



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión educativa y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3
de la UGEL de Ventanilla, 2019

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

AUTORA:

Br. Octavia Belly Corales Montalgo (ORCID: 0000-0002-4728-6419)

ASESOR:

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (ORCID: 0000-0002-2755- 8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de calidad de servicio

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A la madre más linda del mundo Justina y a mi hermana Gisela y mis hijos Amy y Kerin quienes son mi bastón, aquellas personitas favoritas que me sostienen cuando quiero flaquear, mi madre es un ejemplo de mujer, que siempre me dio la fuerza para seguir adelante. Ellos son mi inspiración para seguir adelante y cumplir mis metas propuestas.

Agradecimiento

En primer lugar, dar gracias a Dios por haberme otorgado la gracia del intelecto para ser perseverante así lograr mi objetivo y metas trazadas, a la vez agradecer a la casa universitaria y a la plana docente, por permitirme ser mejor profesional.

A mis compañeros ya que con ellos hemos vivido episodios buenos y malos, aquellos momentos que solo se vive en la universidad.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CORALES MONTALGO OCTAVIA BELLY**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTION EDUCATIVA Y EL CONFLICTO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 3 DE LA UGEL DE VENTANILLA, 2019 ,

Fecha: 23 de enero de 2020

Hora: 11:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernández Firma:

SECRETARIO: Dr. Lip Licham, Cruz Antonio Firma:

VOCAL: Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
..... *APA*

..... *Completar metodología*

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Octavia Belly Corales Montalgo, identificado con DNI N° 42561924, estudiante del programa Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulada “Gestión educativa y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Ugel de Ventanilla, 2019” presentada, para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la educación, es de mi autoría

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

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

Los Olivos, enero de 2020.



Octavia Belly Corales Montalgo

DNI: 42561924

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1 Tipo de estudio y diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de variable	17
2.3 Población y muestra	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5 Procedimiento	20
2.6 Métodos de análisis de datos	20
2.7 Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
IV. Discusión	26
V. Conclusiones	30
VI. Recomendaciones	31
Referencias	32
Anexos	39

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio	28
Tabla 2 Validación de juicio de expertos	29
Tabla 3 Prueba de confiabilidad de Gestión Educativa	30
Tabla 4 Prueba de confiabilidad del conflicto docente	30
Tabla 5 Niveles de las dimensiones de gestión educativa.	32
Tabla 6 Niveles de las dimensiones de conflicto docente.	33
Tabla 7 Prueba de Normalidad	34
Tabla 8 Relación de la muestra no paramétrica entre la gestión educativa y el conflicto docente	35
Tabla 9 Relación de la muestra no paramétrica entre el conflicto docente	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de las Dimensiones de Gestión Educativa	32
Figura 2. Niveles de las Dimensiones del Conflicto Docente	33

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre la gestión educativa y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población constituida por 677, muestra de estudio se dé por convivencia de 141 docentes y el muestreo fue no probabilística por conveniencia. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach que los resultados son de fuerte confiabilidad.

Se arribó que el 51,8 % de los encuestados indican que la gestión educativa es regular y el 53,2 % de los encuestados indican que el conflicto docente se da en forma frecuente. Concluyó que existe una correlación positiva alta significativa que alcanza un valor 0. 783, según el Rho de Superman, entre la gestión educativa y el conflicto docente en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de ventanilla.

Palabra claves: Gestión educativa, conflicto docente, pedagógico curricular, administrativa financiera y comunitaria.

Abstract

In this research the objective was to determine the relationship between educational management and the teaching conflict in the Educational Institutions of Network No. 3 of the Ugel de Ventanilla, 2019

The type of research was applied of the correlational descriptive level, of quantitative approach; non-experimental design. The population of 677, study sample is given for coexistence of 141 teachers and the sampling was not probabilistic for convenience. The technique used to collect information was a survey and the questionnaire-type data collection tools were duly validated through expert judgments and determining their reliability through Cronbach's Alpha that the results are of strong reliability.

It was reported that 51.8% of respondents indicate that educational management is regular and 53.2% of respondents indicate that the teacher conflict occurs frequently. It concluded that there is a significant high positive correlation that reaches a value of 0.783, according to the Rho de Spearman, between educational management and teaching conflict in the educational institutions of RED No. 3 of the Ugel window.

Keywords: Educational management, teaching conflict, curricular pedagogical, financial and community administrative.

