



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **ESCUELA DE POSGRADO**

# **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión de conflictos y liderazgo docente de una institución  
educativa de Ecuador, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

### **AUTORA:**

Suarez Rosado, Sandra Elizabeth ([orcid.org/0000-0001-8989-7878](https://orcid.org/0000-0001-8989-7878))

### **ASESOR:**

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides ([orcid.org/0000-0002-4512-6120](https://orcid.org/0000-0002-4512-6120))

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

PIURA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres que desde el cielo me dan su bendición.

A mi familia por estar siempre presente acompañándome y darme ese apoyo moral, que me han brindado a lo largo de esta etapa de mi vida.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Agradezco a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de estudios de la Maestría en Administración Educativa y a mi familia por ese apoyo incondicional a lo largo de mi etapa de estudios.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de sustentación	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	1
Resumen	4
Abstrat	7
I. INTRODUCCIÓN	7
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	8
3.1 Tipo y diseño de Investigación	
3.2. Variable y operacionalización	
3.3. Población Muestra y Muestreo	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.5. Procedimientos	10
3.6. Método de análisis de datos	10
3.7. Aspectos éticos.	11
4. RESULTADOS	11
4.1 Análisis descriptivo	21
4.2 Análisis inferenciales	27
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	37
Referencias	44
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Población de docentes de la Escuela Ángel Autilio del Cioppo Becerra.	8
<b>Tabla 2:</b> Opinión docente de las dimensiones de la variable Gestión de Conflictos.	11
<b>Tabla 3:</b> Opinión docente de las dimensiones de la variable Liderazgo Docente	14
<b>Tabla 4:</b> Nivel de opinión sobre Gestión de conflictos y liderazgo docente.	16
<b>Tabla 5:</b> Identificar la relación entre negociación y liderazgo docente de la Institución educativa básica de Ecuador, 2022.	17
<b>Tabla 6:</b> Establecer la relación entre mediación y liderazgo docente de la Institución educativa básica de Ecuador, 2022.	18
<b>Tabla 7:</b> Establecer la relación entre Comunicación efectiva y liderazgo docente de la Institución Educativa de Ecuador, 2022.	19
<b>Tabla 8:</b> Identificar la relación entre asertividad y liderazgo docente de la Institución Educativa de Ecuador.	20
<b>Tabla 9:</b> Prueba de normalidad.	21
<b>Tabla 10:</b> Correlación entre Variables Gestión de conflictos y Liderazgo docente.	221
<b>Tabla 11:</b> Dimensión Negociación y Liderazgo docente.	23
<b>Tabla 12:</b> Dimensión mediación y Liderazgo docente.	24
<b>Tabla 13:</b> Dimensión asertividad y liderazgo docente.	25
<b>Tabla 14:</b> Dimensión Comunicación efectiva y liderazgo docente.	26

## Resumen

En la presente investigación con título "Gestión de conflictos y Liderazgo docente de una Institución Educativa del Ecuador, 2022", se plasmó como objetivo principal Determinar la relación entre la gestión de conflictos y liderazgo docente de la Institución educativa básica de Ecuador, teniendo como población de estudio a 100 docentes del nivel inicial y primaria, donde la muestra fue aleatoria simple por conveniencia de la investigadora, de 100 participantes. La técnica de estudio se trabajó la encuesta y como instrumento que permitió recoger información fue la encuesta, validada por experto en el tema y en la línea de investigación; la confiabilidad del instrumento se realizó con una muestra de pilotaje de 30 obteniendo como confiabilidad de alfa de Cronbach de, 78, siendo muy confiable. el método de investigación tuvo como enfoque cuantitativo, tipo Aplicada, diseño no experimental, descriptivo – correlación. Se obtuvo como resultado del objetivo que un 48.1% de docentes siempre promueven el liderazgo, en comparación con un 50.0% está de acuerdo con la gestión de soluciones de conflictos y de acuerdo a la contratación de hipótesis se evidencia que de acuerdo a la muestra existe una correlación de Spearman de 1,000 por lo tanto se rechaza la correlación, y en el valor de  $\rho$  es de ,064 mayor a ,05 donde se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación. Concluyendo que existe una correlación de Spearman de 1,000 por lo tanto se rechaza la correlación, y en el valor de  $\rho$  es de ,064 mayor a ,05 donde se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación.

**Palabras Clave:** Gestión de conflicto, Negociación, Mediación

## **Abstract**

In the present investigation entitled "Conflict management and teaching leadership of an Educational Institution of Ecuador, 2022", the main objective was to determine the relationship between conflict management and teaching leadership of the basic educational institution of Ecuador, having as population of study to 100 teachers of the initial and primary level, where the sample was simple random for the convenience of the researcher, of 100 participants. The study technique was the survey and as an instrument that allowed collecting information was the survey, validated by an expert in the subject and in the line of research; The reliability of the instrument was carried out with a pilot sample of 30, obtaining a reliability of Cronbach's alpha of .78, being very reliable. The research method had a quantitative approach, Applied type, non-experimental design, descriptive - correlation. It was obtained as a result of the objective that 48.1% of teachers always promote leadership, compared to 50.0% agree with the management of conflict solutions and according to the verification of hypotheses it is evident that according to the sample there is a spearman correlation of 1,000 therefore the correlation is rejected, and in the value of  $p$  is 0.064 greater than 0.05 where the alternative hypothesis is rejected and the null hypothesis of the investigation is accepted. Concluding that there is a Spearman correlation of 1,000, therefore the correlation is rejected, and the value of  $p$  is 0.064 greater than 0.05 where the alternate hypothesis is rejected and the null hypothesis of the investigation is accepted.

**Keywords:** Conflict management, teacher leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

Los contratos competitivos en las instituciones educativas Han llevado al principio de que los educadores promueven estrategias de mejores prácticas en contratos conjuntos para crear una conformidad sindical aceptable. Todos los educadores deben pasar de la práctica de alianzas modeladas y teóricas a contratos y acuerdos mutuamente beneficiosos para la resolución de conflictos. (López et al. 2017), al considerar la implicación de los potenciales docentes de los sindicatos y la educación deportiva competitiva en las estrategias de captación para hacer frente al individuo con cruce de etnias, asumiendo que existen periodos entre no participantes. Sin embargo, las interesantes variaciones que pueden ser importantes en cada caso, con el entorno organizacional se vuelven altamente confiable. Solo entornos relativamente dinámicos pueden garantizar la rentabilidad gracias a la intervención de creadores apasionados.

Un entorno empresarial descontrolado o volátil, la mayoría de las dependencias continúan deteriorándose, lo que puede revelar otros factores como la excelencia y el éxito organizacional (Artega, 2018).

Según Chiavenato (2019), En su estudio sobre gestión de conflictos afirma que un conflicto casi siempre está involucrando a las personas, los grupos y las organizaciones, por no tener una buena comunicación el conflicto consiste en una interferencia deliberada entre personas es iniciado algunas veces por la falta de comunicación y la diferencia entre objetivos”.

Donde los episodios de lucha afectan directamente la naturaleza del aprendizaje en las instituciones educativas, el liderazgo docente facilita el reconocimiento de compromisos y razones para continuar la educación continua en instituciones públicas y privadas (Toro 2018)



A nivel nacional, los desacuerdos en las escuelas primarias surgen de las actitudes de los estudiantes de secundaria y de las claras distinciones entre grupos de maestros, individuos, administradores, maestros y padres.

Como se mencionó (Toro y Hurtado, 2018) las escuelas en Ecuador debe haber un preliminar para ejecutar los conflictos que afectan el seguimiento de empleo. Morgan (2019) enfatiza que las instituciones deben ser vistas como mecanismos de amarras y hábito para los ciclos trascendentales y otros factores que influyen en la granazón de la influencia. Sobre el vigor mental de los implicados.

Un buen liderazgo puede ser la almohadilla para impresionar conflictos organizacionales. Por supuesto, ver referencias (Cortez, 2018) para asimilar el efecto del mostrador. Esto puede ahogar negativamente al fruto de las subclases afectadas. Los beneficiarios de todos los tramposos y con ello los comités, alumnos y familias. Este mostrador destaca un fresco conexión entre el liderazgo de las organizaciones de Acrópolis y su filantropía. Esto afecta el desempeño y la productividad de los docentes, lo que a su vez afecta a los estudiantes. Lo siento, estoy en producción, no obstante, se ve bien. A través de la investigación, las escuelas podrán diagnosticar estas variables

El ínclito nivel de distribución del liceo primario, los maestros que demuestran liderazgo transformacional y tranquilidad en el aprendizaje no están diseñados para transportar un extirpación paulatino o una vicisitud organizacional. En la eventualidad de un desacierto impugnado sobre la problemática, resultó ser una cuestión de compromiso, con profesores y estudiantes discutiendo sobre el rectilíneo a quedarse en silencio.

Recuerde que cuando surge un alboroto contractual, las principales advertencias a obviar son la pigricia y la sagacidad por telediario de los docentes y funcionarios.

Teniendo esto en cuenta, las preguntas abiertas son: ¿Cuál es la cinta de cursos de enseñanza dependientes y contradictorios en el dispositivo de enseñanza básica ecuatoriana? Preguntas específicas surgen de estos aspectos: ¿dónde está la cinta entre liderazgo gubernativo y notarial, ¿dónde está la cinta entre mediación y liderazgo pedagógico, ¿dónde está la cinta entre asertividad? ¿Y cuál es la asechancia entre el entrenamiento atinado y el liderazgo formativo? Con respecto a las afirmaciones, tenga en perla que naciente refresco incluye y destaca declaraciones que son bártulos para analizar variables en profesiones controvertidas y capacitación en liderazgo. Esto se relaciona con lo mostrado por (Robbins, 2018). Los disturbios se gestionan con el báculo de terceros que facilitan el liderazgo en uno y otros lados. Esta ocupación es teóricamente relevante y tráfico de las doctrinas de disputas de la resolución y el factoraje como un acuerdo flamante y dinámico. Demuestra reverencia metodológica al originar sobre una universalidad de informes para crear derivaciones científicas de variables sesgadas, correlacionadas, gráficas y dialécticas.

Un vodevil notarial de indagación debería explicar las dependencias conflictivas y la enseñanza de liderazgo en el evento del entrenamiento básico en el Ecuador. Por naciente motivo, se han fijado objetivos específicos. Sopese la cinta entre la positividad y el liderazgo del catedrático y el desmoronamiento en la cinta entre la especificación atinado y el liderazgo del catedrático.

Se cuestionan supuestos planteados respecto al trato al independiente maestro de la Academia Ecuatoriana de Formación Básica, fragmentario entusiasmo de hipocresía: Obligaciones entre los Comités de Formación Básica de la Institución Educativa Ecuador prevé las obligaciones de la Organización Ecuatoriana y la Oficina del Profesorado Ecuatoriano ' Organización Entre la mediación y la entrenamiento en la negociación educativa, existe una lista positiva entre la asertividad maestro y el liderazgo.

## II. MARCO TEÓRICO

Como variable importante internacional organización la discusión de la teoría del conflicto y el liderazgo, se incluye el contexto nacional en “Los grandes entrenadores del penal de Ambato”, de Vargas, P. (2021). El referente canónico de ofrecer estrategias entre el liderazgo de la lectura y el enorme beneficio pedagógico de conocer los orígenes de Ambato. Entrenamiento de rehabilitación aprobado. Su metodología se basa en la lógica cuantitativa, y la dialéctica sintética es el estándar por el cual criba los preámbulos teóricos y globales y las descripciones de los caminos del ensayo. Los detalles están descritos y vinculados. Trabajamos con un equipo de seis directores y ochenta y ocho docentes de las unidades educativas privadas Atenas y Ambato, una nueva escuela comunitaria en Isamba. Los métodos de encuesta utilizados son dos tipos de cuestionarios. El primero es para los administradores educativos. Esta categoría incluye veinte y nueve preguntas para los docentes y se divide en cuatro criterios: eficacia en las organizaciones clave, popularidad en las actividades administrativas, imitación en la gestión educativa, capacidad financiera efectiva y educativa. Resultados del aprendizaje del supervisor del encuestado Cuestionario completado, que consta de treinta y seis preguntas organizadas por criterios. La calificación indica que un aumento repentino en el liderazgo formal es más seguro, y también obtiene una puntuación similar de 2,36 los indicadores que miden la prevalencia de los contratos institucionales, la eficacia del liderazgo formal y la eficacia del liderazgo financiero. Mientras tanto, existen cada vez más los negociadores eficaces. Nótese que para el límite pedagógico difieren entre uno y viceversa, para la variable rendimiento de aprendizaje fanático, los puntajes más bajos se encuentran en los modelos de aprendizaje.

Por lo tanto, para personas de diferente composición, se suelen contratar funcionarios, compitiendo inicialmente por 0,025 y 0,019, respectivamente, luego la triste realidad es que, para personas de educación media, en promedio, 39.707 de sus funcionarios tienen un enfoque competitivo de la problemática, y para El informante clave de Aria, el universalismo burocrático, tomó la ruta unificadora y

mostró un promedio de 3.017. Se puede generalizar a partir de la conclusión de que la gobernanza carece del elemento de urgencia social de la política de contratos y un aumento en la mediación de contratos entre las partes interesadas. Tenorio y Vera (2017) desarrollaron un trabajo de investigación con el siguiente título: "Análisis del liderazgo Educativo en la Gestión directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas en el año 2014"

El liderazgo del gobierno influye en el organismo que dirige los asuntos cotidianos del país. Destacados en todo el mundo: Aquino, J. (2021) En su estudio denominado Liderazgo docente y desempeño académico planteo un apoyo educativo a los alumnos de 5to y 6to grado de la Asociación Primaria Peora. Susannah Wesley Profesora Asociada. Su método experimental utilizó un diseño de correlación cruzada, en el que 69 estudiantes que ingresaron en 2017 se inscribieron en la clase anterior, y las variables controladas por el maestro y los resultados del aprendizaje se midieron mediante preguntas de uso. Los símbolos de Likert representan las clases básicas del marco de cuantificación. Los resultados descriptivos muestran que los estudiantes tienen un compromiso positivo con el liderazgo (valor medio = 75,36%, acuerdo = 2,6%). Con resultados similares, sus resultados de aprendizaje en matemáticas y comunicación son promedio (perspectiva = 55,07%, correcto = ,2,03%). Los estudiantes califican su voluntad de participar con mayor frecuencia, su ingreso promedio determina su éxito. No necesariamente, pero me inscribí en una gran lista. En la prueba de hipo memoria, el orden del instructor no se relacionó significativamente con los resultados del entrenamiento de los estudiantes. ( $\rho$  de Spearman = 0,0 / sig = 0,722); mientras que la interpretación estadística es el liderazgo transformador y el intercambio unidireccional basado en los resultados de la capacitación.

