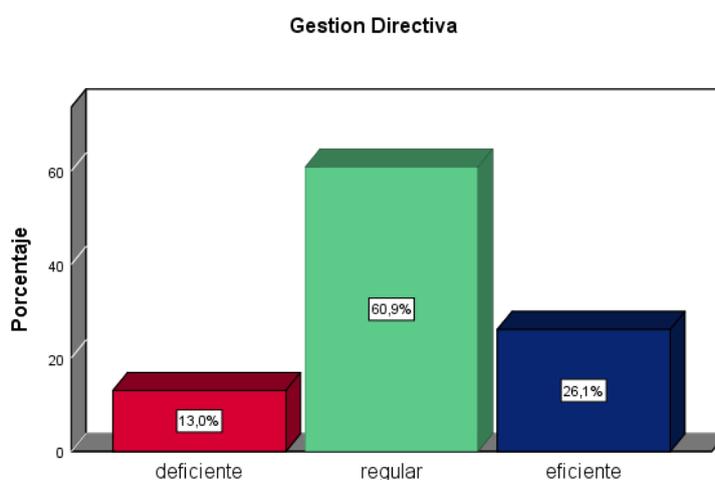
Tabla 3

Distribución de los diferentes niveles de la gestión directiva

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	12	13,0
Regular	56	60,9
Eficiente	24	26,1
Total	92	100,0

Figura 3

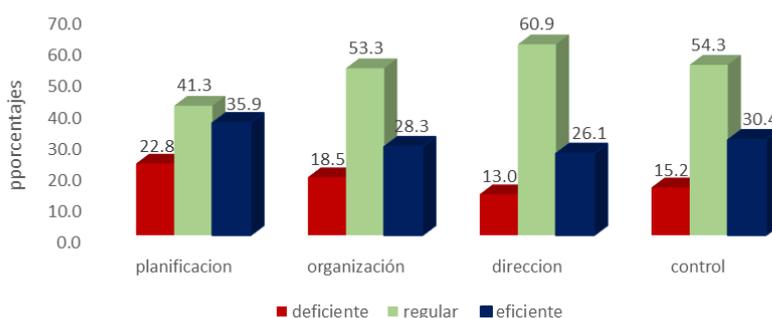
Niveles que presenta la variable gestión directiva



Se observa en la tabla 1 como también en la figura 2 que el 60.9% de los encuestados señalo un nivel regular respecto a la gestión directiva, de lo cual se asume que los docentes participantes de la encuesta perciben cierta falta por parte de los directivos a la hora de su gestión, por otro lado, el 13.0% presenta una deficiencia, y el 26.1% muestra una eficiencia de acuerdo a las tablas.

Tabla 4*Distribución de los niveles de las dimensiones de la gestión directiva*

Niveles	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	21	22.8	17	18.5	12	13.0	14	15.2
Regular	38	41.3	49	53.3	56	60.9	50	54.3
Eficiente	33	35.9	26	28.3	24	26.1	28	30.4
total	92	100.0	92	100.0	92	100.0	92	100.0

Figura 4*Niveles de las dimensiones de la gestión directiva*

Se aprecia tanto en la tabla 2 como también en la figura 3 que en cuanto a la dimensión planificación presenta 41.3% en base al nivel regular lo cual se puede traducir en que los docentes encuentran ciertas falencias a la hora de la planificación de parte de los directivos, a su vez un 22.8% de un nivel de deficiencia y el 35.9% presenta un nivel de eficiencia respectivamente, por otro lado la dimensión organización presenta un 53.3% de nivel regular lo cual nos dice que los docentes notan cierta carencia de organización que demuestran los directivos, así mismo el 18.5% presenta un y el 28.3% presenta un nivel de eficiencia correspondiente a la tabla, por otro lado la dimensión dirección presenta el 60.9% de un nivel regular lo cual nos demuestra que los docentes denotan cierta falta de dirección que demuestran los directivos, además el 13.0% presenta una deficiencia y el 26.1% presenta un nivel de eficiencia de forma respectiva, por último la dimensión control presenta el 54.3% presenta un nivel regular lo que deja evidencia que los docentes notan un leve control que ejercen los directores, así mismo el 15.2% presenta una deficiencia y el 30.4% presenta un nivel de eficiencia respectivamente.

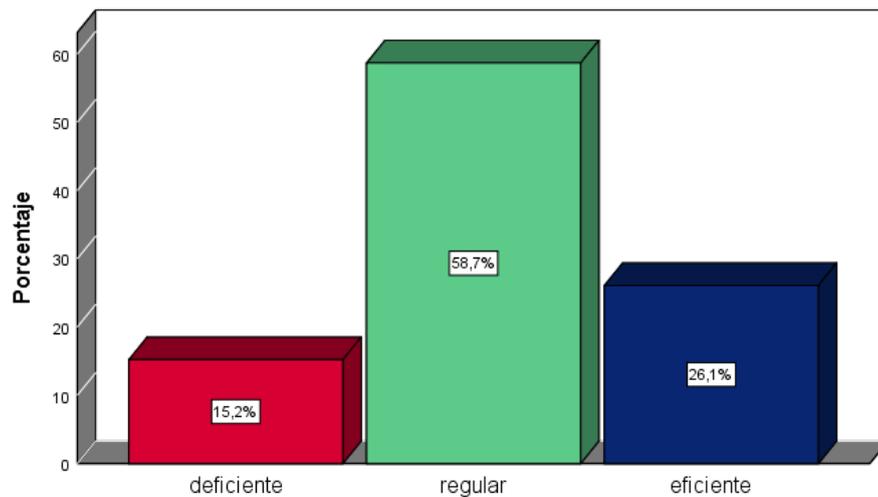
Tabla 5

Distribución del manejo de conflictos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	15,2
Regular	54	58,7
Eficiente	27	26,1
Total	92	100,0

Figura 5

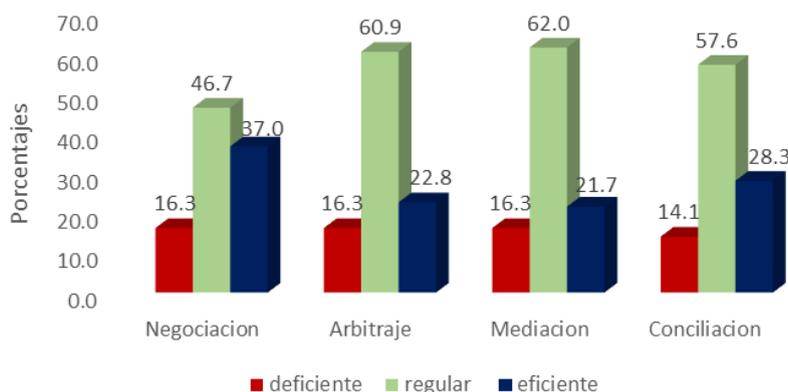
Niveles de la variable manejo de conflictos



Se aprecia en la tabla 3, así mismo en la figura 4 que el 58.7% de los encuestados señalo un nivel regular respecto a el manejo de conflictos, lo cual denota una deficiencia a la hora de intervenir o intentar dar solución a diferentes conflictos en la institución 15.2% muestra un nivel de deficiencia, y el 26.1% muestra un nivel eficiente respectivamente.

Tabla 6*Distribución de los niveles de las dimensiones del manejo de conflictos*

Niveles	Negociación		Arbitraje		Mediación		Conciliación	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	16	17,4	16	17,4	16	17,4	14	15,2
Regular	39	42,4	53	57,6	52	56,5	49	53,3
Eficiente	37	40,2	23	25,0	24	26,1	29	31,5
total	92	100.0	92	100.0	92	100.0	92	100.0

Figura 6*Niveles de las dimensiones del manejo de conflictos*

Se evidencia en la tabla 4, así mismo la figura 5 que la dimensión negociación demuestra 46.7% un nivel regular con lo cual se llega a la conclusión los docentes perciben cierta falta de negociación por parte de los directivos, por otro lado el 16.3% demuestra un nivel deficiente y el 37.0% muestra un nivel eficiente, así mismo la dimensión arbitraje muestra 60.9% un nivel regular con lo cual se deduce que a la vista de los docentes los directivos presentan cierta falta a la hora de arbitrar una discusión además el 16.3% muestra una deficiencia y el 22.8% muestra un nivel eficiente de cierto modo, por otro lado la dimensión mediación muestra que el 62.0% del total presenta un nivel regular, concluyendo que la mayoría de docentes sienten que los directivos no presentan una buena mediación a la hora de un conflicto, también el 16.3% muestra un nivel de deficiencia y el 21.7% muestra un nivel eficiente respectivamente, por último la dimensión conciliación muestra el 57.6% muestra un nivel regular lo cual se traduce en que los docentes denotan cierta falta de conciliación de parte de los directivos, así mismo el 14.1% muestra un nivel deficiente y el 28.3% muestra un nivel eficiente.

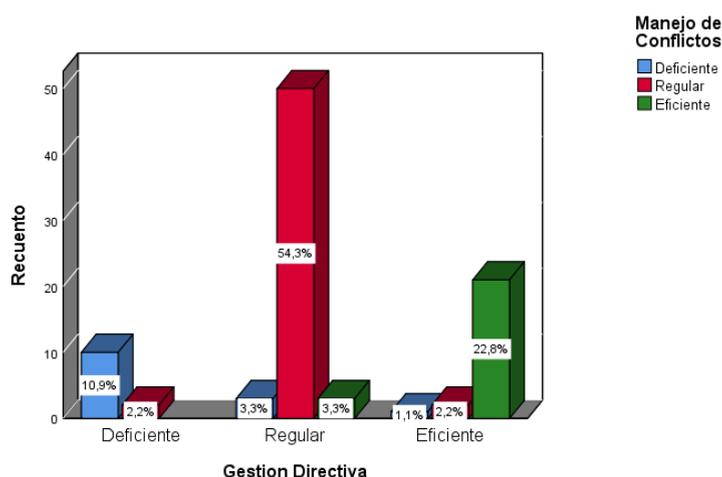
Tabla 7

Tabla cruzada entre gestión directiva y manejo de conflictos

		Manejo de Conflictos			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión Directiva	Deficiente	10	2	0	12
		10,9%	2,2%	0,0%	13,0%
	Regular	3	50	3	56
		3,3%	54,3%	3,3%	60,9%
	Eficiente	1	2	21	24
		1,1%	2,2%	22,8%	26,1%
Total		14	54	24	92
		15,2%	58,7%	26,1%	100,0%

Figura 7

Gestión directiva y manejo de conflictos



En la tabla cruzada se aprecia que el 54,3% de la gestión directiva es regular y el manejo de conflictos también presenta el mismo valor. Asimismo, el 22,8% de la gestión directiva es eficiente y el manejo de conflicto da igual manera presenta un nivel eficiente. Por último, el 10,9% de la gestión directiva es deficiente y el manejo de conflictos presenta del mismo modo un nivel deficiente.