I. Introducción

Es consecuente ver que en la mayoría de centros educativos se caracterizan por tener conflictos, y que muchas veces estos conflictos no son superados, ya sea por factores de relaciones personal y sociales, por consecuente, se puede mencionar que esto ocurre muchas veces por la carencia de coordinación y la ineficiente gestión educativa entre los directores y plana docente o viceversa, Teniendo desencuentros y contradicciones generando así los conflictos entre ellos, llevándolos a una inestabilidad emocional. Se realiza esta investigación con el fin de regular los conflictos, dándole importancia al conflicto como una oportunidad de aprendizaje.

A la vez se puede mencionar que en la escuela se construyen normas solo para los estudiantes, pero no se toma en cuenta al docente, muchas veces existe conflicto entre docentes, obteniendo de ello un clima no favorable. Por ello, menciona Borisoff (2016) sobre el conflicto se trata de un proceso reflexiva y una evaluación permanente si se pretende que sea productiva y efectiva. A la vez, es el entendimiento a la aceptación. Es decir, el conflicto nos hace reflexionar y a la vez evaluar sobre nuestros actos, para así poder tomar buenas decisiones. Entonces, para Corson y Gutiérrez (2014) hace referencia al conflicto como situaciones habituales y cotidianas que se dan en un contexto de la convivencia y las relaciones humanas también puede entenderse como un proceso negativo sino más bien como una oportunidad estando en la raíz el cambio interpersonal, intrapersonal e intergrupala, pues este enfoque adopta a la mediación como disciplina.

Por lo tanto, son las situaciones diarias que se presentan en cuanto a sus relaciones y convivencia, muchas veces lo ven como algo negativo, pero no siempre tiene que ser así, sino llevarlos como una oportunidad positiva de las relaciones humanas, tanto en las escuelas, hogares, entorno social u otro espacio donde se presente el conflicto. La gestión educativa del directivo debe tener una visión positiva en cuanto al conflicto, debe ser una posibilidad para aprender, por ello, la gestión educativa debe orientar a fortalecer proyectos educativos y procesos pedagógicos de las escuelas manteniendo la autonomía el directivo, según Martínez (2012) menciona que la gestión educativa posee 4 dimensiones importantes que en toda institución debe tomarse en cuenta: pedagógica curricular, administrativa financiera y organizativa operacional y comunitaria, muchas veces el directivo no toma en cuenta las ideas de su personal educativo y toma decisiones propias, generando malestar en ellos, el directivo debe involucrar en las decisiones y pedir sus aportes constructivos de la

comunidad educativa, así se obtendrá un clima adecuado en la institución educativa, esto conllevará a contribuir un buen logro en relaciones humanas.

Este conflicto se debe muchas veces porque los directivos carecen de especialización para llevar una buena gestión educativa, muchas veces hacen omisión a la importancia del liderazgo para resolver conflictos en sus escuelas porque en su preparación no han llevado o no han sido preparados, el cómo afrontar conflictos y tampoco se actualizan con el nuevo currículo nacional del ministerio de educación. Muchas veces están sumergidos a cambios innovadores y poseyendo los directivos una calificación negativa de los conflictos, fundamentándolo como cuestión y eso se debe evitar, más bien ver al conflicto como posibilidad de aprendizaje.

En España, Martínez y Valle (2010) sobre el estudio de la directiva en las escuelas en el continente europeo sobre un enfoque comparativo, en el cual se hizo referencia al recojo de información del modelo tradicional de cada país para realizar una comparación escogiendo a algunos países como muestra. A la vez se menciona la evolución que ha tenido el liderazgo del director en las escuelas para gestionar su institución para dicha comparación, donde hacen descripciones interpretativas de cada país elegido así demostrando que si existe entre los estudiantes y docentes la desmotivación, ya que el directivo no está apto o en su formación no ha sido preparado para llevar un liderazgo eficaz basándose en lo tradicional, por ello, se puede mencionar que en los países europeos aun el director es tradicionalista, por ello se plantea un modelo llamado meta-modelo-modelo, el cual define el rol del director como líder democrático, a su vez sea competente para establecer en su sector un clima institucional armoniosos mostrando su autonomía, respeto y unificando a la plana docente de su institución, ya sea dentro o fuera, plasmando en ellos confianza.