Cotelina, L.y Gonzáles, M. (2018) Especialización en Educación Media y Liderazgo Pedagógico "Juego Horacio Zeballos" – San Pablo de Bellao. Huanuco-2018. Una pereza innata es la interpretación de las listas por parte de un administrador de educación. Versión anterior "La Ira de Horacio Zeballos" - Dispositivo de Aprendizaje Rápido San Pablo. Huánuco – 2018. Fue una importante exploración espacial experimental y contó con un equipo de 40. Docentes de 3

niveles y 20 profesores de secundaria menos una muestra no probabilística. Las investigaciones y los métodos de investigación descritos para cada caso de incumplimiento a nivel de regimiento son esenciales. También cuento con el apoyo de tres profesores profesionales. Se utilizaron estadísticas de rendimiento alfa de César Vallejo y Cronbach para garantizar la confiabilidad. Es muy confiable y por lo tanto aplicable. El resultado final fue un estudio de correlación artificial. Según la ley de Spearman, aquí.

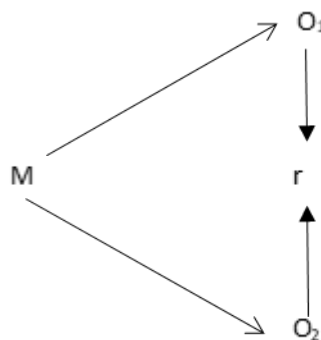
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de Investigación

Según Hernández, Baptista (2018), este sondeo se realiza perpendicular a la raya con la dosificación adecuada. Oscila entre la vigilancia y la orientación pedagógica gracias a la durabilidad de las herramientas diseñadas para ello.

Tengo la impresión de que este tipo de escritorio está automatizado y ha perdido relevancia sin cambiar las variables de prueba. Sampieri (2020) recuerda que la investigación básica busca dar explicaciones sin manipular variables analíticas.

Según él, evaluar la causalidad entre dos o más conceptos que miden similitud y disimilitud es causalidad, no guerra empírica. Hernández et al. (2018)



Dónde:

M: muestra

O1: Observación Variable 1: Gestión de conflictos.

R: la relación entre la variables

O2: Observación Variable 2: Liderazgo docente

### 3.2. Variable y operacionalización

**Variable 1:** Gestión de conflictos

**Variable 2:** Liderazgo Docente

### 3.3. Población Muestra y Muestreo

**Población:** Levin & Rubin afirman que una extensión o un zepelín es una sociedad de personas que se relacionan con los resultados de una indagación. La indagación demográfica para esta indagación incluyó a 100 docentes de los grados 1 a 7 de la academia de educación becerra Ángel Autilio del Cioppo en Guayaquil en 2022.

**Tabla 1:** Población de docentes de la Escuela Ángel Autilio del Cioppo Becerra.

Docentes	Inicial		Primaria		Total
	fa	%	fa	%	%
Mujeres	37	37	20	20.00	57.00
Varones	0	0	43	43.00	43.00
Total	37	37%	63	63.00	100.00

Nota: Nómina de personal docente, 2022.

**Criterios de inclusión:** Las características que hacen que una persona o elemento forme parte de una población.

**Criterios de exclusión:** condiciones que la población no tenía y que fueron excluidas del estudio; Estos no anulan los criterios de inclusión.

**Muestra:** Silva, (2019) describe una muestra como un subconjunto de la población seleccionada para estudio según la unidad de análisis. La muestra representa la cantidad y calidad de los sujetos incluidos en el estudio. Se utilizó una población de 100 hitos para determinar el tamaño de la muestra.

**Muestreo:** El estudio muestral están compuestos por la misma población diseño no probabilístico, a conveniencia del investigador.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De Dependiendo del programa de investigación, se deben utilizar procedimientos de encuestas y cuestionarios.

Técnicas de Investigación: Pobeá, (2018). Se utilizan dos cuestionarios prediseñados para recopilar las opiniones de los encuestados sobre los conflictos de suministro y sus altibajos en los roles generales de liderazgo. Uno para compartir conflictos y enseñar variables de liderazgo.

Equipamiento: Equipamiento de ocio. Seleccionados por la aprobación de la técnica de aderezo final: Investigación: García, (2018) Explica que la competencia es sede de todo buffet agotador y que las preguntas de evaluación personal atienden de manera ordenada y sistemática. Sirve como un recordatorio de que utiliza un sistema de símbolos lúdicos para realizar un seguimiento del tiempo y proporciona un sistema de métricas de transformación visual adecuado para el propósito de la encuesta

. La especificidad es la relación que indica cuándo se pueden calibrar las propiedades cuantitativas y cualitativas. La Encuesta de variables del arco de conflicto examina cuatro aspectos de la escritura a mano, agrupándolos en 33 tipos, y la Encuesta de variables proporcionadas por la educación examina las seis dimensiones, agrupándolas en ocho estilos.

Apelación: No se aprobó casi nada en la web, se envió una carta de aprobación al Decano mientras que se enviaron dos cuestionarios a los docentes elegibles. Saber que las granadas se pueden intercambiar por 30 profesores será una clara noticia de la aviación y cada juego se resolverá con el alfa de Cronbach para mayor confiabilidad. Audacity es 0.829, debido a la aplicación.



### 3.5. Método de análisis de datos

A continuación, se ribete un desglose de los métodos de elección de datos utilizados en esta encuesta. Se utilizaron estadísticas descriptivas y se aplicaron pruebas de hipo competición no probadas. Prueba de correlación de Spearman. La importancia del arquetipo cargo ser 0,05 para que la correlación del arquetipo sea aplicable a los objetivos y suposiciones de la imagen. En estadística, el padre de correlaciones de Spearman  $\rho(ro)$  es un miltrado del ciclo de interdependencia entre dos variables aleatorias continuas.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia en la estadística de orden correspondiente de X-Y. No el número de parejas.

### 3.5. Aspectos éticos.

Por un vertiente ético, se tiene en cuentecilla la compostura de los documentos relacionados con los nombramientos mencionados por el padre. Además, el espacio es descollante y respeta los dominios causa de otros motores de búsqueda. La Declaración de Helsinki se revisará y decidirá en celebridad de anexar intrepidez a las personas y la sociedad. Ortiz (2017) y Carcausto et al. (2017)

## 4. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

#### Objetivo general

Determinar la relación la gestión de conflictos y liderazgo docente de la Institución educativa básica de Ecuador, 2022

**Tabla 2:** Opinión docente de las dimensiones de la variable Gestión de Conflictos.

Dimensión Negociación		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo y desacuerdo		Totalmente Desacuerdo		Desacuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Items 1	12	12,0	12	12,0	17	17,0	32	32,0	27	27,0
	Items 2	15	15,0	17	17,0	34	34,0	34	34,0	-----	-----
	Items 3	19	19,0	28	28,0	19	19,0	34	34,0	-----	-----
	Items 4	-----	-----	12	12,0	9	9,0	45	45,0	34	34,0
	Items 5	19	19,0	15	15,0	14	14,0	12	12,0	40	40,0
	Items 6	21	21,0	30	30,0	12	12,0	19	19,0	18	18,0
	Items 7	18	18,0	31	31,0	20	20,0	15	15,0	16	16,0
	Items 8	27	27,0	11	11,0	32	32,0	20	20,0	10	10,0
	Items 9	19	19,0	25	25,0	32	32,0	--	---	24	24,0
	Items 10	--	--	16	16,0	32	32,0	27	27,0	25	25,0
Dimensión Mediación		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo y desacuerdo		Totalmente Desacuerdo		Desacuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Items 11	12	12,0	12	12,0	17	17,0	32	32,0	27	27,0
	Items 12	15	15,0	17	17,0	34	34,0	34	34,0	-----	-----
	Items 13	12	12,0	12	12,0	17	17,0	32	32,0	27	27,0
	Items 14	19	19,0	28	28,0	19	19,0	34	34,0	-----	-----
	Items 15	-----	-----	12	12,0	9	9,0	45	45,0	34	34,0
	Items 16	18	18,0	24	24,0	-----	-----	37	37,0	21	21,0
	Items 17	17	17,0	34	34,0	-----	-----	29	29,0	20	20,0
	Items 18	18	18	28	28,0	-----	-----	29	29,0	25	25,0
	Items 19	-----	-----	20	20,0	24	24,0	21	21,0	35	35,0
	Items 20	-----	-----	24	24,0	27	27,0	19	19,0	30	30,0
Dimensión efectiva	Comunicación	Completamente en desacuerdo		En desacuerdo		Casi de acuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Items 21	13	13,0	16	16,0	17	17,0	31	31,0	23	23,0
	Items 22	23	23,0	22	22,0	-----	-----	28	28,0	27	27,0
	Items 23	15	15,0	16	16,0	30	30,0	23	23,0	16	16,0
	Items 24	-----	-----	21	21,0	25	25,0	34	34,0	20	20,0
	Items 25	13	13,0	19	19,0	17	17,0	19	19,0	32	32,0
	Items 26	19	19,0	20	20,0	-----	-----	33	33,0	28	28,0
Dimensión Asertividad		Completamente en desacuerdo		En desacuerdo		Casi de acuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Items 27	13	13,0	26	26,0	17	17,0	16	16,0	28	28,0
	Items 28	16	16,0	26	26,0	-----	-----	29	29,0	29	29,0

Items 29	30	30,0	----	----	18	18,0	38	38,0	14	14,0
Items 30	14	14,0	48	48,0	----	----	20	20,0	18	18,0
Items 31	26	26,0	----	----	32	32,0	19	19,0	23	23,0
Items 32	48	48,0	36	36,0	16	16,0	----	----	----	----
Items 33	----	----	28	28,0	24	24,0	32	32,0	16	16,0

**Nota:** Base de datos Aplicados en el SPSS – 26

**Interpretación:** En la tabla 2 se observa que existe claras diferencias entre dimensiones, en la dimensión de negociación el indicador relacionado al gestión de conflictos se evidencia 45.0% de 34 están totalmente de acuerdo en generar buenos acuerdo, en el análisis a la dimensión mediación de acuerdo a los indicadores se evidencia que 45.0% de 45 fomenta una gestión de conflictos, en la dimensión comunicación efectiva el 40.0% de 40 consideran que existe una comunicación horizontal, en la dimensión asertividad 48.0% de 48 consideran estar completamente desacuerdo en el logro de objetivos.

**Tabla 3:** Opinión docente de las dimensiones de la variable Liderazgo Docente

Dimensión Desempeño Profesional	Nunca		A veces		Rara vez		Casi siempre		Siempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Items 1	20	20,0	10	10,0	20	20,0	24	24	26	26,0
Items 2	29	29,0	34	34,0	13	13	24	24	-----	-----
Items 3	13	13,0	26	26,0	27	27,0	34	34,0	-----	-----
Items 4	-----	-----	29	29	27	27,0	18	18,0	26	26
Items 5	26	26,0	21	21,0	20	20,0	30	30,0	3	3
Items 6	-----	-----	21	21,0	38	38,0	25	25,0	16	16
Items 7	-----	-----	18	18,0	23	23	42	42	17	17,0
Items 8	15	15,0	-----	-----	26	26	23	23,0	36	36
Dimensión Motivación	Nunca		A veces		Rara vez		Casi siempre		Siempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Items 9	12	12,0	12	12,0	17	17,0	32	32,0	27	27,0
Items 10	15	15,0	17	17,0	34	34,0	34	34,0	-----	-----
Items 11	19	19,0	28	28,0	19	19,0	34	34,0	-----	-----
Items 12	-----	-----	12	12,0	9	9,0	45	45,0	34	34,0
Items 13	18	18,0	24	24,0	-----	-----	37	37,0	21	21,0
Items 14	17	17,0	34	34,0	-----	-----	29	29,0	20	20,0
Items 15	18	18	28	28,0	-----	-----	29	29,0	25	25,0
Items 16	-----	-----	20	20,0	24	24,0	21	21,0	35	35,0
Dimensión Estimulación intelectual	Nunca		A veces		Rara vez		Casi siempre		Siempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Items 17	12	12,0	12	12,0	17	17,0	32	32,0	27	27,0
Items 18	15	15,0	17	17,0	34	34,0	34	34,0	-----	-----
Items 19	19	19,0	28	28,0	19	19,0	34	34,0	-----	-----
Items 20	-----	-----	12	12,0	9	9,0	45	45,0	34	34,0
Items 21	18	1,0	24	24,0	-----	-----	37	37,0	21	21,0
Items 22	17	17,0	34	34,0	-----	-----	29	29,0	20	20,0
Items 23	18	18	28	28,0	-----	-----	29	29,0	25	25,0
Items 24	-----	-----	20	20,0	24	24,0	21	21,0	35	35,0
Dimensión Habilidades de Gestión	Nunca		A veces		Rara vez		Casi siempre		Siempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Items 25	13	13,0	26	26,0	17	17,0	16	16,0	28	28,0
Items 26	16	16,0	26	26,0	-----	-----	29	29,0	29	29,0
Items 27	30	30,0	-----	-----	18	18,0	38	38,0	14	14,0
Items 28	14	14,0	48	48,0	-----	-----	20	20,0	18	18,0
Items 29	26	26,0	-----	-----	32	32,0	19	19,0	23	23,0
Items 30	48	48,0	36	36,0	16	16,0	-----	-----	-----	-----
Items 31	-----	-----	28	28,0	24	24,0	32	32,0	16	16,0
Items 32	15	15,0	16	16,0	30	30,0	23	23,0	16	16,0
Dimensión Conocimientos específicos	Nunca		A veces		Rara vez		Casi siempre		Siempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Items 33	15	15,0	16	16,0	30	30,0	23	23,0	16	16,0
Items 34	-----	-----	21	21,0	25	25,0	34	34,0	20	20,0
Items 35	13	13,0	19	19,0	17	17,0	19	19,0	32	32,0
Items 36	19	19,0	20	20,0	-----	-----	33	33,0	28	28,0

Items 37	32	32,0	15	15,0	-----	-----	17	17,0	36	36,0
Items 38	18	18,0	26	26,0	32	32,0	-----	-----	24	24,0
Items 39	13	13,0	16	16,0	17	17,0	31	31,0	23	23,0
Items 40	23	23,0	22	22,0	-----	-----	28	28,0	27	27,0
<b>Dimensión Vocación de servicio</b>	<b>Nunca</b>		<b>A veces</b>		<b>Rara vez</b>		<b>Casi siempre</b>		<b>Siempre</b>	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Items 41	13	13,0	26	26,0	17	17,0	16	16,0	28	28,0
Items 42	16	16,0	26	26,0	-----	-----	29	29,0	29	29,0
Items 43	30	30,0	-----	-----	18	18,0	38	38,0	14	14,0
Items 44	14	14,0	48	48,0	-----	-----	20	20,0	18	18,0
Items 45	26	26,0	-----	-----	32	32,0	19	19,0	23	23,0
Items 46	48	48,0	36	36,0	16	16,0	-----	-----	-----	-----
Items 47	-----	-----	28	28,0	24	24,0	32	32,0	16	16,0
Items 48	15	15,0	16	16,0	30	30,0	23	23,0	16	16,0

**Nota:** Base de datos Aplicados en el SPSS - 26

**Interpretación:** La Tabla 3 muestra que existen claras diferencias entre las dimensiones del liderazgo docente. En la dimensión desempeño, el 43,3% de los 13 cree que casi siempre se fomenta el desarrollo de competencias profesionales, y en la dimensión motivación, el 46,7% cree que la jerarquía es la motivación más frecuente. En cuanto al personal y la estimulación intelectual en el desarrollo de habilidades y el trabajo efectivo, el 40,0% de los 12 dijo que nunca o rara vez se facilita la estimulación intelectual. Aspectos de Conocimientos Específicos El 43,3% de los 13 no considera a los docentes como aulas.