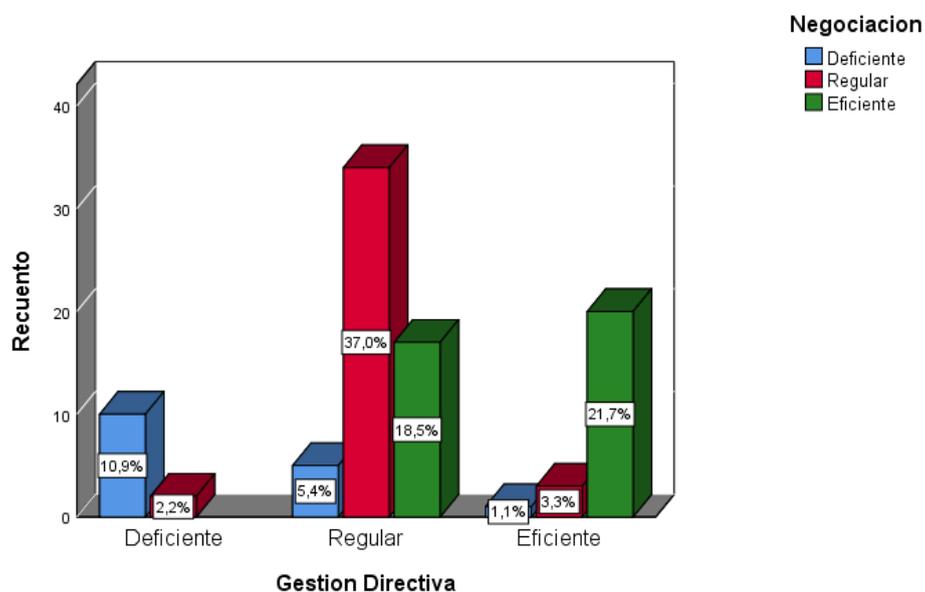
Tabla 8

Tabla cruzada entre la gestión directiva y negociación

		Negociación			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión Directiva	Deficiente	10	2	0	12
		10,9%	2,2%	0,0%	13,0%
	Regular	5	34	17	56
		5,4%	37,0%	18,5%	60,9%
	Eficiente	1	3	20	24
		1,1%	3,3%	21,7%	26,1%
Total		16	39	37	92
		17,4%	42,4%	40,2%	100,0%

Figura 8

Gestión directiva y negociación



De acuerdo los resultados de la tabla cruzada se perciben que el 37,0% de la gestión directiva es regular y la negociación presenta un nivel regular también. Además, el 21,7% de la gestión directiva es eficiente y la negociación se ubica en un nivel eficiente. Por último, el 10,9% de la gestión directiva es deficiente y la negociación también es deficiente.

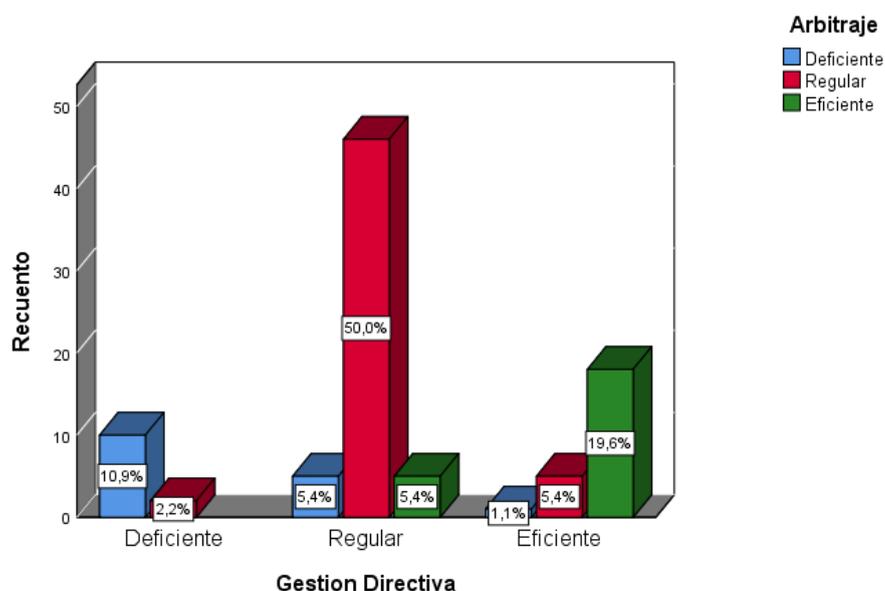
Tabla 9

Tabla cruzada entre la gestión directiva y arbitraje

		Arbitraje			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión Directiva	Deficiente	10	2	0	12
	Regular	5	46	5	56
	Eficiente	1	5	18	24
Total		16	53	23	92
		17,4%	57,6%	25,0%	100,0%

Figura 9

Gestión directiva y arbitraje



De acuerdo los resultados obtenidos de la tabla cruzada se perciben que el 50,0% de la gestión directiva es regular y el arbitraje presenta el mismo nivel regular. Además, 19,6% de la gestión directiva es eficiente y el arbitraje muestra un nivel eficiente. Por ultimo, 10,9% de la gestión directiva es deficiente y el arbitraje también es deficiente.

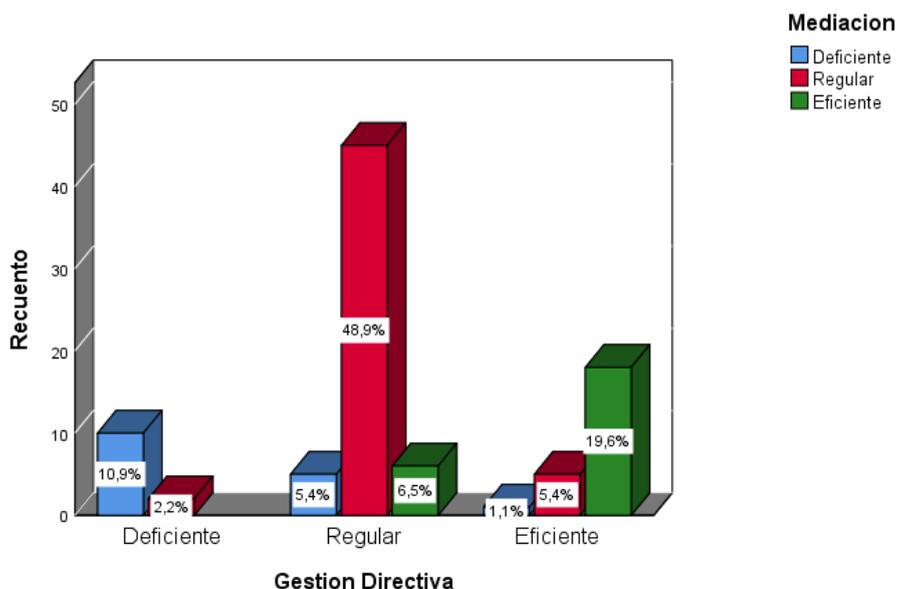
Tabla 10

Tabla cruzada entre la gestión directiva y mediación

		Mediación			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión Directiva	Deficiente	10 10,9%	2 2,2%	0 0,0%	12 13,0%
	Regular	5 5,4%	45 48,9%	6 6,5%	56 60,9%
	Eficiente	1 1,1%	5 5,4%	18 19,6%	24 26,1%
Total		16 17,4%	52 56,5%	24 26,1%	92 100,0%

Figura 10

Gestión directiva y mediación



En cuanto a los resultados, el 45% de la gestión directiva es regular y la mediación presenta el mismo nivel regular. Además, 18% de la gestión directiva es eficiente y la mediación también presenta un nivel eficiente. Por último, 10% de la gestión directiva es deficiente y la mediación del mismo modo muestra un nivel deficiente.

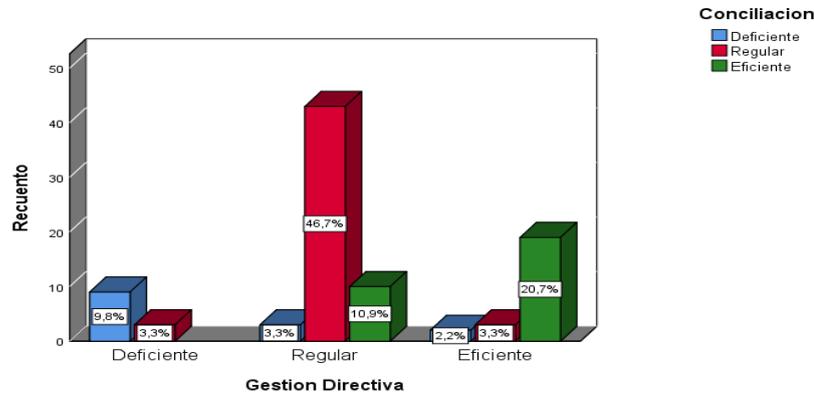
Tabla 11

Tabla cruzada entre la gestión directiva y conciliación

Gestión Directiva		Conciliación			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión Directiva	Deficiente	9	3	0	12
		9,8%	3,3%	0,0%	13,0%
	Regular	3	43	10	56
		3,3%	46,7%	10,9%	60,9%
	Eficiente	2	3	19	24
		2,2%	3,3%	20,7%	26,1%
Total		14	49	29	92
		15,2%	53,3%	31,5%	100,0%

Figura 11

Gestión directiva y conciliación



De los resultados expuestos, el 46,7% de gestión directiva demuestra un nivel regular y la conciliación del mismo modo presenta un nivel regular. Además, 20,7% de la gestión directiva es eficiente y la conciliación presenta también un nivel eficiente. Por último, 9,8% de la gestión directiva es deficiente y la conciliación igualmente es deficiente.

Análisis inferencial

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Directiva	,323	92	,000	,770	92	,000
Manejo de Conflictos	,321	92	,000	,772	92	,000

De los resultados obtenidos superiores a 50 aplicamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y visto que la significancia es inferior al 0.05 negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre la gestión directiva y manejo de conflictos.

H_a: Existe relación entre la gestión directiva y manejo de conflictos.