En España, para Tahull y Montero (2014) donde se procuraba demostrar que existe un conflicto entre docentes netamente escondido ya que se ha observado constantemente en la escuela conflictos entre padres y docentes, estudiantes y docentes pero se esconde un problema mucho más grave sobre el conflicto entre docentes y docentes o entre directivos y docentes, esta investigación tuvo como propósito manifestar que existe conflicto entre docentes, el cual por años viene siendo escondido, para ello se usó una metodología cuantitativa llegando a la conclusión mediante diferentes encuestas hechas a los docentes que si existe conflicto en las relaciones entre docentes y directivos o viceversa, cuyas relaciones no son satisfactorias.

En Honduras, en una ciudad llamada Tegucigalpa existe un estudio de Cardona (2014) el cual menciona a las escuelas públicas como una competencia donde colabora se usa una estrategia para desarrollar la construcción y el profesionalismo del directivo y su equipo, pero muchas veces esto es limitado porque no toman en cuenta al personal docente en sus decisiones, el cual demuestra la falta de habilidades y estrategia del personal directivo, por ello recomiendan en su investigación a la conciliación y el diálogo como herramienta.

En Ciudad DF, en México se hizo un artículo anexada de investigación Pérez y Gutiérrez(2016) que nos argumentan mediante su investigación se pudo concretar que se debe tomar en cuenta y poner énfasis a valorar el conflicto en sus planes de gestión cuyo objetivo facilitar a la sociedad educativa, las herramientas y técnicas que permitan manejar mejor el conflictos mostrándole la importancia teniendo un panorama a la educación para la paz, como base de conversión y desarrollo de manera personal e institucional, a la vez, inculcar la capacidad de transformar el conflicto a la paz como mediadora. Se observó conflictos en las instituciones educativas y se notara un cambio de acuerdo como esta sea atendida, puede ser que se transforme o simplemente genera más violencia y por consiguiente agresiones, se concluye que se busca que los estudiantes, docentes y plana directivo vivan en paz.

En Perú, hicieron un artículo de investigación de Cuglievan y Rojas (2018) donde argumentan que en el Perú se viene imponiendo política educativa, que muchas veces no han sido fructuosos, para ello menciona también que la Unidad que mide la calidad (UMC) del Minedu, en su análisis de la Organización Escolar, hizo una exploración y puso a disposición un modelo a 5 escuelas desde la gestión educativa y pedagógica, cuyo objetivo es entender los diferentes factores asociados al mejor rendimiento de sus estudiantes, priorizando la función de las escuelas y las prácticas educativas de todo el sector educativa, y dándole importancia a la gestión educativa muchas veces mencionan que no se articulan tampoco tienen una meta para un buen logro de aprendizajes de los educandos. Por ello, se requiere fortificar los roles de la escuela para cumplir todo sus metas y objetivos, por consiguiente, se puede mencionar que la gestión educativa debe introducir en planes de trabajo de la in institución educativa teniendo en cuanta el espacio de reflexión docentes, también se debe poner énfasis a la autonomía educativa y fomentar la participación e implica a la agrupación educativa.

En Perú, MINEDU (2008) que propone una herramienta, el cual será útil para orientar a los directores y tutores del nivel primario y secundario, el cual permitirá a los directores procesar y solucionar los diferentes tipos de problemas que se dan en la escuela. El cual para que este se haga posible, se necesita que toda la plana educativa reconozca a los conflictos una oportunidad para prender tomando en cuenta los intercambios y negociación, proponiendo reglas y acuerdos claras, precisas y que sean aceptadas por todos, cuyo fin es de edificar un espacio ameno y de paz obteniendo una convivencia saludable.

La región Callao (2010) ha implementado en su gestión un proyecto educativo regional Callao cuya visión de trabajo es de largo plazo del 2009 al 2023, que tiene como propósito elevar la calidad del servicio educativo dando prioridad a las zonas con suma pobreza extrema a la vez tener una gestión educativa de calidad con docentes altamente capacitados y aptos a los nuevos cambios. En la Ugel de Ventanilla, se realizó un estudio Mendoza refiere la gestión de la educación y la relación personal es importante ya que, ya que se demostró la correlación entre las variables, cuya conclusión se ha demostrado las relaciones interpersonales son un agente importantísimo para una buena gestión educativa.

