



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estrategias mediadoras y gestión educativa en los  
docentes de la Red N°12 Chupaca, Huancavelica - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:  
DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

**AUTOR:**

Mg. Toralva Lazaro, Jesús Amador

**ASESOR:**

Dr. Bullón Canchanya, Ramiro Freddy

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2018**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo  
Presidente

---

Dr. Medrano Reinoso Esteban  
Secretario

---

Dr. Bullón Canchaya Ramiro Freddy  
Vocal

**DEDICATORIA:**

El presente trabajo va dedicado a mi adorada Esposa Aurelia e hija Rosilda, motor que impulsa mi perseverancia para lograr mis metas y hacer una realidad.

Jesús Amador.

## **AGRADECIMIENTO**

A. la Universidad Cesar Vallejo quien promueve día a día la mejora de la calidad educativa de nuestro país.

Al Dr. César Acuña Peralta por confiar en los maestros del Perú y darnos la oportunidad de realizar nuestros estudios de post grado, de esta manera fortalecer nuestras capacidades y contribuir por la educación peruana.

A los maestros y doctores de esta Universidad por orientarme y enseñarme nuevas técnicas, estrategias de estudio y haberme dado su valioso tiempo.

Al asesor del Taller de Asesoría y Actualización de Tesis por apoyarme en la culminación de mi tesis.

A los profesores de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica por permitir volcar mis experiencias laborales en mi condición de coordinador de esta Red, aplicando las estrategias mediadoras con las charlas y orientaciones de caso para la mejora de la gestión educativa cuyos logros los harán docentes competitivos capaces de resolver los diferentes situaciones conflictivas.

**El autor.**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jesús Amador Toralva Lázaro, estudiante del Programa de Doctorado en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 19801200 con la tesis titula “Estrategias Mediadoras en la Gestión Educativa en los docentes de la Red N°12 Chupaca, Huancavelica- 2018”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Trujillo, octubre del 2018



---

Jesús Amador, Toralva Lazaro  
DNI N° 19801200

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: Estrategias Mediadoras en la Gestión Educativa en los docentes de la Red. N°12 de Chupaca-Huancavelica 2018

Esta tesis de investigación es resultado de mi experiencia de coordinador he podido identificar conflictos en los docentes y directivo, es por ello que considero que a través de las estrategias mediadoras se puede superar los conflictos laborales. Pues la estrategias mediadoras es una herramienta fundamental para la construcción de la convivencia armoniosa entre personas .

El informe se organiza en siete capítulos: Primero considera la introducción que comprende aspectos como realidad problemática, trabajos previos, Teorías que fundamentan, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos. En el segundo: Método; en el tercero: Resultados; en el cuarto: Discusión de los resultados; en el quinto: Conclusiones, sexto: Recomendaciones y séptimo referencias bibliográficas.

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación, dejo a vuestra consideración de los señores miembros del jurado, para su revisión, evaluación y juzgamiento del presente trabajo de investigación.

**El Autor**

## ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de cuadros	ix
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
RESUMO	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	21
1.3. Teorías relacionadas al tema	28
1.4. Formulación del problema	52
1.5. Justificación del estudio	53
1.6. Hipótesis	55
1.7. Objetivos	56
II. METODO	57
2.1. Diseño de investigación	57
2.2. Variables y operacionalización	58

2.3. Población y muestra	64
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos: validez y confiabilidad.	65
2.5. Métodos de análisis de datos	67
2.6. Aspectos éticos	68
III. RESULTADOS	70
IV. DISCUSIÓN	93
V. CONCLUSIONES	101
VI. RECOMENDACIONES	103
VII. PROPUESTA	104
VIII. REFERENCIAS	113
ANEXO	118
Anexo N°01: Matriz de consistencia	
Anexo N°02: Instrumentos	
Anexo N°03: Matriz de validación del instrumento	
Anexo N°04: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio	
Anexo N°05: Base de dato	
Anexo N°06: Evidencias fotográficas	

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro 1: Población del estudio	64
Cuadro 2: Muestra del estudio	65
Cuadro 3: Medidas de tendencia central y de dispersión o variabilidad	67

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Resultados en la prueba de entrada de gestión educativa en docentes	70
Tabla 2: Resultados en la prueba de entrada de calidad educativa en docentes	71
Tabla 3: Resultados en la prueba de entrada de convivencia en docentes	72
Tabla 4: Resultados en la prueba de entrada de gestión administrativa en docentes	73
Tabla 5: Resultados en la prueba de entrada de gestión institucional en docentes	74
Tabla 6: Resultados en la prueba de salida de gestión educativa en docentes	75
Tabla 7: Resultados en la prueba de salida de la dimensión calidad educativa	76
Tabla 8: Resultados en la prueba de salida de la dimensión convivencia	77
Tabla 9: Resultados en la prueba de salida de la dimensión gestión administrativa	78
Tabla 10: Resultados en la prueba de salida de la dimensión gestión institucional	79
Tabla 11: Resumen de la prueba de salida del grupo control y grupo experimental	81
Tabla 12: Resumen de la prueba de salida del grupo control y grupo experimental	84
Tabla 13: Resumen de la prueba de salida del grupo control y grupo experimental	86
Tabla 14: Resumen de la prueba de salida del grupo control y grupo experimental	88
Tabla 15: Resumen de la prueba de salida del grupo control y grupo experimental	91

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Variable gestión educativa	70
Figura 2: Dimensión calidad educativa	71
Figura 3: Dimensión convivencia	72
Figura 4: Dimensión gestión administrativa	73
Figura 5: Dimensión gestión institucional	74
Figura 6: Variable gestión educativa	75
Figura 7: Dimensión calidad educativa	76
Figura 8: Dimensión convivencia	77
Figura 9: Dimensión gestión administrativa	78
Figura 10: Dimensión gestión administrativa	79

## RESUMEN

El fenómeno de la globalización, si está influenciando con fuerza en la coyuntura actual evidenciando la violencia y el conflicto laboral. Es probable el debilitamiento de las organizaciones institucionales, por falta de un liderazgo. Las capacidades no son desarrolladas adecuadamente, para contrarrestar muchas debilidades, en el contexto social peruana. A esta situación el MED. Señala que en estos últimos tiempos los problemas laborales van empeorando, toda vez que existen intereses creados y por otro lado la incompetencia de la gestión de conflictos y administración pública exclusivamente en la educación.

Teniendo como consideración se aplicó las estrategias mediadoras, cómo influencia en la mejorar de la gestión educativa, para desarrollar las capacidades de liderazgo de los docentes y directores en el nivel educativo, con las charlas y orientaciones constantes, para lograr sus condiciones de vida y controlar sus emociones. Y dar mayor énfasis en las estrategias mediadoras por la influencia y relación que tiene en la Gestión Educativa y el nivel de compromiso con los objetivos de la institución educativa, como lo demuestran los resultados obtenidos donde indican que existe relación alta positiva y significativa entre las variables estudiadas

Las estrategias mediadoras: relaciones humanas, liderazgo, comunicación, calidad educativa y convivencia aspiran a disminuir los conflictos laborales, promoviendo en directores y docentes la mejora de la gestión educativa, en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

**Palabras claves:** Estrategias mediadoras, Gestión Educativa.

### **ABSTRACT**

The phenomenon of globalization, if it is strongly influencing the current situation evidencing violence and labor conflict. The weakening of institutional organizations is likely, for lack of leadership. The capacities are not adequately developed, to counteract many weaknesses, in the Peruvian social context. To this situation the MED. He points out that in recent times, labor problems are getting worse, since there are vested interests and, on the other hand, the incompetence of conflict management and public administration exclusively in education.

Taking into account the mediating strategies, how to influence the improvement of educational management, to develop the leadership skills of teachers and principals at the educational level, with constant talks and orientations, to achieve their living conditions and control His emotions. And to give greater emphasis to mediating strategies because of the influence and relationship that it has on Educational Management and the level of commitment to the educational institution's objectives, as shown by the results obtained where they indicate that there is a high positive and significant relationship between the variables studied

The mediating strategies: human relations, leadership, communication, educational quality and coexistence aim to reduce labor conflicts, promoting in directors and teachers the improvement of educational management, in the teachers of Network No. 12 of Chupaca - Huancavelica.

**Keywords:** Mediating Strategies, Educational Management.

## RESUMO

O fenômeno da globalização, se está influenciando fortemente a situação atual, evidenciando a violência e o conflito trabalhista. O enfraquecimento das organizações institucionais é provável, por falta de liderança. As capacidades não são desenvolvidas adequadamente, para neutralizar muitas fraquezas, no contexto social peruano. Para esta situação, o MED. Ele ressalta que, nos últimos tempos, os problemas trabalhistas estão piorando, já que há interesses e, por outro lado, a incompetência da gestão de conflitos e da administração pública exclusivamente na educação.

Tendo em conta as estratégias de mediação, como influenciar a melhoria da gestão educacional, para desenvolver as habilidades de liderança de professores e diretores no nível educacional, com palestras e orientações constantes, para alcançar suas condições de vida e controle suas emoções E dar maior ênfase às estratégias mediadoras por causa da influência e relacionamento que tem sobre a Gestão Educacional e o nível de comprometimento com os objetivos da instituição educacional, como mostram os resultados obtidos onde indicam que existe uma relação positiva e significativa entre as variáveis estudou

As estratégias mediadoras: relações humanas, liderança, comunicação, qualidade e convivência educativa visam reduzir conflitos trabalhistas, promovendo em diretores e professores o aprimoramento da gestão educacional, nos docentes da Rede nº 12 de Chupaca - Huancavelica.

**Palavras chaves:** Estratégias de mediação, gestão educacional

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En el ámbito internacional es importante reconocer que la humanidad a lo largo de la historia desde sus orígenes muy remotos ha demostrado su descontento histórico, frente a una serie de problemas y adversidades al interior de su espacio social, para acceder a una serie de intereses personales y/o grupales, Con el único propósito de encauzar a sus ambiciones.

Los seres humanos han demostrado categóricamente que un ser aprende habitualmente de su entorno social de generación en generación, en la vida diaria, sea para bien o para mal; lo cual ha conllevado mucho deteriorarse sus relaciones interpersonales y su convivencia con sus semejantes; así mismo al crecimiento de los conflictos y la violencia en todas las áreas sociales, principalmente en el sistema educativo,

Sobre ocurrencias manifiesta, Romero (2015), cuando hace una parte de su reseña histórica sobre conflicto, lo considera como algo natural en la vida social del hombre, Y por consiguiente, las organizaciones educativas en la coyuntura actual, obliga a un cambio de convivencia entre los agentes indispensables; docentes directivos y padres de familia,

estudiantes, etc., para mejor gestión organizacional en un clima favorable y mejorar la calidad educativa como menciona

Pacheco (2012), dando la razón que estamos sumergido en un mundo de sujetos a cambios constantes. A consecuencia en el espacio actual, se adquiere un valor crítico, por falta de una estrategia vigente moderado en el desarrollo de las capacidades humanas, en las instituciones educativas y su eficiencia en materias de su organización y gestión educativa.

En el contexto mundial se aprecia los problemas sociales constantemente, lo cual ha generado demasiado conflicto como el caso de Europa, Asia y América con mayor frecuencia, existen numerosas instituciones educativas con problemas psicológicos, sociales y violencias, este fenómeno fehacientemente afecta la integridad de las personas, específicamente en la comunidad educativa.

Se observamos detalladamente las estadísticas al nivel internacional en su gran mayoría viven en situaciones problemáticas que perturban la existencia cotidiana, tales como: Violencia intrafamiliar, maltrato infantil, crisis familiares, etc., se ha descubierto aspectos disfuncionales en las relaciones humanas básicamente en la comunicación que diariamente se hacen eco de ocurrencias de violencia y conflictos ocurridos en instituciones educativas.

Por los acontecidos esperados se requiere un buen perfil del director y del docente, con capacidad de liderazgo para gestionar y poseer capacidad de resolver problemas en conflicto laboral, evidenciar capacidades de comunicación y habilidades para mantener buenas relaciones humanas. Frente al caso los directivos y docentes se sienten impotentes y solicitan ayuda, piden que alguien haga algo, en su efecto se diseña la estrategia de mediación, que pueda servir como solución a los problemas, la mediación educativa se debe entender como estrategia de

prevención, gestión y resolución de conflictos que están estrechamente relacionados con la convivencia escolar,.

De allí que este trabajo debe incluir a todos los agentes educativos (director, docentes, padres de familia, estudiantes, auxiliares, administrativos, etc.), emprendiendo por investigar los conflictos de deslegitimación en forma personal y/o grupal desde las orbitas de la alta dirección, de instancias superiores, se caracteriza como fenómeno de la globalización en diferentes aspectos: Social, político, económico, cultural, ideológico, etc.

Esto conlleva la infiltración de las conductas individuales y grupales de cada ser humano. En cierta manera impulsa a la desmembración de los grupos en el que se encuentra involucrado, las instituciones educativas, tal como lo concebimos en la actualidad en el contexto social y laboral, este fenómeno social cada vez se acrecienta con fuerza, debilitando a las fuerzas organizacionales, provocando con la creación de la inmoralidad y corrupción por parte de las autoridades competentes, esto hace notar la falta de liderazgo y la motivación por los directivos y docentes.

Se observamos desde una óptica social en nuestro entorno vemos hombres y mujeres de diferentes edades, distintas ocupaciones y profesiones, unos con demasiado poderío y otros vulnerados de sus derechos. En su consecuencia ambos grupos demuestran su agresividad que trasciende lo físico y psicológico lo cual influye produciéndose un desequilibrio social, en su razón de ser.

El conflicto es inevitable con demasía en el territorio nacional en los grupos humanos causan a menudo el conflicto creando tensiones, ansiedad, desorganización, molestia y rompimiento de relaciones humanas en directivos, docentes y otros agentes, así mismo ocasiona problemas creando tensiones personales y grupales, para neutralizar este fenómeno se desarrolló las estrategias, para mejorar el clima institucional y se

constituya un paso necesario hacia la relación personal e grupal para un cambio de ser emprendedor.

Las características que muestra, son los indicadores, para ver los conflictos y abocarlos, las técnicas que se utilizan en hacer la negociación y mediación que puedan ayudar mediar los sentimientos y emociones dando una importancia propia y ajena; antes que puedan escalar a tener consecuencias destructivas.

La mediación entendemos que no será un producto maravilloso que termina con los conflictos y la violencia en nuestro país, sólo es un instrumento estratégico que pueda ayudarnos a construir espacios favorables, donde podemos descubrir el verdadero valor del diálogo y respetarse al uno y el otro, compartiendo diferentes visiones, para esto todos juntos tenemos que buscar un camino hacia la construcción de posibles soluciones.

Como se observa con frecuencia los problemas del conflicto en nuestras regiones, la mediación no termina con la formación de las personas, es más que se requiere un trabajo profundo a nivel del sistema educativo huancavelicano; para mejorar la convivencia educativa en esta parte del país se aplicará correctivos a base de estrategias mediadoras en el entorno social del director y docentes para que pudiera desenvolverse con los valores.

En la región se desconoce y no se practica la verdadera administración de la educación en las instituciones públicas y privadas, por lo que el comportamiento humano se está deteriorándose, en todo su nivel de la educación se aprecia un alto porcentaje de vulnerabilidad a consecuencia de los conflictos. Existen enfrentamientos por la oposición, el conflicto surge de pensamientos opositores o grupos con ciertos intereses demostrando; desobediencia, resentimiento, grupos de pandillas, drogadicción y abandono del hogar.

Se calcula un gran número de afectados, en esta parte del territorio peruano, sobre los compañeros de trabajo docentes y directores que vienen agrediendo desde hace mucho tiempo, en reiteradas oportunidades y ocasiones lo hacen con palabras insultantes y indiferencias personales. Razón por el cual los padres de familia, docentes, directivos, estudiantes están bien indignados por falta de comunicación en todo tiempo.

La educación en el contexto de la localidad del margen derecha del río Mantaro perteneciente al distrito de Acoria, preferido voltear el rostro, a no mirar al frente, asumiendo la solarización en apoyo de sus hermanos mal tratados humildes que poco o nada han sido atendidos por la provincia y región, esto conlleva a la cadena silenciosa y el estado a través de sus intermediarios administrativos, también muestra la indiferencia, es una forma de arrebatar los derechos y no respetar la dignidad de los ciudadanos, es evidencial donde se origina el conflicto en la Red educativa de Chupaca N° 12.

En ese sentido se da la propuesta para remediar los problemas las estrategias mediadoras. Por lo demás la influencia del liderazgo y la comunicación hace demasiado falta, por cuanto el director y su equipo directivo en la localidad no es desafiante, más por el contrario es tranquilizante pasiva en el sentido conservador.

Es importante contar con el apoyo de un líder transformacional, motivador, para conducir y guiar la institución educativa hacia la exigencia donde debe ir a más allá de la administración de los recursos, por cuanto la actitud juega un papel muy importante para conocer el grado de comunicación que existe como forma de promover y lograr el desempeño organizacional en la institución educativa.

La realidad que ocurre en las instituciones educativas al nivel de la Red N°012 de Chupaca a nivel de docentes de inicial, primaria y

secundaria es necesario reconocer el incremento de los conflictos entre docentes y directores, director y padres de familia, docentes y estudiantes, padres de familia y sus hijos.

El proceso de la mediación , es una buena estrategia y su adecuada implementación que pueden ser las más confiables de una buena dirección, es necesario distinguir nítidamente la autoridad del director, debe tener como sustento la capacidad del liderazgo, de tal manera que los demás actores de la educación cumpla sus deberes y funciones entusiastamente, es necesario emplear una serie de técnicas y estrategias pertinentes a cada contexto social dominante, y esto conllevará a optimizar los esfuerzos y logros de las metas propuestos al nivel local.

El objetivo preocupante es lograr una convivencia adecuada que conlleva a la disciplina en los asuntos relacionados de la ética institucional, con respecto a relaciones sociales. Las heridas físicas y emocionales en este lugar está bien avanzadas, no existe un clima laboral favorable por en no hay responsabilidad los valores están vulnerados, por conservar malas relaciones de amistades con personas de influencia política, dueños y seguros de un puesto de trabajo, se cataloga malos ejemplos recomendados por el ministerio de educación.

En la actualidad afecta mucho el problema social y por ende la poca responsabilidad y compromiso que tiene los directores y docentes. Revisados los documentos en la Red educativa N° 012 de Chupaca-Huancavelica de las gestiones 2014, 2015,2016,2017, se encontraron evidencias de los instrumentos educativos como el MOF, RIN, PAT, y actas plasmada de compromisos de los docentes, director, etc., en algunos casos

Los docentes llegaron a la Ugel de Huancavelica sobre diferentes casos de conflictos y violencia para resolver sus problemas sobre los enfrentamientos con el director; en otras ocasiones los padres de familia

elevan documentos llamados memoriales contra el director y a docentes que faltan a sus labores académicas.

Estos hechos que suceden con frecuencia es bastante preocupante, lo cual se espera de un cambio estratégico para una mejor convivencia dentro del clima institucional, pretendiendo alcanzar como propuesta las estrategias mediadoras, por ello me permito a investigar la influencia de la estrategia mediadora en la gestión educativa en los docentes de la Red N° 12 Chupaca- Huancavelica- 2018.

## **1.2. Trabajos previos**

Internacional

Silva (2015). El escritor presenta la Tesis titulada, *La mediación como herramienta para resolver conflictos. Impacto sobre las habilidades sociales de los alumnos mediadores en un centro de educación secundaria, para optar el grado de doctorado, en la universidad de Alcalá de Henares*, el objetivo de su trabajo de investigación es específicamente valorar la puesta en camino de un programa de mediación.

Basado en la conciliación entre equipares, examinando el impacto en los estudiantes mediadores de la ESO, utilizó instrumentos para solucionar conflictos, manipuló un diseño cuasi experimental pretest-posttest con el grupo de control no equivalente. Para recoger la información se apoyó con los instrumentos de entrevista en profundidad y la búsqueda del participante.

En conclusión los resultados fueron extraídos en esta investigación previa, que los profesores destacan uno de los problemas principales día en día en las aulas que se encuentran a los estudiantes, impiden o interrumpen y corta el desarrollo de clase. Si hay un aspecto de visión de los profesores y alumnos para alejarse de acuerdo a las normas. El

profesorado destaca que estas han de ser consensuadas por todos, pero sin embargo los estudiantes las sienten como algo ajeno.

Rodríguez, (2017). Autor de la tesis titulada, *La mediación en los conflictos interpersonales entre directivos y maestros de las instituciones secundarias técnicas del municipio de monterrey nuevo león*, para optar el grado doctorado en los métodos variados en solución de conflictos, en la universidad autónoma de nuevo león.

El objetivo de su trabajo de investigación; es identificar las discusiones entre maestros y directivos en las diferentes instituciones secundarias técnicas en la municipalidad de Monterrey nuevo León, el diseño que lo aplicó es el modelo cualitativo y cuantitativo.

Empleo el instrumento conocido las encuestas, sucintamente a docentes y directivos de educación secundario en la municipalidad del monterrey acorde a las variables, utilizó la muestra no probabilístico en su trabajo de investigación, toda vez que se hizo una entrevista a dos especialistas en la materia de conflictos que cubre la población, de esa manera conocer sus experiencias y así poder encontrar los elementos importantes para comprobar la hipótesis de la presente investigación.

El trabajo logra a concluir considerando que es muy indiscutible la falta de comunicación que pueda existir dando el origen el fenómeno del conflicto entre un maestro y su director, vista que la autoridad máxima de un plantel no posee la suficiente capacidad de solucionar el problema, frente al caso el docente se siente muchas veces inferior e inhabilitado de reaccionar ante dicha situación problemática. Es ahí donde se interviene con el presente estudio, de un modelo de mediación para la solución de los problemas.

López (2016), En su tesis doctoral desarrollado con el título *la formación en habilidades mediadoras de profesionales de salud. Análisis*

*del proceso de transferencia y sostenibilidad*, declara para optar el grado de doctora en la Universitat Autònoma de Barcelona.

El objetivo de su trabajo de investigación del autor radica en comprender su significado que los expertos de formación de salud que participan en el programa formativo en HHMM, que deben conferir el espacio de transferencia y sostenibilidad de prácticas obtenidas durante la formación en su lugar de trabajo.

Durante la averiguaciones se manipuló la metodología cuantitativa-cualitativa y analítica. El mencionado autor concluye su investigación considerando que HHMM en cierta manera ha permitido mejorar las interacciones profesionales y personales en el contribuyente demostrando una alta satisfacción con los resultados obtenidos.