Tabla 13*Relación entre gestión directiva y manejo de conflictos*

			Gestión directiva	Manejo de Conflictos
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,807**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Manejo de Conflictos	Coefficiente de correlación	,807**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

Se evidencia la relación entre la gestión directiva y el manejo de conflictos ($r=0,807$), con una relación positiva alta, es decir a mayor gestión directiva un mejor manejo de conflictos y el p valor es de 0.000 menor que 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14*Hipótesis específicas de la investigación*

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis específica 1	Gestión directiva y negociación	,698**	,000	92	Alta
Hipótesis específica-2	Gestión directiva y arbitraje	,751**	,000	92	Alta
Hipótesis específica-3	Gestión directiva y mediación	,713**	,000	92	Alta
Hipótesis específica-4	Gestión directiva y conciliación	,739**	,000	02	Alta

En la primera hipótesis específicas se encontró una correlación alta entre la gestión directiva y la negociación (Rho Spearman = 0.698). Asimismo, según Rho de Spearman ($r = 0.751$), una correlación alta y positiva entre la gestión directiva y el arbitraje. De la misma forma, la relación entre la gestión directiva y la mediación, hay una correlación alta ($r = 0.713$). también la gestión directiva y la conciliación presentan una relación alta y positiva (Rho Spearman = 0.739). Por lo cual, se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula ($p < 0.05$), en la hipótesis general como en las específicas.

V. DISCUSIÓN

Habiendo alcanzado los diferentes objetivos de la actual investigación y a su vez al haber contrastado la hipótesis general, con la prueba estadística de Rho Spearman = 0.807 se pudo obtener los resultados que sirvieron para demostrar la relación entre las variables de estudio gestión directiva y manejo de conflictos en una red educativa en Los Olivos, con un grado de significancia de 0.000 inferior que 0.05 se pudo demostrar así que la significancia de la dos variables de estudio y a su vez se pudo determinar con estas dos pruebas la relación existente entre ambas variables. De los resultados obtenidos se pudo evidenciar cierta similitud con el estudio realizado por Perez (2021), quien busco la relación de la gestión directiva y el desempeño didáctico, con su estudio demostró que la gestión directiva es esencial para un buen desempeño didáctico, a su vez con su investigación demostró la influencia que tienen los directivos sobre todo el personal docente y administrativo y como estos mismos pueden reconocer sus habilidades para un mejor desempeño.

En base a la hipótesis general y su comprobación, se deduce que una buena gestión directiva es necesaria e importante, en base a esto se puede deducir que si se tiene una mala gestión directiva el manejo de conflictos en la institución también será malo, por otro lado, según el estadístico de Rho Spearman = 0.807 y un $p = 0.000 < 0.05$ se deduce que la gestión directiva se relaciona de manera significativa en el manejo de conflictos, así mismo con esta afirmación se confirma la hipótesis alterna. El resultado obtenido guarda relación con el trabajo realizado por Diaz (2020), en donde busco encontrar la relación entre la gestión directiva y clima organizacional, los resultados de su investigación determinaron que una buena gestión directiva es de suma importancia para crear un clima organizacional bueno y apto para todos los miembros de la institución. Del mismo modo, López (2022), en su investigación en la cual busco que el clima organizacional se relacione con el desarrollo de la administración escolar, donde encontró que el clima organizacional puede tener cierto impacto sobre la gestión educativa, en otras palabras, cuando exista un clima institucional armonía y respeto para todos, la gestión escolar que se realice será favorable.

En relación a los resultados obtenidos en la hipótesis específica 1, se llegó a la conclusión que, si la gestión directiva es alta, la negociación en dicha institución

también lo será esto nos demuestra una estrecha relación de la negociación frente a la gestión directiva, además que según el estadístico Rho Spearman = 0.698 y un $p = 0.000 < 0.05$, el cual nos permite demostrar que gestión directiva se encuentra relacionada de una manera significativa con la negociación, a su vez con esta afirmación aceptamos la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula. De los resultados obtenidos encontramos relación con el trabajo realizado por Fabian (2020), el cual encontró la relación entre el liderazgo transformacional directivo y el manejo de conflictos, así pudo demostrar que cuando se aplican un buen liderazgo por los directivos capaces de motivar, incentivar a los docentes estos presentaran una mejor comunicación tratando de solucionar cualquier conflicto que se pueda suscitar en la institución. También, Ochoa (2020), se planteó encontrar como el trabajo colaborativo se relaciona con la gestión pedagógica, en la cual encontró que ambas variables se relacionaban de una manera significativa, es decir que cuando en una institución educativa los docentes trabajan conjuntamente dejando de lado cualquier inconveniente, problema o riña que se pueda producir, esto ayudara a los docentes a desenvolverse mejor y encontrar diversos tipos de recursos para poder preparar diferentes actividades.

En cuanto a la hipótesis específica 2 y sus resultados se pudo concluir que, si la gestión directiva presenta niveles altos de eficiencia, el arbitraje en dicha institución también los presentara, esto nos demuestra una relación marcada del arbitraje frente a la gestión directiva según el estadístico Rho Spearman = 0.751 y un $p = 0.000 < 0.05$, podemos dar como echo que la gestión directiva se asocia de una manera significativa con el arbitraje, así rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. En base a los resultados encontrados podemos encontrar la relación con la investigación realizada por Huamán (2022), quien busco encontrar la manera en la cual la gestión directiva se relaciona con el compromiso docente, encontrando dicha relación evidenciando que si la gestión directiva de una institución mejora considerablemente el compromiso que presentan los docentes frente a ciertas actividades que se dan en una institución mejoraran significativamente. Así mismo, Velásquez (2020), el cual investigo sobre la gestión del directivo y como esta se asociaba con el ejercicio de la práctica docente, en su investigación encontró que la gestión del directivo es de suma importancia teniendo en cuenta la práctica docente, es decir que cuando los directivos realizan

planificaciones y/o actividades en las cuales tengan presentes siempre a los docentes, los docentes responderán de la mejor manera demostrando una buena práctica docente, así demostró que ambas variables de estudio guardan cierta relación.

Según los resultados obtenidos de la hipótesis específica 3, se concluye que, si la gestión directiva demuestra niveles altos, la conciliación en dicha institución también lo será, esto nos demuestra una asociación de la conciliación frente a la gestión directiva, así mismo se deduce que según el estadístico Rho Spearman = 0.713 y un $p = 0.000 < 0.05$, con la cual aceptamos la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula, así mismo podemos demostrar que la gestión directiva se asocia de manera significativa con la conciliación. Estos resultados guardan relación con la investigación de Reyes (2023), el cual encontró que la gestión directiva se relaciona de una manera significativa con el clima institucional, es su trabajo de investigación demostró que cuando los directivos se involucran en las diferentes actividades que se realizan en la institución educativa les permitirá generar un mejor entendimiento con los docentes y por lo tanto un mejor clima institucional. De igual manera, Sagredo y Castello (2019), investigó sobre la gestión directiva y si esta se relacionaba con el clima organizacional, encontrando en su investigación la asociación de ambas variables, pudiendo determinar que cuando los directivos planifican actividades teniendo en cuenta las ideas de los demás miembros de la institución, además de que estas sean favorables para todos, el ambiente de trabajo será beneficioso para cada uno.

En la hipótesis específica 4 y sus resultados demostraron que, si la gestión directiva demuestra niveles altos de eficacia, la negociación también presentara los mismos niveles, esto nos demuestra una asociación de la mediación frente a la gestión directiva nos demuestra que, según el estadístico Rho Spearman = 0.739 y un $p = 0.000 < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula y damos por aceptada a la hipótesis alterna, a su vez se evidencia que gestión directiva se asocia de manera significativa con la mediación. Así mismo podemos asemejar estos resultados con el trabajo elaborado por Velasco (2019), quien buscó la relación entre la gestión institucional y el manejo de conflictos, encontrando en dicha investigación que cuando se tiene una gestión educativa eficiente los conflictos que se puedan generar en la institución serán resueltos de manera favorable, permitiendo llevar un

mejor clima en la institución. Así mismo, Pérez (2021), buscó la gestión directiva y como esta se relacionaba con el desempeño didáctico, en su investigación encontró que ambas variables guardan cierta relación favorable, de este modo llego a la conclusión que si la gestión que se realice en la institución por los directivos es llevada de la mejor manera teniendo en cuenta a todo el personal de la institución respetando siempre las ideas de uno y otros del desempeño que demuestren los docentes será favorable para toda la comunidad estudiantil.

De acuerdo a los resultados obtenidos, podemos observar claramente que existe relación con la teoría sustentada por Taylor (1911), quien trato de demostrar que si todas las partes de una empresa se trabajan conjuntamente se obtendrán mejores resultados, es decir él puso como base el trabajo colaborativo teniendo como base ciertos principios como la coordinación de todos los integrantes de la empresa, también la dirección por parte de los directivos, la planificación teniendo en cuenta el apoyo de todos los trabajadores de la empresa, el control de las diferentes actividades realizadas y la organización de los grupos de trabajo teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de cada uno, todo esto a fin de lograr llevar a la empresa a niveles óptimos de productividad además de cumplir las metas trazadas. Así mismo, Fayol (1916), busco demostrar que el trabajo de una empresa debía dividirse y que cada tarea que se realice en la empresa debía ser realizada por especialistas, además de que la jerarquía era de suma importancia ya que en esta se basaba uno de sus principios “autoridad y responsabilidad” el cual hacía referencia en que la persona encargada tenía la potestad de ordenar y la responsabilidad es el resultado natural de dicha autoridad, también creía que todas las operaciones u actividades realizadas en la empresa iban encaminadas hacia un mismo fin.