En los antecedentes se consideró según Rico (2016) su meta fue estudiar a profundidad la gestión de la educación como uno de los aspectos esenciales en el proceso educativo, lo medular es que este proceso desempeña un rol fundamental en la profesionalización que reciben las personas que serán educadas para ser docentes y asumir los desafíos que la educación requiere en el Perú. Al inicio lo básico es conocer una definición de la gestión, para luego analizarla al detalle y poder realizar comparaciones que darán resultados fructíferos para proponer aspectos que cambiaran la currícula para la formación adecuada de los futuros maestros. Trayendo como consecuencia una visión general a la realidad y si se puede cambiar esta realidad.

García, Juárez y Salgado (2018) su objetivo aclarar los distintos factores actualmente en un contexto de México, a partir de su reforma educativa, en conclusión se evidenció que la hay una estrecha relación entre las teorías pedagógicas y el avance de la personalidad, a la vez debe existir una relación entre la académica y la comunidad así transformarla en una sociedad positiva, todo se basa para obtener una educación de calidad que busca formar ciudadanos que puedan entender la ciencia, tecnología ya sea en lo social, económico y político.

López (2017) en su tesis nombrado los conflictos de la escuela y la gestión en cuanto a la formación de maestros que se inician en la docencia, el objetivo es analizar las ideas de

los futuros docentes en cuanto al conflicto, como lo gestionarían al finalizar sus estudios, esta investigación se usó un método descriptivo, llegando a la conclusión que puedan comprender que el conflicto muchas veces trae problemas en el proceso educativo, a la vez los futuros docentes mencionan que no se plantea en la curricular, la enseñanza de la gestión de conflictos.

Según Castilloveitía (2017) en la investigación denominado destrezas de la comunicación del directivo y el manejo de conflicto, cuyo objetivo es indagar sobre la vinculación de ambas variables antes mencionado, teniendo como conclusión se basa en que la comunicación es la base principal para la resolución de conflictos, a la vez hizo un énfasis al uso de la guía del director, el cual recomienda para posibles investigaciones.

Asimismo, Acosta (2016) refiere en su artículo cuyo nombre manejo de conflictos mediante la gerencia escolar en las instituciones educativas su objetivo es describir las estrategias para resolver problemas conflictivos en las escuelas, llegando a la conclusión, que los directivos y docentes ante dichos problemas que se presentan en las escuelas, o si lo hubiera darle una mejoría.

Según Malpica (2015) en su tesis de investigación manejo de conflicto de la gerencia educativa y su repercusión en la satisfacción laboral del maestro, cuyo el objetivo es describir las competencias gerenciales empleadas por el gerente educativo para el manejo de conflictos y por ultimo verificar la efectividad de las competencias, teniendo como conclusión lo siguiente que los docentes se sienten satisfechos con el directivo en cuanto al labor escolar, los docentes perciben la satisfacción ante el director, ya que es un buen líder y esto propicia que el clima es favorable.

Según Cuba (2017) en su estudio llamado Estilos de liderazgo y Gestión educativa cuyo objetivo determinó la ligación en ambas variables antes mencionado cuyo método es descriptivo correlacional, cuya conclusión es que se puede afirmar que entre ambas variables hay relación aceptando la hipótesis alterna dejando como recomendación que se propongan capacitaciones de liderazgo a los maestros y que en estas charlan se enfoquen en los estilos de liderazgo para mayor comprensión o conociendo.

Mena (2017) la meta de sus investigación es explicar y examinar las funciones que realizan los directivos en las escuelas, obteniendo como conclusión final que los directores de las instituciones educativa, no dominan los conocimientos que se requiere para una eficiente gestión de los conflictos, por ello se plantea que los directores deben estar prestos al progreso de las competencias y empleo de habilidad para impulsar la soluciones

pacíficamente ante los problemas a través el debate, la conciliación y el negociar a la vez siempre recordando la solución pacífica de los problemas y sus circunstancias que éstos generan, de modo que puedan procesar como oportunidades para aprender.

Arteaga (2017) es hallar la correlación entre las variables analizadas en el contexto mencionado en el título de la indagación, cuanto al diseño descriptivo - correlacional y cuantitativo, cuya conclusión es que hay la presencia de un grado de correlación importante entre la variables estudiadas, ya que se asume que la gestión que realizan los directriz en la administración de una escuela debe considerar aspectos relevantes y brindarles un ambiente adecuado de trabajo y brindarles a los docentes las herramientas necesarias para sus trabajo, de esta manera las relaciones interpersonales entre colegas y entre maestro y estudiantes mejorara abriendo un contexto adecuado para el aprendizaje.