**Tabla 4:** Nivel de opinión sobre Gestión de conflictos y liderazgo docente.

		<b>Liderazgo docente</b>				
			<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>
<b>Gestión de conflictos</b>	<b>Nunca</b>	N	25	6	3	4
		%	48,1	28,6	20	33,3
	<b>Rara vez</b>	N	13	8	7	6
		%	25,0	38,1	46,7	50
	<b>Casi siempre</b>	N	14	7	5	2
		%	26,9	33,3	33,3	16,7
<b>Total</b>	T	52	21	15	12	
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	

**Nota:** Tabla muestra los valores correlacionales de las variables de estudio

Interpretación: Los resultados de la Tabla 4 muestran que el 50,0% de los docentes a veces fomentan liderazgo y el 25,0% siempre gestionan el manejo de conflictos, el 20% nunca gestiona el liderazgo en relación a los conflictos.

## Objetivo Específico 1

**Tabla 5:** Identificar la relación entre negociación y liderazgo docente de la Institución educativa básica de Ecuador, 2022.

		Liderazgo docente				
		Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	
Negociación	De acuerdo	N	23	7	2	5
		%	44,2	33,3	20,0	29,4
	Desacuerdo	N	12	5	6	8
		%	23,1	23,8	60,0	47,1
	Casi desacuerdo	N	17	9	2	4
		%	32,7	42,9	20,0	23,5
Total		T	52	21	10	17
		%	100.0	100.0	100.0	100.0

**Nota:** Tabla muestra los valores correlacionales de las variables de estudio

**Interpretación:** Los resultados de la Tabla 5 muestran que el 47,1% de los docentes a veces ejercen el liderazgo para resolver conflictos, mientras que el 20,0% están entre de acuerdo y desacuerdo con el proceso de la negociación.

## Objetivo Específico 2

**Tabla 6:** Establecer una relación entre mediación y liderazgo docente de la Institución educativa básica de Ecuador, 2022.

		Liderazgo docente				
		Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	
Mediación	Muy de acuerdo	N	12	5	10	8
		%	33,3	27,8	50,0	30,8
	Desacuerdo	N	11	6	6	11
		%	30,6	33,3	30,0	42,3
	Casi desacuerdo	N	13	7	4	7
		%	36,1	38,9	20,0	26,9
Total		T	36	18	20	26
		%	100.0	100.0	100.0	100.0

**Nota:** Tabla muestra los valores correlacionales de las variables de estudio

**Interpretación:** Los resultados de la Tabla 6 muestran que el 50,0% de los docentes fomenta casi siempre el liderazgo, mientras que el 20,0% de los docentes responden estar casi en desacuerdo con la mediación



### Objetivo Específico 3

**Tabla 7:** Establecer la relación entre la Comunicación efectiva y el liderazgo docente de la Institución Educativa de Ecuador, 2022.

		Liderazgo docente				
		Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	
Comunicación efectiva	De acuerdo	N	4	5	13	9
		%	13,8	21,7	56,5	36,0
	Muy de acuerdo	N	8	11	6	7
		%	27,6	47,8	26,1	28,0
	Casi desacuerdo	N	8	7	4	9
		%	47,1	38,9	17,4	36,0
	Desacuerdo	N	9	7	6	6
		%	27,6	30,4	26,1	23,1
Total	T	29	23	23	25	
	%	69,0	100,0	108,7	87,1	

**Nota:** Tabla muestra los valores correlacionales de las variables de estudio

**Interpretación:** de acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 7 se evidencia que un 56.5% de docentes Casi siempre promueven el liderazgo, en comparación y el 13,8% está de acuerdo con la comunicación efectiva.

#### Objetivo Específico 4

**Tabla 8:** Identificar la relación entre la asertividad y el liderazgo docente de la Institución Educativa de Ecuador.

		Liderazgo docente				
		Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	
Asertividad	De acuerdo	N	5	6	13	11
		%	17,2	27,3	56,5	42,3
	Muy de acuerdo	N	8	9	6	7
		%	27,6	40,9	26,1	26,9
	Casi desacuerdo	N	7	7	4	8
		%	41,2	38,9	17,4	30,8
Desacuerdo	N	9	4	6	6	
	%	24,1	18,2	26,1	23,1	
Total		T	29	22	23	26
		%	69,0	86,4	108,7	92,3

**Nota:** Tabla muestra los valores correlacionales de las variables de estudio

Interpretación: de acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 8 se evidencia que un 56.5% de docentes Casi siempre promueven el liderazgo, en comparación con un 17,2% está de acuerdo con la Asertividad.

## 4.2 Análisis inferenciales

### Prueba de correlación

**No Paramétrica:** coeficiente de Spearman

**Prueba de Normalidad:** Kolmogorov – Smirnov

**Tabla 9:** Prueba de normalidad.

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro - Willk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Conflictos	.229	100	<.001		100	<.001
Liderazgo Docente	.229	100	<.001		100	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el estudio de normalidad se observa que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto, se trabajó con pruebas no paramétricas de kolmogorov Smirnov.

### Hipótesis general de estudio

H1: La gestión de conflictos se relaciona con el liderazgo docente de la Institución educativa básica de Ecuador, 2022

**Tabla 10:** Correlación entre Variables Gestión de conflictos y Liderazgo docente.

Rho de Spearman			Liderazgo Docente
Gestión de Conflictos	Coeficiente de correlación	1.000	1.000**
	Sig. (bilateral)	.	,064.
	N	100	100

La tabla 10 muestra que hay conexiones por muestra. Como Spearman es 1.000, existe una correlación significativa perfecta y un nivel de significancia de 0,064 mayor a 0,05 lo que indica que se acepta la hipótesis alterna.

### Hipótesis Específica 1

H1: La dimensión negociación se relaciona significativamente con el liderazgo docente de la Institución educativa básica de Ecuador, 2022

**Tabla 11:** Dimensión Negociación y Liderazgo docente.

		Liderazgo Docente		
Rho de Spearman	Negociación	Coefficiente de correlación	1.000	.033
		Sig. (bilateral)	.	.188
		N	100	100

**Nota:** Análisis SPSS -26

La Tabla 11 muestra que el valor de correlación de Spearman es 0,033. Esto indica una correlación positiva significativa muy baja. Sin embargo, el valor de significación de  $p$  es 0,188, que es mayor que 0,05, por lo que podemos aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa.

## Hipótesis Específica 2

H1: La dimensión mediación se relaciona significativamente con el liderazgo docente de la Institución educativa básica de Ecuador, 2022

**Tabla 12:** Dimensión mediación y Liderazgo docente.

Rho de Spearman		Liderazgo Docente	
	Coefficiente de correlación	1.000	.232*
Mediación	Sig. (bilateral)	.	.020
	N	100	100

La Tabla 12 muestra que el valor de correlación de Spearman es 0,232, lo que indica una correlación moderadamente significativa. El valor de  $p$  es 0.020, pero se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis Específica 3

H1: La dimensión asertividad se relaciona significativamente con el Liderazgo docente de la Institución Educativa de Ecuador, 2022

**Tabla 13:** Dimensión asertividad y liderazgo docente.

Rho de Spearman		Liderazgo Docente	
	Coefficiente de correlación	1.000	.576*
Asertividad	Sig. (bilateral)	.	.035
	N	100	100

- La tabla 13 muestra que el valor de la correlación de Spearman es 0.576, lo que indica una correlación positiva moderada pero el valor de  $p$  0.035 es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

## Hipótesis 4

H1: La dimensión comunicación efectiva se relaciona significativamente con el liderazgo docente de la Institución Educativa de Ecuador, 2022

**Tabla 14:** Dimensión Comunicación efectiva y liderazgo docente.

Rho de Spearman			Liderazgo Docente
Comunicación efectiva	Coeficiente de correlación	1.000	.432*
	Sig. (bilateral)	.	.175
	N	100	100

La tabla 14 muestra que el valor de la correlación de Spearman es 0,432, lo que no muestra correlación, positiva moderada, pero el valor de significancia  $p$  0,175 es mayor que 0,05, lo que proporciona una base para que la investigación rechace la hipótesis alternativa y acepte la hipótesis nula.



## V. DISCUSIÓN

Las mediciones de resultados muestran que 8,1 docentes con desacuerdo sobre la relación entre resolución de conflictos y conducta instructiva en instituciones de educación primaria en Ecuador continuarán superando el nivel de consenso de 50,0 según errores conflictivos en 2022. Y si nos fijamos en la prueba paramétrica de Kolmogórov-Smirnov, el nivel de significación termina en 0,05, lo que demuestra que no existe una correlación Spearman 1000, por lo que se rechaza la correlación y el riesgo de  $p$  es mínimo. El máximo está entre 0,06 y 0. Determinado por 05 Rechazar y aceptar una respuesta no produce respuesta. El alcance moderno se centra en el experimento de correlación de la hipótesis de Rho-Spearman propuesto por Espinoza (2017). donde  $r = -0,518$  es la correlación media de la complacencia con las decisiones 0,019 inferior a la que implica la hipótesis del gráfico (0,05). Para los juegos, la resolución de conflictos es del 2 %, 2,3 % y, respectivamente, y el organigrama es razonable e inestable en el 1,9 %. Además, el 0,6% dijo que la colocación no fue negligente, el 25,3% dijo que la organización fue suficiente y el 15,3% dijo que no se demoró mucho. Luego, el 55,2% dijo que la mediación fue exitosa, el 36,8% dijo que la mediación fue exitosa y el 18% dijo que la mediación fue exitosa.

En el 2022 a un conjunto de metas específicas que definan el vínculo entre la negociación y el liderazgo educativo en las instituciones de educación básica del Ecuador. Como se puede observar, el 2,1% de los docentes adopta roles de liderazgo, mientras que el 7,1% está en contra de la resolución de conflictos. La probabilidad de correlación de Spearman de 0,033 se diluye debido a una imagen deficiente. Esto indica que hay muy poca correlación positiva y significativa. Sin embargo, la prueba equivalente para  $p$  es 0,188, mayor que 0,05.

Fijación de límites, comparación de hipótesis nulas y cuestionamiento de la fijación de límites de hipótesis. Énfasis en Vargas, P. (2021), un puntaje de liderazgo formal claramente descriptivo de 2.36 por posición en la organización, resultados por liderazgo formativo, capacitación efectiva e incluso recompensas por criterios de liderazgo. Cuanto más lenta sea la velocidad, mayor será el efecto multiplicador de habilidad. Tenga en cuenta que los resultados del entrenamiento.

Difieren en 1 y viceversa, el valor más bajo se puede encontrar en el plan de entrenamiento para el rendimiento del rastreador de entrenamiento petrificado. Cuando tenemos 3.3 nuevos resultados de un experimento de 3.17, usamos el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la correlación entre los resultados de dos variables y evaluar la dependencia de los vínculos entre las variables. Los resultados muestran una amplia gama de cargas y la inversa es una correlación  $(r) = -0,710$ , lo que se traduce en menores tasas de retención de las guías educativas ( $p$  y  $t$ ; 0,05) y una mejor comprensión por parte de los lectores profesionales.

En un aria claro para inquirir el directo entre mediación y liderazgo pedagógico en la Academia Ecuatoriana de Conocimientos Básicos 2022, el 50,0 los docentes casi siempre mencionan liderazgo y el 2,3% no utiliza la mediación de conflictos. El realce de la correlación de Spearman fue de 0,232, lo que indica que hubo una correlación promedio significativa. Siempre que el atrevimiento de  $\rho$  sea 0,020, se acepta la correlación de alternativa despreciable y se rechaza la presente despreciable en 0. Reseña de chapuzón Solís. (En 2020). Sus resultados muestran que 0,025 y 0,19 son viajes cabalmente competitivos para quienes cuentan con los mejores guías como turistas corporativos. Tienen sus propios funcionarios soez la Cláusula de Solución de Controversias con una separación media de 39707, y para aquellos que dan una separación media de 3017, creen que el auxilio viene a negociar. Las políticas y temas de coordinación y mediación pueden ser compartidos entre las partes.

Según la tabla de metas específicas que vinculan el correo efectivo y el liderazgo moralizante en las instituciones educativas de Ecuador (2022), 56,5 docentes casi siempre enfatizaron el liderazgo, entretanto tanto que en general, recomiendan en gran medida la sinceridad de 36,0 docentes que han desaliñado la Embajada. En nuestro metropolitano putativo, una nervuda correlación de Spearman de 0,576 sugiere que existe una correlación entre el cartel y el deterioro, seguida por una  $p$  gorda de 0,035 que termina en 0,05.

En una encuesta de metas específicas, la lista se ubica entre el asertividad y el liderazgo en la docencia en las instituciones educativas ecuatorianas al 2022. El 56,5% de los docentes dijo que casi siempre valora el liderazgo, frente al 1,2% que rara vez se opone a pronunciar mensajes efectivos. Aceptada como hipótesis, la solución de correlación de Spearman fue 0,32, sin mostrar correlación, luego el valor de  $p$  de 0,135 alcanzó un máximo de 0,05, creando una hipótesis alternativa sin histopatología, que fue aceptada. Aquino, J. (2021) Susanna Wesley Peora Research on Leadership in Learning and Educational Outcomes, Recognition of 5th and 6th Graduates in a Company, 2017. Y Estudiante Claridad en una Botella y sexto lugar en el Internado de Primaria de Peora. Oficina de Capacitación de Susanna Wesley. La metodología de investigación muestra un gráfico cuantitativo significativo utilizando un programa extraescolar descriptivo en el que asistieron a clases previas 69 estudiantes que ingresaron del al 2017. En este programa, las variables que determinan los resultados de la enseñanza y la educación se desglosan en preguntas centrales y ciclos. Escribe Likert. En los resultados descriptivos, los estudiantes son positivos en compromiso de liderazgo (valor medio = 75,36%, competencia = 2,6%). Asimismo, los resultados de aprendizaje de los niños en matemáticas y descripción son satisfactorios (futuro = 55,07%, resto = 2,03%). Las trampas de frecuencia identifican a los alumnos que ingresan al curso con buenas notas y notas medias. En la encuesta de hipótesis, el trabajo del docente no se relacionó significativamente con el rendimiento académico del estudiante. ( $\rho$  de Spearman = 0,0 / sig = 0,722); De manera similar, las mediciones estadísticas muestran que el liderazgo transformacional y transaccional contribuye en parte a los resultados de los estudiantes. Estoy asegurado.