Para la variable gestión directiva, podemos decir que tiene un rol principal y de suma importancia para lograr éxito y eficiencia en cualquier organización. Según Chávez (2019), Lo define como la manera en la cual se dirige, se conduce y apoya a los miembros del equipo además de planificar organizar y coordinar las diferentes actividades que se suscitan en cierto lugar. Se puede decir que su importancia radica en varios aspectos clave que influyen en la dirección estratégica y en el desempeño global de la entidad. En primer lugar, la gestión directiva establece la visión, misión y metas de la organización, definiendo así el rumbo estratégico y

delineando planes para lograr objetivos a largo plazo. Además, la gestión directiva optimiza la asignación de recursos, ya sean humanos, financieros, tecnológicos u otros, con el objetivo de maximizar la productividad y minimizar los desperdicios. Por parte de Soria (2022), la gestión es como se organiza una institución y como esta se va desarrollando de una manera consciente y sistemática, además se prevé los subprocesos de planificación de la institución, todos estos para lograr calidad y satisfacción. Por medio de toma de decisiones fundamentadas basadas en datos y análisis, la gestión directiva aborda los diferentes retos que se puedan presentar en el entorno operativo además de las diferentes oportunidades que se presentan. Según, Nadolna (2020), el líder en una institución es crucial a la hora de la configuración de las diferentes actitudes de innovación de una empresa. Así mismo un liderazgo inspirador es otra faceta crucial de la gestión directiva, ya que motiva a los equipos y fomenta la colaboración, la innovación y la dedicación por parte de colaboradores de la empresa. Además, establece la cultura organizacional y los valores, influenciando en la manera en que empleados interactúan entre ellos y con el entorno externo. El desarrollo del talento es otro componente vital de la gestión directiva, ya que implica identificar, nutrir y promover el crecimiento profesional de los empleados. La capacidad de adaptarse a cambios en el entorno, enfrentar desafíos y mantener la resiliencia son características esenciales que la gestión directiva aporta a la organización. La gestión directiva se centra en la realización de objetivos de la empresa ya sean estratégicos u operativos, manteniendo un enfoque constante en los resultados y la mejora continua. En resumen, la gestión directiva no solo proporciona dirección estratégica, sino que también afecta la cultura organizacional, la productividad, la moral del personal y el éxito general de la organización a largo plazo. Su influencia abarca desde la toma de decisiones hasta crear un ambiente laboral adecuado para que todos puedan crecer en excelencia y profesionalismo.

Para la variable manejo de conflictos, Moldovan & Bocoş (2020), definen el conflicto como un problema que se puede dar entre dos o más personas por el simple hecho de no coincidir en una decisión u opinión. Es de suma importancia tratar de resolver ciertos conflictos en diversos contextos, ya que su solución es un papel fundamental en la mejora de las relaciones interpersonales y la construcción de un entorno laboral saludable. Al abordar desacuerdos de manera efectiva, se

promueve la comunicación abierta y se fortalece la confianza entre las partes involucradas. Además, el manejo adecuado de conflictos contribuye al aumento de la productividad y eficiencia, al prevenir que las disputas afecten negativamente el rendimiento y permitir que los equipos se centren en sus objetivos. La resolución eficiente de conflictos también estimula la innovación y la creatividad al fomentar la diversidad de pensamiento. Como dice la UNESCO (2022), la mediación y la conciliación se pueden lograr siempre y cuando ambas partes es decir el mediador y el conciliador trabajen de manera conjuntamente para lograr encontrar la el interés más adecuado para ambos. Los desafíos y diferencias de opinión pueden convertirse en oportunidades para desarrollar soluciones sólidas y promover la mejora continua. Al mismo tiempo, el manejo de conflictos contribuye a la reducción del estrés y al mantenimiento de una moraleja elevada en el entorno laboral, creando un clima positivo y propicio para el bienestar de los empleados. Si bien se sabe los conflictos de hoy día son un tanto diferentes a los de antes. Según. Villa et al., (2020), los conflictos que existen hoy en día son muy diferentes a los de los años pasados por tal motivo la manera de cómo se debe gestionar estos problemas existentes también debe cambiar. El enfoque proactivo en la gestión de conflictos ayuda a prevenir problemas futuros, evitando que las disputas se agraven y se conviertan en situaciones más difíciles de resolver. Además, el manejo de conflictos desarrolla habilidades de comunicación efectiva, ya que implica expresar opiniones de manera clara y escuchar activamente a los demás. Este enfoque no solo contribuye al liderazgo efectivo, sino que también preserva relaciones a largo plazo, evitando la ruptura de vínculos importantes y fomentando la colaboración continua. En síntesis, el manejo de conflictos es esencial para crear ambientes saludables, mejorar la eficiencia y fortalecer las relaciones en nuestra vida diaria ya sea profesional o personal.

Así mismo cabe resaltar que la manera en cual la gestión directiva se relaciona con el manejo de conflictos es fundamental para que una organización pueda funcionar de manera efectiva. La gestión directiva, al establecer la visión, misión y metas de la organización, crea el marco dentro del cual se pueden originar conflictos. La forma en que se aborden estos conflictos y se gestionen tiene un impacto significativo en la cultura organizacional y en la manera en la que buscamos conseguir ciertos objetivos. La gestión directiva efectiva fomenta un entorno donde

la comunicación abierta y la resolución de conflictos son prácticas comunes. Al establecer una cultura que valora la diversidad de opiniones y la colaboración, la gestión directiva sienta las bases para un manejo de conflictos constructivo. Por otro lado, el manejo de conflictos adecuado puede fortalecer la gestión directiva al abordar desafíos de manera proactiva. La identificación temprana de disputas, su análisis y resolución eficiente contribuyen a mantener la armonía en el equipo y evitan que los conflictos afecten negativamente la productividad y la moral. La habilidad de los líderes en la gestión directiva para abordar conflictos de manera justa y equitativa influye en la percepción de los empleados sobre la cultura de la organización. Un enfoque transparente y efectivo en la resolución de conflictos contribuye a la construcción de la confianza y al fortalecimiento de las relaciones dentro del equipo.

Por último es necesario comprender que gestión directiva es un medio por el cual se puedan elaborar diferentes actividades en las cuales no solo se busque el bien de los alumnos sino también de todo el personal que conforma la comunidad educativa, si bien se pueden observar instituciones que no realizan la gestión necesaria , cabe precisar que para que una institución educativa logre destacar y crecer institucionalmente es necesario contar con líderes capaces de guiar a todos a fin de el cumplimiento de los objetivos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Basándonos en los resultados expuestos en la investigación, el coeficiente de correlación de Spearman ,807 nos deja evidencia que existe una correlación significativa a su vez con una significancia bilateral de ,000 inferior al p-valor: 0.05, así mismo habiendo realizado las pruebas estadísticas correspondientes se afirma que entre la gestión directiva y el manejo de conflictos existe correlación.

Segunda: Según la correlación de Spearman,698 deja de evidencia una relación positiva a su vez con una significancia bilateral de ,000 inferior al p-valor: 0.05, así mismo habiendo realizado las pruebas estadísticas correspondientes podemos inferir una relación entre las variables de estudio.

Tercera: Tomando como base el coeficiente de correlación de Spearman ,751 nos deja evidencia una correlación positiva a su vez habiendo conseguido una significancia bilateral de ,000 inferior al p-valor: 0.05, así mismo habiendo realizado las pruebas estadísticas correspondientes se llega a la conclusión que existe una relación entre las variables de estudio.

Cuarta: Los resultados obtenidos en base al coeficiente de correlación de Spearman, 713 además con una significancia bilateral de ,000 inferior al p-valor: 0.05, así mismo habiendo realizado las pruebas estadísticas correspondientes se puede concluir que la gestión directiva se relaciona de manera positiva con el manejo de conflictos.

Quinta: En base al Rho Spearman 0,739 podemos concluir que la existencia de una relación positiva a su vez con una significancia bilateral de ,000 inferior al p-valor: 0.05, así mismo habiendo realizado las pruebas estadísticas correspondientes podemos afirmar que a gestión directiva se relaciona con la conciliación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a los directivos que planifiquen diversas actividades y organicen talleres en los cuales el personal de la institución administrativos, docentes y directivos puedan desarrollar habilidades sociales y estrategias que les permitan una interacción positiva y un mejor desenvolvimiento grupal.

Segunda: A los directivos de instituciones educativas públicas se les sugiere que se capaciten en base a la resolución de conflictos a su vez realicen talleres que les permitan mejorar las diferentes habilidades que se necesitan a la hora de confrontar un conflicto.

Tercera: A los directivos se les recomienda realizar reuniones mensualmente con los docentes en las cuales se pueda conocer posibles problemas que se puedan suscitar en la institución a fin de la resolución de los mismos.

Cuarta: Se sugiere a los directivos que fomenten intercambio de ideas y una comunicación más abierta con los docentes, que les permita tener una comunicación más efectiva para evitar cualquier tipo de malentendido que se pueda suscitar en el área de trabajo o fuera de él, todo esto a fin de tener un mejor clima en la institución.

Quinta: Se recomienda a los directivos que supervisen y que direccionen a los diferentes grupos “comisiones” para el cumplimiento de las tareas propuestas a su vez que intervengan en las distintas tareas que se ejecutan dentro de la institución evitando cualquier conflicto que se pueda generar entre docentes.

REFERENCIAS

- Acosta Leon, A. (2010). *Conflicto, Medios Alternos de Solucion y Pensamiento Complejo en Mexico*. Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Alarcón Leiva, J., Gotelli Alvial, C., & Diaz Yáñez, M. (2020). Inclusion of migrant students: a challenge for school management. *Práxis Educativa*, 1-24. doi:<https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.15.15092.049>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association, 7th ed.* doi:<https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la Elaboracion*. Arequipa: Arias Gonzales .
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting E.I.R.L.
- Barba Miranda, L. C., & Delgado Valdivieso, K. E. (2021). Gestion Escolar y Liderazgo del Directivo: Aporte Para la Calidad Educativa. *Educare*, 284-309.
- Bernal, C. (2016). *Metodologia de la Investigacion*. Bogotá: Pearson.
- Camacho Vásquez, E. J. (2019). Resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel primaria. *Título de Segunda Especialidad*. Universidad Nacional de tumbes, Tumbes.
- Carrasco Diaz, S. (2017). *Metodologia de la Investigacion Cientifica Pautas Metodologicas Para Diseñar y Elaborar el Proyecto de Investigacion*. Lima: San Marcos.
- Caycedo Guio , R. M., Carrillo Cruz , Y. A., Serrano Cadavid , A. M., & Cordona Cuervo , J. (2019). La Conciliación y la Mediación como Políticas Públicas para la Reintegración Social en el posconflicto en Colombia. *Facultad de Derecho*, 1-27. doi:<https://doi.org/10.22187/rfd2019n47a8>.
- Chávez Morales, I., Chávez López, P. J., Lino Gamiño, J. A., & Magdaleno Castro, B. (2019). La importancia de la gestion directiva en la escuela. *Revista de educacion basica*, 24-34. doi:10.35429/JBE.2019.9.3.24.34
- Chiavenato, I. (2002). *Administracion en los Nuevos Tiempos*. Bogotá: McGrawHill.
- Díaz Zamora, M. (2020). *Gestión Directiva y clima organizacional en docentes de la REI 14-UGEL 02 de Lima Metropolitana, año 2020 [Tesis de Maestria]*.

Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/57771>

Em, S. (2023). A Review of Different Ideas Concerning the Characteristics of a Good Leader and Shaping New Ideas of an Effective 21st Century Leader. *Journal of General Education and Humanities*, 13-34. doi:<https://doi.org/10.58421/gehu.v2i1.53>

Fabian Celis, J. (2020). *Liderazgo transformacional directivo y manejo de conflictos laborales en la Institución Educativa N° 3057 Santa Rosa de Carabayllo, 2020 [Tesis de Maestría]*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60867>

Fayol, H. (1916). *Teoría clásica de la administración*. Paris.