Los informantes declaran la confianza de la mediación y sus estrategias que permiten limitar los problemas profesionales en su estado laboral, por lo que se reflexiona que la adquisición de las prácticas mediadoras ha reforzado grandiosamente en una institución el clima laboral.

Riffu, H. (2014). En su tesis doctoral Titulada, *Gestión Educativa y resultados académicos en escuelas Municipales*, para poder optar el grado académico de doctorado en la educación de la Universitat autónoma de Barcelona.

El objetivo de su trabajo de investigación radica en conocer la validez del estudio de las propósitos de avance educativo, en el argumento del procedimiento de defensa de la eficacia de la gestión institucional y de la ley de colaboración institucional, calculados en los suposiciones del Simce de cuarto elemental en colegios municipales entre los años del 2004 y 2012,

El tipo de su investigación que manipuló es cuantitativa no experimental, descriptiva. Así mismo trabajó con una muestra de 51 instituciones educativas secundarias y una población de 211 colegios. Los instrumentos utilizados para recopilar indagaciones fueron las entrevistas, informes finales de la autoevaluación, plan de mejora, entrevistas.

El trabajo de investigación concluye, brindándonos a conocer un gran aporte para la educación y así poder mejorar la gestión educativa, considerando las tres calidades indicadas donde se puede lograr y progresar coincidentemente los tres realidades como se puede redactar; la convivencia, el liderazgo y gestión pedagógico en la experiencia del docente, y servirá de apoyo para lograr y mejorar la calidad pedagógica y didáctica.

Sneddy (2014). Impulsó la investigación titulada, *el mejoramiento de la gestión educativa a través de progreso de calidad, debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza cardinal Luque compañía, de María en Bogotá*, para optar el grado de doctora, estudio hecho en la Universidad de Granada.

Su objetivo general de la investigación es diseñar e implementar en la Institución educativa secundario la enseñanza cardenal Luque compañía de María de Bogotá un piloto de gestión de calidad, para impedir la deserción escolar, el tipo de la indagación que se ejecutó es descriptivo, los instrumentos que se utilizaron para recolectar datos se manejó la encuesta interrelacionada, con las nociones del método científico.

Esta investigación concluye de la forma siguiente; proporcionando fortalezas a la gestión educativa a través del proceso de calidad de la educación, el resultado de su trabajo fueron óptimos, en su consecuencia el objetivo final es disminuir el índice de deserción en el colegio la enseñanza cardinal Luque, como indica el investigador, el fruto del trabajo, fue un logro significativo de importancia del acrecentamiento institucional.

Nacional

Pumacallahui (2015). *Presenta su trabajo de investigación titulada el uso del software educativo como estrategia de enseñanza y el aprendizaje de la geometría en los estudiantes del cuarto grado del nivel secundario en la Institución educativa de la provincia de Tambo pata-Región Madre de Dios*, Tesis para optar el grado académico de doctor con mención en ciencias de la educación, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.

El objetivo del trabajo de su investigación es establecer el uso del software formativo como estrategia de ilustración y el aprendizaje de la geometría en los estudiantes de nivel secundario del cuarto grado en las instituciones educativas, el autor utilizó para su trabajo el método deductivo, inductivo, analítico y sintético, así mismo utilizó el diseño de la investigación de carácter cuasi-experimental.

Donde aplicó la prueba pre-prueba-post-prueba que es experimental y control, en el momento de hacer su estudio, trabajó con la cantidad de la población de 1072 estudiantes y la muestra utilizado por el investigador consta de 154 estudiantes, el estudio es no probabilístico, los instrumentos utilizados durante la investigación fueron los siguientes: tres guías, prueba de post-test, cuestionario, pruebas objetivas.

El trabajo termina concluyendo que los resultados de la investigación fueron muy exitoso, considerando que los educandos de las investigaciones; señor de los milagros y nuestra señora de Mercedes del distrito y provincia de Tambopata, han mejorado con la aplicación de la estrategia de enseñanza de software educativos como instrumento mediador en el aprendizaje de los estudiantes.

Galindo (2014). Su investigación *Titulado Estrategias de enseñanza de la química en la formación inicial del profesorado, tesis para optar el grado de doctor en la UNED*. Su objetivo importante es establecer las

estrategias de la química en la alineación inicial de PO,PB y PTP en la provincia de Santiago del Estero, Argentina, metodológicamente utilizó la observación, la entrevista y el grupo de discusión, un diseño mixto tanto cualitativo como cuantitativo.

con el enfoque explicativo y un estudio de cuasi experimental longitudinal sin grupo de control. La población de estudio está preparada para los estudiantes Scohortes 2010 y 2011 y de los docentes de química y biología al 100%. La muestra que utilizó el investigador está conformada de estudiantes a través de una encuesta.

Lescano (2017). Su investigación titulado *liderazgo transformacional y gestión educativa de los institutos superiores tecnológicos públicos del cono sur de Lima 2015*, tesis para optar el grado académico doctorado en administración de la educación de la Universidad César Vallejo, facultad de educación e idiomas.

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar la relación existente entre liderazgo transformacional y la gestión educativa en los institutos mencionados, para su estudio fue accedido 100 docentes procedentes de cuatro institutos, preferidos mediante el muestreo paramétrico aleatorio simple, como instrumento se utilizó el cuestionario, para explicar las hipótesis se empleó la correlación, resultado del momento de Pearson.

El tipo de investigación fue aprovechado el método observacional. En conclusión el trabajo fue demostrado eficientemente, ya que las reciprocidades logradas fueron positivas y demostrativa, a medida que se aumentaba el nivel de liderazgo transformacional se acrecentaban correlativamente los niveles de la gestión educativa.

Díaz, Silva (2015). Con la tesis titulada *calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones*

*educativas estatales en el nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016*, para optar el grado de doctor en educación con mención en gestión educativa en la Universidad Nacional Amazonía peruana.

Tuvo como objetivo vital, conocer el horizonte de la calidad de la gestión educativa en el cuadro del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana del distrito de Iquitos, el tipo de indagación plasmada es observacional y no experimental.

El investigador utilizó el diseño descriptivo transversal por los motivos siguientes que los antecedentes de la variable fueron coleccionados en un solo instante y un solo tiempo. El autor trabajó con 17 instituciones educativas de nivel secundarios como población y muestra (n) educandos, los instrumentos utilizados fue el cuestionario y la técnica de encuesta.

Se concluye el trabajo con un comentario con respecto de la calidad de la gestión educativa, en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales del nivel secundario en todo el distrito de Iquitos, según la tesis elaborada de su investigación se produce un resultado regular, un hecho demostrado en el contexto educativo no corresponde a un nivel esperado, para llegar a un éxito eficiente, aún requiere de mucha habilidad en el futuro.

Lescano, (2017). *La gestión del conocimiento directivo y el manejo de conflictos desde la perspectiva del docente, 2016* tesis para optar el grado; en administración de la educación en la Universidad César Vallejo.

El objetivo del trabajo de investigación es determinar la relación entre la gestión del conocimiento del directivo y el manejo de conflictos desde la perspectiva del docente en la institución Augusto B. Leguía de Puente Piedra, 2016.

En su investigación utilizó el diseño de tipo no experimental: es correlacional y transversal; es correlacional por lo que las variables es descritas mide el grado de relación o asociación, es transversal porque su propósito es narrar variables e investigar su incidencia en un instante dado.

Su población de estudio es de 120 docentes de la Institución mencionada, manejó una muestra probabilístico de tipo aleatorio simple, la elección de la muestra fue al azar de 92 docentes, se utilizó la técnica de recolección de datos a través de la encuesta con dos instrumentos que manejaron muy bien, En conclusión, existe una correlación auténtica alta con la dimensión de mediación. Según los resultados presentados en las tablas .la investigación ha sido imponderable.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

La sociedad en el siglo XXI las últimas décadas, ha generado con demasía profundidad los conflictos en diferentes instituciones públicas y privadas a nivel internacional, nacional, regional y local, en sus diferentes dimensiones y tipos, paralelo con los avances de la ciencia y la tecnología y los derechos humanos, esto se refiere a las conductas distintas de cada ser humano, en su consecuencia afecta a los grupos sociales y como a las personas, (físico y psicológico) esto conlleva a desintegrarse de un grupo social y las partes en el que se encuentra inmerso.

Arnoletto, E (2013) en su libro hace mención “El conflicto surge en una situación de interacción entre dos o más partes” Se conjetura que el conflicto hace su aparición desde los tiempos muy remotos juntamente con el hombre y están acentuadas en diferentes etapas y diversos ciclos de vida, dependiendo el nivel cultural y su contexto esto significa que en la sociedad el conflicto es algo natural, se trata de un hecho histórico social, que está en constante pugna en todas las épocas a lo largo del tiempo y espacio, algunas veces influyen de manera absoluta como fenómeno,

según la teoría sociológica conflictista apunta a un cambio dinámico de los seres humanos de manera relativa y estructurado según p 29-43

El conflicto entre docentes y directivos recientemente designados por el Ministerio en la red educativa N° 12 de Chupaca Huancavelica resulta muy complicado y se observa dos problemáticas inmiscuidas por un lado docentes, padres de familia, estudiantes, divididos en apoyo y descontento con la gestión del director, y los estudiantes que fracasa, en su rendimiento académico como en su comunicación con sus padres, docente y director, por lo que se manipula el ambiente con motivo para dar lugar al conflicto.

Torrego, y Moreno (2008), plantea al referirse a cerca del conflicto como un desacuerdo en situaciones de escándalo o discrepancia en las que hay incompatibilidad de intereses creados, deseos, necesidades, posesiones. Los seres humanos no son conflictivos por naturaleza si no por la práctica y los disgustos que provocan su entorno social, reacciona para defenderse o contrarrestar el conflicto, la persona desde que se forma se condiciona en un sujeto histórico.

Este problema se da por cuanto influye con demasía los derechos humanos y las normas están reglamentadas con flexibilidad para ciertos grupos sociales descubierto y no hay una educación con valores. En su consecuencia se propone como alternativa de solución, las estrategias mediadoras como una ruta para llegar a la meta anhelada de la calma.

Estrategias mediadoras es una vía que conduce actitudes como una oportunidad de mejora, que representa una visión de la educación y de la vida misma en la institución a través de actividades organizadas y proyectadas de manera técnicas que permite la mejor convivencia institucional, especialmente en la mejora de la interacción de los agentes de la educación.

Cabe mencionar que la estrategia mediadora es aplicada en diferentes aspectos; ayuda a mejorar la convivencia en los integrantes de la sociedad que existe conflictos, de igual forma contribuye con la ayuda el nivel de aprendizaje de los estudiantes en el proceso continuo que requiere un desarrollo integral y formativo que ayuda a socializarse con personas de su entorno.

Budjac (2011) considera a la estrategia como solución de problemas a través de negociación eficaz, a los conflictos originados por intereses individual y/o grupal; conceptualizando que la negociación es un proceso por lo que la persona en cierta manera va tener que tener paciencia de acuerdo a un trato específico para llegar a un acuerdo mutuo y resolver un conflicto a través de la veracidad, con estrategias manejadas, en parte mediante el diálogo.

Esta forma de los mismos que utiliza las contradicciones, con la finalidad de lograr y mantener, los objetivos determinados por la política, utilizando lo mejor posible los medios que se disponen a través del arte, manejado por los dirigentes intelectuales, para crear valores y habilidades en las organizaciones diversas y cumplir con las metas deseadas, de esta manera las estrategias de medición en conflictos se convierten en una herramienta valioso para la resolución de los problemas y para el cambio respectivo de la organización.

A este hecho se propone las estrategias mediadoras y pueda dar su respectiva resolución de manera inmediata, por conveniente de preferencia a situaciones inconvenientes que están sucediendo constantemente en la convivencia de los seres humanos, exclusivamente en situaciones laborales; Conociendo el uso de las estrategias mediadoras más especiales se podrá conseguir adecuadamente con más tranquilidad una cultura desarrollada. p. 314.

Suárez, (2014) afirma el cómo alcanzar o realizar cada proyecto estratégico, para lograr un objetivo que se pretende conseguir, hoy más que nunca con los avances de la tecnología y la ciencia, se incrementa actualizar la aplicación de las nuevas estrategias de trabajo e innovación en el campo empresarial, jurídico y con más razón y profundidad en el campo educativo tratándose en sus diferentes dimensiones, por los detalles la potencialidad ayuda a fortalecer los talentos y las capacidades de la persona y grupos sociales de esta manera podrá participar mediante las incitaciones en circunstancias decisivas de su actividad.

En el contexto actual es digno considerar y reconocer el significado de las competencias y las capacidades de los perfiles del director y docentes como líderes pedagógicos en el labor de la innovación educativa, lamentablemente está presente el fenómeno de los conflictos en sus diferentes niveles, este hecho se da con frecuencia constante, en las diferentes instituciones públicas y privadas por una lógica no existe un clima favorable en el proceso de la convivencia institucional.

La formulación estratégica, son planes de acciones concretas bien definidas de los objetivos, responsabilidad, proyección del tiempo, en el sentido correspondiente las estrategias ocasionan en la sociedad en cada área funcional un diseño de planes de acción concreta. P. 27-240

Mari S. Sánchez A. y María De Lourdes Angulo (2012) manifiesta que la estrategia es una ruta por donde se puede llegar a un destino aplicando diversos medios estratégicos de hecho también es un proceso que requiere suficiente serenidad y calma; en otras palabras mencionamos ser hábiles con bastante maña para entremezclar el análisis interno y con sabiduría; estas experiencias fueron utilizadas por personas muy talentosos para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan. Para diseñar estrategias exitosas hay dos claves; hacer lo que hago bien y escoger los competidores que puedo derrotar. P. 92

La estrategia se introduce en el campo educativo y académico en 1944 con la teoría de los juegos por Von Newman y Morgerstem, y en el campo de la teoría de la dirección se anuncia en los Estados Unidos de América en el año 1962 y expuesto en un libro de Igor Ansoff (1965), llamados estrategias corporativas.

Rodríguez, (2017) confirma que la palabra estrategia es un vocablo muy antiguo, específicamente manejado y muy manipulada por grandes generales griegos, durante las guerras en el campo del ejército, como en las conquistas y protecciones de las ciudades principales.

Para entender esta realidad se hace un recuento histórico de los hechos más resaltantes que se efectuaron en los tiempos antiguos de Grecia; en aquel entonces los generales no solamente tenían participar en la elaboración de un plan estratégico, sino también actuar dirigiendo la batalla. Por estos detalles significa la estrategia un arte de mandar las operaciones militares, lo cual es un proceso elegido a través del cual se pronosticaba el futuro del país, En aquel entonces la estrategia se utilizaba como un método para alcanzar un objetivo deseado.

En la actualidad estas estrategias tradicionales ya cambiaron con las influencias de las especializaciones del enfoque de la revolución tecnológica; los aportes proporcionados por diferentes autores sobre la teoría de la estrategia, con relación a los conceptos lo que pretendemos , es plantear o esbozar, los planes de acción concreta y/o diseñar la estructura de unas estrategias que acceda al alcances de nuestros directores, funcionarios y docentes en forma general, replantear su forma de convivencia con estilo de paz; como docentes y administrativo, fortaleciéndose con el apoyo de las nuevas acciones para realizar su labor educativo.

No se puede dejar esas nuevas terminologías de las estrategias mediadoras al manejo de nadie, estas acciones deberán aplicar a personas

con talento especial de líderes comprometidos y responsables para poder ser implementado, monitoreado y evaluado durante su diligencia, donde debe asignarse la responsabilidad con bastante anticipación para cumplir acciones de las tareas encomendadas.

Silva,. (2015) trata de un proceso de resolución de conflictos a través de la Mediación imparcial por una tercera persona, el mediador para hacer llegar a un acuerdo muy satisfactorio, utiliza como herramienta a las estrategias, al margen del proceso judicial, el mediador es creativo, porque mueve a la búsqueda de solución que satisfagan las necesidades de las partes, e implica no limitarse a lo que dice la ley. Además, la solución no es impuesta por terceras personas, como es el caso de los jueces o árbitros, sino que es creada por las partes.

Folger y Bush (1994) nos da la información que la mediación es utilizada como instrumento para propiciar un cambio conductual y relacional, que involucra a las formas de la comunicación, en las innovaciones de las relaciones humanas, para contribuir al fortalecimiento de una cultura de paz en la humanidad y el desarrollo de un proceso dinámico y justo de las ambas partes contrincantes que puedan descubrir la solución consensuada a sus diferencias como lo plantea la mediación tradicional, este modelo se basa en dos elementos fundamentales:

Primero la afirmación y el mejor entendimiento de necesidades, valores e intereses del otro, al surgimiento de una cultura de tolerancia, escucha activa y respeto mutuo, lo segundo es el emprendimiento de las partes como componente crítico para que estas se vuelvan forjadoras de decisiones duraderas y sostenibles.

Silva conceptúa a la mediación, teniendo la referencia de los cambios y los nuevos enfoques de la aplicación de los docentes y directivos manejar bastante las habilidades y estrategias, que esta acción permitirá gestionar conflictos. Además señala sobre el caso Fernández (2006), que

años atrás existía insuficiente experiencia de la mediación formal , sin embargo en los países desarrolladas logran tener experiencia sobre los programas de mediación hace siglos atrás como es en Francia, Canadá , Estados Unidos e Inglaterra, entre otros países europeos, hoy por hoy este programa de la mediación se están creciendo en diferentes lugares del mundo.

Rodríguez, (2017) hace mención que la mediación permite que deje de ser un significación fijo, sin embargo, a favor de la experiencia profesional y la sustracción de la experiencia irreflexiva, es necesario relatar con una definición demarcada y la ex posesión clara de sus principales características, la mediación como un proceso mediante el cual los colaboradores, junto con la refuerzo de una persona o personas neutrales, aíslan constantemente los problemas en disputa con el propósito de encontrar expectativas, considerar alternativas y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades.

La mediación es un asunto que hace hincapié en la propia compromiso de los participantes de tomar disposiciones que influyen en sus vidas Hernández, (2012). La mediación es un acto de meditación voluntario, que es organizado y facilitado por una persona tercera naturalmente es un proceso de diálogo que ambas partes logran un entendimiento eficaz mediante la participación de una persona neutral.

Su gran importancia está en ayudar a resolverle el conflicto en posesión de arbitraje, la persona que facilita sus habilidades estratégicos es un personaje competente con experiencia que cumple el papel de mediador, en el momento de intervenir en el problema tiene que ubicarse en un ambiente favorable y segura y conversar de manera amable.

La mediación está siendo de uso en muchos ámbitos para poder responder a muchos necesidades,

En los contextos multiculturales en particular España, el uso de la mediación es relativamente, (Correa, 2009), La mediación es una ampliación del proceso de negociación como menciona Budjac, B.(2011), en la realidad la mediación está vigente en todo campo social ( internacional, nacional, regional, local y aún familiar),con nociones de resolver problemas; donde brota los conflictos, específicamente en el sector laboral de las empresas , allí interviene la mediación para negociar las actitudes y hacer un compromiso. La mediación es la participación de una persona con dotes de inteligencia en calidad e interviene para ayudar en condición de mediador a través de la comunicación.

UNESCO. (2006), nos menciona que el contexto institucional educativo deberá proveer un clima convincente y vivificante, para quienes desarrollan en el sus actividades cotidianas, teniendo en cuenta que la educación, fundamentalmente a de cumplir dos objetivos por un lado el desarrollo de la acción racional y la formación de la razón, el desarrollo de la actividad creativa y del reconocimiento del otro (Touraine, 1999).

El director es la persona encargada a diario en averiguar los posibles problemas de conflicto, para mantener un ambiente que se requiere la estabilidad, estímulo y fuerzas proactivas en el proceso de la enseñanza y aprendizaje, Así mismo focalizar sus causas identificar a las personas involucradas y promover estrategias que permite neutralizar los efectos nocivos que estas situaciones puedan dañar en el ámbito.

Se considera líder Pedagógico, que significa desarrollar su capacidad diagnóstica y de negociación, para minimizar los conflictos que se puedan vulnerar en la institución. Sin embargo es necesario meditar, al mismo tiempo los mecanismos que se puedan implementarse en la institución con la finalidad de regular el conflicto. Resolver y enfrentar ambientes conflictivos con respecto a la convivencia organizacional, necesita la cooperación de otros y no solamente del director.

Todos los involucrados, como participantes activos, podrán hacer aportes significativos para su real superación, teniendo en cuenta los intereses de las distintas partes implicadas (UNESCO, 2006).

El aporte que brinda en este sentido existen dos requisitos que aparecen ligados al manejo de un conflicto con las personas o grupos: por un lado mantener una actitud abierta al diálogo y mantener una disposición para encontrar una solución de mutuo acuerdo.

Hernández. (2012) la mediación es considerado como método de la resolución para los conflictos de manera pacífica, de esta manera genera un cambio conductual, contribuyendo la mejor calidad de vida en las relaciones humanas, facilitando la cultura de paz social, en una organización institucional, asume un neutral cumplimiento el papel del mediador de carácter neutral frente a un conflicto personal y/o institución educativa, con el propósito que se resuelva problemas y diferencien un ambiente segura , a través del dialogo para la convivencia positiva entre las personas.

Estas experiencias se origina por decir con el personaje Jimmy Carter estadounidenses a mediados del siglo XX en las décadas de los años setenta. En ese entonces impulsó la creación de los primeros centros de justicia vecinal llamado programa de medición.

Esta experiencia fue muy importante y exitoso, posteriormente fueron aplicados al nivel del mundo, esta modalidad de sistema de resolución de problemas se acrecentó rápidamente a causa de los buenos resultados, incorporándose de inmediato al sistema legal en California y Estados Unidos, en estos lugares se recomendó como algo obligatorio su aplicabilidad previa al juicio.

La mediación por sus buenos efectos abarca al campo empresarial en el mundo para resolver conflictos interdepartamentales, agremiados e

individualizados. Los métodos de resolución de conflictos, están consideradas como: (vía del derecho, arbitraje, conciliación, negociación, mediación, todo mediación se trata de manera confidencial.

A partir de esta definición se caracteriza según Rondón que la mediación es prudencial y las partes pueden dejar la mediación en cualquier instante, se desarrolla en un tiempo ordenado, el mediador es pluriparcial, es decir es parcial entre las partes por igual, se debe llegar a un pacto de caballeros gracias al respeto la participación de ambas partes, el contenido de la mediación es privado.