Romero (2017) su meta era hallar la correlación de las variables de investigación cuya conclusión es, si existe relación entre las variables que se estudiaron, ya que es importante que las habilidades que tengan los directivos es importante para que pueda solucionar las dificultades que puedan surgir en la interacción entre los maestros o con los mismos directivos.

Según Maguiña (2016) la finalidad es encontrar la correlación entre las variables analizadas en cual concluye que si hay relación estrechamente directo y significativamente entre las variables, ya que el líder de la entidad educativa debe contar con las habilidades necesarias que se requiere para afrontar las dificultades que puedan surgir entre colegas dentro del contexto, y también debe conocer las estrategias adecuadas para el tratamiento de los conflictos futuro que puedan aparecer y que no afecten las relaciones humanas dentro de la entidad educativa.

Luna (2017) la meta es estudiar las cualidades de la gestión en la escuela, partiendo de la perspectiva de los directores y su correlación con las políticas implementadas por el ministerio correspondiente. Estudio mixto, documentaria, cuantitativa, descriptivo, se aplicó una encuesta y para el segundo método cualitativa, se empleó las fichas de observación y la guía de entrevistas, se arribó a la conclusión que existe una gestión por parte de los directivos que actúan bajo las normas pero que a su vez dejan de lado las relaciones humanas entre los agentes educativos, a la vez no se percibe una idea común sobre la convivencia, lo que trae dificultades al momento de gestionarla, ya que no se conoce al detalle los resultados que puedan mostrar.

Tasayco (2017) el propósito fue determinar hallar como incide en su la primera variable en cuanto a la calidad que se brinda en dicho centro. Quienes participaron con la solución de un cuestionario, correspondientes a ambas variables fueron los docentes. En conclusión, se puede mencionar que la gestión educativa se relaciona con educación, entonces es necesario que el director tome mayor importancia la calidad educativa y se capacite para obtener buenos resultados en su institución educativa.

Alcántara (2018) meta fue hallar la relación entre las variables estudio básico, no experimental, transversal, se contó con el apoyo voluntario de 120 maestros. Los productos arrojaron que hay una conexión medular de las variables que se estudiaron lo que muestra que los líderes de las entidades educativas deben gestionar de manera eficiente los recursos de la entidad para que les brinde a sus docentes las herramientas necesarias para que ellos puedan implementar las estrategias adecuadas y se desarrollen las competencias en los estudiantes, con esto se estaría cumpliendo con brindar una educación de calidad a los estudiante del contexto descrito en la investigación.

En cuanto a la teoría relacionado al tema gestión educativa según Drucker (como se citó en Gálvez y Aguilera, 2004) se entrelaza con la administración siendo un órgano específico y distintivo de todas y cada uno de los organismos, es un conglomerado de información normas y estrategias que permitan aplicar los procesos de manera eficiente para alcanzar resultados positivos Alvarado (1999) Para definir a la administración educativa, Martínez (2012) sostiene al respecto, la gerencia es un puesto de trabajo que permite conocer el funcionamiento global de la entidad educativa y velar por el manejo correcto de la misma. Además, Collao (2017) sostiene que es una forma estratégica y operativa de la administración de un centro educativo y tratar de cumplir con los objetivos planteados a través de actividades coordinadas con el equipo de trabajo. Alvarado (2016), definió que la gerencia de un colegio es un espacio donde se debe implementar los mecanismos necesarios para encaminar los esfuerzos y poder alcanzar las metas de la entidad Se puede sostener que las estrategias que se implementan, son para la mejora de la institución, su materia y financiamiento en las tareas que se da durante el año lectivo. La Serna (2016), sostiene a la administración de la educación como un conglomerado de actividades que se implementan para lograr las metas planificadas. Es decir, que se juntan y se relacionan todas las actividades de la escuela, en función a la gestión del director, Por todo lo antes mencionado, se puede definir que la administración es parte de la gestión educativa. Asimismo, Alarcón (2015) definió que gestionar es concretar planes estructuradas en la entidad, tiene por