González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de Gestión Administrativa para el Desarrollo Empresarial del Hotel Barros en la Ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 32-37.

Hadi Mohamed, M. m., Martel Carranza, C. P., Huayta Meza, F. t., Rojas León, C. R., & Arias Gonzáles, J. L. (2023). *Metodología de la Investigación Guía para el Proyecto de Tesis*. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Education.

Houssein Eddine, B. M. (2022). A Global Review on a Business Planning Process: Case of a Small Business. *European Journal of Business and Management Research*, 4-6.

Huaman Vilchez, E. (2022). *Gestión directiva y compromiso docente en una institución educativa privada de Ate. Lima, 2022 [Tesis de Maestría]*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113461>

La Rosa, J., & Rivas, G. (2018). *Teoría del Conflicto y Mecanismos de Solución*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

López Brito, R. (Agosto de 2022). Clima Organizacional y el Desarrollo de la Gestión Escolar del Preescolar de la Universidad Metropolitana. *Educare*, 26(2), 137-161. doi:<https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1643>

- Lukman, Y. (2021). Managing Conflict at Institution/s of Higher Learning: A Post-Positivist Perspective. *Sciedu press*, 1-10. doi:<https://doi.org/10.5430/ijhe.v10n6p1>
- Matthew, A. (2019). The Relationship Between Leadership Style and Group Cohesion in Outdoor Education. *Digitalcommons@cornell*, 38-58. doi:10.1353/reseoutded.17.2019.0038
- Mayo, E. (2003). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. London: Routledge. doi:<https://doi.org/10.4324/9780203487273>
- Mendoza Córdova, K. T., Ochoa Espinoza, A. M., & Durán Ocampo, A. R. (2019). Algunas Consideraciones sobre la Mediación y Arbitraje. *Opuntia Brava*, 323-339. doi:<https://doi.org/10.35195/ob.v11i2.765>
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Lima: MINEDU.
- Moldovan, D. M., & Bocoş, M. (2020). Conflict And Collaboration In Professional Relationships Between Education System Practitioners. *Education, Reflection, Development-ERD* 2019, 590-595. doi:<https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.06.60>
- Mutmainnah, D., Yuniarsih, T., Disman, Sojanah, J., Rahayu, M., & Nusannas, S. (2022). The impact of directive leadership on innovative work behavior: the mediation role of continuance commitment. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 268-286.
- Nadolna, K. K. (2020). The Role of a Leader in Stimulating Innovation in an Organization. *Administrative Sciences*, 1-18. doi:<https://doi.org/10.3390/admsci10030059>
- Nunkoo, D. K., & Sungkur, R. K. (2021). Team conflict dynamics & conflict management: derivation of a model for software organisations to enhance team performance and software quality. *ScienceDirect*, 545-552. doi:<https://doi.org/10.1016/j.gltip.2021.08.007>.
- Ñañez Silva, M. V., Pariona Luque, R. B., Quispe Calderón, J. C., & Diaz Rengifo, H. (2021). Directive Management and Pedagogical Innovation Model for Public Universities. *3C Empresa Investigación y pensamiento Crítico*, 33-45. doi: <https://doi.org/10.17993/3cemp.2021.specialissue1.33-45>
- Ochoa Villamar, M. (2020). *Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular "Sofos", Ecuador 2020 (Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58704>

- Padilla Diaz, O. E., & Vargas Fuentes, J. A. (2022). El liderazgo en la gestión del director. *Revista Andina de Educación*. doi:<https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.11>
- Pérez Chávez, L. (2021). *Gestión Directiva Hacia el Profesorado y Efectividad del Desempeño Didáctico. Análisis en la Universidad Nacional de Chimborazo (Tesis de Doctorado)*. Universidad de Jaen, Jaen, Ecuador. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10953/1185>
- Pintag Pilatuña, L., & Siong Tay Gaston, P. (Noviembre de 2020). Análisis del modelo de gestión directiva en la efectividad laboral de los docentes en una institución fiscal. *Digital Publisher*. 6(1), 47-58. Obtenido de <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.419>
- Quispe Lozano, A. P. (2022). *Gestión Directiva y Acompañamiento Pedagógico a docentes de las Instituciones Educativas, Red 14, UGEL 04, Carabayllo, 2022. tesis de maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Reyes Bernilla, A. (2023). *Gestión directiva y clima institucional en una Institución Educativa de un distrito de Ayabaca – Piura [Tesis de Maestría]*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106489>
- Ríos Ramírez , R. R. (2017). *Metodología para la investigación y Redacción*. Malaga: Servicios Académicos Intercontinentes S.L.
- Romero Urréa , H., Real Cotto, J. J., Ordoñez Sánchez, J. L., Gavino Diaz, G., & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la investigación*. Quito: Edicumbre Editorial Corporativa.
- Sagredo Lillo, E., & Castello Tarrida, A. (Agosto de 2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*. 19(2), 1-23. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>.
- Soderstrom, S., & Weber, K. (2019). Organizational Structure from Interaction: Evidence from Corporate Sustainability Efforts. *Administrative Science Quarterly*, 226-271. doi:<https://doi.org/10.1177/00018392198366>
- Soria Nieto , O., Soria Tello, K. O., Ancco Ramírez, C. L., & Vera Teves, R. M. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022. *Ciencia latina revista multidisciplinar*, 578-599. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246

- Thomas, R. (2021). Planificación empresarial. *Planificación de servicios de salud*, 279-295. doi:10.1007/978-1-0716-1076-3_11
- Taylor W., F. (1911). *Principios de la Administracion cientifica*. Buenos Aires: Ateneo.
- United Nations Educational, S. a. (Mayo de 2022). *Intergovernmental Committee for Promoting the Return of Cultural Property to its Countries of Origin or its Restitution in Case of Illicit Appropriation: rules of procedure*. París: UNESCO.
- Valente, S., & Lourenço, A. A. (2020). Conflict in the Classroom: How Teachers' Emotional Intelligence Influences Conflict Management. *Frontiers*, 1-10. doi:https://doi.org/10.3389/feduc.2020.00005
- Velasco Marcelo, I. (2019). *La gestión institucional y el manejo de conflictos en las instituciones educativas del distrito de Ticsacayán - Región Pasco, 2019 [tesis de Maestría]*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47505>
- Velásquez González, R. D. (2020). Relación entre las Prácticas de Aula de los Docentes y sus Percepciones sobre la Gestión Educativa de los Directivos. *tesis de Maestría*. Institución Educativa Juan María Céspedes, Medellín.
- Villa Navas, A. R., Brito Carrillo, C. J., & Liñán Cuello, Y. I. (2020). *La Negociación de Conflictos una Conexión Humana con Pensamientos de Paz*. Bogota: Universidad de la Guajira.
- Villalobos , M., & Pertuz, F. (2019). Manejo de Conflictos en el Emprndimiento de las Empresas del Sector Gastronómico de Santa Marta Colombia. *Revista de Ciencias Sociais, Humanas e Engenharias*, 31-57.
- Vivas Escalante, A., Doria Velarde, A., & Quiñónez Fuentes, J. (2023). Directive management: From the perspective of e-learning evaluation tools. *Scielo*, 126-137. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912023000400126&lng=en&nrm=iso
- Xiaoyong, Z., & Sijia , W. (2019). New Insights into Organization Structure and Business Process: An Integrative Point of View. *Open Journal of Business and Management*. doi:10.4236/ojbm.2019.74134.
- Zavala Sánchez, M. C., & Soledispa Reyes, S. G. (2022). Internal control and the importance in the administrative step in the company San Miguel Chade, Manabí-Ecuador. *Ecuadorian Science Journal*, 26-32. doi:https://doi.org/10.46480/esj.6.2.191

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables gestión directiva

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición				
Gestión Directiva	Se define como actividades que realizan las diferentes organizaciones tales como la planificación, organización, dirección, control de objetos a utilizar, etc. todo con el fin de alcanzar los objetivos económicos además de materiales, de servicio entre otros (Chiavenato, 2002).	La gestión directiva esta dimensionada en 4 aspectos tales como organización representado por 2 indicadores, dirección representado por 2 indicadores, control representado por 2 indicadores y planificación representado por 2 indicadores. Además, se genera 20 ítems.	Planificación	Planifica diferentes acciones para contrarrestar probables riesgos futuros.	1, 2 3, 4,5	Escala de Likert				
				Reconocen la institución educativa y fomentan la mejora continua de la misma.						
			organización	Participan conjuntamente docentes y directivos, para la mejora de la institución.	6, 7, 8, 9, 10					
				Reconoce y ejecuta acciones para la organización de la institución educativa.						
			Dirección	Influye en otras personas para lograr alcanzar los objetivos trasados	11,12,13, 14,15					
				Participa activamente en todas las actividades relacionadas a la institución.						
			Control	Monitorea y guía para determinar si todo está de acorde a lo planeado	16,17, 18,19,20					
				Evalúa la dedicación organizacional en base a los objetivos trasados.						
										Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Matriz de operacionalización de variables manejo de conflictos

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Manejo de Conflictos	Se define el conflicto como las diferentes contradicciones que existen entre un grupo de individuos ya sea por la ejecución de algunos intereses que no son compatibles o por el posicionamiento de bienes escasos (Acosta 2010).	El manejo de conflictos esta dimensionada en 4 aspectos tales como negociación representado por 2 indicadores, mediación representado por 2 indicadores, conciliación representado por 2 indicadores y arbitraje representado por 2 indicadores. Además, se genera 20 ítems.	Negociación	Escucha a las partes involucradas en busca de una solución.	1, 2 3, 4,5	Escala de Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Demuestra eficiencia en el logro del acuerdo.		
			Arbitraje	Posee voluntad de intervención cuando se genera un conflicto.	6,7,8, 9,10	
				Demuestra capacidad para poder entender un conflicto.		
			Mediación	Demuestra estrategias y técnicas propias de un mediador.	11,12,13, 14,15	
				Participa en la resolución y orientación de soluciones al conflicto.		
			Conciliación	Posee técnicas y estrategias propias de un conciliador.	16,17,18, 19,20	
				Demuestra eficacia en el logro de un conflicto		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTION DIRECTIVA

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre la Gestión directiva Por favor, marque la valoración que consideres, las respuestas son de carácter anónimo.