Según Villaluenga,L. (2005) manifiesta que la mediación responde a ciertos principios de leyes de los diferentes países, donde la mediación debe ser: (Voluntariedad, Confidencialidad, imparcialidad, neutralidad, profesionalidad del mediador, buena fe, flexibilidad del proceso y carácter personal del proceso ,aun Hernández, A nos recuerda de los modelos de la mediación, que es muy importante saber en primer lugar tenemos el modelo tradicional llamado lineal según (Fischer y Ury,1989) el modelo es muy clásico donde ayuda a las partes de tener una gran oportunidad de llegar a un acuerdo con el negociado, a través del diálogo en el presente resolver el conflicto.

Por otro lado tenemos el modelo circular narrativo de Sara Cobb, es muy diferente al anterior clásico, el conflicto se convierte en un problema, por un error de la comunicación de ambas partes. Mientras el modelo transformativo de Bush y Fulger (1994) es más utilizado en la mediación comunitaria, educativa e internacional, es un modelo que busca para un cambio potencial del ser humano, por lo tanto se centra en los acuerdos interpersonales.p.248

Griggs, Butts (2009), sustenta que la mediación prospera el proceso de la comunicación ayudando a las partes a definir con claridad su problema, a comprender los intereses de cada fracción, y a crear opción

para solucionar la discusión en realidad existe conflictos por la falta de confianza y comunicación desde diferentes tipos fundamentalmente en instituciones educativas, como se puede mencionar la drogadicción, embarazo precoz, alcoholismo, discriminación, tabaquismo, maltrato, deserción , etc., para su conocimiento existe varios programas educativos, lo más genérico y recomendable son el programa de mediación y resolución de conflictos que estas son más usuales con características comunes que en cierta manera ayuda a los causantes del conflicto, como recurso para una solución no violenta de los conflictos, ocasionados por la sociedad. P. 269

Los orígenes de la mediación a nivel externo ya se hizo referencia con Hernández, en el Perú la mediación comienza sus pasos a partir de 1993 dando sus primeras experiencias, paralelo al país Vasco 1996 en Cataluña, mas tarde empieza en Madrid y rápidamente se extiende en toda España con mayor fuerza en apoyo de las Instituciones públicas y privadas, siempre teniendo en consideración que la mediación es un proceso preferentemente educativo que promueve el diálogo y la relación positiva entre las personas y grupos sociales en un espacio especial, que preste las condiciones de confidencial.

Diez, F. (2014) Recomienda que el mediador debe contar con un espacio adecuado para poder trabajar un conflicto, asumiendo tres aspectos fundamentales, donde tienen que trabajar el asunto más delicado, en primer lugar adecuar un lugar con mayor comodidad, que preste las condiciones favorables concerniente a la infraestructura para poder cumplir con sus deseos planificados, crear un ambiente facilitador.

En segundo lugar analizar los tiempos del pasado, presente y futuro de acuerdo como pasa el tiempo, todo se cambia por distintas condiciones de la vida, donde se tiene que perfeccionar la comunicación a través de las nuevas tecnologías, basándose en un dialogo más eficaz acorde a tiempos distintos en el manejo de su participación como mediador desde el inicio

hasta lograr su objetivo, pasando , para llegar a su última fase de un buen acuerdo.

Por ultimo preparar condición psíquica de la persona y/o personas, que ayuda a la transformación apacible de las emprendedoras de conflicto en el centro. Los programas de mediación trascienden principalmente a situaciones positivas, porque la comunidad educativa; director, docente, estudiantes y padres de familia ayudan el rol pasivo ante la dificultad de convivencia y les ofrecen la oportunidad de participar en la creación y sostenimiento de un clima social auténtico. La presencia de la mediación tiene un rol principal que cumplir en un centro original de manera incuestionable, estableciendo rutas democráticas y tranquilas para la transformación interpersonal de los problemas, para la innovación de personas, de la institución y del entorno social. (p. 74)

Salcedo (2016) nos expresa sobre el rol principal de las partes para que se impliquen en la indagación de consentimiento sobre los asuntos más importantes que son la fuente de su disconformidad para encontrar soluciones mutuas satisfactorias con el apoyo del mediador donde contribuye con el rol de apoyo a las que requiere resolver sus problemas, en sentido de; observar el conflicto y participar, percibir y comunicar vivamente, de la otra parte entender los intereses y sus necesidades, para satisfacer sus carencias en conjunto y encontrar alternativas.

Las personas mediadoras aconsejan que la habilidad o estrategia de mediación les ayuda a fortalecer como personas, y a mostrarse solidarios para con su prójimo, además el correcto aprovechamiento de las actividades diarias, es un buen trabajo de la convivencia que resulta esencialmente para el empleo de tiempo: para formarse, capaces entre ellos. Salcedo recomienda a los mediadores que deben ser personas con cierta habilidad en el manejo de muchos modelos de la mediación, para

explorar los problemas de un conflicto, así mismo saber entender e identificar las causas del hecho. P. 31

Prada (2008), de acuerdo a sus investigaciones existen tres modelos de mediación en la resolución de conflictos. Y de los cuales dos modelos están relacionados en el ámbito escolar; mientras que Salcedo expresa de los cinco modelos que se practica en la mediación como es:

El facilitador ayuda a las partes de manera gradual en condición de mediador con preguntas formuladas mutuamente, narrativo; consiste en la reciprocidad y confianza de las partes implicadas en una edificación de su propias realidad, teniendo su punto panorámico en los valores para alcanzar un cambio, frente a un conflicto, implicadas en una edificación de su propia realidad, teniendo su punto panorámico en los valores para alcanzar un cambio, frente a un conflicto transformativo; consiste en poder guiar a las partes para su transformación de las partes y resolución del problema en relación de poder interactuar en lo posterior, en el ámbito legal del mediador.

El mediador se preocupa por los derechos legales de las partes conflictivos, de las áreas débiles que son ayudadas por los mediadores, existe varias formas de resolución. Salcedo muy bien también habla sobre las ventajas de la mediación y pone de manifiesto esta forma de resolución conflictos tiene un menor costo, existe en su menor dimensión

Las confrontaciones y refutaciones de las partes, las organizaciones, comunidades, centro educativos establecen ambientes más fácil, los mismos de las partes permiten la búsqueda de solución, en la búsqueda de soluciones, permiten las partes desarrollar su creatividad entre las partes ayudan a mejorar las relaciones personales, por sus frutos de dialogo, promueven acuerdos más duraderos, las desventajas son que algunas veces las partes pueden informar de mal fe.

Touval y Zartman (1989) Exterioriza sobre la reglamentación de las principales funciones del mediador, solamente en tres criterios esenciales; comunicador, formulador y manipulador, ya se mencionó la labor de comunicador; para la resolución de un conflicto de trata de una dimensión básica moderado y rápido formulador no resulta suficientemente valiente, el mediador puede adoptar un papel más activo cuando la labor el manipulador en este argumento mueve a los adversarios hacia el acuerdo, para lo cual, fehacientemente, debe tener riesgo real de hacerlo, el bien en base a su autoridad, fortunas, influencias

Munné. (2006) exterioriza sobre el conflicto en sentido que conociendo las evidencias es necesario proponerse encontrar la solución para transformar en un clima favorable como conocedor del proceso de mediación que está a responsabilidad del mediador que facilita un proceso educativo, lo cual debe pertenecer a la institución educativa.

El mediador de ninguna manera podrá tener miedo al conflicto, tiene que demostrar los malos entendidos, las diferencias, las emociones diversificadas, que es significativo tener presente que el mediador debe tener en cuenta; paciencia, flexibilidad, distancia y rapidez mental.

Como la mediación es una herramienta de trabajo en la vida social, que fortalece las relaciones humanas o las relaciones interpersonales que encamina a mantener las relaciones humanas o las relaciones interpersonales que encamine a mantener las relaciones humanas entre los individuos, fundamentalmente, en lo que concierne el reconocimiento y respeto de la persona humana, basados en las reglas.

Relaciones humanas son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basadas en ciertas reglas aceptadas por todos, fundamentalmente en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

Dubrin. A (2008) Pormenoriza sobre las relaciones humanas que las personas todos los días y a toda hora viven en constante interrelación, como ente social, como menciona el autor con razón vivencial, efectivamente vive y vivirá en constante influencias mediante la comunicación entera, que esta

Son muy bien manejadas en las relaciones humanas que se dan perseverantemente en las empresas públicas y privadas; concretamente en las relaciones administrativas, tanto interno y externo, con el fin de vinculación a muchos intereses personales y burocráticos, en la realidad se observa minuciosamente las relaciones interpersonales están insertadas en la vida social de manera organizacional, con el propósito a ser aprovechados y beneficiarse mediante la reciprocidad con respecto a las actividad que se desarrollan, para generar un determinado bien en diferentes circunstancias.

Las relaciones publicas se considera como una vivencia de los seres humanos que están involucrados, para crear cualquier tipo de actividad según su conocimiento y habilidad, por una necesidad en el que hacer de la vida con respecto de las relaciones publicas, la organización trata de insertar dentro de la comunidad y la sociedad a fin de crear vinculaciones beneficiosas para ambas partes mediante la reciprocidad de sus respectivos intereses individual y social.

Las relaciones humanas están basadas en ciertas reglas aprobadas, por los participantes que esta ayuda a crear, las relaciones cordiales entre las personas fundamentalmente en el respeto y reconocimiento de la personalidad humana. Su origen establece desde relaciones cordiales entre las personas, fundamentalmente en el respeto y reconocimiento de la personalidad humana. Su origen establece desde la aparición del individuo, desde el inicio de la comunidad primitiva que hay la necesidad de necesitarse mutuamente entre personas, en primer lugar, por la fuerza irresistible de la naturaleza la sobrevivencia no era fácil, con el

recorrer del tiempo ahí la necesidad de relacionarse unos a otros y poder vivir en una sociedad paralelo a ello se da el inicio del lenguaje (habla) y cada vez más se perfecciona. Desde allí se aprecia en cuanto a su importancia que tiene las relaciones interpersonales humanas en la vida real

Gallo. (2006) desarrolla sobre las relaciones humanas y/o interpersonales como importantísimo en el progreso y desarrollo social. Es aprobado desde un punto de vista empresarial, para ver sus logros mediante la socialización sensibilización de los personales que están en actividades física y espiritual.

Las empresa trabaja con personas que son considerados como recurso humano, de ahí sus importancia de las relaciones humanas radica para el logro de sus .objetivos, considerando como directivos y empleados, hay la necesidad si el jefe no está preparado para desenvolverse como los equipos de trabajo de poder preguntar a las personas que lo rodean en la empresa y se reconoce la familiaridad y esa familiarización se puede llegar a través de las relaciones interpersonales.

En la actualidad se quiebran las relaciones humanas entre docentes y directivos, padres de familia directivo, etc. En las instituciones Educativas, por no entenderse de manera sabia, estas actitudes son aturridos en los estudiantes en su consecuencia el aprendizaje son demasiado bajo en las zonas rurales y urbanas. Significa que las actividades académicas se convirtieron en otros intereses, causando en un aburrimiento y estrés.

Mayo. (2013) Haciendo énfasis de las relaciones humanas, habla sobre el logro de un buen clima organizacional de la empresa, donde tendrá la confiabilidad y suficiente motivación soporte incondicional.

El trabajador no poseerá ninguna molestia en su contexto y se desenvolverá con mucho ahínco en una determinada función, en la

institución sea privada y/o pública comenzara a progresar, tendrá buenos resultados en el futuro, con la intervención de un líder de la organización. Se constituirá un ambiente adecuado para que el trabajador pueda adaptarse de la mejor manera al trabajo y que a la vez el trabajo se adecue al trabajador. (p, 78)

OIT/UNESCO. Señala que el conflicto es necesario en los grupos humanos, la convivencia y clima institucional. Así mismo poseen un potencial favorable y demoledor, que establece elementos de concertación que garanticen las disposiciones que incluyan una alianza social para fortalecer el clima institucional independientemente de la manera de enfrentarnos y resolverlos constructivamente; pero también es verdad que a menudo el conflicto crea tensión, angustia, molestia, desorganización y rompimiento de las relaciones humanas, pero creemos que el conflicto en docentes y directivos

Puede proporcionar una tensión creativa que sirva para infundir problemas y mejorar las estrategias y motivar la mejora del clima institucional que se constituya un paso necesario hacia un proceso de cambio en condición dinámica, hacia la relación personal e individual o grupal.

MED. (2008) Señala que en estos últimos tiempos los problemas laborales se van empeorando más, toda vez que existen intereses creados por un lado; y por otro es la incompetencia de la Gestión de conflictos y administración en educación por parte de los directivos de las instituciones educativas, así mismo se puede contemplar la falta de liderazgo y la motivación por los señores directores ya que juega un papel muy importante en la organización institucional y relaciones humanas.

Thompson y Strickland, (1997) interpreta el asunto de la dirección, que es una buena estrategia y su adecuada organización son las más confiables de una buena dirección, es necesario diferenciar nítidamente la

potestad del director, ,que debe tener un soporte la capacidad de liderazgo, de tal manera que los demás actores de la educación efectúen sus deberes y funciones entusiastamente, esta nación conlleva a optimizar los esfuerzos y ganancias de las metas propuestas, es necesario emplear una serie de técnicas y estrategias pertinentes en cada contexto social imperante, y los conlleva a optimizar los esfuerzos y logro de las metas expresadas.

Poznerg, (1898), expresa el papel del equipo directivo de la institución, del director de la región que debe ir más allá de la administración de los patrimonios, propone que la dirección de la institución debe ser guía con los perfiles de liderazgo y conducir desafíos educativos, sociales, pedagógicos y proponer dimensiones:

Pedagógico, administrativo, financiero, organizacional y las relaciones humanas. Por los mismos debe poseer cinco funciones importantes como pedagogo, educador, animador, formador y comunicativo. Liderazgo es el resultado de alguien que ejerce influencia sobre alguien en particular o bien un grupo de cualquier organización ejerciendo la persuasión para el logro de objetivos generando confianza en la organización, elaborado la credibilidad en ambos sentidos y con ello se tomará actitudes positivas para el logro de propuestas.

El liderazgo es una tentativa de influencia interpersonal, enfocado a través del proceso de la comunicación, al logro de una o varias metas, el liderazgo y la motivación están insistentemente interrelacionados. La motivación se entiende como también se valora, de lo mejor que anhela la gente y el conocimiento de sus acciones.

Ralph M. Stogdill, (1999), pronuncia sobre las teorías e investigación del liderazgo, allí señala tantas definiciones del liderazgo como estudioso que ha tratado de concretar el concepto de liderazgo gerencial como el proceso de protector de las actividades laborales de los

miembros de un grupo e influir en ellas, según el autor la definición tiene cuatro posiciones muy importantes:

Que el liderazgo implica a otras personas de preferencia a los empleados o seguidores, de igual forma el liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y miembros del grupo, Así mismo que el liderazgo debe ser capaz para usar las diferentes formas de potestad para influir en la conducta de los incondicionales de diferentes maneras. Al final la forma del liderazgo debe combinarse con los tres primeros, entendiendo que el liderazgo es cuestión de valores.

Puga y Martínez (2008), acentúa que el liderazgo es la influencia interpersonal humana, dirigida a través del proceso de comunicación, realizada en un contexto, con numerosos objetivos resaltantes, el concepto de liderazgo no es igual a la administración, cabe aclarar que sí, el liderazgo guarda una gran relación con las actividades administrativas, el liderazgo parte de las organizaciones con experiencias del líder para motivar, a otras personas.

Canalizar la energía que desencadenan en otros, el líder tiene la capacidad para incidir en las conductas y pensamientos de las personas sin importar la presencia, existen formas de liderazgo, pero el mas apropiado para esta capacidad directiva es el liderazgo transformacional, p 15 Griffin y Moorhead (2010) hace remembranza que el liderazgo transformacional maneja ciertas capacidades que permite reconocer las necesidades de un cambio de forma efectiva, su creatividad visionario transforma las aspiraciones ideales, a través de las motivaciones y los valores de sus seguidores,

Por ello los docentes y director, debe mejorar su capacidad de liderazgo y hacer que las instituciones educativas públicas y privadas desarrollen los valores culturales necesarios para ser más efectivo en la formación de las futuras generaciones. p. 336

Rodríguez, (2017), El mencionado escritor hace referencia sobre el líder transformacional que esta forma de liderazgo beneficia a la persona a tomar conciencia de la problemática promoviendo la comunicación de interacción social a través de símbolos y sistemas de mensajes como parte de la actividad humana. La habilidad de comunicación se proyecta como un tipo de supra habilidad dentro de un proceso social.

El proceso de la comunicación es una vía esencial del desarrollo de la personalidad, que tiene su especificidad con relación a la actividad real y concreta, tanto por sus características como por la forma en que el hombre se incluye en calidad de sujeto en uno u otro proceso. La significación de la comunicación depende de las características de los sujetos implicados a ella; a su vez las características de los sujetos determinan el proceso de la comunicación.

Puga y Martínez (2008) afirma que la comunicación es la capacidad evidenciada de la persona para tomar y comunicar misiones oportunas de manera libre. La forma de comunicación que se elija está enlazada por decir la capacidad de escribir de forma clara a la capacidad de hablar y al saber escuchar, los mismos que accederán instituir y conservar una comunicación ordenada y fluida. La comunicación accede reciprocidad de la información, sentimientos, ideas y pensamiento en conjunto, p. 94

La comunicación es primordial para una buena gestión educativa que realiza las actividades, esta juega un rol importante en la conducción al lograr de las metas y objetivos previstos en el sistema educativo. En este sentido se conceptúa como diligencias estratégicas y conjunto de actividades a la gestión educativa, guiada por procedimientos y técnicas adecuadas para proporcionar que las instituciones educativas logren sus objetivos, metas y fines.

Ministerio de Educación (2011), hace recuerdo que la gestión educativa es un proceso que encamina al fortalecimiento de los proyectos participativos institucionales que esta refuerza a poder mantener sobre su libertad institucional, en el marco de las políticas públicas y a su vez acrecienta los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales y nacional.

La gestión desde los tiempos muy remotos ha sufrido cambios en su conceptualización como podemos encontrar en la obra de la República del gran filósofo Platón; según menciona que la gestión es observada como una acción autoritaria y, por otra parte, en la política de Aristóteles, la gestión es vista como una acción democrática.

Sin embargo, la idea de gestión es relativamente reciente, comprendida como un conjunto de ideas más o menos estructurada, sus antecesores modernos se remontan a la primera mitad del siglo XX, para unos, la gestión tiene que ver con los elementos de una organización, como se puede articular entre ellos, los recursos y los objetivos (Weber, 1976), otros ponen en énfasis en la interacción entre personas (Mayo E, 2013) y hay también quienes identifican gestión con administración por decir tenemos (Taylor, 1911 y Fayol, 1916).

Posteriormente, se genera el enfoque sistémica de la organización, en la cual esta vista como un subsistema y cuyo punto central son las metas que establecen las funciones de dicha organización en la sociedad. Ultimamente, a partir de la segunda mitad del siglo XX se puede dialogar adecuadamente de la gestión como campo disciplinario estructurado, diferenciándose dentro de él algunas corrientes, unas que emergen de la perspectiva de la, unas que emergen de la perspectiva experiencia (Bernard y Sloan) y otros del pensamiento más teórico ligadas a los modelos de gestión.

Guillén (2015) nos hace en mención que los grandes retos de la gestión educativa requiere un cambio pedagógico en los directores y docentes y un compromiso con su equipo de trabajo, para cambiar la estructura verticalista a una estructura democratizadora, en donde todos los representantes educativos se sienten involucrados en la toma de decisiones con la responsabilidad de la sociedad como un todo, que cuenta con líderes Eficientes en el trabajo en equipo y a la rendición de cuentas, esto es un reto de la gestión educativa pero al mismo tiempo es una gran responsabilidad para el que asume el papel de líder en las instituciones educativas.

Xicoténcatl Martínez Ruíz (2015), habla de la gestión educativa, que representa más que la administración; en la cual existe una forma de socializar y sensibilizar los aspectos más genéricos de la planificación a corto, mediano y largo plazo en técnicas evidentes para sus representantes. Referente a la reforma educativa de su realización en la actualidad, se manifiesta a un cambio sistemático como lo expresa

Barber y Mourshed (2007): Los gobiernos de turno lo instruyen a su manera con principios de obligación utilizando a sus directores como promotores de reformas, aconseja que estos serán monitores excelentes y propongan la mayor parte de su tiempo a perfeccionar y guiar a los docentes. La gestión educativa busca organizar las situaciones de cambios adecuados (p, 31)

Enunciamos la calidad de un producto cuando existe riqueza en sus propiedades de una unidad esperando mejor que otros de su variedad y logra los resultados para los que habían sido producidos. Podemos comentar sobre calidad de la enseñanza si los objetivos esenciales se logra con éxito durante la actividad educativa.

Garvin, Harvey y Green (1993) explica que la calidad educativa es una percepción multidimensional, que puede ser operante en función

de variables muy diversas algunas de las designaciones repetidamente utilizadas:

Sobre la calidad educativa de las escuelas eficaces o escuelas con éxito perennemente habido cierta preocupación por identificar los rasgos que los caracterizan; el enfoque tradicional plantea que la calidad de una institución va depender, principalmente de sus elementos quienes integran los agentes de la educación, es decir de sus profesores y alumnos y no está incluido el director.

Brookovel, Rutter, Edmonds, Madaus, Airasian y otros: (1997, 1980, 1983, 1988,1989), quienes identificaron cinco componentes que proporcionan mayor semejanza en una institución, tomando como juicio el rendimiento de los estudiantes equilibrado a través de pruebas estándar para la eficacia de una escuela.

Por otro punto el liderazgo del director va direccionado al cuidado que presta a la institución, y las grandes expectativas de los profesores sobre los alumnos, el trabajo en aula sobre las habilidades básicas, control continuo del perfeccionamiento del estudiante, clima ordenado y seguro en el centro educativo. Greenfield, (1975) menciona sobre la envoltura de la teoría cultura organizacional, esta ha contribuido un enfoque nuevo concerniente a la eficacia y de los factores que influyen en el contexto de la institución educativa. Purkey y Smith, (1983)

Así mismo vuelve a establecer factores relacionados con respecto a la organización desde un punto de vista estructural y funcional de una institución eficaz. A así mismo desde este supuesto idea, estos autores identificaron los variables de la organización y estructura eficacia en las Institución de manera autónomo, como se detalla a continuación el liderazgo del director, reconocimiento del avance del estudiante, participación apoyo de la familia, clima

institucional en el centro, desarrollo profesional del personal, apoyo de las autoridades, comunidad y la convivencia institucional.