finalidad conseguir los objetivos educativos. Por lo tanto, las acciones de los directivos es determinar condiciones adecuadas con el fin de que los objetivos futuros se concreten. Así mismo Moscoso (2017) señaló que la gestión comprende la dirección de la institución educativa hacia establecidos objetivos comenzando por una planificación, para tener el conocimiento de lo que se va hacer, así mismo las praxis y el mecanismo son empleadas por agentes educativos. Según, Mata (2016) precisó gestionar es movilizar todos los recursos de la entidad en las actividades planificadas para concretar las metas y de tal manera que se pueda regenerar el trabajo que se ofrece a la comunidad escolar. Según Loera (2017) manifestó que gestionar un colegio dependerá de diversos elementos internos con que se relacionan directamente, se puede mencionar a la distribución de los recursos y el trabajo coordinado entre los agentes educativos y factores externos, relacionados a las alianzas que se tengan con otras entidades que sirven para fortalecer las actividades que se implementan en la escuela con el afán de mejorar aspectos que causan problemas. Las gestiones educativas, es un sistema de sistemas, para ello menciona tres dimensiones importantes: pedagógica curricular, administrativa financiera y organizativa operacional y comunitaria (Martínez, 2012). Lavín y Del solar (2000) citado por Braslausky es el conglomerado de actividades que se desarrollan para alcanzar las metas de la institución educativa, para ello se movilizan los recursos disponibles y se propicia el trabajo colaborativo. Que se debe relacionar con las dimensiones de la variable mencionada.

Dichas dimensiones se pueden mencionar a la Pedagógica curricular, es la curricular que proyecta metas en la escuela y que se deben tomar en cuenta al momento de elaborar la planificación anual que los docentes desarrollan en sus sesiones de aprendizaje. Para lo cual toma en cuenta la utilización de los materiales que la escuela ponga a disposición de los mismos. Para Lavín y Del solar (2000) citado por Braslausky abarca las metas que la institución educativa debe alcanzar como base frente al requerimiento del perfil educativo implantado por el ministerio correspondiente y que se relacionen con los contenidos que se emplean para la elaboración de la planificación anual donde debe estar plasmado el fin de la educación, haciendo uso de los materiales brindados por la entidad. Según Martínez (2012). Se consideró como indicador las prácticas de enseñar y aprender, precisó que son mecanismos que emplean para la consecución de metas escolares, donde los maestros implementan las estrategias necesarias para que se desarrollen en los estudiantes las competencias que están establecidos en los documentos que rigen la educación en el Perú. También, se consideró el indicador contenidos currículo, es decir se deben considerar en la

formación de los estuantes, que están relacionadas con las actividades que se deben implementar en la escuela para que se concrete las metas que se han trazado en un determinado grado de la escuela, está relacionada con la visión que tenga la institución de manera independiente frente a la razón de ser de su esencia.

De la misma manera, Selección de textos, el ministerio brinda los materiales necesarios para la elaboración de las programaciones, pero entro de las características de la misma es que es factible por ello el docente puede agregar otros materiales para un trabajo más global con sus estudiantes, esto dependerá del diagnóstico que realice de los estudiantes para que pueda seleccionar lo que realmente le servía para el desempeño adecuado de sus trabajo y el logro del desarrollo de las competencias requeridas. A la vez en cuanto al indicador, prácticas de evaluación, manifestó que es vital, ya que de esa manera se puede verificar si los objetivos se están cumplimiento de la manera en que se han planificado o que si es necesarios realizar un juste para encaminarse hacia los objetivos de entidad educativa. Es una manera de verificación si los objetivos se están cumpliendo las competencias que se han propuesto en coordinación con los agentes educativos para el año lectivo. Por últimos en cuanto al indicador, las prácticas docentes, señaló que es vital para el desarrollo de las competencias en las aulas, ya que es consecuencia del trabajo realizado por el maestro.

La Administrativa financiera, según Martínez, (2012) se refiere a la administración financiera relacionada al uso del tiempo, el espacio, los recursos. A todo aquello que genere ingresos a la escuela con el uso adecuado del tiempo y espacio. Se mencionó los siguientes indicadores, distribución tiempo y espacio en la institución educativa, según Trillo (1985) citado por Domenech y Viñas (2016) la escuela es un lugar, un edificio, un espacio delimitado en el tiempo es disponible para realizar las actividades escolares en la escuela.es decir, la escuela debe propiciar el uso adecuado de la distribución del tiempo y generar espacios amplios y con una buena infraestructura. También, los Recursos materiales, según Martínez (2012) se toman en cuenta todos los materiales que le ministerio deriva a las entidades educativas como parte de los recursos que los docentes deben aprovechar para desarrollar sus estrategias y lograr las metas de aprendizaje del grado que le corresponde, dentro de ellos están: los libros y la infraestructura de las cual se dispone. Asimismo, en los recursos financieros, según Martínez, (2012) precisó sobre el ámbito financiero es aquel que toma la supervisión de la administración de los recursos económicos que realiza el encargado del colegio, sobre el uso de los recursos económicos que el ministerio dispone para cada colegio, los cuales deben ser invertidos en lo que se convenga que tiene mayor urgencia