Escala de Likert:

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Indiferente (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

DIMENSIÓN 1: Planificación		1	2	3	4	5
1	Los directivos planifican las diferentes actividades que se realizaran en todo el año escolar.					
2	Los directivos reconocen el estado situacional de la institución educativa.					
3	Los directivos participan en la elaboración de los documentos de gestión pedagógica de la institución.					
4	Los directivos plantean objetivos claros en base a las necesidades de la institución educativa.					
5	Los directivos fomentan diferentes actividades para la mejora de la institución					
DIMENSIÓN 2: Organización		1	2	3	4	5
6	Los directivos son parte de las capacitaciones de actualización docente.					
7	Los directivos trabajan en conjunto con los docentes para la ejecución de las diferentes actividades Institucionales.					
8	Los directivos forman comisiones para la realización de diferentes actividades de la institución educativa					
9	Los directivos proporcionan a los docentes recursos que posee la institución para su uso.					
10	Los directivos distribuyen equitativamente el trabajo a realizar en las diferentes actividades de la institución.					
DIMENSIÓN 3: Dirección		1	2	3	4	5
11	Los directivos fomentan la participación docente en las diferentes actividades de la institución educativa.					
12	Los directivos promueven la ejecución de las funciones designadas a cada comisión de la institución educativa.					
13	Los directivos motivan a los docentes para el cumplimiento de las diferentes actividades suscitadas en la institución educativa.					
14	Los directivos guían a los docentes para cumplimiento de los objetivos trasados de la institución educativa.					
15	Los directivos orientan a los docentes sobre cualquier duda o inquietud que se de en la institución.					
DIMENSIÓN 4: Control		1	2	3	4	5
16	Los directivos verifican que se cumplan los roles del personal de la institución educativa					
17	Los directivos supervisan y controlan el monitoreo que se realiza a cada docente de la institución educativa.					
18	Los directivos controlan y participan activamente en la realización de las actividades de la institución educativa					
19	Los directivos supervisan las diferentes actividades realizadas para el cumplimiento de objetivos de la institución.					
20	Los directivos controlan y supervisan las funciones del personal de la institución educativa					

CUESTIONARIO DE MANEJO DE CONFLICTOS

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el Manejo de Conflictos Por favor, marque la valoración que consideres, las respuestas son de carácter anónimo.

Escala de Likert:

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Indiferente (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

DIMENSIÓN 1: Negociación		1	2	3	4	5
1	Los directivos intervienen ante cualquier conflicto que se presente entre los docentes.					
2	Los directivos siempre están dispuestos a dialogar para solucionar cualquier conflicto que se genere.					
3	Los directivos escuchan a ambas partes para la solución del conflicto.					
4	Los directivos se acercan al conflicto generado voluntariamente.					
5	Los directivos intentan buscar la mejor solución intentando que las dos partes estén de acuerdo.					
DIMENSIÓN 2: Arbitraje		1	2	3	4	5
6	Los directivos intervienen ante un conflicto suscitado cuando los docentes piden que intervenga.					
7	Los directivos siempre están predispuestos cada vez que ocurra un conflicto.					
8	Los directivos están siempre dispuestos a escuchar a ambas partes para poder dar solución al conflicto					
9	Los directivos son capaces de reconocer el conflicto e imponer una sanción si fuera necesario.					
10	Los directivos proponen la intervención de un tercero perteneciente a la institución para dar solución a un conflicto.					
DIMENSIÓN 3: Mediación		1	2	3	4	5
11	Los directivos cuentan con diferentes estrategias y habilidades propias de un mediador					
12	Los directivos no se muestran a favor de una parte cuando se genera un conflicto.					
13	Los directivos incitan a las partes para que entiendan y distingan los problemas en disputa.					
14	Los directivos inducen a las partes involucradas para que logren la solución del conflicto por ellos mismos.					
15	Los directivos orientan a las partes para que logren la solución del conflicto por ellas mismas.					
DIMENSIÓN 4: Conciliación		1	2	3	4	5
16	Los directivos siempre están predispuestos a conciliar un conflicto					
17	Los directivos poseen técnicas conciliadoras adecuadas cuando se genera un conflicto.					
18	Los directivos actúan rápidamente ante un conflicto para conciliar a ambas partes					
19	Los directivos proponen la alternativa más viable para resolver el conflicto					
20	Los directivos inducen a escoger la solución más viable al problema					

Anexo 3. Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables **Gestión Directiva** y **Manejo de Conflictos**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. Justiniano Aybar Huamani		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación _____		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesor y coasesor		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gestión Directiva
Autor:	Chiavenato (2002) Define la gestión directiva como actividades que realizan las diferentes organizaciones tales como la planificación, organización, dirección, control de objetos a utilizar, etc. todo con el fin de alcanzar los objetivos económicos además de materiales, de servicio entre otros.
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Presencial / Virtual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa: N° 2089 Micaela Bastidas- Los Olivos
Significación:	El cuestionario de la Variable 1: Gestión Directiva está compuesto de 4 dimensiones que son: Planificación. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre las Gestión Directiva y Manejo de Conflictos.

4. Soporte teórico:

Gestión Directiva: Chiavenato (2002) Define la gestión directiva como actividades que realizan las diferentes organizaciones tales como la planificación, organización, dirección, control de objetos a utilizar, etc. todo con el fin de alcanzar los objetivos económicos además de materiales, de servicio entre otros.

Manejo de Conflictos: Acosta (2010) define el conflicto como las diferentes contradicciones que existen entre un grupo de individuos ya sea por la ejecución de algunos intereses que no son compatibles o por el posicionamiento de bienes escasos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Planificación	Son las diferentes acciones a futuro que pretende realizar una empresa u organización además de cómo debe realizarlo. Chiavenato (2002)
	Control	el control es guiar, monitorear y evaluar la dedicación organizacional para ver si toda la planificación, organización y dirección se ejecuta de la mejor manera, todo en base a los objetivos trasados. Chiavenato (2002)
	Dirección	la ejecución de lo planificado y previamente organizado, por consiguiente, es la manera en la cual se emplea una cierta influencia en las personas para motivarlas y activarlas para lograr alcanzar los objetivos de la organización. Chiavenato (2002)
	Organización	la organización como responsabilidades administrativas asociadas a la asignación y distribución de tareas a los departamentos o grupos, además de los recursos necesarios para estos mismos, así mismo se encarga de recolectar los recursos necesarios para la planeación. Chiavenato (2002)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión directiva elaborado por Teresa Arellano en el año 2017, mientras que la variable Manejo de conflictos fue elaborado por Isabel Velasco en el año 2020. De acuerdo con los ~~siguientes~~ indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Variable: Gestión Directiva

- **Primera dimensión:** Planificación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N. 2089 "Micaela Bastidas" del distrito de Los Olivos acerca de relación entre Gestión directiva y Manejo de Conflictos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planifica diferentes acciones para contrarrestar probables riesgos futuros. Reconocen la institución educativa y fomentan la mejora continua de la misma.	Los directivos planifican las diferentes actividades que se realizarán en todo el año escolar.	4	3	4	
	Los directivos reconocen el estado situacional de la institución educativa.	4	3	4	
	Los directivos participan en la elaboración de los documentos de gestión pedagógica de la institución.	4	3	4	
	Los directivos plantean objetivos claros en base a las necesidades de la institución educativa.	4	4	3	
	Los directivos fomentan diferentes actividades para la mejora de la institución	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Organización.
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N. 2089 “Micaela Bastidas” del distrito de los Olivos acerca de relación entre Gestión directiva y Manejo de Conflictos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participan conjuntamente docentes y directivos, para la mejora de la institución. Reconoce y ejecuta acciones para la organización de la institución educativa.	Los directivos son parte de las capacitaciones de actualización docente.	4	3	4	
	Los directivos trabajan en conjunto con los docentes para la ejecución de las diferentes actividades Institucionales.	4	3	4	
	Los directivos forman comisiones para la realización de diferentes actividades de la institución educativa	4	3	4	
	Los directivos proporcionan a los docentes recursos que posee la institución para su uso.	4	4	3	
	Los directivos distribuyen equitativamente el trabajo a realizar en las diferentes actividades de la institución.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Dirección**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N. 2089 “Micaela Bastidas” del distrito de los Olivos acerca de relación entre Gestión directiva y Manejo de Conflictos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influye en otras personas para lograr alcanzar los objetivos trasados	Los directivos fomentan la participación docente en las diferentes actividades de la institución educativa.	4	3	4	
	Los directivos promueven la ejecución de las funciones designadas a cada comisión de la institución educativa.	4	3	4	
	Los directivos motivan a los docentes para el cumplimiento de las diferentes actividades suscitadas en la institución educativa.	4	3	4	
Participa activamente en todas las actividades relacionadas a la institución.	Los directivos guían a los docentes para cumplimiento de los objetivos trasados de la institución educativa.	4	4	3	
	Los directivos orientan a los docentes sobre cualquier duda o inquietud que se de en la institución.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Control.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N. 2089 “Micaela Bastidas” del distrito de los Olivos acerca de relación entre Gestión directiva y Manejo de Conflictos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monitorea y guía para determinar si todo está de acorde a lo planeado	Los directivos verifican que se cumplan los roles del personal de la institución educativa.	4	3	4	
	Los directivos supervisan y controlan el monitoreo que se realiza a cada docente de la institución educativa.	4	3	4	
	Los directivos controlan y participan activamente en la realización de las actividades de la institución educativa.	4	3	4	
Evalúa la dedicación organizacional en base a los objetivos trasados.	Los directivos supervisan las diferentes actividades realizadas para el cumplimiento de objetivos de la institución.	4	4	3	

	Los directivos controlan y supervisan las funciones del personal de la institución educativa.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia para el estudio

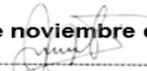
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Aybar Huamani, Justiniano

Especialidad del validador: Docente temático y metodólogo.

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

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

04 de noviembre del 2023.

 Catedrático: Justiniano AYBAR HUAMANI
 DNI N° 08822479
Firma del Experto validador
DNI:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Trujillo Medrano Betty

Especialidad del validador: Docente Dra. En Administración de la Educación

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

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

04 de noviembre del 2023.



Firma del Experto validador
DNI:07979177

Instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Alarcón Anco Ronald Jesús

Especialidad del validador: Docente metodólogo y asesor de tesis

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

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

04 de noviembre del 2023.