La convivencia es una representación de relacionarse entre personas, que se debe distinguir desde muy joven de manera positiva es necesario que debe haber respeto, amor, perdón, entre otros, debemos tolerar las costumbres de otras personas. Grisaleña J.(2005), define que la convivencia es una forma de relacionarnos entre nosotros, esta actitud debemos practicar desde nuestra juventud, con suficiente respeto y paciencia, de esa manera entendernos a nuestra debilidades.

UNESCO (2006), Considera aspectos muy importantes en la gestión administrativa, esencialmente relacionando con el potencial humano, y las condiciones de debe prestar como institución a servicio de los participantes.

En primer lugar avocarse en la selección, capacitación de personal y movimiento; por otro lado en el manejo de los recursos financieros como el presupuesto y manejo contable de la economía; así mismo sobre la eficiencia de la infraestructura condicionar la perfección del aula, puertas, ventanas, etc. Y por último tener presente las instalaciones de agua y luz, mobiliarios, servicios higiénicos y otros aspectos (p.36)

En este sentido la gestión administrativa acoge estrategias y tareas para conducir los patrimonios y hacer cumplir leyes y las normas correspondientes, con el único intención de esperar un buen logro de los aprendizajes de los estudiantes. Cabe también aclarar como función su accionar en la supervisión, asesoría y cumplimiento en lo administrativo y pedagógico.

UNESCO (2006) Se refiere a la gestión institucional que particularmente se describe a todo el proceso de la planificación y

dirección, en un clima favorable debidamente organizado en la institución educativa, con ayuda de los instrumentos de gestión, necesariamente con el liderazgo del director, comunicación activa y permanente con otras entidades, coordinación con otros organismos, toma de providencias, la valoración y control correspondiente (p.32)

Este tipo de gestión institucional involucra a poder irse a fondo para percibir las políticas colectivos que se desglosan de las documentaciones planificadas que dirige la institución haciendo los reajustes necesarios para el logro de objetivos formulados.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿Qué Influencia tendrá la estrategia mediadora en la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018?

##### **Problemas Específicos**

¿En qué medida la estrategia mediadora influye en la calidad educativa de gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018?

¿En qué medida la estrategia mediadora influye en la convivencia de gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018?

¿En qué medida la estrategia mediadora influye en la Gestión Administrativa de gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

Teórico

Este estudio tiene su justificación en la presencia de una serie de fenómenos y conductas de conflictos en directores y docentes de nivel secundario; cuyo estudio servirá para identificar y detectar las causas y consecuencias, como las debilidades de la gerencia educativa, considerado como líder pedagógico y conocer el clima institucional de la institución educativa a investigar.

Además este problema de investigación, coadyuvara la motivación para el deseo de revertir, este deterioro funcional y humano que se percibe y ve afectado la comunidad educativa, así mismo es detener y esclarecer la naturaleza del conflicto. Este fenómeno conflictos laborales educativos de directivos y docentes dentro de su convivencia; en estos últimos años se observa en un número mayor, los conflictos internos y externos ocasionando enfrentamientos y rompimientos de relaciones humanas entre la comunidad educativa, más aun una desorganización y divisionismo, genera grupos a favor y en contra llegando a un antagonismo la cual denigra la imagen institucional, como en algunos casos llegan a trastocar el perfil profesional del director (a) y docentes.

Por lo que frente a esta situación muchas instituciones educativas reclaman contar con estrategias mediadoras y eficaces para resolver estos tipos de conflictos; apareciendo así la mediación como una alternativa que permita restablecer las relaciones interpersonales, frente a los actos propios reconocer al conflicto. Por lo consiguiente consideramos que el conflicto en la perspectiva crítica, no solo se le ve como algo natural, inherente a todo tipo de organizaciones y a la vida misma, sino que además, se le configura como un elemento necesario para el cambio social.

El conflicto puede enfocarse básicamente como una de las fuerzas motivadoras de nuestra existencia, como una causa, un concomitante y

una consecuencia del cambio. Por consiguiente el conflicto se considera como un instrumento esencial para la transformación de las estructuras educativas, que es lo que aspira la teoría crítica de la educación.

Por lo tanto el conflicto es la situación en la que una persona, comunidad, un estado, etc., se encuentra en oposición consiente con otro actor (del mismo o diferente rango), a partir del momento en que persiguen objetivos incompatibles, lo que conduce a una oposición, enfrentamiento o lucha. El conflicto no es únicamente causa o modificación de intereses sino que es una forma de socialización, de relación y una para llegar a la unidad. Es decir, el conflicto es un medio para resolver diferencias y lograr unidad, pero ella es empíricamente irreal o ser el conflicto en proceso vital.

Justificación Epistemológica:

Es un proceso que se inicia cuando una parte percibe que la otra la ha afectado de manera negativa alguno de sus intereses.

En este proceso interactúa uno o más partes, es donde se producen el conflicto el conflicto. El conflicto es parte natural de nuestra vida, desde que el hombre apareció en la tierra ha enfrentado el conflicto y ha ideado formas de solucionar desde las formas más primitivas hasta las más elaboradas en los tiempos actuales.

Podríamos confirmar que a lo largo de la historia los conflictos se han resultado típicamente en dos formas: Violenta, pacífica o amigable, entre estos dos extremos sedan matices intermedios que conjugan ambas formas.

Justificación practica

Las estrategias mediadoras: relaciones humanas, liderazgo, comunicación, calidad educativa y convivencia aspiran a disminuir los conflictos laborales, promoviendo en directores y docentes la mejora de la gestión educativa.

### Justificación Legal

Artículo 1°.- Objeto de la Ley. La presente Ley tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores a su servicio, conforme al mandato establecido en el artículo 15° de la Constitución Política del Perú y a lo dispuesto en el artículo 57° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación. En este sentido norma sus deberes y derechos, formación continua, carrera pública, evaluación, proceso disciplinario, remuneraciones, estímulos e incentivos.

### Justificación Metodológica

Con respecto a la justificación metodológica, la aplicación y desarrollo de las estrategias mediadoras en los conflictos laborales, será objeto de estudio sistemático y materia de investigación para analizar sus causas y consecuencias y la naturaleza del conflicto; y fundamentalmente sus formas de resolución, como sus posiciones intereses, lo que nos coadyuvara a mejorar la gestión educativa en la institución; desde el punto de vista de las personas o grupos que enfrentan un conflicto; procurando atender el conflicto desde tres grandes perspectivas, psicológica ubicado en las motivaciones y reacciones individuales, sociológicas ubicado en las estructuras sociales y en las entidades sociales conflictivas, y psicosocial ubicados en la interacción del individuo entre sí o los individuos con el sistema social, toda vez que pueden ser conflictos entra personales, intergrupales, interpersonales e intergrupales.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

¿La estrategia mediadora influye significativamente en la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018?

### **Hipótesis específicas**

¿La aplicación de la estrategia mediadora mejora la calidad educativa de la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018?

¿La aplicación de la estrategia mediadora mejora la convivencia en la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca-Huancavelica 2018?

¿La aplicación de la estrategia mediadora mejora la gestión administrativa en la gestión educativa de los docentes de la Red N°12 de Chupaca-Huancavelica 2018?

.

### **Hipótesis nula**

La Estrategia Mediadora no influye significativamente en la gestión educativa de los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018?

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la influencia de la Estrategia Mediadora en la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018?

### **Objetivos específicos**

Determinar que la Estrategia Mediadora mejora la calidad educativa en la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca-Huancavelica 2018

Determinar que la Estrategia Mediadora mejora la convivencia en la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018

Determinar que la Estrategia Mediadora mejora la Gestión Administrativa en la gestión educativa de los docentes de la Red N°12 de Chupaca-Huancavelica 2018

## **II. METODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

El método científico como método general es el camino más conveniente que permite llevar a cabo el proceso de investigación científica efectuando el razonamiento reflexivo, Bunge (1960), El método científico es importante por cuanto realiza la contratación de la hipótesis.

El diseño de investigación es cuasi experimental, se trabajó con dos grupos:

- Grupo Control
- Grupo Experimental

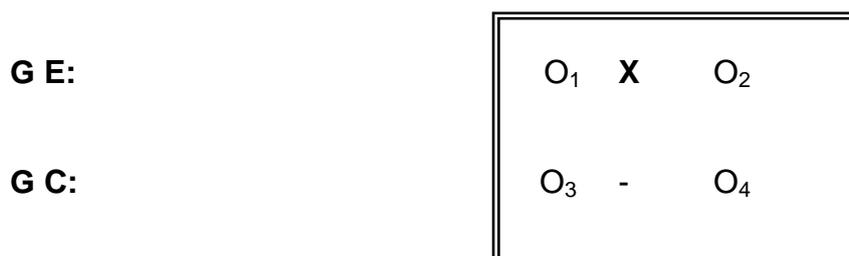
El diseño es el concepto de la manera de realizar la prueba que supone toda la investigación científica y social, ya sea en la disposición y enlace de los elementos.

El diseño hace referencia, a la esencia de la investigación social, la prueba y la aplicación del método científico y, por otra, a la esencia del trabajo científico, la validez. Esto refiere su importancia básica para toda investigación. (p.57).

El fin del diseño de investigación es lograr la máxima validez posible. El diseño de la presente investigación es CUASI EXPERIMENTAL, con un

grupo de control y un grupo experimental. Se realizó un pre test y luego de aplicado el taller un post test, una vez que se dispuso de los grupos se debe evaluar a ambos la variable dependiente, luego al grupo experimental se aplicó el tratamiento y el grupo de control continuó con la estrategia metodológica que se venía aplicando anteriormente para luego evaluar los dos grupos

El esquema que corresponde a este diseño es:



**Dónde:**

**G E** = Grupo **E**xperimental

**G C** = **G**rupos de **C**ontrol

**01 03** = **P**re **T**est

**02 04** = **P**ost **T**est

**X** = **T**ratamiento o aplicación del arte teatral para mejorar la expresión verbal. **No** aplicación de la variable experimental.

## 2.2. Variables y operacionalización

Tamayo (2012) indica que: Una variable es una faceta o dimensión de un evento, puede asumir diferentes valores, de forma cuantitativa o cualitativa. Se da una relación causa-efecto entre uno o más eventos estudiados. En toda variable el factor que se atribuye esta condición debe ser establecido por observaciones y pueda ser medible. (p.172)

### **Variable 1: Estrategias Mediadoras**

Variable : Las Estrategias Mediadoras son Herramientas de negociación y proceso de prevención, gestión y resolución de conflictos en la convivencia educativa que constituyen en la institución, formas de actitudes como una oportunidad de desarrollo, representa una visión de la educación y de la vida por medio de actividades planificadas y organizadas sistemáticamente permitiendo la convivencia escolar y en particular mejorar la interacción con los estudiantes y contribuir a un mejor desarrollo socialmente.

Según David Romero Martín, Estrategias Mediadoras, es una técnica que se utiliza para resolver los problemas que se presentan en la convivencia entre los estudiantes, docentes, etc.

Es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambio deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, y la forma como se realizan estas acciones (estrategia - acción) y los resultados que se logran.

### **Variable 2 : Gestión Educativa**

La Gestión Educativa se establece como una política desde el sistema para el sistema; marca las relaciones, articulaciones e intercambios entre currículos, programas de apoyo y propuestas que aterrizan en la escuela.

Cassasus, (2000) La Gestión Educativa como disciplina independiente se nutre de los diversos modelos de gestión, cada uno de los cuales responde a las necesidades de la sociedad en un momento histórico determinado y expresan, tanto una comprensión de la realidad y de sus procesos sociales, como el papel que en ellos desempeñan los sujetos y directivos. En este

## VARIABLE ESTRATEGIAS MEDIADORAS

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala de medición
Estrategias Mediadores	Budjac, Barbara (2011) considera a la estrategia como solución de problemas a través de negociación eficaz, a los conflictos originados por intereses individual y/o grupal; conceptualizando que la negociación es un proceso por lo que la persona en cierta manera va tener que tener paciencia de acuerdo a un trato específico para llegar a un acuerdo mutuo y resolver un conflicto a través de la veracidad, con estrategias manejadas, en parte mediante el diálogo.	Son herramientas de negociación y proceso de prevención gestión y resolución de conflictos en la convivencia educativa que constituyen las instituciones.	Relaciones Humanas	Realiza comunicación el director-docente en un respeto adecuado con los agentes de la educación	Lista de Cotejo	Ordinal  a) Siempre b) A veces c) Nunca

			Liderazgo	Demuestra autoridad el director en gestión Institucional y Administrativo	Lista de Cotejo	
			Comunicación	Expresa con fluidez las palabras en su información	Lista de Cotejo	

## VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN EDUCATIVA

Variable	Definición operacional	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala de medición
GESTION EDUCATIVA	Cassasus, (2000 ) La Gestión Educativa como disciplina independiente se nutre de los diversos modelos de gestión, cada uno de los cuales responde a las necesidades de la sociedad en un momento histórico determinado y expresan, tanto una comprensión de la realidad y de sus procesos sociales, como el papel que en ellos desempeñan los sujetos y directivos. En este	Política de sistema que marca relaciones e intercambios entre currículos programas y propuestas.	Calidad Educativa	Acreditación, Evaluación Productividad y competitivas	Lista de Cotejo	a) Siempre b) A veces c) Nunca
			Convivencia	Conflicto laboral Relaciones humanas Alianza estratégico Participación APF	Ficha de Observación	
			Gestión Administrativa	Recursos Económicos Normatividad Monitoreo y acompañamiento Logros de aprendizaje	Lista de Cotejo	

			Gestión Institucional	Organización Participación Documentos gestión	de	Lista de Cotejo	
--	--	--	--------------------------	--	----	-----------------	--

### 2.3. Población y muestra

#### Población

Tamayo (2004), manifiesta: La población es el total de un suceso de estudio, comprende el total de elementos de análisis o sujetos de población que integren el fenómeno, que debe medirse para un estudio establecido, integrando un conjunto de elementos N que formen parte de una característica determinada y se le llama población por la totalidad del fenómeno de estudio o investigación. (p.180)

Hernández, Fernández y Baptista (2003) propone: dos aspectos principales en la definición del universo:

- Cualitativamente, señalando sus rasgos principales e identificándolos como su naturaleza, condiciones de existencia, alteraciones que sufre, etc.
- Cuantitativamente, indicando el número exacto de personas, unidades, instituciones o cosas que comprende.

La población está comprendida por 61 docentes de diferentes Instituciones educativas de los tres niveles (Inicial, Primaria y Secundaria) para su estudio se ha considerado Estrategias Mediadoras en la Gestión Educativa de los Docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica.

**Cuadro 1: Población del estudio**

<b>Instituciones Educativas (Inicial, Primaria y Secundaria)</b>	<b>Total, docentes</b>	<b>Total, directivos</b>
Chupaca	20	01
José Carlos Mariátegui	10	01
Ccosnipuquio	14	01
Brillantes	03	01
Los Ángeles	02	
Chicha	02	
Yacuysoccco	04	
Tres de Mayo	04	01
Puca ticlla	02	
<b>Totales:</b>	<b>61</b>	<b>05</b>

**FUENTE:** Relación de Docentes de la Red N°12 Chupaca

## Muestra

Hernández, et. al. (2003) menciona que: “las elecciones de las entidades no dependen e la probabilidad, sino de fundamentos relacionados con las características del estudio o los diseños del investigador. El procedimiento no se basa en fórmulas probabilísticas ni es mecanizado, depende de la toma de decisiones del investigador. Las muestras cumplen a otros criterios de investigación. (p.176)

La unidad de análisis u observación lo constituyen los docentes – directivos de la I.E. de José Carlos Mariátegui (Sección Experimental) contando con 10 docentes y de la I.E. Ccosnipuquio (Sección Control) con 10 docentes, haciendo un total de 20 docentes – directivo de los tres niveles Inicial, primaria y secundaria perteneciente a la Red N°12 de Chupaca-Huancavelica.

Para la obtención del tamaño de la muestra representativa se ha tomado en cuenta el procedimiento no probabilístico, es decir seleccionado en forma circunstancial o intencional.

**Cuadro 2:** *Muestra del estudio*

<b>I,E, (Inicial, Primaria y Secundaria)</b>	<b>Total docentes</b>	<b>Total directivos</b>
José Carlos Mariátegui	10	01
Ccosnipuquio	10	01
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>02</b>

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: validez y confiabilidad.**

Para recolectar los datos en la presente investigación se utilizó la técnica de ficha de observación. Se consideraron 2 pruebas (pre-test y post-test); esta estuvo dirigida a los docentes de José Carlos Mariátegui (grupo

experimental) y a los docentes de Ccosnipuquio (grupo control) perteneciente a la Red Educativa N° 12 de Chupaca- Huancavelica.

Se aplicó el post test conformado por 20 ítems los cuales estuvieron agrupados por cada dimensión esbozada de acuerdo a las variables. Estas nos sirvieron para deslindar nuestras hipótesis planteadas de acuerdo a cada dimensión.

Fase de la investigación:

1° Fase diagnóstica: En esta fase se aplicó el pre-test a ambos grupos, para obtener datos cuantitativos acerca de la realidad de la problemática en la institución.

2° Fase de elaboración: Se aplicaron los talleres de teatro en el grupo experimental como estrategia didáctica para mejorar la gestión Educativa en todas las dimensiones consideradas en los instrumentos. Al finalizar este curso se aplicó el instrumento a ambos grupos para contrastar y verificar el logro de los propósitos.

3° Fase de consolidación de datos: En la presente fase todas las fichas fueron agrupadas y se alimentaron los datos obtenidos en el programa SPSS generando 4 archivos para su análisis.

Validez y confiabilidad

Para la recolección de datos, primero se ha construido los instrumentos, a partir de la matriz del instrumento de recolección de datos. Dichos instrumentos han sido validados por juicio de expertos, en la que hemos recibido sugerencias en cuanto a la forma, estructura y contenido del instrumento. Una vez recogida las observaciones y sugerencias de expertos en la materia, se ha procedido al mejoramiento del instrumento de modo que sea válido y confiable.

Los documentos validados fueron los siguientes:

- Pre y post prueba.
- Unidad de aprendizaje.
- Sesiones de aprendizaje.

Los documentos en mención se adjuntan en los anexos de la tesis

## 2.5. Métodos de análisis de datos

**Cuadro 3: Medidas de tendencia central y de dispersión o variabilidad**

ESTADÍGRAFOS		FÓRMULAS ESTADÍSTICAS	SÍMBOLOS
<b>MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La media aritmética.</li> <li>• La mediana.</li> <li>• La moda.</li> </ul>	$Ma = \frac{\sum_{i=1}^n xi.ni}{N}$ $Me = \frac{1}{2} \left[ \left( \frac{X_n}{2} \right) + \left( \frac{X_{n+1}}{2} \right) \right]$ $Mo = . > Nfrec.$	$\bar{X}$ = Media aritmética. $X$ = Valor central o punto medio de cada clase. $f$ = Frecuencia en cada clase. $\sum f.X$ = Sumatoria de los productos de las frecuencias en cada clase multiplicada por el punto medio de ésta. $N$ = Número total de frec.
<b>MEDIDAS DE TENDENCIA DE DISPERSIÓN O VARIABILIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El rango.</li> <li>• La varianza.</li> <li>• La desviación estándar.</li> </ul>	$R = X_{\max} - X_{\min}$ $S^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (xi - Ma)^2 .ni}{N - 1}$ $S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (xi - Ma)^2 .ni}{N - 1}}$	$S$ = Desviación estándar. $X$ = Punto medio de una clase. $f$ = Frecuencia de clase. $n$ = Número total de obs. m.

Hernández, et. al. (2003) dice que: “Las medidas de tendencia central son puntos en una distribución lograda, los valores medios o centrales de ésta, permiten analizar los datos obtenidos y cuantificados en torno a un valor central”. (p.286)

Hernández, et. al. (2003) afirma que las medidas de dispersión o de variabilidad: Son la dispersión de los datos en la escala de medición de la variable considerada. Indican donde se encuentra un grupo de puntuaciones. (p.287)

Mediana: Será para la distribución entre los docentes de José Carlos Mariátegui donde no se aplicará la estrategia, en cambio en los docentes de Ccosnipuquio si es en donde se aplicará la estrategia.

Media Aritmética: Se considerará para sumar los puntajes alcanzados por los docentes en la creación de boletines informativos divididos entre todos los docentes.

Desviación Estándar: Servirá para obtener la raíz cuadrada de la estrategia.

Varianza: Es la desviación estándar que poseen los valores numéricos de los puntajes obtenidos por los estudiantes.

## **2.6. Aspectos éticos**

Campos (2017) afirma que el teatro es la puesta en escena de expresión del ser humano de acuerdo a otros conceptos, remontándose a culturas antiguas que lo ponían en práctica durante rituales o como destrezas que algunas personas lo demostraban ante un contingente de público. Concluye diciendo que el teatro está estrechamente ligado con las experiencias vivenciales del individuo. (p.78)

Benza (2007) Referencia que la comunicación y la interculturalidad abarca estudios que se vinculan o se relacionan con el teatro.

Acerca de este punto agrega que el teatro es una técnica que permite ampliar las habilidades comunicativas de manera práctica y efectiva desarrollando el lenguaje verbal y para verbal fortaleciendo la formación integral de los estudiantes. (Cognitivo, afectivo y psicomotor). (p.158)

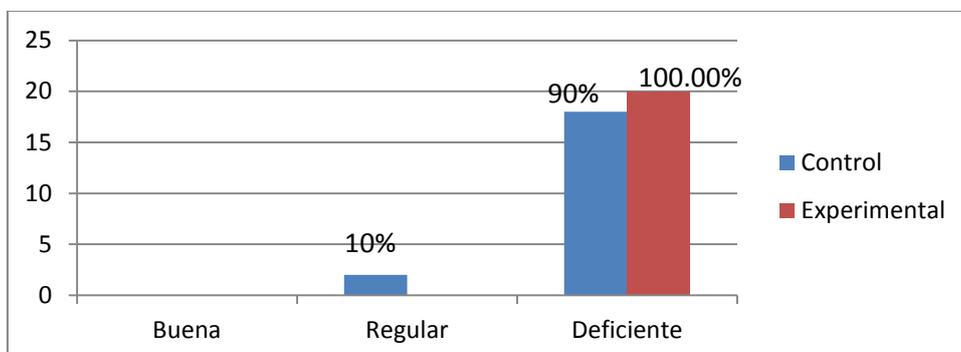
### III. RESULTADOS

**Resultados en la prueba de entrada de gestión educativa en los docentes de la Red N° 12 Chupaca - Huancavelica.**

**Tabla 1:** *Resultados en la prueba de entrada de gestión educativa en docentes*

Niveles \ Grupos	Grupo control		Grupo experimental		Total
	n	%	n	%	
Bueno (74 -100)	0	0	0	0	0
Regular(47-73)	2	10.00	0	0	2
Deficiente(20 –46)	18	90.00	20	100.00	38
TOTAL	20	100,00	20	100,00	40

Fuente. Base de datos



**Figura 1:** *Variable gestión educativa*

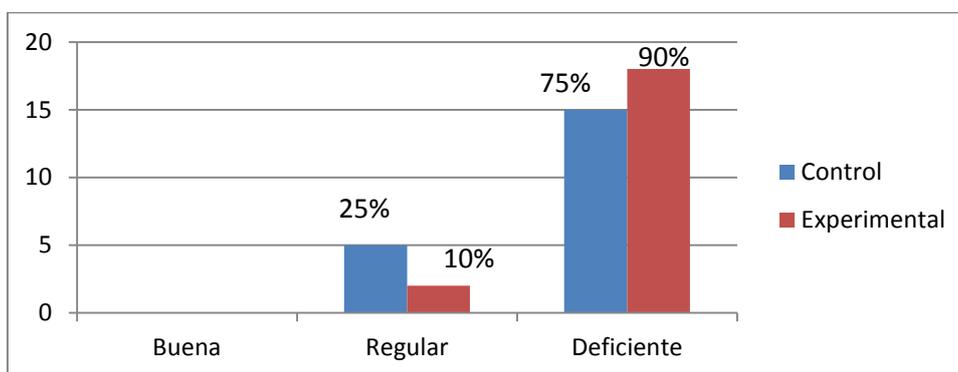
Considerando la variable gestión educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de entrada, de tal manera en el grupo control se observó que el 10% se ubicaron en el nivel regular, como también el 90% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a gestión educativa, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de entrada, que el 100% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a gestión educativa.