## VI. CONCLUSIONES

Conclusión basada en resultados objetivos y supuestos:

1. Para el 2022 la conclusión en la conocida determinación no objetiva de la lista entre la manipulación del conflicto ecuatoriano y el linaje de las instituciones de educación básica, existen 1.000 correlaciones de Spearman, por lo que se rechazan las correlaciones como negativas y se acepta como prueba de valentía como máximo  $0,06 \leq 0,05$  cuando se rechaza la hipótesis crucial y se encuentra la hipótesis nula.

2. En nuestra propuesta específica para evaluar listas entre especificación y educación en escuelas primarias de Ecuador para el 2022, el riesgo de correlación de Spearman se ha reducido a exactamente 0,033, con listas positivas adyacentes que muestran una correlación positiva significativa. Sin embargo, el valor máximo de significación de  $p$  es 188,0.05 para que podamos modificar la hipótesis de no tratamiento y excluir la hipótesis de elección de tratamiento.

3. Concluyendo sobre la equidad específica del ranking en la lista entre orientación intermedia y pedagógica de la unidad de formación básica Ecuador 2022, mostramos una correlación de Spearman de 0.232, indicando una relación de correlación media significativa muy débil. La negrita para  $p$  es 0,020, pero se acepta la hipótesis de decisión y se rechaza la hipótesis nula. Termina con un tema particularmente justo, "Reconciliación y Construcción de Relaciones con el Ministerio de Educación de la Organización de Educación Básica del Ecuador, 2022".

4. Concluyó con excepcional equidad al evaluar la lista entre comunicación efectiva y conducta instruccional en las instituciones educativas de Ecuador en el 2022. La medida de correlación de Spearman de 0,576 indica que la grasa pequeña  $p$  es 0,05 para 0.035, aceptando la hipótesis de decisión y rechazando la hipótesis nula.

5. Se concluye con una valoración particularmente objetiva del listado entre asertividad y confiabilidad del liderazgo educativo en las instituciones educativas

del Ecuador 2022. La fuerte correlación de Spearman de 0,32 no mostró correlación, mientras que la fuerte  $\rho$  0,135 alcanzó un máximo de 0,05, determinando cómo afrontarlo, rechazando la hipótesis de decisión y aceptando la hipótesis nula.

## V. RECOMENDACIONES

A todos los participantes en naciente restaurante tienen el alcance de empañar directa e indirectamente el laudo de conflictos y propalar y sanar la mediación a través de la educación en gestión. Mostrar cúspide y escapar problemas. Aséptico.

Un regalado que contribuye al uso de técnicas motivacionales para la toma de decisiones, laudo de conflictos, mejor liderazgo y quinta educador en instituciones educativas ecuatorianas en actividades de autosuficiencia.

Facilitar una alucinación íntima del convenio a través de talleres con docentes para surcar declaraciones positivas en la cátedra y ganar un máximo liderazgo.

## Referencias

Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas, Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 289-296 DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489>

Arias Guerrero, R. M., & Espinoza Solís, E. J. (2020). Gestión del conflicto en las parroquias ecuatorianas. *Universidad y Sociedad*, 12(2), 267-274. *Gestión del conflicto en las parroquias ecuatorianas (sld.cu)*

Arteaga, L. E., & Linares, D. R. (2018). Liderazgo y trabajo en equipo en los docentes de un Instituto Técnico de Cajamarca para el año 2018 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/23072>

Aquino, J. (2021) En su estudio denominado Liderazgo docente y desempeño académico de los estudiantes de quinto y sexto grado de primaria de la Institución Educativa Susana Wesley - Piura, 2017. Tesis de maestría en educación de la Universidad Nacional de Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3142>

Bolívar, A. (2017). El liderazgo educativo y su mejora. *Psicoperspectivas. Red de revistas científicas de America Latina. El Caribe España y Portugal*.

Calderón Sánchez, E. R. (2019). *Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo Ecuador 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36498>

Cotrina, L y Gonzales, M. (2'18) Liderazgo pedagógico y desempeño docente de la Institución Educativa. Huánuco – 2018. Tesis de Maestría

en Administración de la Educación.  
file:///C:/Users/User/Downloads/aliaga\_cl.pdf

Contreras Campoverde, L. (2019) Resolución de conflictos dentro del aula. Tesis de Doctorado en Educación, Universidad Nacional de Tumbes.  
URI: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/1392>

Chiavenato, I. (2019). Comportamiento Organizacional Tesis de posgrado de la Universidad Autónoma de México.  
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/784>

Cortez – Puyol, J. (2018) Análisis de la gestión del liderazgo y valores en la administración de las unidades educativas. *Ciencia Digital*, 2(1), 214-232. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i1.15>

D'Agostino, V. (2019). Funciones de los directivos escolares en Argentina y en Chile un caso Comparado. Universidad San Andrés.  
<https://repositorio.udes.a.edu.ar/jspui/bitstream/10908/16655/1/%5BP%5D%5D>

Espinoza, S. (2017). Gestión de conflictos y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 3-UGEL 02-Rimac - 2016 (Tesis de maestría).

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8341/Espinoza\\_VCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8341/Espinoza_VCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, I. (2018). Innovación educativa desde el liderazgo Pedagógico: Estudio de caso escuela pública española. *Propósitos y Representaciones*, 5(1), 205-273.  
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/152/379>



García, L. y Gonzales, G. (2018). Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1276>

Gómez- Restrepo de Carreño, N. (2018). La influencia del liderazgo femenino en la cultura organizacional de tres empresas limeñas. Maestría en Educación de la Universidad San Martín de Porras. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3986>

Jiménez González, C. (2017). Hacia un modelo de liderazgo en las instituciones de educación superior en México Un estudio de caso con 31 perspectiva de género. Université de Montréal <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/20067>

López-López, M., Tejero, R., Fernández, A. (2017) Los conflictos escolares y su gestión en la formación inicial del profesorado: un estudio de caso. Red de Información Educativa, 21, (4), 293-314. DOI: <http://hdl.handle.net/11162/151986>

Maguiña, M. (2017). Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1370/TM%20ADGp>

MINEDU, (2019). Guía de liderazgo Pedagógico para directores. Lima – Perú [WWW.minedu.gob.pe](http://WWW.minedu.gob.pe)

Morgan-Beltrán, J. (2019) Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México. 11 (1), 24 -37. <https://orcid.org/0000-0001-9425-907X>

Nieves, D. (2019). Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Loja, Ecuador (Tesis de maestría). Universidad Politécnica de Loja - Ecuador

Oro – Romero, P. y Hurtado- Ruiz, J. (2018). Los estudios sobre la socialización organizacional de los directores escolares noveles: objetos, objetivos, hallazgos. *Transformación*, 17(3), 500-522. Epub 01 de septiembre de 2021. Recuperado en 04 de mayo de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-29552021000300500&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552021000300500&lng=es&tlng=es).

Vicente, A. (2020). La mediación como estrategia de resolución de conflictos en ámbitos sociales y educativos. Dykinson. ISBN: 9788413246529. Arbitration, Negotiation, Mediation.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### Matriz de operacionalización de variables

Variables	definición conceptual	definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Variables 1: Gestión de conflictos</b>	La gestión de conflictos se define como el proceso para llevar a un acuerdo entre ambas partes, mediante un intermediado llamado mediador, siendo lo primordial el beneficio mediane una conciliación. Castro, (2019)	operacionalizar una variable significa descomponer un todo en sus partes con el propósito de mediar o conocer a profundidad las implicancias del objeto del conocimiento, para ello debe reconocerse su función, estructura y la utilidad básica. Mejía, (2018)	<b>Negociación</b>	<b>Acuerdos distributivos</b>	<b>1,2,3,4,5</b>	<b>NOMINAL</b>
				<b>Acuerdos integradores</b>	<b>6,7,8,9,10</b>	
			<b>Mediación</b>	<b>Mediación</b>	<b>11,12,13</b>	
				<b>Arbitraje</b>	<b>14,15,16,17</b>	
				<b>Conciliación</b>	<b>18,19,20</b>	
			<b>Comunicación efectiva</b>	<b>Claridad en el mensaje</b>	<b>21,22,23,24</b>	
				<b>Escucha efectiva</b>	<b>25,26</b>	
				<b>Fluidez del mensaje</b>		
			<b>Asertividad</b>	<b>Manejo de buenas conductas</b>	<b>27,28</b>	
				<b>Transparencia</b>	<b>29,30,31</b>	
<b>Confianza</b>	<b>32, 33</b>					

Variables	definición conceptual	definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variables 2: Liderazgo docente	Blanchard (2007) plantea el liderazgo como un proceso de interacción entre líderes y colaboradores que se da en distintos niveles de acción y no se restringe únicamente a una posición formal de liderazgo, es decir no se basa en el control ni la supervisión, sino que está al servicio del desarrollo profesional, por lo que debe ser visto como un proceso integral intrínsecamente ligado este, en el que se genera un común denominador para el desarrollo personal,	Esta variable se operacionalizará a través de 6 dimensiones de desempeño profesional, motivación inspiracional, estimulación intelectual, habilidades de gestión, conocimientos específicos y vocación de servicio, lo que nos permitirá determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. Para su medición se aplicará un	<b>Desempeño profesional</b>	Oportunidades de crecimiento	<b>1.2.3.4</b>	<b>ORDINAL</b>
				Mayor productividad		
				Calidad de conocimientos		
				Construcción de competencias		
				Síntesis de conocimientos		
				Mayor proactividad		
			<b>Motivación</b>	Compromiso organizacional	<b>5,6,7,8,9,10,11,12, 13,14,15,16</b>	
				Nivel de confianza		
				Capacidades creativas		
				Transformación de actitudes		
Desarrollo socioemocional						

	las necesidades del profesorado y las metas y visiones de los alumnos y la universidad. (Horn & Marfán, 2010).	cuestionario compuesto por 36 ítems	<b>Estimulación intelectual</b>	Solución de conflictos	<b>17,18,19,20,21,22,23,24</b>	
				Fomento de la creatividad		
				Retroinformación oportuna		
				Implicación crítica		
				Formación experiencial		
				Nuevas oportunidades		
			<b>Habilidades de gestión</b>	Habilidades de trabajo	<b>25,26,27,28,29,30,31,32</b>	
				Gestión de procesos		
				Trabajo concertado		
				Nuevas capacidades		
				Capacidad de dirección		
				Acciones de innovación		
			<b>Conocimientos específicos</b>	Conocimientos técnicos	<b>33,34,35,36,37,38,39,40</b>	
				Resolución de problemas		

				Toma de decisiones		
				Acciones correctivas		
				Alto dominio disciplinario Aprendizaje profesional		
			<b>Vocación de servicio</b>	Redes de relaciones	<b>41,42,43,44,45,46, 47,48</b>	
				Escucha activa		
				Actitud de empatía		
				Satisfacción de necesidades ajenas		
				Criterios profesionales		
				Satisfacción personal		
				Convencimiento moral		

## Anexo 2

### Instrumento de recolección de datos

### Instrumento de gestión de conflictos

**Instrucciones:** Estimado(a) docente: El presente instrumento está orientado a recoger información relevante respecto a sus percepciones sobre la Gestión de conflictos en la Escuela fiscal Ángel Autilio Del Cioppo. Las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales. Agradezco que siga las siguientes instrucciones

Marque "X" en la alternativa que refleje su punto de vista.

Seleccione una sola respuesta teniendo en cuenta la escala siguiente:

Totalmente De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente desacuerdo	desacuerdo
5	4	3	2	1

Dimensiones	N	ITEMS					
			5	4	3	2	1
NEGOCIACION	1	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve acuerdos donde una de las partes en conflicto obtiene mayores beneficios.					
	2	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve que se establezcan periodos de tiempo para que las partes resuelvan sus conflictos					
	3	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. enfatiza las cualidades entre las partes para que se resuelvan los conflictos.					
	4	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. utiliza la información de forma estratégica para favorecer a una de las partes en conflicto					



	5	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. Promueve que todos los docentes sin distinción de ningún tipo ni preferencia resuelvan sus conflictos					
	6	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve la comprensión entre las partes para que resuelvan sus conflictos.					
	7	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. enfatiza los intereses comunes entre las partes en conflicto.					
	8	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. Promueve que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo favorable para ambos					
	9	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve el asertividad y la empatía entre las partes en conflicto					
	10	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. fomenta un clima institucional favorable al diálogo en la resolución de conflictos					
Mediación	11	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. facilita la solución negociada por medio de la persuasión y la sugerencia de alternativas a las partes en conflicto					
	12	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. genera condiciones de diálogo y sobre todo de confiabilidad para que las partes resuelvan sus conflictos					
	13	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. plantea alternativas de solución pacífica a las partes en conflicto					
	14	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas.					
	15	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. toma decisiones que se dan en forma oportuna ante las diversas problemáticas que suceden en la I.E.					

	16	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. actúa de acuerdo a la normatividad vigente en la I.E. para resolver conflictos					
	17	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. Se basa en el respeto y la tolerancia para la resolución de conflictos.					
	18	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. realiza indagaciones, averiguaciones sobre el conflicto para que las partes lleguen a un acuerdo.					
	19	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve la reflexión entre las partes en conflicto para establecer acuerdos.					
	20	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. fomenta la gestión de conflictos como una oportunidad de aprendizaje					
Comunicación Efectiva	21	Existe una claridad en el mensaje durante el trabajo de gestión docente.					
	22	El docente expresa sus inquietudes que perjudican al desarrollo del trabajo colegiado.					
	23	Existe una comunicación horizontal.					
	24	No se da distorsión del mensaje durante el trabajo colegiado.					
	25	Existe una escucha activa de los líderes pedagógicos					
	26	Existe fluidez de la información.					
Asertividad	27	Los docentes manejan conductas de respeto y empatía.					
	28	Existen buenas prácticas de conductas entre docentes y directivos.					
	29	El manejo de información en el trabajo en equipo es transparente.					
	30	La información brindada es transparente y fluida.					
	31	Los miembros de la comunidad educativa participan con transparencia en el logro de objetivos comunes.					
	32	El docente brinda confianza en el trabajo colegiado, para una buena gestión.					
	33	El docente promueve el logro de aprendizajes entre todos sus colegas.					