Firma del Experto validador
DNI:30963512

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables **Gestión Directiva** y **Manejo de Conflictos**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. Justiniano Aybar Huamani		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación _____		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Experiencia en Investigación (si corresponde)	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
	Asesor y coasesor		

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable manejo de conflictos
Autor:	Acosta (2010) define el conflicto como las diferentes contradicciones que existen entre un grupo de individuos ya sea por la ejecución de algunos intereses que no son compatibles o por el posicionamiento de bienes escasos.
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Presencial / Virtual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa: N° 2089 Micaela Bastidas- Los Olivos
Significación:	El cuestionario de la Variable: Manejo de Conflictos está compuesto de 4 dimensiones que son: Mediación, arbitraje, mediación y conciliación. El objetivo de esta medición es establecerlas relaciones entre las Gestión Directiva y Manejo de Conflictos..

Soporte teórico:

Gestión Directiva: Chiavenato (2002) Define la gestión directiva como actividades que realizan las diferentes organizaciones tales como la planificación, organización, dirección, control de objetos a utilizar, etc. todo con el fin de alcanzar los objetivos económicos además de materiales, de servicio entre otros.

Manejo de Conflictos: Acosta (2010) define el conflicto como las diferentes contradicciones que existen entre un grupo de individuos ya sea por la ejecución de algunos intereses que no son compatibles o por el posicionamiento de bienes escasos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Negociación	Acosta (2010), define la negociación como una resolución pacífica entre dos o más personas inmersas en algún problema, se trata de una habilidad que se basa en escuchar, comunicarse, entender, buscando la mejor alternativa o solución para el bien de todos.
	Arbitraje	Acosta (2010), menciona al arbitraje y lo define como una solución de conflicto en la cual un tercero es el interviniente, suele ser una persona que no esté relacionada con ninguna de las dos partes.
	Mediación	Acosta (2010), Fundamenta la mediación como un procedimiento por el cual una persona ajena al conflicto coopera la resolución de este mismo. Es una negociación que se produce entre dos o más personas con la ayuda de un tercero el cual ayuda a darle solución y fin al problema existente.
	Conciliación	Acosta (2010), manifiesta a la conciliación como una manera en la cual se llega a solucionar problemas de dos o más personas, es un proceso en el cual interviene una autoridad administrativa o judicial para lograr resolver conflictos.

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión directiva elaborado por Teresa Arellano en el año 2017, mientras que la variable Manejo de conflictos fue elaborado por Isabel Velasco en el año 2020. De acuerdo con los ~~siguientes~~ indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Variable: Manejo de conflictos

- **Primera dimensión:** Negociación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N. 2089 "Micaela Bastidas" del distrito de los Olivos acerca de relación entre Gestión directiva y Manejo de Conflictos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha a las partes involucradas en busca de una solución.	Los directivos intervienen ante cualquier conflicto que se presente entre los docentes.	4	3	4	
	Los directivos siempre están dispuestos a dialogar para solucionar cualquier conflicto que se genere.	4	3	4	
Demuestra eficiencia en el logro del acuerdo.	Los directivos escuchan a ambas partes para la solución del conflicto.	4	3	4	
	Los directivos se acercan al conflicto generado voluntariamente.	4	4	3	
	Los directivos intentan buscar la mejor solución intentando que las dos partes estén de acuerdo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Arbitraje**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N. 2089 “Micaela Bastidas” del distrito de los Olivos acerca de relación entre Gestión directiva y Manejo de Conflictos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Posee voluntad de intervención cuando se genera un conflicto	Los directivos intervienen ante un conflicto su citado cuando los docentes piden que intervenga.	4	3	4	
	Los directivos siempre están predispuestos cada vez que ocurra un conflicto.	4	3	4	
Demuestra capacidad para poder entender un conflicto	Los directivos siempre están dispuestos a escuchar a ambas partes para poder dar solución al conflicto	4	3	4	
	Los directivos son capaces de reconocer el conflicto e imponer una sanción si fuera necesario	4	4	3	
	Los directivos proponen la intervención de un tercero perteneciente a la institución para dar solución a un conflicto	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Mediación**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N. 2089 “Micaela Bastidas” del distrito de los Olivos acerca de relación entre Gestión directiva y Manejo de Conflictos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra estrategias y técnicas propias de un mediador	Los directivos cuentan con diferentes estrategias y habilidades propias de un mediador.	4	3	4	
	Los directivos no se muestran a favor de una parte cuando se genera un conflicto.	4	3	4	
Participa en la resolución y orientación de soluciones al conflicto	Los directivos incitan a las partes para que entiendan y distingan los problemas en disputa	4	3	4	
	Los directivos inducen a las partes involucradas para que logren la solución del conflicto por ellos mismos	4	4	3	
	Los directivos orientan a las partes para que logren la solución del conflicto por ellos mismos	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Conciliación**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N. 2089 “Micaela Bastidas” del distrito de los Olivos acerca de relación entre Gestión directiva y Manejo de Conflictos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Posee técnicas y estrategias propias de un conciliador	Los directivos siempre están predispuestos a conciliar un conflicto	4	3	4	
	Los directivos poseen técnicas conciliadoras adecuadas cuando se genera un conflicto	4	3	4	
Demuestra eficacia en el logro de conflictos	Los directivos actúan rápidamente ante un conflicto para conciliar a ambas partes.	4	3	4	
	Los directivos proponen la alternativa mas viable para resolver el conflicto	4	4	3	
	Los directivos inducen a escoger la solución más viable al problema	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Trujillo Medrano Betty

Especialidad del validador: Docente Dra. En Administración de la Educación

04 de noviembre del 2023

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

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

Firma del Experto validador
DNI:07979177

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia para el estudio

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aybar Huamani, Justiniano

Especialidad del validador: Docente temático y metodólogo.

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

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

04 de noviembre del 2023.

Catedrático: Justiniano AYBAR HUAMANI
DNI N° 08822479
Firma del Experto validador
DNI:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Alarcón Anco Ronald Jesús

Especialidad del validador: Docente metodólogo y asesor de tesis

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

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

04 de noviembre del 2023.

Firma del Experto validador
DNI:30963512

Anexo 4. Autorización para aplicar instrumentos



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 2060434946
I.C. Micaela Bastidas 2089	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Victor Solis Beza	10532911

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión directiva y manejo de conflictos en los docentes de una red educativa - Los Olivos, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Kevin Gabriel Avales Uamocca	48685017

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 24-10-2023

Firma:



Victor Solis-Beza
DIRECTOR

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 5.

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo Avalos Llamocca, Kevin Gabriel, egresado de la Escuela de Posgrado Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo (Sede Lima Norte), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: “Gestión directiva y manejo de conflictos en los docentes de una red educativa-Los Olivos, 2023”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otros fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima,

Avalos Llamocca, Kevin Gabriel	
DNI: 48685017	
ORCID (orcid.org/0009-0004-6268-8653)	

Anexo 6

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Directiva y Manejo de Conflictos en los Docentes de una Red Educativa-los Olivos, 2023", cuyo autor es AVALOS LLAMOCCA KEVIN GABRIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 11-01-2024 17:02:01

Código documento Trilce: TRI - 0717261

Anexo 8. Resultado de similitud del programa Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN
ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Gestión directiva y manejo de conflictos en los docentes de una red educativa-Los Olivos, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

AUTOR:
Avalos Llamocca Kevin Gabriel (orcid.org/0000-0003-2715-0853)

ASESORES:
Dr. Valqui Oxolón José Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)
Mg. Cerafin Urbano Virginia Asunción (orcid.org/0000-0002-5180-5306)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA PERÚ
2023

Resumen de coincidencias

14 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	7 %
Fuente de Internet		
2	Entregado a Universida...	5 %
Trabajo del estudiante		
3	hdl.handle.net	1 %
Fuente de Internet		
4	repositorio.upla.edu.pe	<1 %
Fuente de Internet		
5	repositorio.autonomia.e...	<1 %
Fuente de Internet		
6	hemeroteca.unad.edu.co	<1 %
Fuente de Internet		
7	Ana María Huayna Due...	<1 %
Publicación		
8	cronicaglobal.elespano...	<1 %
Fuente de Internet		
9	issuu.com	<1 %
Fuente de Internet		
10	pt.scribd.com	<1 %
Fuente de Internet		
11	repositorio.uct.edu.pe	<1 %
Fuente de Internet		
12	Carrillo Almendras, Pa...	<1 %
Publicación		