**Resultados en la prueba de entrada de la dimensión calidad educativa en los docentes de la Red N° 12 Chupaca - Huancavelica.**

**Tabla 2:** Resultados en la prueba de entrada de calidad educativa en docentes

Niveles \ Grupos	Grupo control		Grupo experimental		Total
	n	%	n	%	
Buena (19 -25)	0	0	0	0	0
Regular(12-18)	5	25.00	2	10.00	7
Deficiente(5 –11)	15	75.00	18	90.00	33
TOTAL	20	100,00	20	100,00	40

Fuente. Base de datos



**Figura 2:** Dimensión calidad educativa

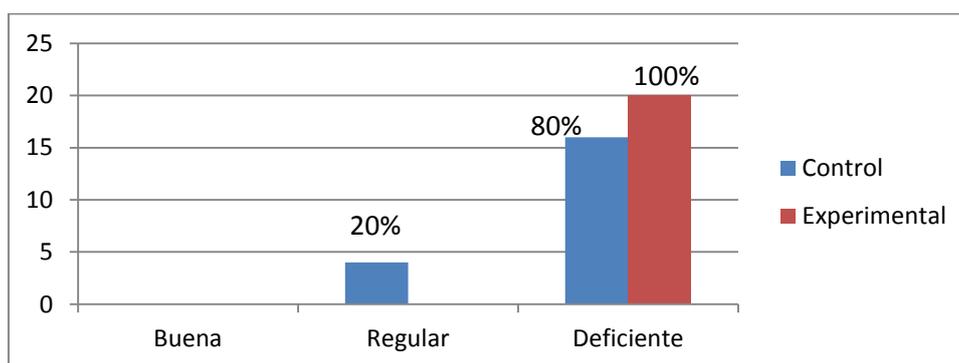
Considerando la dimensión calidad educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de entrada, en el grupo control se observó que el 25% se ubicaron en el nivel regular, como también el 75% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a calidad educativa, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de entrada, que el 10% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 90% se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a la dimensión calidad educativa.

**Resultados en la prueba de entrada de la dimensión convivencia en los docentes de la Red N° 12 Chupaca - Huancavelica.**

**Tabla 3:** Resultados en la prueba de entrada de convivencia en docentes

Niveles	Grupo control		Grupo experimental		Total
	n	%	n	%	
Bueno (19 -25)	0	0	0	0	0
Regular(12-18)	4	20.00	0	0	4
Deficiente(5 –11)	16	80.00	20	100.00	36
TOTAL	20	100,00	20	100,00	40

Fuente. Base de datos



**Figura 3:** Dimensión convivencia

Considerando la dimensión convivencia en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de entrada, en el grupo

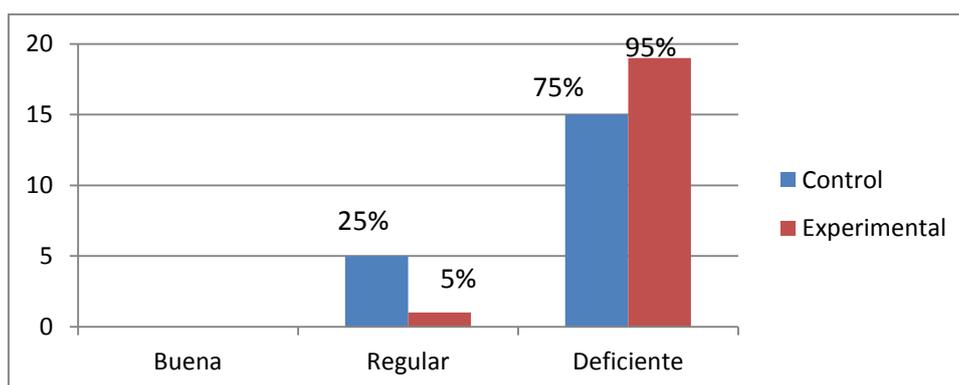
control se observó que el 20% se ubicaron en el nivel regular, como también el 80% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a convivencia, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de entrada, que el 100% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente en la dimensión convivencia.

**Resultados en la prueba de entrada de la dimensión gestión administrativa en los docentes de la Red N° 12 Chupaca - Huancavelica.**

**Tabla 4:** *Resultados en la prueba de entrada de gestión administrativa en docentes*

Niveles \ Grupos	Grupo control		Grupo experimental		Total
	n	%	n	%	
Bueno (19 -25)	0	0	0	0	0
Regular(12-18)	5	25.00	1	0	6
Deficiente(5 –11)	15	75.00	19	100.00	34
TOTAL	20	100,00	20	100,00	40

Fuente. Base de datos



**Figura 4:** *Dimensión gestión administrativa*

Considerando la dimensión gestión administrativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de

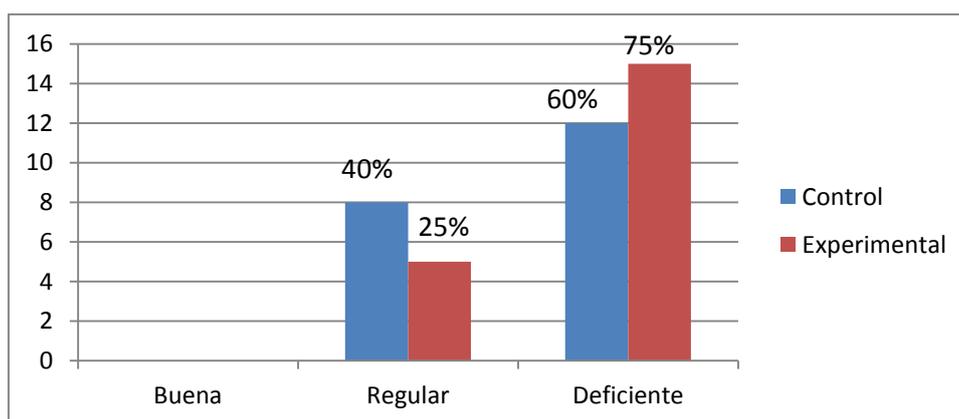
entrada, en el grupo control se observó que el 25% se ubicaron en el nivel regular, como también el 75% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a gestión administrativa, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de entrada, que el 5% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 95% se ubicaron en el nivel deficiente acerca de la dimensión gestión administrativa.

### Resultados en la prueba de entrada de la dimensión gestión institucional en los docentes de la Red N° 12 Chupaca - Huancavelica.

**Tabla 5:** Resultados en la prueba de entrada de gestión institucional en docentes

Niveles	Grupo control		Grupo experimental		Total
	n	%	n	%	
Bueno (19 -25)	0	0	0	0	0
Regular(12-18)	8	40.00	5	25.00	13
Deficiente(5 –11)	12	60.00	15	75.00	27
TOTAL	20	100,00	20	100,00	40

Fuente. Base de datos



**Figura 5:** Dimensión gestión institucional

Considerando la dimensión gestión institucional en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de entrada, en

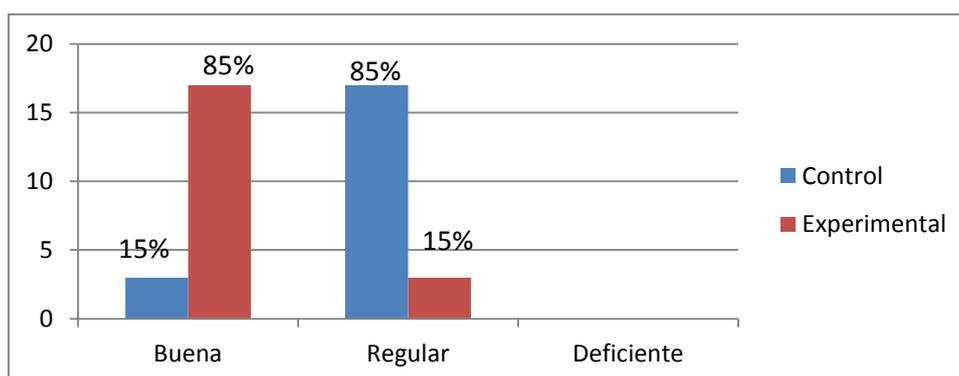
el grupo control se observó que el 40% se ubicaron en el nivel regular, como también el 60% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a gestión institucional, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de entrada, que el 25% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 75% se ubicaron en el nivel deficiente acerca de la dimensión gestión institucional.

**Resultados en la prueba de salida de gestión educativa en los docentes de la Red N° 12 Chupaca - Huancavelica.**

**Tabla 6:** *Resultados en la prueba de salida de gestión educativa en docentes*

Grupos / Niveles	Grupo control		Grupo experimental		Total
	n	%	n	%	
Bueno (74 -100)	3	15.00	17	85.00	20
Regular(47-73)	17	85.00	3	15.00	20
Deficiente(20 –46)	0	0	0	0	0
TOTAL	20	100,00	20	100,00	40

Fuente. Base de datos



**Figura 6:** *Variable gestión educativa*

Considerando la variable gestión educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de salida, de tal

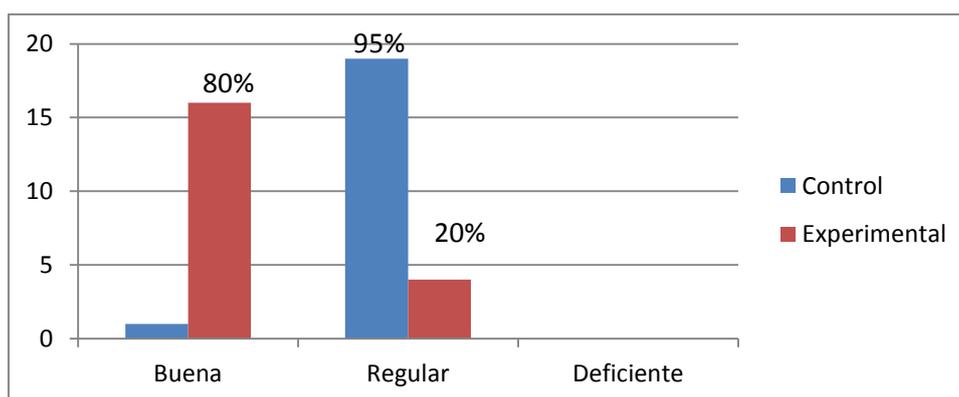
manera en el grupo control se observó que el 15% se ubicaron en el nivel buena, como también el 85% de los docentes se ubicaron en el nivel regular con respecto a gestión educativa, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de salida, que el 85% de los docentes se ubicaron en el nivel buena con respecto a gestión educativa y el 15% de los docentes se ubicaron en el nivel regular.

**Resultados en la prueba de salida de la dimensión calidad educativa en los docentes de la Red N° 12 Chupaca - Huancavelica.**

**Tabla 7:** *Resultados en la prueba de salida de la dimensión calidad educativa*

Grupos / Niveles	Grupo control		Grupo experimental		Total
	n	%	n	%	
Bueno (19 -25)	1	5.00	16	80.00	17
Regular(12-18)	19	95.00	4	20.00	23
Deficiente(5 –11)	0	0	0	0	0
TOTAL	20	100,00	20	100,00	40

Fuente. Base de datos



**Figura 7:** *Dimensión calidad educativa*

Considerando la dimensión calidad educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de salida, en el

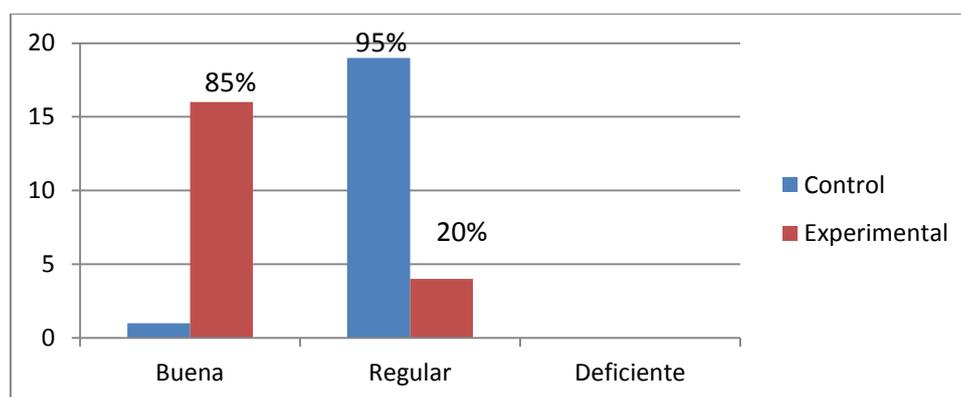
grupo control se observó que el 5% se ubicaron en el nivel buena, como también el 95% de los docentes se ubicaron en el nivel regular con respecto a la dimensión calidad educativa, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de salida, que el 80% de los docentes se ubicaron en el nivel buena y el 20% se ubicaron en el nivel regular acerca de la dimensión calidad educativa.

**Resultados en la prueba de salida de la dimensión convivencia en los docentes de la Red N° 12 Chupaca - Huancavelica.**

**Tabla 8:** Resultados en la prueba de salida de la dimensión convivencia

Grupos \ Niveles	Grupo control		Grupo experimental		Total
	n	%	n	%	
Buena (19 -25)	1	5.00	17	85.00	17
Regular(12-18)	19	95.00	3	15.00	23
Deficiente(5 –11)	0	0	0	0	0
TOTAL	20	100,00	20	100,00	40

Fuente. Base de datos



**Figura 8:** Dimensión convivencia

Considerando la dimensión convivencia en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de salida, en el grupo control se observó que el 5% se ubicaron en el nivel buena, como también

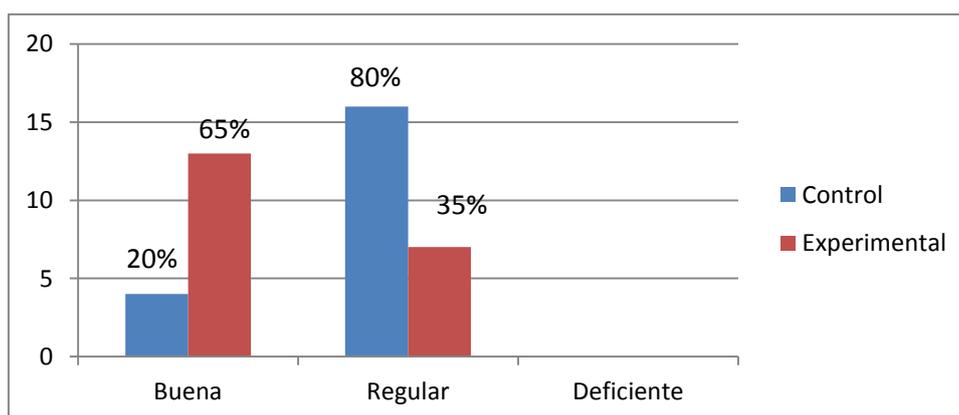
el 95% de los docentes se ubicaron en el nivel regular con respecto a la dimensión convivencia, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de salida, que el 85% de los docentes se ubicaron en el nivel buena y el 15% se ubicaron en el nivel regular acerca de la dimensión convivencia.

**Resultados en la prueba de salida de la dimensión gestión administrativa en los docentes de la Red N° 12 Chupaca – Huancavelica.**

**Tabla 9:** Resultados en la prueba de salida de la dimensión gestión administrativa

Grupos Niveles	Grupo control		Grupo experimental		Total
	n	%	n	%	
Bueno (19 -25)	4	20.00	15	75.00	19
Regular(12-18)	16	80.00	5	25.00	21
Deficiente(5 –11)	0	0	0	0	0
TOTAL	20	100,00	20	100,00	40

Fuente. Base de datos



**Figura 9:** Dimensión gestión administrativa

Considerando la dimensión gestión administrativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de salida,

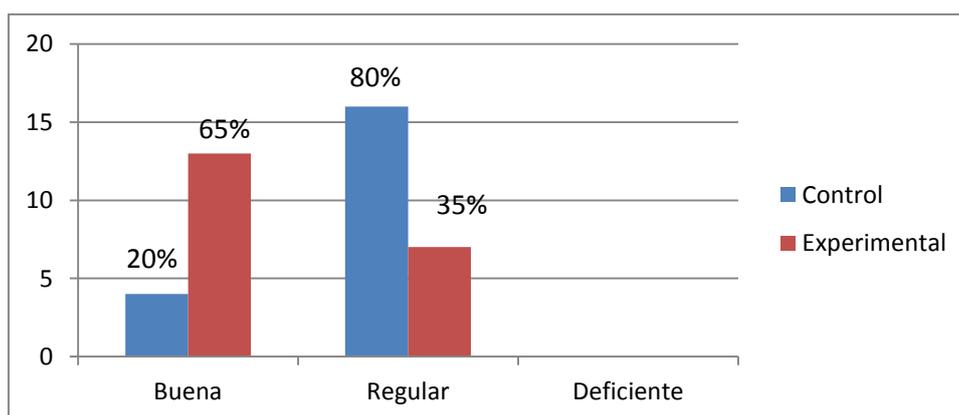
en el grupo control se observó que el 20% se ubicaron en el nivel buena, como también el 80% de los docentes se ubicaron en el nivel regular con respecto a la dimensión gestión administrativa, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de salida, que el 65% de los docentes se ubicaron en el nivel buena y el 35% se ubicaron en el nivel regular acerca de la dimensión gestión administrativa.

**Resultados en la prueba de salida de la dimensión gestión institucional en los docentes de la Red N° 12 Chupaca - Huancavelica.**

**Tabla 10:** *Resultados en la prueba de salida de la dimensión gestión institucional*

Grupos / Niveles	Grupo control		Grupo experimental		Total
	n	%	n	%	
Bueno (19 -25)	4	20.00	15	75.00	19
Regular(12-18)	16	80.00	5	25.00	21
Deficiente(5 –11)	0	0	0	0	0
TOTAL	20	100,00	20	100,00	40

Fuente. Base de datos



**Figura 10:** *Dimensión gestión administrativa*

Considerando la dimensión gestión institucional en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de salida, en el

grupo control se observó que el 20% se ubicaron en el nivel buena, como también el 80% de los docentes se ubicaron en el nivel regular con respecto a la dimensión gestión institucional, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de salida, que el 65% de los docentes se ubicaron en el nivel buena y el 35% se ubicaron en el nivel regular acerca de la dimensión gestión institucional.

### **Prueba de hipótesis acerca de gestión educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca - Huancavelica**

#### **a) Hipótesis de trabajo**

**Ho:** No existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la gestión educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

$$H_0: Me_1 = Me_2$$

**Ha:** Existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la gestión educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

$$H_1: Me_1 \neq Me_2$$

#### **b) Nivel de significación**

$\alpha = 0,05$  es decir (5%)

#### **c) Prueba estadística**

Se escoge la prueba de la mediana para muestras independientes.

#### **d) Distribución Normal**

$\chi^2$  calculada tiene una distribución muestral que se aproxima la distribución de Chi cuadrada con  $gl = 1$

**e) Valor crítico**

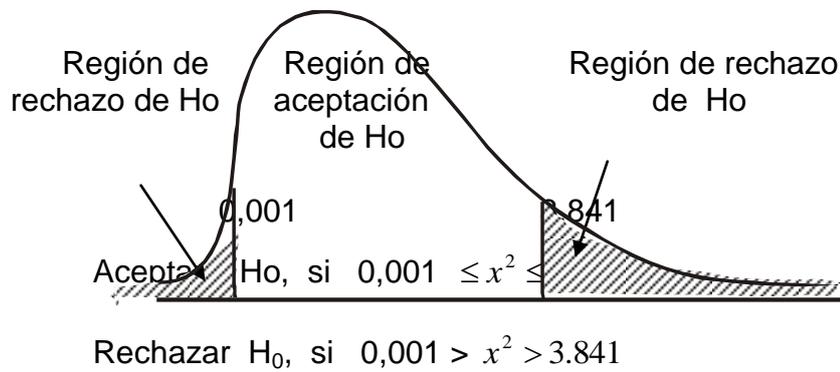
**Valor crítico superior**

$$x^2_{(0,025;1)} = 3,841$$

**Valor crítico inferior**

$$x^2_{(0,975;1)} = 0,001$$

**f) Región de aceptación y rechazo**



**g) Recolección de datos y cálculos**

**Tabla 11:** Resumen de la prueba de salida del grupo control y grupo experimental

Grupos	Grupo experimental	Grupo control	Total
Mayor e igual de la mediana	4 (a)	17(b)	21 (k)
Debajo de la mediana	16 ©	3 (d)	19(l)
Total	20 (m)	20(n)	40(N)

$$x^2 = \frac{N \left[ |ad - bc| - \frac{N}{2} \right]^2}{klmn}$$

$$x^2 = \frac{40 \left[ |12 - 272| - \frac{40}{2} \right]^2}{(21)(19)(20)(20)}$$

$$x^2 = 14.68$$

#### **h) Decisión estadística**

Como  $x_c^2 > x_{0,05}^2$  ( $14.68 > 3.841$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

#### **i) Conclusión estadística**

Puesto que  $x_c^2 > x_t^2$  se concluye que: existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la gestión educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

### **Prueba de hipótesis acerca de la dimensión calidad educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca - Huancavelica**

#### **a) Hipótesis de trabajo**

**Ho:** No existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la dimensión calidad educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

$$H_0: Me_1 = Me_2$$

**Ha:** Existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la calidad educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

$$H_1: Me_1 \neq Me_2$$

**b) Nivel de significación**

$\alpha = 0,05$  es decir (5%)

**c) Prueba estadística**

Se escoge la prueba de la mediana para muestras independientes .