dentro de los servicios que ofrece la entidad a la comunidad educativa. También, la gerencia de los recursos humano según Martínez, (2012) se refiere es un aspecto importante donde el gerente o el director asume los gastos inmediatos que pueda suscitarse en la entidad educativa, haciendo uso de los ingresos y de los montos creados por sí mismo para suplir alguna carencia que se tenga en dicha realidad, ella se relaciona con los diversos tipos de recursos de los cuales se pueda valer para alcanzar sus metas. Y una de las más importantes es el recurso humano, ya que dependerá de sus esfuerzos para mejorar la calidad.

En cuanto a la organizativa operacional, según Martínez, (2012) enmarca a los equipos de trabajos, donde los agentes educativos se han distribuido el trabajo a través de los planes establecidos al finalizar el año escolar y deben de coordinarlo que se ejecute. Según Lavín y Del solar (2000) citado a Braslausky está conformado por la comunidad educativa y quienes asumen compromisos de trabajo para cumplir con las actividades dentro del desarrollo del año, los que integran los equipos de trabajo para superar las metas de la escuela. En el indicador, equipos de docentes según Martínez, (2012) tiene que ver con la coordinación académica y esta a su vez tiene funciones para organizar a la plana de maestros en sus funciones, responsabilidades, obligaciones que tiene con la entidad.

En el indicador, directivos y sus respectivas funciones según Martínez, (2012) Cada miembro de la entidad tiene roles que cumplir, según las jerarquías, y su capacidad de decisión que puedan tener en un colegio, las cuales deben estar en coordinación y bajo el conocimiento de los actores educativos. En el indicador, departamentos académicos según Martínez (2012) es parte de la estructura educativa donde se plasma en un organigrama donde se muestran las jerarquías para llevar a cabo las actividades dentro de la entidad para que fortalezca los procesos educativos. En cuanto a los departamentos administrativos Martínez (2012) son los encargados del manejo global de la entidad, se conoce los aspectos de gestión y también se tienen conociendo de los procesos educativos que se están implementando en las aulas, ya que estos procesos deben ser informados mediante la presentación de los planes anuales, en su debido tiempo. También se le suma el manejo de los documentos normativos y pedagógico ya que deben tener un conocimiento general de lo que se está implementando para tener un control general del mismo.

En cuanto a la comunitaria, según Martínez, (2012) precisó que están ligados con las relaciones que se posee con los padres de familia, estas normas de convivencia con ellos deben ser claramente expuestos para que las relaciones interpersonales resulten benéficas para ambas partes. También se consideran las alianzas que se forman con entidades que se

encuentran en zonas aledañas a al colegio, con los cuales se debe trabajar de manera coordinada. Según Lavín y del solar (2000) alude a la interacción entre los maestros y los agentes externos a la entidad educativa para obtener un mejor resultado en todas las propuestas planteadas. Es decir, es el proceso mismo de construcción participativa de un proyecto educativo. En el indicador, relación con los padres de familia según Altarejos (2015) menciona que es la familia el agente más importante para poder cumplir las metas educativas, ya que ellos son los encargados de brindare el apoyo absoluto a sus hijos para sobresalir en el año escolar. En el indicador, Participación y colaboración de los actores educativos según García y Traver (2010) el trabajo en equipo es el que mejores resultados trae para los agentes educativos, por ello es necesario que se establezca normas para realizar las tareas en donde es necesario tener con el apoyo de todos los implicados en la escuela. En el indicador, participación de agentes externos según Elliott, (2015) sostiene a las entidades que se encuentran aledañas a los colegios, son los que deben realizar planes que sirvan para la mejor educación de calidad.