Anexo 9. Base de datos

Gestión directiva

ENCUESTA	Habilitación						total	organización					variable 1 gestión directiva					total	control					total	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20			
1	2	3	3	2	3	13	3	3	4	4	4	19	3	3	3	3	4	16	4	5	3	4	3	19	66
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	80
3	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	19	3	3	4	3	3	16	4	3	4	4	3	19	70	
4	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	84
5	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	97
6	3	3	3	3	3	15	3	4	4	2	2	15	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	3	16	61
7	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	15	76
8	5	5	5	3	3	21	3	4	5	3	2	17	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	80
9	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	2	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	17	65
10	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	5	24	91
11	4	4	3	4	5	20	4	5	5	4	5	23	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	23	89
12	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	3	21	87
13	3	4	4	3	4	18	4	5	5	4	4	22	4	4	5	3	4	20	4	4	4	4	5	21	81
14	3	2	3	3	3	14	1	2	3	2	2	10	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	2	13	50
15	2	4	4	5	4	19	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23	4	4	5	4	4	21	85
16	1	1	2	1	2	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	8	38
17	3	4	3	4	3	17	3	3	5	3	4	19	3	4	3	3	4	17	4	4	5	4	4	21	73
18	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	20	80
19	3	3	3	2	2	13	3	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	19	63
20	3	4	3	3	4	17	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	3	17	3	4	4	4	4	19	70
21	4	4	4	3	3	19	4	4	4	4	4	19	4	3	3	3	16	3	3	4	4	3	3	16	63
22	4	4	3	3	3	17	4	4	5	4	4	21	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	4	18	74
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	80
24	1	2	1	1	2	7	1	1	1	2	1	7	1	1	2	1	7	2	2	1	2	2	1	7	30
25	4	5	5	5	4	23	5	4	4	4	5	22	4	4	4	3	4	19	5	4	3	4	4	20	84
26	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	6	2	2	1	1	1	1	7	28
27	2	3	1	3	3	12	2	2	3	4	5	16	2	4	4	2	2	14	4	3	4	3	2	16	58
28	4	4	4	4	4	21	2	4	4	2	4	16	4	4	4	2	2	4	16	2	2	2	2	10	63
29	5	5	5	4	3	22	1	1	1	2	2	5	11	2	3	2	4	16	5	4	3	4	4	20	82
30	5	4	5	4	3	21	2	4	4	2	5	17	4	4	4	2	4	18	4	4	2	2	2	14	70
31	4	5	5	4	3	21	3	3	3	3	4	16	4	4	4	3	3	16	4	4	4	3	4	19	74
32	4	4	5	3	3	19	5	5	3	3	1	17	1	5	4	1	12	4	4	4	2	4	2	16	68
33	4	5	5	3	3	20	3	4	4	4	5	20	4	4	3	3	16	3	5	4	4	3	19	77	
34	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	4	12	4	4	2	1	3	14	3	3	3	3	2	15	52
35	3	2	4	4	4	17	3	3	3	4	3	16	2	3	2	2	3	12	4	3	3	3	3	16	61
36	1	2	1	2	1	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	7	2	2	1	2	1	2	8	30
37	3	5	3	2	3	16	3	2	3	2	3	13	3	5	3	2	3	16	3	2	4	2	2	13	58
38	4	3	3	3	2	15	3	3	3	4	5	19	3	4	4	3	4	16	4	4	3	4	3	19	69
39	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	10	40
40	4	3	3	3	2	15	3	3	3	4	5	19	3	4	4	3	4	16	4	4	3	4	3	16	63
41	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	4	12	4	4	2	1	3	14	3	3	3	2	4	15	52
42	3	2	4	4	4	17	3	3	3	4	3	16	2	3	2	2	3	12	4	3	3	3	3	16	61
43	4	4	4	4	4	20	3	3	3	2	4	15	4	4	3	2	2	15	3	2	4	2	2	13	61
44	3	2	2	1	2	10	3	3	4	2	4	16	5	5	3	2	3	16	3	2	4	2	2	13	57
45	4	4	4	4	4	20	3	3	4	2	4	16	5	5	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	71
46	3	3	3	2	3	14	4	3	4	5	5	21	4	3	3	4	17	4	3	3	3	3	4	17	69
47	2	1	1	3	1	8	1	2	2	2	1	8	3	2	1	1	2	9	2	1	2	2	3	10	35
48	2	2	1	2	1	8	1	2	3	2	1	8	1	2	3	1	2	9	2	1	2	3	2	10	38
49	3	5	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	97
50	3	3	3	3	3	15	3	4	4	2	2	15	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	3	16	61
51	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	15	76
52	5	5	5	3	3	21	3	4	5	3	2	17	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	80
53	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	2	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	4	17	65
54	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	22	5	5	5	4	5	24	91	
55	4	4	3	4	5	20	4	5	5	4	5	22	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	5	22	80
56	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	6	2	2	1	1	1	1	7	29
57	3	4	4	3	4	18	4	5	5	4	4	22	4	4	5	3	4	20	4	4	4	5	4	21	81
58	3	2	3	3	3	14	1	2	3	2	2	10	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	2	13	50
59	2	4	4	5	4	19	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23	4	4	5	4	4	21	85
60	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	10	40
61	4	5	6	5	4	23	5	4	4	4	5	22	4	4	4	3	4	19	5	4	3	4	4	20	84
62	2	4	2	3	2	13	5	4	4	4	5	22	3	2	2	3	3	13	5	3	3	4	4	19	67
63	2	3	1	3	3	12	2	2	3	4	5	16	2	4	4	2	2	14	4	3	4	3	2	16	58
64	4	5	4	4	4	21	2	4	4	2	4	16	4	4	2	2	4	16	2	2	2	2	2	10	63
65	5	5	5	4	3	22	1	1	2	2	5	11	2	3	3	2	4	14	5	4	3	4	4	20	82
66	5	4	5	4	3	21	2	4	4	2	5	17	4	4	4	2	4	16	4	4	2	2	2	14	70
67	4	5	5	4	3	21	3	3	3	3	4	16	4	4	4	3	3	16	4	4	4	3	4	19	74
68	4	4	5	3	3	19	5	5	3	3	2	19	1	5	4	2	2	14	4	4	4	2	4	19	69
69	2	2	1	2	1	8	2	1	2	2	2	9	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	3	10	38
70	2	2	2	3	2	10	2	2	2	2	4	12	4	4	2	1	3	14	3	3	3	2	4	15	52
71	3	2	4	4	4	17	3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	12	4	3	3	3	3	15	61
72	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	20
73	3	5	3</																						

Manejo de conflictos

ENCUESTA	negociación					suma	arbitraje					suma	mediación					suma	conciliación					suma	total		
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20				
1	4	3	5	3	3	4	18	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	3	13	64	
2	5	4	4	4	4	4	21	4	2	4	4	4	18	4	4	1	2	3	14	4	4	3	2	4	4	20	73
3	4	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	3	4	4	5	3	19	4	4	3	4	4	4	19	75
4	4	4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	3	21	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	4	20	85
5	4	5	5	3	5	22	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	24	95	
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	2	17	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	3	17	73	
7	4	4	4	4	3	3	18	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	75
8	4	4	4	5	4	4	21	5	3	4	3	2	17	4	3	3	4	4	18	4	4	3	4	4	4	19	75
9	4	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	5	22	87
10	5	4	4	4	2	4	19	4	3	4	5	4	20	4	2	4	4	4	18	4	4	3	4	4	4	19	76
11	4	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	2	19	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	20	75
12	5	5	5	5	4	3	22	4	4	4	4	4	3	19	3	3	4	3	17	3	4	3	4	4	4	19	76
13	5	5	5	5	4	5	24	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	4	19	80
14	4	4	4	5	3	5	21	4	4	4	4	1	17	4	1	4	4	3	16	4	4	3	3	4	4	18	72
15	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	2	2	20	4	2	5	4	5	20	2	4	5	5	4	4	20	85
16	1	2	1	2	1	7	1	1	1	1	2	3	3	3	1	2	2	2	10	2	4	3	3	3	3	15	40
17	3	4	4	3	3	3	17	3	3	4	2	1	13	3	4	3	3	3	16	4	3	4	3	4	3	18	64
18	4	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	15	65
19	4	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	4	16	3	4	4	4	4	4	19	71
20	4	4	3	3	3	4	18	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	4	4	19	71
21	3	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	62
22	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	19	84
23	4	5	5	3	4	4	21	3	4	4	4	2	17	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	20	77
24	1	2	1	2	2	8	1	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	2	8	2	1	1	2	1	2	7	30
25	4	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	5	22	4	4	4	3	4	19	5	4	3	4	4	4	20	80
26	2	2	2	2	2	2	10	3	2	1	2	2	10	2	1	2	1	2	9	2	2	1	1	3	3	9	37
27	3	3	3	3	3	2	14	2	2	2	3	4	4	15	2	4	4	2	14	3	3	3	3	2	2	14	57
28	3	4	3	4	3	4	17	2	4	5	2	5	18	4	4	2	2	4	16	3	4	3	4	3	3	17	69
29	3	3	3	3	3	4	16	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	4	16	3	4	3	4	3	3	17	66
30	4	3	4	3	3	3	17	2	4	4	2	5	17	4	3	4	3	3	17	4	4	3	2	3	3	16	67
31	4	4	4	3	3	3	18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	3	4	19	75
32	5	5	3	3	3	2	18	5	5	3	3	2	18	1	5	5	4	1	15	4	4	4	2	4	2	18	63
33	1	2	1	1	2	7	1	1	2	1	2	1	7	1	2	1	1	2	7	2	2	1	2	2	2	9	30
34	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	4	12	4	4	2	1	3	14	3	3	3	2	4	4	4	15	53
35	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	2	3	2	2	3	12	4	3	3	3	3	3	3	16	62
36	1	2	1	1	1	6	1	1	2	2	1	7	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	1	2	1	7	27
37	3	5	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	13	3	5	3	2	3	16	3	2	4	2	2	2	13	50
38	3	3	3	3	4	6	18	3	3	3	4	6	18	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	3	3	18	72
39	2	2	3	2	1	10	2	3	2	1	2	10	2	2	1	3	2	10	2	2	2	2	2	2	2	11	41
40	4	4	3	3	3	3	17	3	4	4	4	4	19	3	4	4	3	4	18	4	4	3	3	3	3	17	71
41	3	3	3	2	4	4	15	3	2	3	2	3	13	4	4	2	1	3	14	3	3	3	2	4	4	15	57
42	3	3	2	3	3	3	14	3	4	3	4	3	17	2	3	2	3	13	3	3	2	3	3	3	3	14	59
43	4	4	3	2	2	2	15	3	3	3	2	4	15	4	4	3	2	2	15	3	3	4	3	3	3	14	74
44	4	5	3	2	3	3	17	3	3	4	2	4	16	4	5	3	2	3	17	3	3	4	3	4	3	16	66
45	5	5	3	3	3	3	19	3	3	4	2	4	16	5	5	3	3	3	19	4	3	4	3	4	3	18	72
46	4	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	4	4	17	72
47	3	5	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	13	3	5	3	3	16	3	2	4	2	2	2	2	13	58
48	2	1	1	1	2	7	1	2	2	2	2	1	7	2	2	1	1	2	9	2	1	2	2	2	2	9	35
49	5	4	4	4	2	4	19	4	3	4	5	4	20	4	2	4	4	5	19	4	4	3	4	4	4	19	77
50	4	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	2	19	4	2	2	5	4	17	4	4	4	4	4	20	76
51	5	5	5	4	4	3	22	4	4	4	4	3	19	4	3	5	3	4	19	3	4	3	4	4	4	18	78
52	5	5	5	4	5	24	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	4	4	19	81
53	4	4	5	3	5	24	4	4	4	4	4	17	4	1	4	4	2	16	4	4	3	3	4	4	4	18	74
54	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	2	20	4	2	5	4	5	20	2	4	5	5	4	5	4	20	85
55	4	4	3	4	5	20	4	5	5	4	5	23	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	5	5	23	88	
56	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	2	2	1	1	1	1	1	7	28
57	4	4	4	4	4	4	20	5	3	3	3	5	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	15	74
58	4	4	4	4	4	4	20	5	3	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16	3	4	4	4	4	4	19	73
59	4	4	3	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	5	19	3	4	4	4	4	4	4	19	75
60	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	10	40
61	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	5	22	4	4	4	3	4	19	5	4	3	4	4	4	4	20	80
62	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	4	5	5	4	5	4	5	23	44
63	4	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	2	2	1	1	1	1	1	7	62
64	4	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	15	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	15	67
65	4	4	3	3	4	19	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	4	4	4	19	71
66	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	3	3	4	4	4	4	4	19	49
67	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	5	22	4	4	4	3	4	19	2	2	2	2	2	2	2	10	70
68	5	5	3	3	2	18	5	5	3	3	2	16	1														



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Directiva y Manejo de Conflictos en los Docentes de una Red Educativa-los Olivos, 2023", cuyo autor es AVALOS LLAMOCCA KEVIN GABRIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 11- 01-2024 17:02:01

Código documento Trilce: TRI - 0717261