**FICHA TÉCNICA “GESTION DE CONFLICTOS”**

1. **NOMBRE** : Cuestionario de instrumento de Gestión de conflictos
2. **AUTOR** : Sandra Elizabeth Suarez Rosado
3. **FECHA** : 2022
4. **ADAPTACIÓN** :xxxx
5. **OBJETIVO** : Determinar la relación entre la gestión de conflictos y Liderazgo docente de la Institución educativa básica de Ecuador, 2022 con las dimensiones negociación, Mediación, Comunicación asertiva, Asertividad.
6. **APLICACIÓN** : Individual
7. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
8. **DURACIÓN** : 30 minutos
9. **TIPO DE ÍTEMS** : Liker
10. **Nº ÍTEMS** : 33
11. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores
- 1. Negociación: 10 ítems**
- Acuerdos distributivos:  
1, 2, 3, 4,5
  - Acuerdos integradores:  
6, 7, 8, 9,10
- 2. Mediación : 20 ítems**
- Mediación:  
11, 12, 13,
  - Arbitraje:  
14, 15, 16, 17
  - Conciliación:

18, 19, 20

**3. Comunicación efectiva: 6 items**

Claridad en el mensaje:

21, 22, 23, 24

Escucha efectiva:

Fluidez del mensaje:

25, 26

**4. Asertividad: 7 items**

Manejo de buenas conductas:

27, 28

Transparencia:

29, 30, 31

Confianza:

32, 33

**Total de items 33**

**12. EVALUACIÓN**

- **Puntuaciones**

<b>Escala Cuantitativa</b>	<b>Escala Cualitativa</b>
1	Desacuerdo
2	Totalmente en desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de Conflictos y Liderazgo Docente de una institución educativa de Ecuador, 2022

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunc	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Negociación	• Acuerdos distributivos	<p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve acuerdos donde una de las partes en conflicto obtiene mayores beneficios.</p> <p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve que se establezcan periodos de tiempo para que las partes resuelvan sus conflictos</p> <p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. enfatiza las cualidades entre las partes para que se resuelvan los conflictos.</p> <p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. utiliza la información de forma estratégica para favorecer a una de las partes en</p>	X			X		X		X		X		
				X			X		X		X		X		
				X			X		X		X		X		
				X			X		X		X		X		



	<b>Mediación</b>	<b>• Mediación</b>	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. facilita la solución negociada por medio de la persuasión y la sugerencia de alternativas a las partes en conflicto	X			X		X		X			
				X			X		X		X			
				X			X		X		X			
			En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. genera condiciones de diálogo y sobre todo de confiabilidad para que las partes resuelvan sus conflictos	X				X				X		
			En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. plantea alternativas de solución pacífica a las partes en conflicto							X		X		
	<b>Arbitraje</b>		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas.	X					X		X			
			X				X		X		X			
			X				X		X		X			

			En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. actúa de acuerdo a la normatividad vigente en la I.E. para resolver conflictos	X				X		X		X		
			En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. Se basa en el respeto y la tolerancia para la resolución de conflictos	X				X		X		X		
			En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. realiza indagaciones, averiguaciones sobre el conflicto para que las partes lleguen a un acuerdo.	X				X		X		X		
			En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve la reflexión entre las partes en conflicto para establecer acuerdos.	X				X		X		X		
		<b>Conciliación</b>	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. fomenta la gestión de conflictos como una oportunidad de aprendizaje	X				X		X		X		



	<b>Comunicación efectiva</b>	<b>Claridad en el mensaje</b>	Existe una claridad en el mensaje durante el trabajo de gestión docente.	X			X		X		X			
			El docente expresa sus inquietudes que perjudican al desarrollo del trabajo colegiado.	X			X		X		X			
			Existe una comunicación horizontal.	X			X		X		X			
			<i>No se da distorsión del</i>	X					X		X			
		<b>Escucha efectiva</b>	Existe una escucha activa de los líderes pedagógicos	X					X		X			
	<b>Fluidez del mensaje</b>		Existe fluidez de la información	X					X		X			
	<b>Asertividad</b>	<b>Manejo de buenas conductas</b>	Los docentes manejan conductas de respeto y empatía.	X			X		X		X			
				Existen buenas prácticas de conductas entre docentes y directivos	X			X		X		X		
					X			X		X		X		
					X			X		X		X		

		<b>Transparencia</b>	El manejo de información en el trabajo en equipo es transparente.	X					X		X		X		
			La información brindada es transparente y fluida	X					X		X		X		
			Los miembros de la comunidad educativa participan con transparencia en el logro de objetivos comunes.	X					X		X		X		
		<b>Confianza</b>	El docente brinda confianza en el trabajo colegiado, para una buena gestión.	X					X		X		X		
			El docente promueve el logro de aprendizajes entre todos sus colegas.	X					X		X		X		
				X					X		X		X		



**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de Gestión de conflictos”

**OBJETIVO:** Se redacta el objetivo del instrumento como por ejemplo “Conocer la escala que presenta el Pensamiento Lógico Matemática”.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mirtha Mercedes Fernández Mantilla

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Educación

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



---

**FIRMA DEL EVALUADOR**



		(PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. Promueve que todos los docentes sin distinción de ningún tipo ni preferencia resuelvan sus conflictos	X			X		X		X		
	• Acuerdos integradores	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve la comprensión entre las partes para que resuelvan sus conflictos	X			X		X		X		
		. En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. enfatiza los intereses comunes entre las partes en conflicto.	X			X		X		X		
		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. Promueve que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo favorable para ambos	X			X		X		X		
		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve el asertividad y la empatía entre las partes en conflicto	X			X		X		X		
		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. fomenta un clima institucional favorable al diálogo en la resolución de conflictos	X			X		X		X		
Mediación	• Mediación	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. facilita la solución negociada por medio de la persuasión y la sugerencia de alternativas a las partes en	X			X		X		X		

	conflicto	X			X		X		X	
	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. genera condiciones de diálogo y sobre todo de confiabilidad para que las partes resuelvan sus conflictos									
	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. plantea alternativas de solución pacífica a las partes en conflicto	X			X		X		X	
<b>Arbitraje</b>	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas.	X				X		X		X
	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. toma decisiones que se dan en forma oportuna ante las diversas problemáticas que suceden en la I.E.	X			X		X		X	
	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. actúa de acuerdo a la normatividad vigente en la I.E. para resolver conflictos	X				X		X		X
	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. Se basa en el respeto y la tolerancia para la resolución de conflictos	X			X		X		X	
<b>Conciliación</b>	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. realiza indagaciones, averiguaciones sobre el conflicto para que las partes	X			X		X		X	

		<p>lleguen a un acuerdo.</p> <p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve la reflexión entre las partes en conflicto para establecer acuerdos.</p> <p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. fomenta la gestión de conflictos como una oportunidad de aprendizaje</p>	X			X		X		X		X	
			X			X		X		X		X	
<b>Comunicación efectiva</b>	<b>Claridad en el mensaje</b>	Existe una claridad en el mensaje durante el trabajo de gestión docente.	X			X		X		X		X	
		El docente expresa sus inquietudes que perjudican al desarrollo del trabajo colegiado.	X			X		X		X		X	
		Existe una comunicación horizontal.	X			X		X		X		X	
		No se da distorsión del mensaje durante el trabajo colegiado	X			X		X		X		X	
	<b>Escucha efectiva</b>	Existe una escucha activa de los líderes pedagógicos	X			X		X		X		X	
	<b>Fluidez del mensaje</b>	Existe fluidez de la información	X			X		X		X		X	
	<b>Manejo de buenas conductas</b>	Los docentes manejan conductas de respeto y empatía.	X			X		X		X		X	

	Asertividad	•	Existen buenas prácticas de conductas entre docentes y	X			X		X		X		X		
		• <b>Transparencia</b>	El manejo de información en el trabajo en equipo es transparente.	X				X		X		X			
			La información brindada es transparente y fluida	X			X		X		X		X		
			Los miembros de la comunidad educativa participan con transparencia en el logro de objetivos comunes.	X			X		X		X		X		
		• <b>Confianza</b>	El docente brinda confianza en el trabajo colegiado, para una buena gestión.	X			X		X		X		X		
			El docente promueve el logro de aprendizajes entre todos sus colegas	X			X		X		X		X		



**FIRMA DEL EVALUADOR**



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de Gestión de conflictos”

**OBJETIVO:** Se redacta el objetivo del instrumento como por ejemplo “Conocer la escala que presenta el Pensamiento Lógico Matemática”.

**DIRIGIDO A:** Docentes


**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Julio Rodríguez Azabache

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Administración de la Educación

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

**VALIDACIÓN**

**MATRIZ DE**

**TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de Conflictos y Liderazgo Docente de una institución educativa de Ecuador, 2022**

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Variables 1: Gestión de conflictos	Negociación	• Acuerdos distributivos	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve acuerdos donde una de las partes en conflicto obtiene mayores beneficios.	X			X		X		X		X			
			En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve que se establezcan periodos de tiempo para que las partes resuelvan sus conflictos	X			X		X		X		X			
			En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. enfatiza las cualidades entre las partes para que se resuelvan los conflictos.	X			X		X		X		X			
			En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. utiliza la información de forma estratégica para favorecer a una de las partes en conflicto	X			X		X		X		X			

	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. Promueve que todos los docentes sin distinción de ningún tipo ni preferencia resuelvan sus conflictos	X		X		X		X		X	
• Acuerdos integradores	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve la comprensión entre las partes para que resuelvan sus conflictos	X		X		X		X		X	
	. En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. enfatiza los intereses comunes entre las partes en conflicto.	X		X		X		X		X	
	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. Promueve que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo favorable para ambos	X		X		X		X		X	
	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve el asertividad y la empatía entre las partes en conflicto	X		X		X		X		X	
	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. fomenta un clima institucional favorable al diálogo en la resolución de conflictos	X		X		X		X		X	

<b>Mediación</b>	<b>• Mediación</b>	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. facilita la solución negociada por medio de la persuasión y la sugerencia de alternativas a las partes en conflicto	X			X		X		X			
		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. genera condiciones de diálogo y sobre todo de confiabilidad para que las partes resuelvan sus conflictos	X			X		X		X			
		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. plantea alternativas de solución pacífica a las partes en conflicto	X			X		X		X			
	<b>Arbitraje</b>	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas.	X			X		X		X			
		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. toma decisiones que se dan en forma oportuna ante las diversas problemáticas que suceden en la I.E.	X			X		X		X			
		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. actúa de acuerdo a la normatividad vigente en la	X			X		X		X			

		I.E. para resolver conflictos	X		X		X		X		X	
		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. Se basa en el respeto y la tolerancia para la resolución										
	<b>Conciliación</b>	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. realiza indagaciones, averiguaciones sobre el conflicto para que las partes lleguen a un acuerdo.	X		X				X		X	
		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve la reflexión entre las partes en conflicto para establecer acuerdos.	X		X		X		X		X	
		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. fomenta la gestión de conflictos como una oportunidad de aprendizaje	X		X		X		X		X	
<b>Comunicación efectiva</b>	<b>Claridad en el mensaje</b>	Existe una claridad en el mensaje durante el trabajo de gestión docente.	X		X		X		X		X	
		El docente expresa sus inquietudes que perjudican al desarrollo del trabajo colegiado.	X		X		X		X		X	
		Existe una comunicación horizontal.	X		X		X		X		X	
		No se da distorsión del mensaje durante el trabajo colegiado										
	<b>Escucha efectiva</b>	Existe una escucha activa de	X		X		X		X		X	

	<b>Fluidez del mensaje</b>	los líderes pedagógicos	X		X		X		X			
		Existe fluidez de la información	X		X		X		X			
<b>Asertividad</b>	<b>Manejo de buenas conductas</b>	Los docentes manejan conductas de respeto y empatía.	X		X		X		X			
		Existen buenas prácticas de conductas entre docentes y directivos	X		X		X		X			
	<b>• Transparencia</b>	El manejo de información en el trabajo en equipo es transparente.	X		X		X		X			
		La información brindada es transparente y fluida	X		X		X		X			
		Los miembros de la comunidad educativa participan con transparencia en el logro de objetivos comunes.	X		X		X		X			
	<b>• Confianza</b>	El docente brinda confianza en el trabajo colegiado, para una buena gestión.	X		X		X		X			
El docente promueve el logro de aprendizajes entre todos sus colegas		X		X		X		X				



**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Gestión de Conflictos y Liderazgo Docente de una institución educativa de Ecuador, 2022”

**OBJETIVO:** Se redacta el objetivo del instrumento como por ejemplo “Conocer la escala que presenta el Pensamiento Lógico Matemática”.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Nelson Chuquihuanca Yacsahuanca

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dr. En Educación

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
		X		



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de Conflictos y Liderazgo Docente de una institución educativa de Ecuador,**

2022

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Variables 1: Gestión de conflictos	Negociación	• Acuerdos distributivos	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve acuerdos donde una de las partes en conflicto obtiene mayores beneficios.	X			X		X		X		X			
			En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve que se establezcan periodos de tiempo para que las partes resuelvan sus conflictos	X			X		X		X		X			
			En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. enfatiza las cualidades entre las partes para que se resuelvan los conflictos.	X			X		X		X		X			
			En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. utiliza la información de forma estratégica para favorecer a una de las partes en conflicto	X			X		X		X		X			



		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. Promueve que todos los docentes sin distinción de ningún tipo ni preferencia resuelvan sus conflictos	X		X		X		X		X		
	<b>• Acuerdos integradores</b>	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve la comprensión entre las partes para que resuelvan sus conflictos	X		X		X		X		X		
		. En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. enfatiza los intereses comunes entre las partes en conflicto.	X		X		X		X		X		
		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. Promueve que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo favorable para ambos	X		X		X		X		X		
		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve el asertividad y la empatía entre las partes en conflicto	X		X		X		X		X		
		En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. fomenta un clima institucional favorable al diálogo en la resolución de conflictos	X		X		X		X		X		
<b>Mediación</b>	<b>• Mediación</b>	En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. facilita la solución negociada por medio de la persuasión y la sugerencia de alternativas a las partes en conflicto	X		X		X		X		X		

	<p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. genera condiciones de diálogo y sobre todo de confiabilidad para que las partes resuelvan sus conflictos</p>	X			X		X		X		
	<p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. plantea alternativas de solución pacífica a las partes en conflicto</p>	X			X		X		X		
<b>Arbitraje</b>	<p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas.</p>	X			X		X		X		
	<p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. toma decisiones que se dan en forma oportuna ante las diversas problemáticas que suceden en la I.E.</p>	X			X		X		X		
	<p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. actúa de acuerdo a la normatividad vigente en la I.E. para resolver conflictos</p>	X			X		X		X		
	<p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. Se basa en el respeto y la tolerancia para la resolución de conflictos</p>	X			X		X		X		
<b>Conciliación</b>	<p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. realiza indagaciones, averiguaciones sobre el conflicto para que las partes</p>	X			X				X		