**d) Distribución Normal**

$x^2$  calculada tiene una distribución muestral que se aproxima la distribución de Chi cuadrada con  $gl = 1$

**e) Valor crítico**

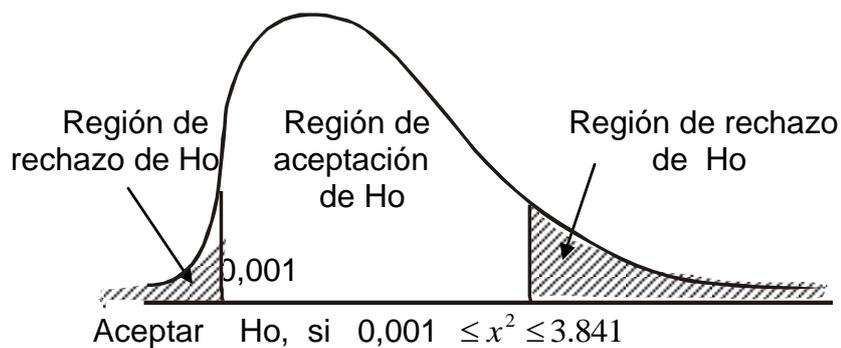
- Valor crítico superior

$$x^2_{(0,025;1)} = 3,841$$

- Valor crítico inferior

$$x^2_{(0,975;1)} = 0,001$$

**f) Región de aceptación y rechazo**



Rechazar  $H_0$ , si  $0,001 > x^2 > 3,841$

### g) Recolección de datos y cálculos

**Tabla 12:** Resumen de la prueba de salida del grupo control y grupo experimental

Grupos	Grupo experimental	Grupo control	Total
Mayor e igual de la mediana	12 (a)	17(b)	29 (k)
Debajo de la mediana	8 ©	3 (d)	11(l)
Total	20 (m)	20(n)	40(N)

$$x^2 = \frac{N \left[ |ad - bc| - \frac{N}{2} \right]^2}{klmn}$$

$$x^2 = \frac{40 \left[ |36 - 136| - \frac{40}{2} \right]^2}{(29)(11)(20)(20)}$$

$$x^2 = 2.01$$

### h) Decisión estadística

Como  $x_c^2 < x_{0,05}^2$  ( $2.01 < 3.841$ ), en consecuencia se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### i) Conclusión estadística

Puesto que  $x_c^2 < x_t^2$  se concluye que: no existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la dimensión calidad educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

## **Prueba de hipótesis acerca de la dimensión convivencia en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca - Huancavelica**

### **a) Hipótesis de trabajo**

**Ho:** No existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la dimensión convivencia en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

$$H_0: Me_1 = Me_2$$

**Ha:** Existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la dimensión convivencia en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

$$H_1: Me_1 \neq Me_2$$

### **b) Nivel de significación**

$\alpha = 0,05$  es decir (5%)

### **c) Prueba estadística**

Se escoge la prueba de la mediana para muestras independientes .

### **d) Distribución Normal**

$x^2$  calculada tiene una distribución muestral que se aproxima la distribución de Chi cuadrada con  $gl = 1$

### **e) Valor crítico**

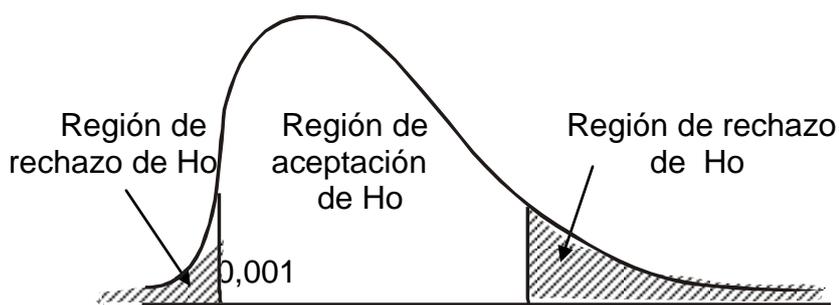
**- Valor crítico superior**

$$x^2_{(0,025;1)} = 3,841$$

**- Valor crítico inferior**

$$x^2_{(0,975;1)} = 0,001$$

**f) Región de aceptación y rechazo**



Aceptar  $H_0$ , si  $0,001 \leq x^2 \leq 3.841$

Rechazar  $H_0$ , si  $0,001 > x^2 > 3.841$

**g) Recolección de datos y cálculos**

**Tabla 13:** Resumen de la prueba de salida del grupo control y grupo experimental

Grupos	Grupo experimental	Grupo control	Total
Mayor e igual de la mediana	4 (a)	18(b)	22 (k)
Debajo de la mediana	16 ©	2 (d)	18(l)
Total	20 (m)	20(n)	40(N)

$$x^2 = \frac{N \left[ \left| ad - bc \right| - \frac{N}{2} \right]^2}{klmn}$$

$$x^2 = \frac{40 \left[ \left| 8 - 288 \right| - \frac{40}{2} \right]^2}{(22)(18)(20)(20)}$$

$$x^2 = 17.07$$

#### **h) Decisión estadística**

Como  $x_c^2 > x_{0,05}^2$  ( $17.07 > 3.841$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

#### **i) Conclusión estadística**

Puesto que  $x_c^2 > x_t^2$  se concluye que: existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la dimensión convivencia en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

### **Prueba de hipótesis acerca de la dimensión gestión administrativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca - Huancavelica**

#### **a) Hipótesis de trabajo**

**Ho:** No existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la dimensión gestión administrativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

$$H_0: Me_1 = Me_2$$

**Ha:** Existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la dimensión gestión administrativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

$$H_1: Me_1 \neq Me_2$$

#### **b) Nivel de significación**

$\alpha = 0,05$  es decir (5%)

#### **c) Prueba estadística**

Se escoge la prueba de la mediana para muestras independientes .

**d) Distribución Normal**

$x^2$  calculada tiene una distribución muestral que se aproxima la distribución de Chi cuadrada con  $gl = 1$

**e) Valor crítico**

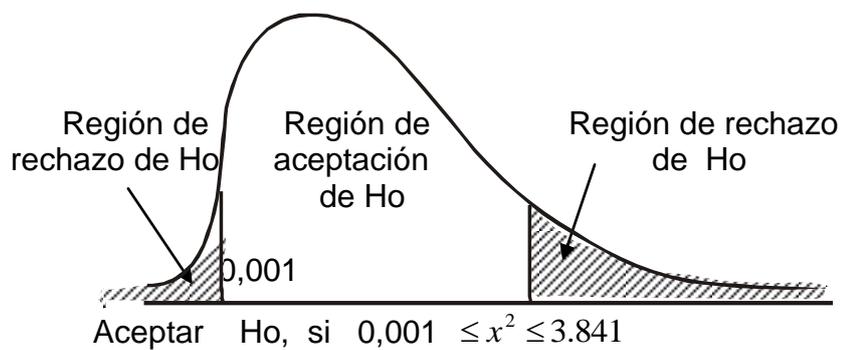
- Valor crítico superior

$$x^2_{(0,025;1)} = 3,841$$

- Valor crítico inferior

$$x^2_{(0,975;1)} = 0,001$$

**f) Región de aceptación y rechazo**



Rechazar  $H_0$ , si  $0,001 > x^2 > 3.841$

**g) Recolección de datos y cálculos**

**Tabla 14:** Resumen de la prueba de salida del grupo control y grupo experimental

Grupos	Grupo experimental	Grupo control	Total
Mayor e igual de la mediana	6 (a)	15(b)	21 (k)
Debajo de la mediana	14 ©	5 (d)	19(l)
Total	20 (m)	20(n)	40(N)

$$x^2 = \frac{N \left[ |ad - bc| - \frac{N}{2} \right]^2}{klmn}$$

$$x^2 = \frac{40 \left[ |30 - 210| - \frac{40}{2} \right]^2}{(21)(19)(20)(20)}$$

$$x^2 = 6.42$$

#### **h) Decisión estadística**

Como  $x_c^2 > x_{0,05}^2$  ( $6.42 > 3.841$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

#### **i) Conclusión estadística**

Puesto que  $x_c^2 > x_t^2$  se concluye que: existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la dimensión gestión administrativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

### **Prueba de hipótesis acerca de la dimensión gestión institucional en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca - Huancavelica**

#### **a) Hipótesis de trabajo**

**Ho:** No existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la dimensión gestión institucional en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

$$H_0: Me_1 = Me_2$$

**Ha:** Existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la dimensión gestión institucional en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

$$H_1: Me_1 \neq Me_2$$

**b) Nivel de significación**

$\alpha = 0,05$  es decir (5%)

**c) Prueba estadística**

Se escoge la prueba de la mediana para muestras independientes .

**d) Distribución Normal**

$x^2$  calculada tiene una distribución muestral que se aproxima la distribución de Chi cuadrada con  $gl = 1$

**e) Valor crítico**

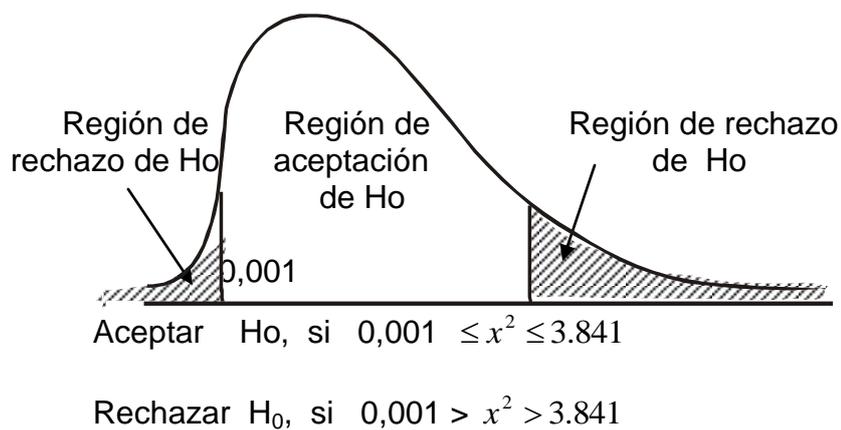
- Valor crítico superior

$$x^2_{(0,025;1)} = 3,841$$

- Valor crítico inferior

$$x^2_{(0,975;1)} = 0,001$$

**f) Región de aceptación y rechazo**



### g) Recolección de datos y cálculos

**Tabla 15:** Resumen de la prueba de salida del grupo control y grupo experimental

Grupos	Grupo experimental	Grupo control	Total
Mayor e igual de la mediana	6 (a)	17(b)	23 (k)
Debajo de la mediana	14 ©	3 (d)	17(l)
Total	20 (m)	20(n)	40(N)

$$x^2 = \frac{N \left[ |ad - bc| - \frac{N}{2} \right]^2}{klmn}$$

$$x^2 = \frac{40 \left[ |18 - 238| - \frac{40}{2} \right]^2}{(23)(17)(20)(20)}$$

$$x^2 = 10.23$$

### h) Decisión estadística

Como  $x_c^2 > x_{0,05}^2$  ( $10.23 > 3.841$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

### i) Conclusión estadística

Puesto que  $x_c^2 > x_t^2$  se concluye que: existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la dimensión gestión institucional en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

## Valor de la confiabilidad del instrumento de gestión educativa

### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	16	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	16	100,0

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

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	20

Para hallar el valor de la confiabilidad acerca del instrumento llamado gestión educativa, se consideró a una pequeña muestra conformada por 16 docentes, siendo el número de ítems la cantidad de 20, mediante la escala de Likert, una vez aplicado a la muestra se utilizó la fórmula de Alfa de Cronbach, mediante el SPSS versión 20, de tal manera el valor obtenido resultó de 0.814, siendo el instrumento confiable por excelencia.

#### IV. DISCUSIÓN

Siendo el objetivo general Determinar la influencia de la Estrategia Mediadora en la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018.

En nuestro trabajo de investigación en cuanto a Considerando la variable gestión educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de entrada, de tal manera en el grupo control se observó que el 10% se ubicaron en el nivel regular, como también el 90% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a gestión educativa, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de entrada, que el 100% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a gestión educativa.

Para Rodríguez, (2017). Autor de la tesis titulada, *La mediación en los conflictos interpersonales entre directivos y maestros de las instituciones secundarias técnicas del municipio de monterrey nuevo león*, para optar el grado doctorado en los métodos variados en solución de conflictos, en la universidad autónoma de nuevo león.

En su trabajo logra a concluir considerando que es muy indiscutible la falta de comunicación que pueda existir dando el origen el fenómeno del

conflicto entre un maestro y su director, vista que la autoridad máxima de un plantel no posee la suficiente capacidad de solucionar el problema, frente al caso el docente se siente muchas veces inferior e inhabilitado de reaccionar ante dicha situación problemática. Es ahí donde se interviene con el presente estudio, de un modelo de mediación para la solución de los problemas.

El conflicto entre docentes y directivos recientemente designados por el Ministerio en la red educativa N° 12 de Chupaca Huancavelica resulta muy complicado y se observa dos problemáticas inmiscuidas por un lado docentes, padres de familia, estudiantes, divididos en apoyo y descontento con la gestión del director, y los estudiantes que fracasa, en su rendimiento académico como en su comunicación con sus padres, docente y director, por lo que se manipula el ambiente con motivo para dar lugar al conflicto.

Considerando la dimensión calidad educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de entrada, en el grupo control se observó que el 25% se ubicaron en el nivel regular, como también el 75% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a calidad educativa, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de entrada, que el 10% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 90% se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a la dimensión calidad educativa.

Considerando la dimensión convivencia en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de entrada, en el grupo control se observó que el 20% se ubicaron en el nivel regular, como también el 80% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a convivencia, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de entrada, que el 100% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente en la dimensión convivencia.

Arnoletto, E (2013) en su libro hace mención “El conflicto surge en una situación de interacción entre dos o más partes” Se conjetura que el conflicto hace su aparición desde los tiempos muy remotos juntamente con el hombre y están acentuadas en diferentes etapas y diversos ciclos de vida, dependiendo el nivel cultural y su contexto esto significa que en la sociedad el conflicto es algo natural, se trata de un hecho histórico social, que está en constante pugna en todas las épocas a lo largo del tiempo y espacio, algunas veces influyen de manera absoluta como fenómeno, según la teoría sociológica conflictista apunta a un cambio dinámico de los seres humanos de manera relativa y estructurado según p 29-43

Considerando la dimensión gestión administrativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de entrada, en el grupo control se observó que el 25% se ubicaron en el nivel regular, como también el 75% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a gestión administrativa, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de entrada, que el 5% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 95% se ubicaron en el nivel deficiente acerca de la dimensión gestión administrativa.

Considerando la dimensión gestión institucional en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de entrada, en el grupo control se observó que el 40% se ubicaron en el nivel regular, como también el 60% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a gestión institucional, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de entrada, que el 25% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 75% se ubicaron en el nivel deficiente acerca de la dimensión gestión institucional. Silva (2015). Con la tesis titulada *calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales en el nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016*, para optar el grado de doctor en educación con mención en gestión educativa en la Universidad Nacional Amazonía peruana

Se concluye el trabajo con un comentario con respecto de la calidad de la gestión educativa, en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales del nivel secundario en todo el distrito de Iquitos, según la tesis elaborada de su investigación se produce un resultado regular, un hecho demostrado en el contexto educativo no corresponde a un nivel esperado, para llegar a un éxito eficiente, aún requiere de mucha habilidad en el futuro.

Considerando la variable gestión educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de salida, de tal manera en el grupo control se observó que el 15% se ubicaron en el nivel buena, como también el 85% de los docentes se ubicaron en el nivel regular con respecto a gestión educativa, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de salida, que el 85% de los docentes se ubicaron en el nivel buena con respecto a gestión educativa y el 15% de los docentes se ubicaron en el nivel regular.

Lescano (2017). Su investigación titulado *liderazgo transformacional y gestión educativa de los institutos superiores tecnológicos públicos del cono sur de Lima 2015*, tesis para optar el grado académico doctorado en administración de la educación de la Universidad César Vallejo, facultad de educación e idiomas.

El tipo de investigación fue aprovechado el método observacional. En conclusión el trabajo fue demostrado eficientemente, ya que las reciprocidades logradas fueron positivas y demostrativa, a medida que se aumentaba el nivel de liderazgo transformacional se acrecentaban correlativamente los niveles de la gestión educativa.

Considerando la dimensión calidad educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de salida, en el grupo control se observó que el 5% se ubicaron en el nivel buena, como también el 95% de los docentes se ubicaron en el nivel regular con

respecto a la dimensión calidad educativa, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de salida, que el 80% de los docentes se ubicaron en el nivel buena y el 20% se ubicaron en el nivel regular acerca de la dimensión calidad educativa.

Torrego, y Moreno (2008), plantea al referirse a cerca del conflicto como un desacuerdo en situaciones de escándalo o discrepancia en las que hay incompatibilidad de intereses creados, deseos, necesidades, posesiones. Los seres humanos no son conflictivos por naturaleza si no por la práctica y los disgustos que provocan su entorno social, reacciona para defenderse o contrarrestar el conflicto, la persona desde que se forma se condiciona en un sujeto histórico.

Este problema se da por cuanto influye con demasía los derechos humanos y las normas están reglamentadas con flexibilidad para ciertos grupos sociales descubierto y no hay una educación con valores. En su consecuencia se propone como alternativa de solución, las estrategias mediadoras como una ruta para llegar a la meta anhelada de la calma.

Considerando la dimensión convivencia en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de salida, en el grupo control se observó que el 5% se ubicaron en el nivel buena, como también el 95% de los docentes se ubicaron en el nivel regular con respecto a la dimensión convivencia, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de salida, que el 85% de los docentes se ubicaron en el nivel buena y el 15% se ubicaron en el nivel regular acerca de la dimensión convivencia.

Galindo (2014). Su investigación *Titulado Estrategias de enseñanza de la química en la formación inicial del profesorado, tesis para optar el grado de doctor en la UNED*. Su objetivo importante es establecer las estrategias de la química en la alineación inicial de PO, PB y PTP en la provincia de Santiago del Estero, Argentina, metodológicamente utilizó la

observación, la entrevista y el grupo de discusión, un diseño mixto tanto cualitativo como cuantitativo.

con el enfoque explicativo y un estudio de cuasi experimental longitudinal sin grupo de control. La población de estudio está preparada para los estudiantes Scohortes 2010 y 2011 y de los docentes de química y biología al 100%. La muestra que utilizó el investigador está conformada de estudiantes a través de una encuesta.

Budjac. (2011) considera a la estrategia como solución de problemas a través de negociación eficaz, a los conflictos originados por intereses individual y/o grupal; conceptualizando que la negociación es un proceso por lo que la persona en cierta manera va tener que tener paciencia de acuerdo a un trato específico para llegar a un acuerdo mutuo y resolver un conflicto a través de la veracidad, con estrategias manejadas, en parte mediante el diálogo.

Considerando la dimensión gestión administrativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de salida, en el grupo control se observó que el 20% se ubicaron en el nivel buena, como también el 80% de los docentes se ubicaron en el nivel regular con respecto a la dimensión gestión administrativa, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de salida, que el 65% de los docentes se ubicaron en el nivel buena y el 35% se ubicaron en el nivel regular acerca de la dimensión gestión administrativa

El trabajo termina concluyendo que los resultados de la investigación fueron muy exitosos, considerando que los educandos de las investigaciones; señor de los milagros y nuestra señora de Mercedes del distrito y provincia de Tambopata, han mejorado con la aplicación de la estrategia de enseñanza de software educativos como instrumento mediador en el aprendizaje de los estudiantes

Pumacallahui (2015). *Presenta su trabajo de investigación titulada el uso del software educativo como estrategia de enseñanza y el aprendizaje de la geometría en los estudiantes del cuarto grado del nivel secundario en la Institución educativa de la provincia de Tambo pata-Región Madre de Dios*, Tesis para optar el grado académico de doctor con mención en ciencias de la educación, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.

En el contexto actual es digno considerar y reconocer el significado de las competencias y las capacidades de los perfiles del director y docentes como líderes pedagógicos en el labor de la innovación educativa, lamentablemente está presente el fenómeno de los conflictos en sus diferentes niveles, este hecho se da con frecuencia constante, en las diferentes instituciones públicas y privadas por una lógica no existe un clima favorable en el proceso de la convivencia institucional

Considerando la dimensión gestión institucional en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica, se observó en la prueba de salida, en el grupo control se observó que el 20% se ubicaron en el nivel buena, como también el 80% de los docentes se ubicaron en el nivel regular con respecto a la dimensión gestión institucional, sin embargo en el grupo experimental, se observó en la prueba de salida, que el 65% de los docentes se ubicaron en el nivel buena y el 35% se ubicaron en el nivel regular acerca de la dimensión gestión institucional.

Sneddy (2014). Impulsó la investigación titulada, *el mejoramiento de la gestión educativa a través de progreso de calidad, debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza cardinal Luque compañía*, de María en Bogotá, para optar el grado de doctora, estudio hecho en la Universidad de Granada.

Esta investigación concluye de la forma siguiente; proporcionando fortalezas a la gestión educativa a través del proceso de calidad de la

educación, el resultado de su trabajo fueron óptimos, en su consecuencia el objetivo final es disminuir el índice de deserción en el colegio la enseñanza cardinal Luque, como indica el investigador, el fruto del trabajo, fue un logro significativo de importancia del acrecentamiento institucional

## V. CONCLUSIONES

1. Se determino que la influencia de la Estrategia Mediadora en la gestion educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018 que los resultados encontrados en esta investigación, confirman en líneas generales la hipótesis de la Estrategias Mediadoras influye significativamente en el desarrollo de la Gestión Educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca – Huancavelica, 2018. Puesto que  $x_c^2 > x_t^2$  se concluye que: existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la gestión educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.
2. Se Determinó que la Estrategia Mediadora mejoro la calidad educativa en la gestion educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018 Puesto que  $x_c^2 < x_t^2$  se concluye que: no existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la dimensión calidad educativa en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica
3. Se determinó que la Estrategia Mediadora mejora la convivencia en la gestion educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018 Puesto que  $x_c^2 > x_t^2$  se concluye que: existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de

salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la dimensión convivencia en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

4. Se determinó que la Estrategia Mediadora mejora la Gestión Administrativa en la gestión educativa de los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018 Puesto que  $x_c^2 > x_r^2$  se concluye que: existe diferencia significativa de la mediana en la población en la prueba de salida en la aplicación de las estrategias mediadoras en la dimensión gestión institucional en los docentes de la Red N° 12 de Chupaca – Huancavelica.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Recomendamos el buen manejo de Estrategias Mediadoras en la Gestión Educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca – Huancavelica 2018, que representa una herramienta eficaz en el proceso de Socialización; pues permite el intercambio de ideas, en beneficio de superar y mejorar la Gestión Educativa; superando los problemas surgidos entre Director y Docentes ya sea de manera directa o diferida, en una variedad de situaciones y contextos.
2. Recomendamos que en esta perspectiva las Ugls ,de la Región de Huancavelica debe brindar al director y docentes los espacios y el tiempo necesario para poner en práctica las Estrategias que la permiten implementar ESTRATEGIAS MEDIADORAS, en los conflictos laborales, para así Mejorar la Gestión Educativa y a la vez desarrollar habilidades para solucionar los problemas o conflictos en la Institución. Ello obliga al Director-Docentes al desarrollo y progreso de convivencia pedagógico utilizando las estrategias necesarias para el intercambio de ideas sea fructífero en beneficio de los estudiantes.
3. Por tal motivo se recomienda utilizar todas las estrategias mediadoras en los conflictos laborales y la Gestión Educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca - Huancavelica.

## **VII. PROPUESTA**

### **PLAN DE MEJORA**

#### **“CONTROLANDO NUESTRAS EMOCIONES PARA UN LIDERAZGO DOCENTE TRANSFORMACIONAL”**

##### **I.- DATOS GENERALES.**

1.1. Dirección Regional de educación de Junín.

1.2. Institución Educativa. : “RED N° 12 CHUPACA

1.3. Áreas curriculares. : COMUNICACIÓN

1.4. Duración. : SETIEMBRE –DICIEMBRE

1.8. Coordinador del Proyecto : Mg. TORALVA LAZARO  
JESUS AMADOR

1.9. Docentes Participantes colaboradores :

##### **II. PLANIFICACIÓN**

###### **2.1. SITUACIÓN SIGNIFICATIVA:**

En la Institución Educativa RED N° 12 CHUPACA HUANCVELICA se aplicó un test a los docentes sobre El liderazgo en el aula de clase, se observó en la mayoría dificultades en la administración efectiva de sus actitudes y comportamientos primaba actitudes autoritarias, agresivas, con

ligereza frente a circunstancias adversas a la calma. Protagonizando hechos agresivos, violentos donde se podía observar a un maestro presionado por estas situaciones, estrezado, iracundo, fastidiado y colmado de indisciplinas perdiendo su capacidad de empatía con los demás y ocasionando un agotamiento físico y psicológico.

## 2.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO:

Considerando los ocho aprendizajes fundamentales, en lo que concierne a la función de los docentes del nivel secundarios, de acuerdo al Marco del buen desempeño Docente, el docente tiene que dar una imagen y calidad profesional en el desarrollo del proceso educativo, especialmente en la enseñanza y el aprendizaje.

El Docente debe estar capacitado para tener la autoridad moral y académica, que concierne con su formación física, mental, espiritual y académica. Especialmente en el manejo de emociones, además el dominio propio de sus actitudes, personalidades. Desde esta índole el maestro enseña

E influye significativamente en los estudiantes, es por eso que este proyecto sirve para mejorar la vida emocional y mental del maestro del nivel secundario.

## 2.3. OBJETIVOS:

General.

Desarrollar la sensibilización y los talleres vivenciales sobre el manejo de nuestras emociones, y desarrollo del liderazgo transformacional en docentes del colegio DE LA RED 12 CHUPACA HUANCVELICA

Específicos.

- Coordinar con la Dirección y Subdirección de Formación General.
- Coordinar con la asesoría de Comunicación y otras áreas.
- Coordinar con los docentes de planta del 1ro. y 2do grado de secundaria.
- Coordinar con los coordinadores de cada grado de estudio.

- Organizar y coordinar con los docentes de cada sección de grado.
- Ejecutar la sensibilización y las sesiones sobre Inteligencia emocional y liderazgo transformacional.
- Evaluar el proyecto y elevar un informe.

#### 2.4. MARCO TEÓRICO:

El liderazgo es una capacidad que todos deberíamos potenciar, porque seguramente, en alguna ocasión, tendremos la oportunidad de ponerla en práctica como empresarios, como padres, como maestros, como terapeutas, etc. Por lo tanto, es necesario que tengamos en cuenta las implicaciones que la inteligencia emocional tiene para jugar este papel para desarrollar las capacidades necesarias.

¿Qué es la Inteligencia Emocional?

La inteligencia emocional (IE) es la capacidad de entender y manejar tus propias emociones y las de las personas que te rodean. Las personas con un alto grado de inteligencia emocional saben lo que sienten, lo que significan sus emociones y cómo estas emociones pueden afectar a otras personas.

Para los líderes la inteligencia emocional es esencial para el éxito. Después de todo, ¿quién es más probable que tenga éxito, un líder que grita a su equipo cuando está bajo estrés, o un líder que controla y evalúa con calma la situación?

Según Daniel Goleman, psicólogo estadounidense que ayudó a popularizar la IE, hay cinco elementos principales de la inteligencia emocional:

Las habilidades sociales.

Cuanto mayor sea la capacidad del líder para administrar cada una de estas áreas mayor será su inteligencia emocional.

## Inteligencia Emocional en Liderazgo

### Conciencia de sí mismo

Si eres consciente de ti mismo y siempre sabes cómo se sientes sabrás cómo tus emociones y tus acciones pueden afectar a las personas que te rodean. Ser consciente de uno mismo cuando se está en una posición de liderazgo también significa tener una imagen clara de tus fortalezas y debilidades, y significa comportarse con humildad.

¿Cómo mejorar su conciencia de sí mismo?

- Manteniendo un diario que ayuda a mejorar la auto-conciencia. Si empleas unos pocos minutos cada día para escribir tus pensamientos tendrás a un mayor grado de conciencia de ti mismo.
- Reduciendo la velocidad en momentos de ira u otras emociones fuertes para examinar por qué. No importa cuál sea la situación, siempre se puede elegir cómo reaccionar ante ella.

### Autorregulación

Los líderes que se autoregulan de forma eficaz no atacan verbalmente a otros, ni toman decisiones apresuradas o emocionales, ni consideran a las personas como estereotipos ni comprometan sus valores. La autorregulación es lo que ayuda a mantener el control.

Este elemento de la inteligencia emocional, según Goleman, cubre también la flexibilidad y el compromiso de un líder con la responsabilidad personal.

¿Cómo se puede mejorar la capacidad para autorregularse?

- Conoce tus valores dedicando algún tiempo a examinar tu "código ético". Si sabes lo que es más importante para ti no tendrás que pensar dos veces cómo enfrentarte a una decisión moral.

- Hazte responsable sin culpar a los demás cuando algo te salga mal. Admite tus errores y haz frente a las consecuencias, cualesquiera que sean.
- Practica con calma situaciones difícil para saber reaccionar cuando tengas la oportunidad y para administrar tus emociones adecuadamente.

## Motivación

Los líderes auto-motivados trabajar de forma constante hacia sus objetivos, y tienen estándares muy altos para la calidad de su trabajo.

¿Cómo puede mejorar su motivación?

- Re-examina por qué haces lo que haces – Es fácil olvidar lo que realmente te gusta o el motivo que te empuja a hacer las cosas. Por lo tanto, toma algún tiempo para recordar por qué quieres hacer las cosas. Revisa y actualiza tus objetivos para que ten energía.
- Conoce tu postura y por qué estás tan motivado
- Sé optimista y busca lo bueno, independientemente de los problemas. La adopción de esta forma de pensar puede llevar práctica, pero merece la pena el esfuerzo. Cada vez que te enfrentas a un reto, o incluso un fallo, trata de encontrar al menos una cosa buena acerca de la situación.

## Empatía

Para los líderes, tener empatía es fundamental para la gestión de un equipo y para la organización exitosa. Los líderes con empatía tienen la capacidad de ponerse en la situación de otra persona. Ayudan a que las personas de su grupo o equipo se desarrollen, desafían a otros que están actuando injustamente, dan una retroalimentación constructiva, y escuchan a los que lo necesitan.

Si quieres ganar el respeto y la lealtad de los demás debes ser empático.

- Ponte en el lugar de otra persona para ver su punto de vista.
- Presta atención al lenguaje corporal a través el cual el otro dice, de forma inconsciente, cómo se siente.
- Responde a los sentimientos del otro y abórdalos hablando con el otro sobre ello para que éste se sienta comprendido y se muestre más receptivo y dialogante.

### Habilidades sociales

Los líderes que dominan las habilidades sociales de la inteligencia emocional son grandes comunicadores. Son igual de abiertos a escuchar malas noticias como buenas noticias, y son expertos en conseguir apoyar a los suyos y que se sientan con una nueva misión o proyecto.

Los líderes que tienen buenas habilidades sociales también son buenos en la gestión del cambio y en la resolución de conflictos.

### Conclusiones

Para ser eficaces, los líderes deben tener una comprensión sólida de cómo sus emociones y cómo sus acciones afectan a las personas de su entorno. El mejor líder se relaciona y trabaja con los demás.

Tomate tu tiempo para trabajar en la autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

Trabajar en estas áreas te ayudará a sobresalir en el futuro y a manejar las situaciones en las que tenga que cumplir con tu papel de líder, ya sea en la familia, en el colegio o en tu entorno

### 2.5. INNOVACIÓN QUE SE PRETENDE DESARROLLAR: LIDERAZGO DE DOCENTES EN LA RED N° 12 CHUPACA HUANCVELICA 2018

- Inteligencia emocional, concepto, desarrollo, características, dimensiones.

- Liderazgo Transformacional, concepto, desarrollo, características y dimensiones.
- Estudio sobre Barón, instrumento del inventario de inteligencia emocional y sus dimensiones.
- Estudio sobre Torres y su instrumento de cuestionario del Liderazgo transformacional y sus dimensiones.

## 2.6. POBLACIÓN BENEFICIARIA

- Dos Directivos
- 22 profesores o docentes del área de comunicación.
- Réplica a los 240 docentes del colegio“ EN LA RED N° 12 CHUPACA-HUANCAVELICA ”.

## 2.7. RECURSOS DISPONIBLES

- Aulas funcionales de asesorías o coordinación académica.
- Recursos humanos, Ponente, y participantes docentes.
- Materiales, fotocopiado impresora, proyector multimedia, CDS, DVD. ETC.
- Financieros.- El proyecto está financiado bajo la responsabilidad del tesista, en este caso el autor, además la Dirección en forma voluntaria financiará en lo que corresponda.

## III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ACTIVIDADES	MESES				
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
.Elaboración y planificación del proyecto de innovación.	X				
. Información y sensibilización sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional.	X				
. Inclusión del Proyecto de innovación en el PEI, PCI, PAT de la coordinación de área de comunicación, en el plan de área.	X				
.Talleres de capacitación docente. A nivel de	X	X			

área					
.Talleres de preparación emocional y de liderazgo a los docentes.		x	x		
.Talleres vivenciales de Inteligencia emocional y liderazgo transformacional		X	X		
. Evaluación del proyecto y elaboración del informe.				X	

#### IV. EVALUACIÓN

OBJETIVO GENERAL	INDICADORES DE RESULTADOS	OBJETIVOS ALCANZADOS	INSTRUMENTOS DE EVALUACION	RESPONSABLES	OBSERVACIONES
Desarrollar la sensibilización y los talleres vivenciales sobre el manejo de nuestras emociones, y desarrollo del liderazgo transformacional en docentes del colegio de la Provincia de HUANCAVELICA	85% de docentes participan en el programa y realización del proyecto de innovación.	Docentes del Área de comunicación mejoraron en cuanto al manejo y control de sus emociones y tener un liderazgo transformacional	Inventario de la inteligencia emocional , (pos test)	Asesor académico El tesista, autor del trabajo de investigación	
	Se logró la validez del proyecto en los documentos de gestión de la institución educativa.	El proyecto forma parte de los documentos de gestión de la institución.	Ficha de observación	Director Subdirectores Comité de aplicación.	
	El 85% de	Docentes	Ficha de	Tesista	

	los docentes participaron en la aplicación del proyecto de investigación	comprometidos con el proyecto de innovación	observación	Subdirectores Coordinador académico.	
	El 85% de docentes del área de comunicación mejoraron su inteligencia emocional y liderazgo transformacional.	Docentes del área de comunicación del primer grado y segundo grado	Registro de asistencia y registro de desempeño docente.	Asesor académico	

## VIII. REFERENCIAS

- Arnoletto, E. (2013). Los conflictos en los procesos sociales. Córdoba Argentina
- Andrew, J. Dubrin (2008). Comportamiento Humano en el trabajo. Novena Edición.
- Budjac, B. (2011). Técnicas de negociación y resolución de conflictos. Biblioteca de Psicología de alex. Blogspot. Com primera edición.
- Bush,R. Folger,J. (1994). La promesa de la mediación. Como afrontar el conflicto a través del fortalecimiento propio y el reconocimiento de los otros. Barcelona: Granica.
- Butts, G. (2009). La mediación como método de la resolución alternativa de conflictos.
- Diez, F. (2014). Revista de Mediación, Vol. Masteren Mediación y orientación familiar por la Universidad Nacional Peruana.
- Diez, F. y Gachi, T. (1999). *Herramientas para trabajar en mediación*. Barcelona: Paidós.
- Fernández, I. (2006). Haciendo frente a la disrupción desde la gestión del aula. En J.C. Torrego (Coord.), *Modelo integrado de mejora de la convivencia* (pp.173-207). Barcelona: Graó

- Fisas, V. (2004). Un poco de historia sobre la resolución de conflictos y la investigación sobre la paz. *Documentos de l'Escola de Cultura de Pau*
- Gallo, J. (2006). Relaciones Humanas aplicados. Versión Kindle. Editorial San Pablo.
- Gibbs, G. (2012). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa*. Madrid: Morata
- Goleman, D. (1995). La inteligencia emocional.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. (Tercera ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, E. (2012). Mediación en Centro América.
- Lescano, C. (2017). La gestión de conocimiento directivo en el manejo de conflicto.
- López, M. (2016). Formación en habilidades mediadoras .Barcelona
- Mari, S. Sánchez, A. De Lourdes, M. (2012). Estrategias Mediadoras y Violencia Escolar.
- Mayo, E. (2013). Referente a la teoría de Relaciones Humanas.
- MED (2006), La mediación como herramienta de resolución de conflictos. República Dominicana
- Munduate, L. & Medina, F. (2005) *Gestión del conflicto, negociación y Mediación*. Madrid. Ed. Pirámide.
- Navarro, M. (2001). Escuela Directivos y Maestros en conflictos, una perspectiva organizacional.
- Novella, A. y Puig, J. (2003). Conflictos y mediación. *Cuadernos de pedagogía*, nº325, 73-74.
- Ortega, R. y Mora-Merchán, J.A. (Coords.). (2005). *Conflictividad y violencia en la escuela*. Sevilla: Díada Editora S.L.
- Prada, J. (2008). La mediación como estrategia de resolución de conflictos en ambito escolar.

- Ralph, M. Stogdill (1999). *Teorías e investigación del Liderazgo*. Madrid, Cuarta Edición, Editorial Edansa.
- Rodríguez, D. (2017). *Mediación en los conflictos interpersonales entre directivos y maestros*
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). *Métodos de investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- Salcedo, A. (2016). *La mediación como estrategia de resolución de conflictos*.
- Silva, I (2015). *La mediación como herramienta para resolver conflictos. Impacto sobre las habilidades sociales de los alumnos mediadores en un centro de educación secundaria*
- Silva I. y Torrego J.C. (2013). *Afrontar la disrupción para mejorar el clima de clase*. *Revista Iberoamericana de Educación. RIE Digital*, N.º 61/4/13. Recuperado de [http://www.rieoei.org/rie\\_contenedor.php?numero=5670&](http://www.rieoei.org/rie_contenedor.php?numero=5670&)
- Suárez, R. (2014). *Estrategias metodológicas activas para desarrollar capacidades de producción de texto, de los alumnos de la Institución educativa "S José der Tallamoe (Tesis de pos grado) Bambamorres - Perú*
- Toledo, Á. (2003) *Mediación comunitaria: conceptos y herramientas básicas para la convivencia ciudadana*. Bogotá, Universidad Externado de Colombia.
- Torrego, J.C. y Galán, A. (2008). *Investigación evaluativa sobre el programa de mediación de conflictos en centros escolares*. *Revista de Educación*, 347,369-394.
- Torrego, J. C. y Martínez, C. (2014). *Claves para el Desarrollo del Plan de Convivencia en los Centros Educativos desde una Perspectiva Integral*. *Qualitative Research in Education*, 3(1), 83-113. doi: 10.4471/qre.2014.37

- Torrego, J.C. y Moreno J. M, (2001). Un modelo estratégico para la actuación global sobre conflictos de convivencia en centros educativos: "Proyecto Atlántida". En CCOO, *La convivencia y la disciplina en los centros escolares. Proyecto de Innovación "Atlántida" Educación y Cultura democrática* (pp.13-28). Madrid: Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras.
- UNESCO (2006). *Educación para Todos (EPT). Plan de Acción Global: mejoramiento del apoyo a los países para alcanzar las metas de la EPT. Edición del 10 de julio de 2006. Una base para fortalecer el esfuerzo colectivo entre las agencias convocantes de la EPT.* París: UNESCO.
- Uranga, M. (1998). Mediación, negociación y habilidades para el conflicto en el marco escolar. En G. Casamayor (Coord.), *Cómo dar respuesta a los conflictos: la disciplina en la enseñanza secundaria.* Barcelona: Graó.
- Uranga, M. (2000). Al andar se hace el camino. *Revista Organización y Gestión Educativa* núm. 4. Madrid.
- Vaello Orts, J. (2006a). Resolución de conflictos en los centros: estrategias y habilidades. Recuperado de [http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~cepc03/spip/IMG/pdf/Resolucion\\_de\\_conflictos\\_en\\_los\\_centros.\\_Estrategias\\_y\\_habilidades.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~cepc03/spip/IMG/pdf/Resolucion_de_conflictos_en_los_centros._Estrategias_y_habilidades.pdf)
- Viana Orta, M. I. (2012). Características de la mediación escolar en España. Estudio comparado entre comunidades autónomas. *Cuestiones Pedagógicas* 22,377-394.
- Villaoslada, E. y Palmeiro, C. (2006). Formación de los equipos de mediación y tratamiento de conflictos. En J.C. Torrego (Coord.), *Modelo integrado de mejora de la convivencia* (pp. 69-108). Barcelona: Graó.
- Vinyamata, E. (1999). *Manual de prevención y resolución de conflictos: conciliación, mediación, negociación.* Barcelona: Ariel.

Vinyamata, E. (2001). *Conflicto logia: Teoría y práctica en resolución de conflictos*. Barcelona: Ariel.

Viñas, J. (2004). *Conflictos en los centros educativos: cultura organizativa y mediación para la convivencia*. Barcelona: Graó.

Zabalza, M.A. (Dir.). (1999). *A convivencia nos centros escolares de Galicia*. Santiago de Compostela: Consellería de Educación e Ordenación.