		<p>lleguen a un acuerdo.</p> <p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. promueve la reflexión entre las partes en conflicto para establecer acuerdos.</p> <p>En sus comisiones de trabajo (PAT, Grado/Área, Tutoría), Ud. fomenta la gestión de conflictos como una oportunidad de aprendizaje</p>	X			X		X		X		X	
<b>Comunicación efectiva</b>	<b>Claridad en el mensaje</b>	Existe una claridad en el mensaje durante el trabajo de gestión docente.	X			X		X		X		X	
		El docente expresa sus inquietudes que perjudican al desarrollo del trabajo colegiado.	X			X		X		X		X	
		Existe una comunicación horizontal.	X			X		X		X		X	
		No se da distorsión del mensaje durante el trabajo colegiado											
	<b>Escucha efectiva</b>	Existe una escucha activa de los líderes pedagógicos	X			X		X		X		X	
	<b>Fluidez del mensaje</b>	Existe fluidez de la información	X			X		X		X		X	
	<b>Manejo de buenas conductas</b>	Los docentes manejan conductas de respeto y empatía.	X			X		X		X		X	

Asertividad	•	Existen buenas prácticas de conductas entre docentes y	X			X		X		X		
	• <b>Transparencia</b>	El manejo de información en el trabajo en equipo es transparente.	X			X		X		X		
		La información brindada es transparente y fluida	X			X		X		X		
		Los miembros de la comunidad educativa participan con transparencia en el logro de objetivos comunes.	X			X		X		X		
	• <b>Confianza</b>	El docente brinda confianza en el trabajo colegiado, para una buena gestión.	X			X		X		X		
		El docente promueve el logro de aprendizajes entre todos sus colegas	X			X		X		X		



**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Gestión de Conflictos y Liderazgo Docente de una institución educativa de Ecuador, 2022”

**OBJETIVO:** Se redacta el objetivo del instrumento como por ejemplo “Conocer la escala que presenta el Pensamiento Lógico Matemática”.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Carmen Elena Nieves Jibaja

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en docencia e investigación

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
		X		



- EVALUACIÓN DE LA VARIABLE**

**Anexo 6**

<b>ESCALA CUALITATIVA</b>	<b>ESCALA CUANTITATIVA</b>	
<b>NIVELES</b>	<b>GESTION DE CONFLICTOS</b>	
	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>
<b>BAJO</b>	33	77
<b>MEDIO</b>	78	132
<b>ALTO</b>	133	165

$$33 \times 5 = 165 \quad 165 - 33 = 132 / 3 = 44$$

- EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN**

<b>ESCALA CUALITATIVA</b>	<b>ESCALA CUANTITATIVA</b>							
<b>NIVELES</b>	<b>Negociación</b>		<b>Mediación</b>		<b>Comunicación Efectiva</b>		<b>Asertividad</b>	
	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>
	<b>BAJO</b>	10	23	10	23	6	14	7
<b>MEDIO</b>	24	37	24	37	15	23	17	26
<b>ALTO</b>	38	50	38	50	24	30	27	35

**Total: 33 items**



## Anexo 8

### CUESTIONARIO APLICADO AL LIDERAZGO DOCENTE

Edad:

Mención: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar si el liderazgo docente. Se pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

INSTRUCCIONES: El cuestionario consta de 40 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con un aspa (X) en la letra que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces se presenta la situación en su localidad.

- Si no ocurre, marca la alternativa NUNCA (1)
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa A VECES (2)
- Si ocurre de vez en cuando marca la alternativa Rara vez ( 3)
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa CASI SIEMPRE (4)
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa SIEMPRE (5)

DIMENSIONES	N	ITEMS	INDICADORES				
			Nunca	A veces	Rara vez	Casi siempre	Siempre
Desempeño profesional	1	¿Considera que los docentes apuntan a un mejoramiento efectivo de su desempeño profesional?					
	2	¿Los docentes deben tener un perfil amplio de competencias para contribuir a un mejor desempeño de sus funciones?					
	3	¿La universidad promueve el desarrollo de conocimientos y habilidades de sus docentes para mejorar su desempeño profesional?					
	4	¿La universidad realiza la evaluación constante del desempeño profesional de sus docentes?					
	5	¿Considera que los estilos de dirección inciden directamente en el desempeño profesional de los docentes?					



	6	¿El desempeño profesional del profesor está en relación con las condiciones actuales del proceso enseñanza aprendizaje?					
	7	¿Considera que mejoramiento del desempeño del docente debe tener correspondencia con las actuales transformaciones educativas?					
	8	¿Considera que el desempeño profesional de los docentes debe ser multidimensional?					
Motivación	9	¿Considera que es necesario que el docente cuente con una fuerte motivación inspiracional?					
	10	¿El docente debe tener la capacidad de comunicar su visión, generando pasión y entusiasmo hacia la misma?					
	11	¿El docente debe inspirar a los estudiantes retándolos y proporcionando sentido y significado a su proceso de aprendizaje?					
	12	¿El docente debe reconocer las necesidades, motivaciones y deseos de cada estudiante y saber cómo utilizarlas efectivamente?					
	13	¿El docente debe poseer la habilidad de ayudar a sus alumnos con sus problemas personales y laborales utilizando una escucha activa y efectiva?					
	14	¿Los docentes deben estimular a que los estudiantes se comporten con un alto nivel de responsabilidad?					
	15	¿La motivación inspiracional de parte del docente puede favorecer el desempeño y el nivel de logro del trabajo en equipo?					
	16	¿El docente debe promover el intercambio de opiniones para conocer las motivaciones individuales de cada estudiante?					
Estimulación intelectual	17	¿Una de las funciones claves del docente debe ser la estimulación intelectual de sus estudiantes?					
	18	¿La estimulación intelectual apunta al cambio de actitudes o valores en los estudiantes?					
	19	¿El docente fomenta actividades de estimulación mental que incluyan el compromiso social y académico?					
	20	¿Los docentes deben estimular a sus estudiantes para ser innovadores y creativos?					

	21	¿La estimulación del desarrollo intelectual de los estudiantes es un proceso dinámico donde se evidencia la capacidad de aprendizaje?					
	22	¿El docente usa técnicas de aprendizaje de acuerdo a las posibilidades que brindan para la estimulación del desarrollo intelectual?					
	23	¿El proceso de enseñanza-aprendizaje es fundamental para la organización científica de la estimulación del desarrollo intelectual?					
	24	¿El docente en su función formativa requiere promover en sus estudiantes la estimulación intelectual?					
Habilidades de Gestión	25	¿El desarrollo de las habilidades de gestión conduce a los estudiantes al logro de objetivos correctos?					
	26	¿El docente deberá de presentar las habilidades sociales necesarias para el manejo del grupo de estudiantes?					
	27	¿Los estudiantes deben adquirir habilidades que les permitan trabajar en grupos, liderar y poner en práctica sus conocimientos?					
	28	¿Un docente que posee habilidades comunicativas logrará hacerse entender claramente con el grupo de estudiantes?					
	29	¿Considera que ser flexible ante el cambio es una de las habilidades más importantes del proceso de enseñanza?					
	30	¿El docente debe contar con habilidades interpersonales para comprender a los estudiantes, conocer sus actitudes y motivaciones?					
	31	¿El docente debe buscar poner a los estudiantes en situaciones que les permitan desarrollar sus habilidades profesionales?					
	32	¿Los docentes se deben actualizar permanentemente para desarrollar nuevas habilidades de enseñanza?					
Conocimientos específicos	33	¿El docente debe poseer conocimientos específicos y especializados relativos a las materias que enseña?					
	34	¿La universidad aplica instrumentos de evaluación para medir el dominio de conocimientos específicos y pedagógicos de los docentes?					
	35	¿Todos los docentes deberían poseer conocimientos teóricos y prácticos sobre las materias?					

	36	¿Consideras que la maestría es un espacio instruccional de alta complejidad que requiere de conocimientos especializados?					
	37	¿El docente tiene conocimientos básicos acerca de los procesos de construcción del conocimiento?					
	38	¿El docente debe planificar los procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de la identificación de los conocimientos previos de los estudiantes?					
	39	¿El docente debe incorporar nuevos conocimientos y experiencias en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje?					
	40	¿El docente debería mantener actualizados los conocimientos disciplinares de la asignatura que imparte?					
Vocación de servicio	41	¿La vocación docente debería apuntar a la profesionalización para mejorar la calidad docente?					
	42	¿Considera que la vocación del profesor por enseñar es determinante en el aprendizaje de sus estudiantes?					
	43	¿Considera que la vocación se construye y se fortalece desde la experiencia de la práctica pedagógica?					
	44	¿Considera que la vocación influya en el rendimiento y satisfacción laboral de los docentes de posgrado?					
	45	¿Los docentes poseen vocación de servicio y se muestran comprometidos con el proceso de enseñanza-aprendizaje?					
	46	¿Los docentes deben mostrar una actitud positiva y apasionada, acogiendo con entusiasmo los objetivos educativos?					
	47	¿Considera que los docentes deben contar con una formación pedagógica y motivación intrínseca por la enseñanza?					
	48	¿Considera que la vocación docente requiere de la existencia de estrategias institucionales que estimulen y guíen dicho proceso?					

**FICHA TÉCNICA “Liderazgo Docente”**

1. **NOMBRE** : Cuestionario de instrumento de Liderazgo docente
2. **AUTOR** : Sandra Elizabeth Suarez Rosado
3. **FECHA** : 2022
4. **ADAPTACIÓN** :xxxx
5. **OBJETIVO** : Determinar la relación entre el liderazgo docente y gestión de conflictos de la Institución educativa básica de Ecuador,  
  
2022 con las dimensiones Desempeño profesional, Motivación, Estimulación intelectual, Habilidades de Gestión, Conocimientos específicos, Vocación de servicio.
6. **APLICACIÓN** : Individual
7. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
8. **DURACIÓN** : 30 minutos
9. **TIPO DE ÍTEMS** : Liker
10. **Nº ÍTEMS** : 48
11. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores
  1. **Desempeño profesional 4 ítems**
    - Oportunidades de crecimiento
    - Mayor productividad
    - Calidad de conocimiento
    - Construcción de competencias
    - Síntesis de conocimientos
    - Mayor proactividad
    - 1, 2, 3, 4
  2. **Motivación :12 ítems**

- Compromiso organizacional  
Nivel de confianza  
Capacidades creativas  
Transformación de actitudes  
Desarrollo socioemocional  
Solución de conflictos  
5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16

### **3. Estimulación intelectual: 8 items**

- Fomento de la creatividad
- Retroinformación oportuna
- Implicación crítica
- Formación experiencial  
Nuevas oportunidades  
17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24

### **4. Habilidades de gestión: 8 items**

- Habilidades de trabajo
- Gestión de proceso
- Trabajo concertado
- Nuevas capacidades
- Capacidad de dirección
- Acciones de innovación  
25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32

### **5. Conocimientos específicos: 8 items**

- Conocimientos técnicos

Resolución de problemas

Toma de decisiones

Acciones correctivas

Alto dominio descriptivo

Aprendizaje profesional

33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40

#### **6. Vocación de servicio: 8 items**

Redes de relaciones

Escucha activa

Actitud de empatía

Satisfacción de necesidades ajenas

Criterios profesionales

Convencimiento moral

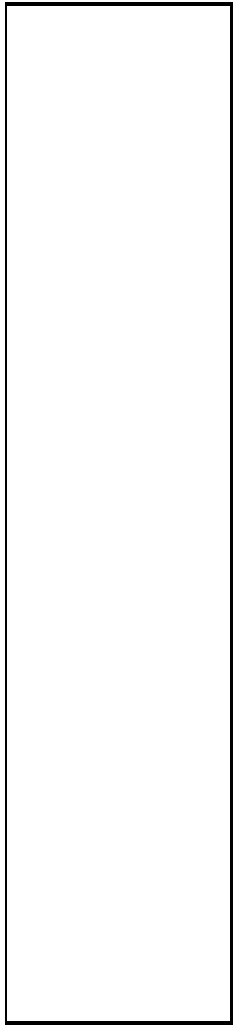
41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48

## **12. EVALUACIÓN**

- **Puntuaciones**

<b>Escala Cuantitativa</b>	<b>Escala Cualitativa</b>
1	Nunca
2	A veces
3	Rara vez
4	Casi siempre
5	Siempre





<p>¿Considera que los estilos de dirección inciden directamente en el desempeño profesional de los docentes?</p>	X			X		X		X		X	
	X			X		X		X		X	
	X					X		X		X	
	X			X		X		X		X	
<p>¿El desempeño profesional del profesor está en relación con las condiciones actuales del proceso enseñanza aprendizaje?</p>	X					X		X		X	
<p>¿Considera que el mejoramiento del desempeño del docente debe tener correspondencia con las actuales transformaciones educativas?</p>	X			X		X		X		X	
<p>¿Considera que el desempeño profesional de los docentes debe ser multidimensional?</p>	X			X		X		X		X	



<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Motivación</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso organizacional</li> <li>• Nivel de confianza</li> </ul>	<p>¿Considera que es necesario que el docente cuente con una fuerte motivación inspiracional?</p>	X			X		X		X				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidades creativas</li> <li>• Transformación de actitudes</li> </ul>	<p>¿El docente debe tener la capacidad de comunicar su visión, generando pasión y entusiasmo hacia la misma?</p>	X			X		X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo socioemocional</li> </ul>	<p>¿El docente debe inspirar a los estudiantes retándolos y proporcionando sentido y significado a su proceso de aprendizaje?</p>	X			X		X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solución de conflictos</li> </ul>													
			<p>¿El docente debe reconocer las necesidades, motivaciones y deseos de cada estudiante y saber cómo utilizarlas efectivamente?</p>	X					X		X		X	
			<p>¿El docente debe poseer la habilidad de ayudar a sus alumnos con sus problemas personales y laborales utilizando una escucha activa y efectiva?</p> <p>¿Los docentes deben estimular a que los</p>	X			X		X		X		X	

**Estimulación  
Intelectual**

estudiantes se comporten con un alto nivel de responsabilidad?

¿La motivación inspiracional de parte del docente puede favorecer el desempeño y el nivel de logro del trabajo en equipo?

¿El docente debe promover el intercambio de opiniones para conocer las motivaciones individuales de cada estudiante?

¿Una de las funciones claves del docente debe ser la estimulación intelectual de sus estudiantes?

¿La estimulación intelectual apunta al cambio de actitudes o valores en los estudiantes?