# **ANEXO**

Anexo N°01: Matriz de consistencia

**ESTRATEGIAS MEDIADORAS EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED N°12 DE CHUPACA – HUANCVELICA 2018**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué Influencia tendrá la estrategia mediadora en la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿En qué medida la estrategia mediadora influye en la calidad educativa de gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018?</p> <p>¿En qué medida la estrategia mediadora influye en la convivencia de gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la influencia de la Estrategia Mediadora en la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La estrategia mediadora influye significativamente en la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018</p>	V. INDEPENDIENTE: (X): Estrategias Mediadoras		
	<p><b>Objetivos Especifico</b></p> <p>Determinar que la Estrategia Mediadora mejora la calidad educativa en la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018</p>	<p><b>Hipótesis específicos</b></p> <p>La aplicación de la estrategia mediadora mejora la calidad educativa de la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices
	<p>Determinar que la Estrategia Mediadora mejora la convivencia en la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018</p>	<p>La aplicación de la estrategia mediadora mejora la convivencia en la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018</p>	Relaciones Humanas	Promueve la buena relación Director - Docente Valores	a) Siempre b) A veces c) Nunca
	<p>Determinar que la Estrategia Mediadora mejora la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018</p>	<p>La aplicación de la estrategia mediadora mejora la gestión administrativa en la gestión educativa de los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018</p>	Liderazgo	Autoridad Gestión institucional Gestión administrativa	
			Comunicación	Fluidez en la comunicación Estrategias de comunicación Información	
			V. DEPENDIENTE: (Y) Gestión Educativa		

¿En qué medida la estrategia mediadora influye en la Gestión Administrativa de gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018?	Chupaca- Huancavelica 2018  Determinar que la Estrategia Mediadora mejora la Gestión Administrativa en la gestión educativa de los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018	significativamente en la gestión educativa de los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	
			Calidad Educativa	Practica pedagógica Acreditación Evaluación Innovación y capacitación	a) Siempre b) A veces c) nunca	
			Convivencia	Conflicto laboral Relaciones humanas Alianza estratégico Participación APF		
			Gestión Administrativa	Recursos Económicos Normatividad Monitoreo y acompañamiento Logros de aprendizaje		
			Gestión Institucional	Organización Participación Documentos de gestión		

METODO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	TRATAMIENTO ESTADISTICO																																							
<p><b>Método General</b></p> <p>El método científico ya que permitirá realizar la contratación de la hipótesis.</p> <p><b>Método Específico</b></p> <p>En el método experimental. el investigador manipula deliberadamente una o más variables independientes para observar los efectos que manifiestan y que producen en una o más variables dependientes.</p> <p><b>Diseño del estudio:</b></p> <p>El diseño de la investigación es <b>CUASIEXPERIMENTAL.</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p><b>GE :</b> O<sub>1</sub>   <b>X</b>   O<sub>2</sub></p> <p><b>GC:</b> O<sub>3</sub>   -   O<sub>4</sub></p> </div> <p>Donde:</p> <p><b>G. E.</b> = Grupo Experimental</p> <p><b>G. C</b> = Grupo de Control</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población está comprendida por 61 docentes y directivos de la Red Educativa N°12 de Chupaca – Huancavelica 2018.</p> <p style="text-align: center;"><b>Cuadro N° Población del estudio.</b></p> <table border="1" data-bbox="672 528 1178 911" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Instituciones Educativas (Inicial, Primaria y Secundaria)</th> <th>Total docentes</th> <th>Total directivos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Chupaca</td><td>20</td><td>01</td></tr> <tr><td>José Carlos Mariátegui</td><td>10</td><td>01</td></tr> <tr><td>Ccosnipuquio</td><td>14</td><td>01</td></tr> <tr><td>Brillantes</td><td>03</td><td>01</td></tr> <tr><td>Los Angeles</td><td>02</td><td></td></tr> <tr><td>Chicha</td><td>02</td><td></td></tr> <tr><td>Yacuysoncco</td><td>04</td><td></td></tr> <tr><td>Tres de Mayo</td><td>04</td><td>01</td></tr> <tr><td>Puca ticlla</td><td>02</td><td></td></tr> <tr><td>Totales:</td><td>61</td><td>05</td></tr> </tbody> </table> <p><b>Muestra:</b></p> <p>La unidad de análisis u observación lo constituyen 10 docentes de José Carlos Mariátegui (Sección Experimental) y 10 docentes de Ccosnipuquio (Sección Control), haciendo un total de 20 docentes.</p> <p>La muestra se obtuvo mediante el procedimiento no probabilística, es decir seleccionado en forma circunstancial o intencional.</p> <p style="text-align: center;"><b>Cuadro N° Muestra del estudio.</b></p> <table border="1" data-bbox="672 1238 1227 1321" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>I,E, (Inicial, Primaria y Secundaria)</th> <th>Total docentes</th> <th>Total directivos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Instituciones Educativas (Inicial, Primaria y Secundaria)	Total docentes	Total directivos	Chupaca	20	01	José Carlos Mariátegui	10	01	Ccosnipuquio	14	01	Brillantes	03	01	Los Angeles	02		Chicha	02		Yacuysoncco	04		Tres de Mayo	04	01	Puca ticlla	02		Totales:	61	05	I,E, (Inicial, Primaria y Secundaria)	Total docentes	Total directivos				<p><b>Observación directa</b>, para observar el gestión educativa de los docentes - directivo</p> <p><b>Diagnóstica</b>, se ha hecho un análisis de las potencialidades de los docentes y directivos, destacando su convivencia con los demás.</p> <p><b>Análisis documental</b>, se han revisado sus hojas de vida y PEI y actas de compromisos</p> <p><b>El fichaje</b>, para la recolección de información.</p> <p><b>El resumen</b>, para relacionar los enfoques teóricos con el presente trabajo de investigación.</p> <p><b>Análisis de textos virtuales</b> para tener mejor idea del marco teórico.</p> <p><b>Entrevistas</b>, para una mejor ubicación, especialmente sobre las dimensiones, nos entrevistamos con maestros de las diferentes Instituciones de la Red N° 12 de Chupaca.</p> <p><b>Juicio de expertos</b>, para validar los instrumentos de la investigación.</p> <p>Documentos validados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta para docentes y directivos.</li> <li>• Pre y post prueba.</li> </ul>	<p>El procesamiento y análisis de datos se hará de acuerdo al marco referencial y a la situación real, a través de conjuntos de procedimientos utilizados para organizar, resumir, agrupar y evaluar datos.</p> <p>Se utilizan las medidas de centralización y fueron:</p> <p><b>Mediana:</b> Sera para la distribución entre los docentes de José Carlos Mariátegui donde no se aplicara la estrategia en cambio a los docentes de Ccosnipuquio si es en donde se aplicara la estrategia.</p> <p><b>Media Aritmética:</b> Se considerará para sumar los puntajes alcanzados por los docentes en la creación de boletines informativos divididos entre todos los docentes.</p> <p><b>Desviación Estándar:</b> Servirá para atraer la raíz cuadrada de la estrategia.</p> <p><b>Varianza:</b> Es la desviación estándar que poseen los valores numéricos de los puntajes obtenidos por los docentes.</p>
Instituciones Educativas (Inicial, Primaria y Secundaria)	Total docentes	Total directivos																																								
Chupaca	20	01																																								
José Carlos Mariátegui	10	01																																								
Ccosnipuquio	14	01																																								
Brillantes	03	01																																								
Los Angeles	02																																									
Chicha	02																																									
Yacuysoncco	04																																									
Tres de Mayo	04	01																																								
Puca ticlla	02																																									
Totales:	61	05																																								
I,E, (Inicial, Primaria y Secundaria)	Total docentes	Total directivos																																								

<b>01 03 = Pre Test</b>  <b>02 04 = Post Test</b>  <b>X</b> = Aplicación de Estrategias Mediadoras para mejorar la Gestión Educativa.  <b>-</b> = No aplicación de la variable experimental	José Carlos Mariátegui	09	01	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de talleres y capacitaciones.</li> </ul> Plan de Mejora.	
	Ccosnipuquio	09	01		
	Total	18	02		

## Anexo N°02: Instrumentos

### PRE TEST

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente cada ítem presentado y marque con un "X" la respuesta que considere conveniente.

**INSTITUCION EDUCATIVA:** \_\_\_\_\_

**NIVEL:** \_\_\_\_\_

**VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA**

**DIMENSIÓN: CALIDAD EDUCATIVA**

1. **El director con su plana de docentes determina los criterios de evaluación para los estudiantes.**

Siempre  A veces  Nunca

2. **La dirección promueve la innovación y preparación del personal docente para su buen desempeño.**

Siempre  A veces  Nunca

3. **El director monitorea su práctica pedagógico, para conseguir sus objetivos de aprendizaje de los estudiantes.**

Siempre  A veces  Nunca

4. **El director orienta su labor pedagógico en función al contexto de su realidad y característica de los estudiantes.**

Siempre  A veces  Nunca

5. **La dirección facilita el uso de los recursos tecnológicos y materiales de la Institución para desarrollar sus sesiones de ilustración.**

Siempre  A veces  Nunca

**DIMENSIÓN: CONVIVENCIA**

6. **El director de la Institución educativa promueve las buenas relaciones humanas.**

Siempre  A veces  Nunca

7. **La dirección ejecuta convenios importantes con las Instituciones internas y externas de la comunidad para mejorar la calidad educativa**

Siempre  A veces  Nunca

8. **El director se siente implicado en casos de rompimiento de relaciones humanas en los agentes de la educación de tu I.E.**

Siempre  A veces  Nunca

9. **El director tiene iniciativa en enmendar los conflictos existentes, en la Institución educativa-**

Siempre  A veces  Nunca

10. **El director mantiene, relación de coordinación con los padres de familia de los estudiantes de la IE.**

Siempre  A veces  Nunca

**DIMENSIÓN: GESTION ADMINISTRATIVA**

11. **La dirección realiza monitoreo y acompañamiento pedagógica de los docentes.**

Siempre  A veces  Nunca

12. **La dirección controla el cumplimiento de la calendarización del año lectivo y académico.**

Siempre  A veces  Nunca

13. **El director hace cumplir las normas vigentes, emitidas por el Ministerio de Educación.**

Siempre  A veces  Nunca

14. **La dirección administra acertadamente los recursos económicos y materiales para distribuir de acuerdo a las necesidades de la IE.**

Siempre  A veces  Nunca

15. **La dirección observa el cumplimiento de MOF, RIN de todo el personal a su cargo, con eficacia.**

Siempre  A veces  Nunca

**DIMENSIÓN: GESTION INSTITUCIONAL**

16. **El director líder pedagógico en el marco de mejora continua de aprendizajes y el buen desempeño docente, es activo.**

Siempre  A veces  Nunca

**17. El director comunica los sus resultados de su gestión a los agentes de la educación en su oportunidad.**

Siempre  A veces  Nunca

**18. La dirección convoca a reuniones a sus agentes de la educación de la I.E. para la elaboración de los Instrumentos de gestión (PEI, RI, PAT).**

Siempre  A veces  Nunca

**19. El director condiciona un clima favorable en su comunicación fluida, educada y permanente.**

Siempre  A veces  Nunca

**20. El director como líder habla de justicia , equidad y solidaridad dando un sitio preferencial al derecho de los niños y adolescentes.**

Siempre  A veces  Nunca

## POST TEST

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente cada ítem presentado y marque con un "X" la respuesta que considere conveniente.

**INSTITUCION EDUCATIVA:** \_\_\_\_\_

**NIVEL:** \_\_\_\_\_

**VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA**

**DIMENSIÓN: CALIDAD EDUCATIVA**

- 1. El director con su plana de docentes determina los criterios de evaluación para los estudiantes.**

Siempre  A veces  Nunca

- 2. La dirección promueve la innovación y preparación del personal docente para su buen desempeño.**

Siempre  A veces  Nunca

- 3. El director monitorea su práctica pedagógico, para conseguir sus objetivos de aprendizaje de los estudiantes.**

Siempre  A veces  Nunca

- 4. El director orienta su labor pedagógico en función al contexto de su realidad y característica de los estudiantes.**

Siempre  A veces  Nunca

- 5. La dirección facilita el uso de los recursos tecnológicos y materiales de la Institución para desarrollar sus sesiones de ilustración.**

Siempre  A veces  Nunca

**DIMENSIÓN: CONVIVENCIA**

- 6. El director de la Institución educativa promueve las buenas relaciones humanas.**

Siempre  A veces  Nunca

- 7. La dirección ejecuta convenios importantes con las Instituciones internas y externas de la comunidad para mejorar la calidad educativa**

Siempre  A veces  Nunca

- 8. El director se siente implicado en casos de rompimiento de relaciones humanas en los agentes de la educación de tu I.E.**

Siempre  A veces  Nunca

**9. El director tiene iniciativa en enmendar los conflictos existentes, en la Institución educativa-**

Siempre  A veces  Nunca

**10. El director mantiene, relación de coordinación con los padres de familia de los estudiantes de la IE.**

Siempre  A veces  Nunca

**DIMENSIÓN: GESTION ADMINISTRATIVA**

**11. La dirección realiza monitoreo y acompañamiento pedagógica de los docentes.**

Siempre  A veces  Nunca

**12. La dirección controla el cumplimiento de la calendarización del año lectivo y académico.**

Siempre  A veces  Nunca

**13. El director hace cumplir las normas vigentes, emitidas por el Ministerio de Educación.**

Siempre  A veces  Nunca

**14. La dirección administra acertadamente los recursos económicos y materiales para distribuir de acuerdo a las necesidades de la IE.**

Siempre  A veces  Nunca

**15. La dirección observa el cumplimiento de MOF, RIN de todo el personal a su cargo, con eficacia.**

Siempre  A veces  Nunca

**DIMENSIÓN: GESTION INSTITUCIONAL**

**16. El director líder pedagógico en el marco de mejora continua de aprendizajes y el buen desempeño docente, es activo.**

Siempre  A veces  Nunca

**17. El director comunica los sus resultados de su gestión a los agentes de la educación en su oportunidad.**

Siempre  A veces  Nunca

**18. La dirección convoca a reuniones a sus agentes de la educación de la I.E. para la elaboración de los Instrumentos de gestión (PEI, RI, PAT).**

Siempre  A veces  Nunca

**19. El director condiciona un clima favorable en su comunicación fluida, educada y permanente.**

Siempre       A veces       Nunca

**20. El director como líder habla de justicia , equidad y solidaridad dando un sitio preferencial al derecho de los niños y adolescentes.**

Siempre       A veces       Nunca

## PRE TEST

### CUESTIONARIO: GESTION EDUCATIVA VARIABLE (V<sub>2</sub>)1:

Estimado (a)

Queremos que nos ayude a identificar algunas características de Gestión Educativa en la institución educativa donde labora. En las siguientes líneas encontrarás preguntas, las cuales debes marcar con sinceridad y objetividad, esta encuesta es anónima y la información que se obtenga es confidencial.

¡Muchas gracias por tu

colaboración!

### INSTRUCCIONES

Marque con (x) la opción que considera correcta en relación a la pregunta planteada y de acuerdo al valor que se le asigne.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: 01 CALIDAD EDUCATIVA</b>						
01	El director con su plana de docentes determina los criterios de evaluación para los estudiantes.					
02	La dirección promueve la innovación y preparación del personal docente para su buen desempeño.					
03	El director monitorea su práctica pedagógico, para conseguir sus objetivos de aprendizaje de los estudiantes.					
04	El director orienta su labor pedagógico en función al contexto de su realidad y característica de los estudiantes.					
05	La dirección facilita el uso de los recursos tecnológicos y materiales de la Institución para desarrollar sus sesiones de ilustración.					
<b>DIMENSIÓN:02 CONVIVENCIA</b>						
06	El director de la Institución educativa promueve las buenas relaciones humanas					
07	La dirección ejecuta convenios importantes con las Instituciones internas y externas de la comunidad para mejorar la calidad educativa					
08	El director se siente implicado en casos de rompimiento de relaciones humanas en los agentes					

	de la educación de tu					
09	El director tiene iniciativa en enmendar los conflictos existentes, en la Institución educativa-					
10	El director mantiene, relación de coordinación con los padres de familia de los estudiantes de la IE					
<b>DIMENSIÓN: 03 GESTION ADMINISTRATIVA</b>						
11	La dirección realiza monitoreo y acompañamiento pedagógica de los docentes.					
12	La dirección controla el cumplimiento de la calendarización del año lectivo y académico.					
13	El director hace cumplir las normas vigentes, emitidas por el Ministerio de Educación.					
14	La dirección administra acertadamente los recursos económicos y materiales para distribuir de acuerdo a las necesidades de la IE.					
15	La dirección observa el cumplimiento de MOF, RIN de todo el personal a su cargo, con eficacia.					
<b>DIMENSIÓN: 04 GESTION INSTITUCIONAL</b>						
16	El director líder pedagógico en el marco de mejora continua de aprendizajes y el buen desempeño docente, es activo.					
17	El director comunica los sus resultados de su gestión a los agentes de la educación en su oportunidad.					
18	La dirección convoca a reuniones a sus agentes de la educación de la I.E. para la elaboración de los Instrumentos de gestión (PEI, RI, PAT).					
19	El director condiciona un clima favorable en su comunicación fluida, educada y permanente.					
20	El director como líder habla de justicia , equidad y solidaridad dando un sitio preferencial al derecho de los niños y adolescentes.					

## POST TEST

### CUESTIONARIO: GESTION EDUCATIVA VARIABLE (V<sub>2</sub>):2

Estimado (a)

Queremos que nos ayude a identificar algunas características de Gestión Educativa en la institución educativa donde labora. En las siguientes líneas encontrarás preguntas, las cuales debes marcar con sinceridad y objetividad, esta encuesta es anónima y la información que se obtenga es confidencial.

¡Muchas gracias por tu

colaboración!

### INSTRUCCIONES

Marque con (x) la opción que considera correcta en relación a la pregunta planteada y de acuerdo al valor que se le asigne.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 01 CALIDAD EDUCATIVA</b>						
01	El director con su plana de docentes determina los criterios de evaluación para los estudiantes.					
02	La dirección promueve la innovación y preparación del personal docente para su buen desempeño.					
03	El director monitorea su práctica pedagógico, para conseguir sus objetivos de aprendizaje de los estudiantes.					
04	El director orienta su labor pedagógico en función al contexto de su realidad y característica de los estudiantes.					
05	La dirección facilita el uso de los recursos tecnológicos y materiales de la Institución para desarrollar sus sesiones de ilustración.					
<b>DIMENSIÓN:02 CONVIVENCIA</b>						
06	El director de la Institución educativa promueve las buenas relaciones humanas					
07	La dirección ejecuta convenios importantes con las Instituciones internas y externas de la comunidad para mejorar la calidad educativa					
08	El director se siente implicado en casos de rompimiento de relaciones humanas en los agentes					

	de la educación de tu					
09	El director tiene iniciativa en enmendar los conflictos existentes, en la Institución educativa-					
10	El director mantiene, relación de coordinación con los padres de familia de los estudiantes de la IE					
<b>DIMENSIÓN:03 GESTION ADMINISTRATIVA</b>						
11	La dirección realiza monitoreo y acompañamiento pedagógica de los docentes.					
12	La dirección controla el cumplimiento de la calendarización del año lectivo y académico.					
13	El director hace cumplir las normas vigentes, emitidas por el Ministerio de Educación.					
14	La dirección administra acertadamente los recursos económicos y materiales para distribuir de acuerdo a las necesidades de la IE.					
15	La dirección observa el cumplimiento de MOF, RIN de todo el personal a su cargo, con eficacia.					
<b>DIMENSIÓN:04 GESTION INSTITUCIONAL</b>						
16	El director líder pedagógico en el marco de mejora continua de aprendizajes y el buen desempeño docente, es activo.					
17	El director comunica los sus resultados de su gestión a los agentes de la educación en su oportunidad.					
18	La dirección convoca a reuniones a sus agentes de la educación de la I.E. para la elaboración de los Instrumentos de gestión (PEI, RI, PAT).					
19	El director condiciona un clima favorable en su comunicación fluida, educada y permanente.					
20	El director como líder habla de justicia , equidad y solidaridad dando un sitio preferencial al derecho de los niños y adolescentes.					

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** cuestionario estructurado de encuesta para LOS DOCENTES DE LA RED N° 12 DE HUNACAVELICA

**OBJETIVO:** Determinar la influencia de la Estrategia Mediadora en la gestión educativa en los docentes de la Red N°12 de Chupaca- Huancavelica 2018

**DIRIGIDO A:** DOCENTES DE LA RED N° 12 HUANCVELICA

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Ramiro Freddy Bullón Canchaya

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dr. En Administración de a Educación

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	<del>De acuerdo</del>	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	-------------------------	-----------------------	-----------------------

  
**RAMIRO BULLÓN CANCHAYA**  
Dr. En Administración De La  
Educación

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Matriz de validación														
Variable	dimensión	Indicadores	ítems	Ítems	A veces	Y nunca	Criterios de validación							
				siempre			Relación entre variable y dimensión	Relación entre variable e indicador	Relación entre indicador e ítems	Relación entre ítems y respuesta				
							si	no	si	no	si	no	si	no
Gestión educativa	Calidad educativa	Acreditación, Evaluación Productividad y competitivas	El director con su plana de docentes determina los criterios de evaluación para los estudiantes.											
			La dirección promueve la innovación y preparación del personal docente para su buen desempeño				X		X		X		X	
			El director monitorea su práctica pedagógico, para conseguir sus objetivos de aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X	
			El director orienta su labor pedagógico en función al contexto de su realidad y				X		X		X		X	

			característica de los estudiantes											
		<b>Conflicto laboral</b> <b>Relaciones humanas</b> <b>Alianza estratégico</b> <b>Participación APF</b>	La dirección facilita el uso de los recursos tecnológicos y materiales de la Institución para desarrollar sus sesiones de ilustración.				X		X		X		X	
			El director de la Institución educativa promueve las buenas relaciones humanas.				X		X		X		X	
			La dirección ejecuta convenios importantes con las Instituciones internas y externas de la comunidad para mejorar la calidad educativa.				X		X		X		X	
			El docente aplica estrategias de aprendizaje para el grupo de estudios.				X		X		X		X	
							X		X		X		X	
	<b>Dimension convivencia</b>	<b>Recursos Económicos</b> <b>Normatividad</b> <b>Monitoreo y acompañamiento</b> <b>Logros de</b>	El director se siente implicado en casos de rompimiento de relaciones humanas en los agentes de la educación de tu I.E.				X		X		X		X	

		<b>aprendizaje</b>	.										
			El director tiene iniciativa en enmendar los conflictos existentes, en la Institución educativa				x		x		x		x
			El director mantiene, relación de coordinación con los padres de familia de los estudiantes de la IE.				x		x		x		x
			La dirección realiza monitoreo y acompañamiento pedagógica de los docentes				X		X		X		X
			La dirección controla el cumplimiento de la calendarización del año lectivo y académico.				X		X		X		X
	<b>Gestión institucional</b>	<b>Organización Participación Documentos de gestión</b>	El director hace cumplir las normas vigentes, emitidas por el Ministerio de Educación				X		X		X		X
			La dirección administra acertadamente los recursos económicos y				X		X		X		X



			comunicación fluida, educada y permanente.											
			El director como líder habla de justicia , equidad y solidaridad dando un sitio preferencial al derecho de los niños y adolescentes											

X

  
**RAMIRO BULLÓN CANCHAYA**  
 Dr. En Administración De La  
 Educación

**Anexo N°04: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio**

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO**

**“Año del Diálogo y la reconciliación Nacional”**

**RED EDUCATIVA N° 012 DE CHUPACA-UGEL. HUANCAMELICA**

**CONSTANCIA**

La coordinación General de la Red Educativa N° 012 de Chupaca, perteneciente a la Ugel . Huancavelica que suscribe:

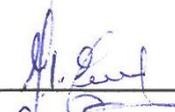
**HACE COSTAR:**

Que el **Mg. Jesús Amador Toralva Lázaro**, ex - estudiante del programa de Doctorado en Administración de la Educación, ha desarrollado su trabajo de Investigación (Estrategias Mediadoras y Gestión Educativa del Nivel Secundario de la Red N° 012 de Chupaca – Huancavelica 2018) aplicando un cuestionario a los docentes de las II.EE., de nivel secundario de la Red Educativa N° 012 de Chupaca, Ugel Huancavelica, sobre Estrategias Mediadoras y Gestión Educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea por conveniente

Chupaca, Abril del 2018



  
\_\_\_\_\_  
**Prof. Felipe Lizana Torres**  
**COORD. RED EDUCATIVA N° 012**

## Anexo N°05: Base de dato

Valores para hallar el valor de la confiabilidad del instrumento de gestión

educativa

1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00
3,00	4,00	5,00	2,00	3,00	4,00	3,00	1,00	5,00	2,00
3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00
1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00
4,00	5,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00
4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	1,00	2,00	3,00
3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00
5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00
5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00
3,00	5,00	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00
3,00	4,00	5,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00
3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00
3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00
3,00	4,00	5,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	1,00
1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00
4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	4,00
5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00
3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	1,00	2,00	3,00	4,00
1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00
3,00	4,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	2,00	3,00

4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00
2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	2,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	4,00	1,00	2,00
4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00
2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00
5,00	4,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	4,00
3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00
5,00	4,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00

## Anexo N°06: Evidencias fotográficas

CON LOS DOCENTES DE LA RED HUANCAVELICA N° 12 CHUPACA



LOS DOCENTES ESCUCHANDO LAS INSTRUCCIONES



RESPONDIENDO SUS PREGUNTAS LOS DOCENTES