X			X		X		X		X	
X			X		X		X		X	
X			X		X		X		X	
			X							
X					X		X		X	
X			X		X		X		X	

	<p>¿El docente fomenta actividades de estimulación mental que incluyan el compromiso social y académico?</p> <p>¿Los docentes deben estimular a sus estudiantes para ser innovadores y creativos?</p>	X			X		X		X		
		X			X		X		X		
				X							
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de la creatividad</li> <li>• Retroinformación oportuna</li> <li>• Implicación crítica</li> <li>• Formación experiencial</li> <li>• Nuevas oportunidades</li> </ul>	<p>¿Una de las funciones claves del docente debe ser la estimulación intelectual de sus estudiantes?</p> <p>¿La estimulación intelectual apunta al cambio de actitudes o valores en los estudiantes?</p>	X					X		X		
		X			X		X		X		
				X							
	<p>¿El docente fomenta actividades de estimulación mental que incluyan el compromiso social y académico?</p> <p>¿Los docentes deben estimular a sus estudiantes para ser innovadores y creativos?</p>	X					X		X		
		X					X		X		

		<p>¿La estimulación del desarrollo intelectual de los estudiantes es un proceso dinámico donde se evidencia la capacidad de aprendizaje?</p> <p>¿El docente usa técnicas de aprendizaje de acuerdo a las posibilidades que brindan para la estimulación del desarrollo intelectual?</p> <p>¿El proceso de enseñanza-aprendizaje es fundamental para la organización científica de la estimulación del desarrollo intelectual?</p> <p>¿El docente en su función formativa requiere promover en sus estudiantes la estimulación intelectual?</p>	X			X		X		X			
			X			X		X		X			
			X			X		X		X			
			X			X		X		X			
Habilidades de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades de trabajo</li> <li>Gestión de procesos</li> </ul>	¿El desarrollo de las habilidades de gestión conduce a los estudiantes al logro de objetivos correctos?	X			X		X		X			





<p>especializados?</p> <p>¿El docente tiene conocimientos básicos acerca de los procesos de construcción del conocimiento?</p>	X			X		X		X		X		
<p>¿El docente debe planificar los procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de la identificación de los conocimientos previos de los estudiantes?</p>	X				X		X		X		X	
<p>¿El docente debe incorporar nuevos conocimientos y experiencias en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje?</p> <p>¿El docente debería mantener actualizados los</p>	X		X		X		X		X		X	

		conocimientos disciplinares de la asignatura que imparte?	X			X		X		X		X		X					
Vocación de servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redes de relaciones</li> <li>• Escucha activa</li> <li>• Actitud de empatía</li> <li>• Satisfacción de necesidades ajenas</li> <li>• Criterios profesionales</li> <li>• Satisfacción personal</li> <li>• Convencimiento moral</li> </ul>	<p>¿La vocación docente debería apuntar a la profesionalización para mejorar la calidad docente?</p> <p>¿Considera que la vocación del profesor por enseñar es determinante en el aprendizaje de sus estudiantes?</p> <p>¿Considera que la vocación se construye y se fortalece desde la experiencia de la práctica pedagógica?</p> <p>¿Considera que la vocación influya en el rendimiento y satisfacción laboral de los docentes de posgrado?</p> <p>¿Los docentes poseen vocación de servicio y se muestran comprometidos con el proceso de enseñanza-aprendizaje?</p>	X			X		X		X		X		X					
			X			X		X		X		X		X					
			X			X		X		X		X		X					
			X			X		X		X		X		X					
			X			X		X		X		X		X					



		<p>¿Los docentes deben mostrar una actitud positiva y apasionada, acogiendo con entusiasmo los objetivos educativos?</p>	X			X		X		X		
		<p>¿Considera que los docentes deben contar con una formación pedagógica y motivación intrínseca por la enseñanza?</p>	X			X		X		X		
			X			X		X		X		
		<p>¿Considera que la vocación docente requiere de la existencia de estrategias institucionales que estimulen y guíen dicho proceso?</p>	X			X		X		X		



**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario para medir el liderazgo docente”

**OBJETIVO:** Se redacta el objetivo del instrumento como por ejemplo “Conocer la escala que presenta el Pensamiento Lógico Matemática”.

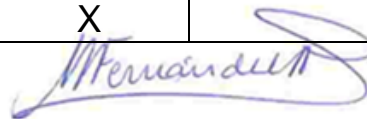
**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mirtha Mercedes Fernández Mantilla

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en educación

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de Conflictos y Liderazgo Docente de una institución educativa de Ecuador, 2022

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
Variables 2: Liderazgo docente	• Desempeño profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades de crecimiento</li> <li>• Mayor productividad</li> <li>• Calidad de conocimientos</li> <li>• Construcción de Competencias</li> <li>• Síntesis de conocimientos</li> <li>• Mayor proactividad</li> </ul>	¿Considera que los docentes apuntan a un mejoramiento efectivo de su desempeño profesional?	X			X		X		X					
			¿Los docentes deben tener un perfil amplio de competencias para contribuir a un mejor desempeño de sus funciones?	X			X		X		X					
			¿La universidad promueve el desarrollo de conocimientos y habilidades de sus docentes para mejorar su desempeño profesional?	X			X		X		X		X			
			¿La universidad realiza la evaluación constante del desempeño profesional de sus docentes?	X			X		X		X		X			
			¿Considera que los estilos de dirección inciden directamente en	X			X		X		X		X			

		el desempeño profesional de los docentes?	X			X		X		X		X		
		¿El desempeño profesional del profesor está en relación con las condiciones actuales del proceso enseñanza aprendizaje?	X					X		X		X		
		¿Considera que mejoramiento del desempeño del docente debe tener correspondencia con las actuales transformaciones educativas?	X			X		X		X		X		
		¿Considera que el desempeño profesional de los docentes debe ser multidimensional?	X			X		X		X		X		
• <b>Motivación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso organizacional</li> <li>• Nivel de confianza</li> <li>• Capacidades creativas</li> <li>• Transformación de actitudes</li> <li>• Desarrollo socioemocional</li> </ul>	¿Considera que es necesario que el docente cuente con una fuerte motivación inspiracional?	X			X		X		X		X		
		¿El docente debe tener la capacidad de comunicar su visión, generando pasión y entusiasmo hacia la misma?												
		¿El docente debe inspirar a los estudiantes retándolos y proporcionando sentido y	X			X		X		X		X		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solución de conflictos</li> </ul>	<p>significado a su proceso de aprendizaje?</p>	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	<p>¿El docente debe reconocer las necesidades, motivaciones y deseos de cada estudiante y saber cómo utilizarlas efectivamente?</p>	X					X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	<p>¿El docente debe poseer la habilidad de ayudar a sus alumnos con sus problemas personales y laborales utilizando una escucha activa y efectiva?</p>	X					X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	<p>¿Los docentes deben estimular a que los estudiantes se comporten con un alto nivel de responsabilidad?</p>	X					X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	<p>¿La motivación inspiracional de parte del docente puede favorecer el desempeño y el nivel de logro del trabajo en equipo?</p>	X					X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	

**Estimulación Intelectual**

	¿El docente debe promover el intercambio de opiniones para conocer las motivaciones individuales de cada estudiante?	X			X		X		X	
	¿Una de las funciones claves del docente debe ser la estimulación intelectual de sus estudiantes?	X			X		X		X	
	¿La estimulación intelectual apunta al cambio de actitudes o valores en los estudiantes?	X			X		X		X	
	¿El docente fomenta actividades de estimulación mental que incluyan el compromiso social y académico?	X			X		X		X	
	¿Los docentes deben estimular a sus estudiantes para ser innovadores y creativos?	X			X		X		X	
• Fomento de la creatividad	¿Una de las funciones claves del docente debe ser la estimulación intelectual de sus estudiantes?	X			X		X		X	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retroinformación oportuna</li> <li>• Implicación crítica</li> <li>• Formación experiencial</li> </ul>	<p>¿La estimulación intelectual apunta al cambio de actitudes o valores en los estudiantes?</p>	X			X			X		X		X														
	<p>¿El docente fomenta actividades de estimulación mental que incluyan el compromiso social y académico?</p>	X						X		X		X														
	<p>¿Los docentes deben estimular a sus estudiantes para ser innovadores y creativos?</p>	X						X		X		X														
	<p>¿La estimulación del desarrollo intelectual de los estudiantes es un proceso dinámico donde se evidencia la capacidad de aprendizaje?</p>	X						X		X		X														
	<p>¿El docente usa técnicas de aprendizaje de acuerdo a las posibilidades que brindan para la estimulación del desarrollo intelectual?</p>	X						X		X		X														

		¿El proceso de enseñanza-aprendizaje es fundamental para la organización científica de la estimulación del desarrollo intelectual?	X			X		X		X		
		¿El docente en su función formativa requiere promover en sus estudiantes la estimulación intelectual?	X			X		X		X		
Habilidades de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades de trabajo</li> <li>• Gestión de procesos</li> <li>• Trabajo concertado</li> <li>• Nuevas capacidades</li> <li>• Capacidad de dirección</li> <li>• Acciones de innovación</li> </ul>	¿El desarrollo de las habilidades de gestión conduce a los estudiantes al logro de objetivos correctos?	X			X		X		X		
		¿El docente deberá de presentar las habilidades sociales necesarias para el manejo del grupo de estudiantes?	X			X		X		X		
		¿Los estudiantes deben adquirir habilidades que les permitan trabajar en grupos, liderar y poner en práctica sus conocimientos?	X			X		X		X		
		¿Un docente que posee habilidades comunicativas logrará hacerse entender claramente con el grupo de estudiantes?	X					X		X		X



		<p>¿Considera que ser flexible ante el cambio es una de las habilidades más importantes del proceso de enseñanza?</p> <p>¿El docente debe contar con habilidades interpersonales para comprender a los estudiantes, conocer sus actitudes y motivaciones?</p>	X			X			X			X			X												
			X			X			X			X			X												
		<p>¿El docente debe buscar poner a los estudiantes en situaciones que les permitan desarrollar sus habilidades profesionales?</p> <p>¿Los docentes se deben actualizar permanentemente para desarrollar nuevas habilidades de enseñanza?</p>	X			X			X			X			X												
			X			X			X			X			X												



Vocación de servicio

	<p>¿El docente debe planificar los procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de la identificación de los conocimientos previos de los estudiantes?</p> <p>¿El docente debe incorporar nuevos conocimientos y experiencias en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje?</p> <p>¿El docente debería mantener actualizados los conocimientos disciplinares de la asignatura que imparte?</p>	X			X			X		X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redes de relaciones</li> <li>• Escucha activa</li> <li>• Actitud de empatía</li> <li>• Satisfacción de necesidades ajenas</li> <li>• Criterios profesionales</li> <li>• Satisfacción personal</li> <li>• Convencimiento moral</li> </ul>	<p>¿La vocación docente debería apuntar a la profesionalización para mejorar la calidad docente?</p> <p>¿Considera que la vocación del profesor por enseñar es determinante en el aprendizaje de sus estudiantes?</p> <p>¿Considera que la vocación se construye y se fortalece desde la experiencia de la práctica pedagógica?</p>	X			X			X		X		X
			X			X			X		X		X

	<p>¿Considera que la vocación influya en el rendimiento y satisfacción laboral de los docentes de posgrado?</p>	X			X		X		X		X	
	<p>¿Los docentes poseen vocación de servicio y se muestran comprometidos con el proceso de enseñanza-aprendizaje?</p>	X			X		X		X		X	
	<p>¿Los docentes deben mostrar una actitud positiva y apasionada, acogiendo con entusiasmo los objetivos educativos?</p>	X			X		X		X		X	
	<p>¿Considera que los docentes deben contar con una formación pedagógica y motivación intrínseca por la enseñanza?</p>	X			X		X		X		X	
	<p>¿Considera que la vocación docente requiere de la existencia de estrategias institucionales que estimulen y guíen dicho proceso?</p>	X			X		X		X		X	



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario para medir el Liderazgo Docente”

**OBJETIVO:** Medir el nivel de liderazgo pedagógico del docente

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Carmen Elena Nieves Jibaja

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en docencia e Investigación

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carmen Elena Nieves Jibaja', is written over a horizontal line.



		¿Considera que los estilos de dirección inciden directamente en el desempeño profesional de los docentes?	X			X		X		X		
		¿El desempeño profesional del profesor está en relación con las condiciones actuales del proceso enseñanza aprendizaje?	X					X		X		X
		¿Considera que el mejoramiento del desempeño del docente debe tener correspondencia con las actuales transformaciones educativas?	X			X		X		X		X
		¿Considera que el desempeño profesional de los docentes debe ser multidimensional?	X			X		X		X		X
• <b>Motivación</b>	• Compromiso organizacional • Nivel de confianza	¿Considera que es necesario que el docente cuente con una fuerte motivación inspiracional?	X			X		X		X		X

- Capacidades creativas
- Transformación de actitudes
- Desarrollo socioemocional
- Solución de conflictos

¿El docente debe tener la capacidad de comunicar su visión, generando pasión y entusiasmo hacia la misma?  
 ¿El docente debe inspirar a los estudiantes retándolos y proporcionando sentido y significado a su proceso de aprendizaje?

¿El docente debe reconocer las necesidades, motivaciones y deseos de cada estudiante y saber cómo utilizarlas efectivamente?

¿El docente debe poseer la habilidad de ayudar a sus alumnos con sus problemas personales y laborales utilizando una escucha activa y efectiva?

¿Los docentes deben estimular a que los estudiantes se comporten con un alto nivel de responsabilidad?

X			X		X		X		X	
X			X		X		X		X	
X					X		X		X	
X			X		X		X		X	
X			X		X		X		X	



**Estimulación Intelectual**

¿La motivación inspiracional de parte del docente puede favorecer el desempeño y el nivel de logro del trabajo en equipo?

X			X		X		X		X	
---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

¿El docente debe promover el intercambio de opiniones para conocer las motivaciones individuales de cada estudiante?

X			X		X		X		X	
---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

¿Una de las funciones claves del docente debe ser la estimulación intelectual de sus estudiantes?

X			X		X		X		X	
---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

¿La estimulación intelectual apunta al cambio de actitudes o valores en los estudiantes?

X			X		X		X		X	
---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

¿El docente fomenta actividades de estimulación mental que incluyan el compromiso social y académico?

X			X		X		X		X	
---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

	¿Los docentes deben estimular a sus estudiantes para ser innovadores y creativos?	X			X		X		X		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de la creatividad</li> <li>• Retroinformación oportuna</li> <li>• Implicación crítica</li> <li>• Formación experiencial</li> <li>• Nuevas oportunidades</li> </ul>	¿Una de las funciones claves del docente debe ser la estimulación intelectual de sus estudiantes?	X			X		X		X		
	¿La estimulación intelectual apunta al cambio de actitudes o valores en los estudiantes?	X			X		X		X		
	¿El docente fomenta actividades de estimulación mental que incluyan el compromiso social y académico?	X					X		X		X
	¿Los docentes deben estimular a sus estudiantes para ser innovadores y creativos?	X					X		X		X

		<p>¿La estimulación del desarrollo intelectual de los estudiantes es un proceso dinámico donde se evidencia la capacidad de aprendizaje?</p> <p>¿El docente usa técnicas de aprendizaje de acuerdo a las posibilidades que brindan para la estimulación del desarrollo intelectual?</p> <p>¿El proceso de enseñanza-aprendizaje es fundamental para la organización científica de la estimulación del desarrollo intelectual?</p> <p>¿El docente en su función formativa requiere promover en sus estudiantes la estimulación intelectual?</p>	X			X			X			X		
			X			X			X			X		
			X			X			X			X		
			X			X			X			X		
Habilidades de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades de trabajo</li> <li>Gestión de procesos</li> </ul>	¿El desarrollo de las habilidades de gestión conduce a los estudiantes al logro de objetivos correctos?	X			X			X			X		



		motivaciones?										
Conocimientos Específicos		¿El docente debe buscar poner a los estudiantes en situaciones que les permitan desarrollar sus habilidades profesionales?	X		X		X		X		X	
		¿Los docentes se deben actualizar permanentemente para desarrollar nuevas habilidades de enseñanza?	X		X		X		X		X	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos técnicos</li> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>	¿El docente debe poseer conocimientos específicos y especializados relativos a las materias que enseña?	X				X		X		X	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones correctivas</li> <li>• Alto dominio disciplinario</li> <li>• Aprendizaje profesional</li> </ul>	¿La universidad aplica instrumentos de evaluación para medir el dominio de conocimientos específicos y pedagógicos de los docentes? 35 ¿Todos los docentes deberían poseer conocimientos teóricos y prácticos sobre las materias?	X		X		X		X		X	

	<p>¿Consideras que la maestría es un espacio instruccional de alta complejidad que requiere de conocimientos especializados?</p>	X			X		X		X		X											
	<p>¿El docente tiene conocimientos básicos acerca de los procesos de construcción del conocimiento?</p>	X			X		X		X		X											
	<p>¿El docente debe planificar los procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de la identificación de los conocimientos previos de los estudiantes?</p>	X			X		X		X		X											
	<p>¿El docente debe incorporar nuevos conocimientos y experiencias en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje?</p>	X			X		X		X		X											
	<p>¿El docente debería mantener actualizados los conocimientos disciplinares de la asignatura que imparte?</p>	X			X		X		X		X											

Vocación de servicio

- Redes de relaciones
- Escucha activa
- Actitud de empatía
- Satisfacción de necesidades ajenas
- Criterios profesionales
- Satisfacción personal
- Convencimiento moral

¿La vocación docente debería apuntar a la profesionalización para mejorar la calidad docente?

¿Considera que la vocación del profesor por enseñar es determinante en el aprendizaje de sus estudiantes?


¿Considera que la vocación se construye y se fortalece desde la experiencia de la práctica pedagógica?

¿Considera que la vocación influya en el rendimiento y satisfacción laboral de los docentes de posgrado?

¿Los docentes poseen vocación de servicio y se muestran comprometidos con el proceso de enseñanza-aprendizaje?

X			X		X		X		X	
X			X		X		X		X	
X			X		X		X		X	
X			X		X		X		X	
X			X		X		X		X	

		¿Los docentes deben mostrar una actitud positiva y apasionada, acogiendo con entusiasmo los objetivos educativos?	X		X		X		X		X	
		¿Considera que los docentes deben contar con una formación pedagógica y motivación intrínseca por la enseñanza?	X		X		X		X		X	
		¿Considera que la vocación docente requiere de la existencia de estrategias institucionales que estimulen y guíen dicho	X		X		X		X		X	



**Firma del Evaluador**



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para medir el liderazgo docente”

**OBJETIVO:** Se redacta el objetivo del instrumento como por ejemplo “Conocer la escala que presenta el Pensamiento Lógico Matemática”.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Julio Rodriguez Azabach

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------	-------	------	----------



Firma del Evaluador



		¿Considera que los estilos de dirección inciden directamente en el desempeño profesional de los docentes?	X		X		X		X		X	
		¿El desempeño profesional del profesor está en relación con las condiciones actuales del proceso enseñanza aprendizaje?	X				X		X		X	
		¿Considera que el mejoramiento del desempeño del docente debe tener correspondencia con las actuales transformaciones educativas?	X		X		X		X		X	
		¿Considera que el desempeño profesional de los docentes debe ser multidimensional?	X		X		X		X		X	
• Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso organizacional</li> <li>• Nivel de confianza</li> </ul>	¿Considera que es necesario que el docente cuente con una fuerte motivación inspiracional?	X		X		X		X		X	

- Capacidades creativas
- Transformación de actitudes
- Desarrollo socioemocional
- Solución de conflictos

¿El docente debe tener la capacidad de comunicar su visión, generando pasión y entusiasmo hacia la misma?  
 ¿El docente debe inspirar a los estudiantes retándolos y proporcionando sentido y significado a su proceso de aprendizaje?

¿El docente debe reconocer las necesidades, motivaciones y deseos de cada estudiante y saber cómo utilizarlas efectivamente?

¿El docente debe poseer la habilidad de ayudar a sus alumnos con sus problemas personales y laborales utilizando una escucha activa y efectiva?

¿Los docentes deben estimular a que los estudiantes se comporten con un alto nivel de responsabilidad?

X			X		X		X		X	
X			X		X		X		X	
X					X		X		X	
X			X		X		X		X	
X			X		X		X		X	

**Estimulación  
Intelectual**

¿La motivación inspiracional de parte del docente puede favorecer el desempeño y el nivel de logro del trabajo en equipo?

X			X		X		X		X	
---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

¿El docente debe promover el intercambio de opiniones para conocer las motivaciones individuales de cada estudiante?

X			X		X		X		X	
---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

¿Una de las funciones claves del docente debe ser la estimulación intelectual de sus estudiantes?

X			X		X		X		X	
---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

¿La estimulación intelectual apunta al cambio de actitudes o valores en los estudiantes?

X			X		X		X		X	
---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

¿El docente fomenta actividades de estimulación mental que incluyan el compromiso social y académico?

X			X		X		X		X	
---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

	¿Los docentes deben estimular a sus estudiantes para ser innovadores y creativos?	X		X		X		X		X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de la creatividad</li> <li>• Retroinformación oportuna</li> <li>• Implicación crítica</li> <li>• Formación experiencial</li> <li>• Nuevas oportunidades</li> </ul>	¿Una de las funciones claves del docente debe ser la estimulación intelectual de sus estudiantes?	X		X		X		X		X	
	¿La estimulación intelectual apunta al cambio de actitudes o valores en los estudiantes?	X		X		X		X		X	
	¿El docente fomenta actividades de estimulación mental que incluyan el compromiso social y académico?	X		X		X		X		X	
	¿Los docentes deben estimular a sus estudiantes para ser innovadores y creativos?	X		X		X		X		X	
	¿La estimulación del desarrollo intelectual de los estudiantes es un proceso dinámico donde se evidencia la capacidad de aprendizaje?	X		X		X		X		X	

		<p>¿El docente usa técnicas de aprendizaje de acuerdo a las posibilidades que brindan para la estimulación del desarrollo intelectual?</p> <p>¿El proceso de enseñanza-aprendizaje es fundamental para la organización científica de la estimulación del desarrollo intelectual?</p> <p>¿El docente en su función formativa requiere promover en sus estudiantes la estimulación intelectual?</p>	X			X		X		X		X	
			X			X		X		X		X	
			X			X		X		X		X	
Habilidades de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades de trabajo</li> <li>Gestión de procesos</li> <li>Trabajo concertado</li> <li>Nuevas capacidades</li> <li>Capacidad de dirección</li> <li>Acciones de innovación</li> </ul>	¿El desarrollo de las habilidades de gestión conduce a los estudiantes al logro de objetivos correctos?	X			X		X		X		X	
		¿El docente deberá de presentar las habilidades sociales necesarias para el manejo del grupo de estudiantes?	X			X		X		X		X	

¿Los estudiantes deben adquirir habilidades que les permitan trabajar en grupos, liderar y poner en práctica sus conocimientos?

¿Un docente que posee habilidades comunicativas logrará hacerse entender claramente con el grupo de estudiantes?

¿Considera que ser flexible ante el cambio es una de las habilidades más importantes del proceso de enseñanza?

¿El docente debe contar con habilidades interpersonales para comprender a los estudiantes, conocer sus actitudes y motivaciones?

X			X		X		X		X		
X			X		X		X		X		
X			X		X		X		X		
X			X		X		X		X		
X			X		X		X		X		



Conocimientos Específicos		¿El docente debe buscar poner a los estudiantes en situaciones que les permitan desarrollar sus habilidades profesionales?	X			X		X		X		
		¿Los docentes se deben actualizar permanentemente para desarrollar nuevas habilidades de enseñanza?	X			X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos técnicos</li> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>	¿El docente debe poseer conocimientos específicos y especializados relativos a las materias que enseña?	X				X		X		X	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones correctivas</li> <li>• Alto dominio disciplinario</li> <li>• Aprendizaje profesional</li> </ul>	<p>¿La universidad aplica instrumentos de evaluación para medir el dominio de conocimientos específicos y pedagógicos de los docentes? 35</p> <p>¿Todos los docentes deberían poseer conocimientos teóricos y prácticos sobre las materias?</p>	X			X		X		X		

	<p>¿Consideras que la maestría es un espacio instruccional de alta complejidad que requiere de conocimientos especializados?</p> <p>¿El docente tiene conocimientos básicos acerca de los procesos de construcción del conocimiento?</p>	X			X		X		X		X		
	<p>¿El docente debe planificar los procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de la identificación de los conocimientos previos de los estudiantes?</p> <p>¿El docente debe incorporar nuevos conocimientos y experiencias en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje?</p> <p>¿El docente debería mantener actualizados los conocimientos disciplinares de la asignatura que imparte?</p>	X			X		X		X		X		



		¿Los docentes deben mostrar una actitud positiva y apasionada, acogiendo con entusiasmo los objetivos educativos?	X		X		X		X		X	
		¿Considera que los docentes deben contar con una formación pedagógica y motivación intrínseca por la enseñanza?	X		X		X		X		X	
		¿Considera que la vocación docente requiere de la existencia de estrategias institucionales que estimulen y guíen dicho proceso?	X		X		X		X		X	

**Firma del Evaluador**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario para medir el liderazgo Docente”

**OBJETIVO:** Medir el nivel de liderazgo pedagógico

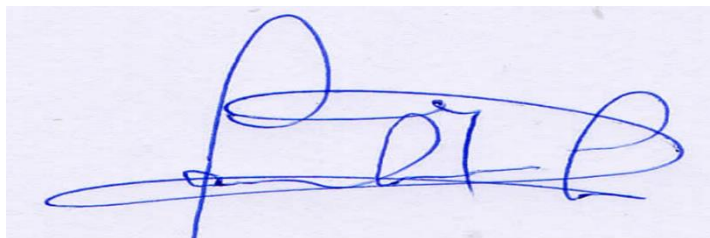
**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Nelson Chuquihuanca Yacsahuanca

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en educación

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------	-------	------	----------

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'N. Chuquihuanca Yacsahuanca', written over a light blue background.

**Firma del Evaluador**

- EVALUACIÓN DE LA VARIABLE**

Anexo 12

<b>ESCALA CUALITATIVA</b>	<b>ESCALA CUANTITATIVA</b>	
<b>NIVELES</b>	<b>LIDERAZGO DOCENTE</b>	
	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>
<b>BAJO</b>	48	112
<b>MEDIO</b>	113	177
<b>ALTO</b>	178	192

$48 \times 5 = 240$      $240 - 48 = 192/3 = 64$

- EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN**

<b>ESCALA CUALITATIVA</b>	<b>ESCALA CUANTITATIVA</b>											
<b>NIVELES</b>	<b>Desempeño Profesional</b>		<b>Motivación</b>		<b>Estimulación intelectual</b>		<b>Habilidades De gestión</b>		<b>Conocimientos Específicos</b>		<b>Vocación de servicio</b>	
	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>
<b>BAJO</b>	4	9	12	28	8	18	8	18	8	18	8	18
<b>MEDIO</b>	10	15	29	45	19	29	19	29	19	29	19	29
<b>ALTO</b>	16	20	46	60	30	40	30	40	30	40	30	40





ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL  
**"ÁNGEL AUTILIO DEL CIOPPO BECERRA"**

KM. 8 ½ Vía Daule. Parroquia Tarqui Sector Norte  
Cooperativa de Vivienda "La Gaviota" MZ 2267 Sol. 01  
Guayaquil - Ecuador

Oficio # 003-AADCB

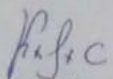
Guayaquil, 30 de Mayo del 2022

**AUTORIZACIÓN**

Yo, Msc. Karina Mariela Jiménez Correa

Directora de la Escuela de Educación Básica "Ángel Autilio del Cioppo Becerra" a petición de la interesada autorizo a SANDRA ELIZABETH SUAREZ ROSADO, con cédula de ciudadanía N° 0911180016, para que aplique los instrumentos 1 Y 2 de su investigación para el recojo de la información con el fin de desarrollar la tesis titulada: **"Gestión de Conflictos y Liderazgo Docente de una Institución Educativa de Ecuador, 2022"**. Previo a la obtención del título Master en Administración Educativa.

La interesada puede hacer uso de la presente en las instancias que considere pertinentes.

  
Msc. Karina Jiménez Correa  
DIRECTORA





Piura, 14 de julio del 2022

SEÑORA,

**Msc. Karina Mariela Jiménez Correa****DIRECTORA**

**ASUNTO** : Solicita autorización para realizar investigación  
**REFERENCIA** : Solicitud del interesado de fecha: 14 de julio del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Suarez Rosado Sandra Elizabeth
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración Educativa
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "Gestión de conflictos y liderazgo docente de una Institución educativa de Ecuador, 2022"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



---

**Dr. Edwin Martín García Ramírez**  
Jefe UPG-UCV-Piura



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, TAMARIZ NUNJAR HILDEGARDO OCLIDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión De Conflictos y Liderazgo Docente De Una Institución Educativa De Ecuador, 2022

", cuyo autor es SUAREZ ROSADO SANDRA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TAMARIZ NUNJAR HILDEGARDO OCLIDES <b>DNI:</b> 02776313 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4512-6120	Firmado electrónicamente por: HTAMARIZN el 03- 08-2022 00:04:43

Código documento Trilce: TRI - 0388407