La teoría relacionada al tema conflicto para Weber (1997) menciona a la sociología como raíz del conflicto, es decir, tiene que ver con la conducta, la significación y los motivos de las personas en el cual se desenvuelve ante la sociedad. Ceballos (1997) Es un modelo teórico asentado en el pensamiento de la comunidad como un procedimiento que se describe por la diferencia de la sociedad, esta teoría se dirige hacia los orígenes del conflicto y la transformación social.

Según Corson y Gutiérrez (2014) hace referencia al conflicto como situaciones habituales y cotidianas que se dan en un contexto de la convivencia y las relaciones humanas también puede entenderse como un proceso negativo sino más bien como una oportunidad estando en la raíz el cambio interpersonal, intrapersonal e intergrupar, pues este enfoque adopta a la mediación como disciplina. Para Borisoff y Víctor (1991) el conflicto se trata de un proceso reflexivo y una evaluación permanente si se pretende que sea productiva y efectiva. A la vez, es el entendimiento a la aceptación, siendo. Asimismo, para Duran (2003) citado por Borisoff y Víctor (2015) indicó que se debe trabajar en el arreglo de los conflictos por ello, el líder debe contar con habilidades para poder lidiar con los conflictos que puedan surgir en cualquier momento y puedan mellar las relaciones interpersonales. Según Fisher y Urbi (1981) (citado por Borisoft y Victor) definen proponen procedimientos graduales para abordar y manejar eficazmente las situaciones conflictivas, como técnica que propone es la comunicación interpersonal y el manejo de conflictos. Para definir sobre el conflicto. Melo,

Bustamente y Arévalo (2015) precisaron que los conflictos no se deben evadir sino afrontar y llegar a un consenso de ambas partes implicadas para mejorar el ambiente de trabajo, donde no deben quedar los conflictos pendientes ya que puede resultar peor. Busca crear ambientes donde los implicados sean capaces de conversar para arreglar las dificultades que surgen en bajo diversas actitudes de los actores de la escuela.

En cuanto a la dimensión Interpersonal, según Espíndola y Espíndola (2015) mencionó el conflicto interpersonal tiene que ver con el pensamiento crítico al cual refiere que este busca crear espacio donde interactúen de manera armónica, y los líderes son que deben propiciarlo. Asimismo, Arana (2015) lo describe como la tensión entre dos o más entidades sociales, individuo, grupos y organizaciones. En el indicador, relacionarnos con nuestros semejantes, mantener una la capacidad relacionar con la personalidad y la autoestima de cada persona.se menciona en el indicador, Evaluarlos según Bloom (1975) buscan implementar espacios que producen cambios en los estudiantes. Además, sentir empatía, según Goleman (2000) citado por Alecoy (2008) sentir empatía es comprender y reconocer las emociones o el estado de ánimo de los demás para así actuar de manera adecuada. Igualmente, ser líderes según Beorlegui (2018) representa, en conjunto, a las habilidades que buscan desarrollar de manera personal. En la dimensión Intrapersonal según Espíndola y Espíndola (2015) menciona el conflicto intrapersonal nos permite la reflexión sobre nosotros mismos, sobre quiénes somos, sentido de nuestras vidas y sentido nuestros objetivos, nos permite dirigir nuestra existencia con confianza y seguridad. Define la intrapersonal Según Antúnez, C (2005) definió que es un estado al que llega el individuo cuando tienes motivos para dar a una o más respuestas, son prácticamente interminable. En el indicador reflexión sobre nosotros mismos según Reynal (1990) refiere que permite recapacitar, volver sobre los mismos temas, mirarnos en su espejo, interiorizar, discrepar de otros, es decir, mantener un dialogo cordial. Sobre quiénes somos según Marchasen, A (2012) indicó que la relaciona a sobre quienes con el término de la misión personal y a la demanda de una respuesta del ser humano no acostumbrados a convocar ni a compartir. Según marchasen (2012) precisó que la misión personal es de cómo será educado en el mundo, tanto personalmente, referido a una organización ya sea pública, comercial, industrial sin fines de lucro. Sobre el sentido de nuestras vidas según Frank (1994) citado por la revista de valladares, Zavala, (2004) define al sentido de vida como la motivación, razón y lo que impulsa para lograr algo.

En la siguiente dimensión Intergrupal, para Blanco (2004) quien cita a Tajfel, H y Turner, (1983) el cual definen como diferenciación de grupos para que produzcan una serie de fenómenos de hostilidad, competitividad, estereotipos y cooperación. En el indicador, Hostilidad según Detlv y Martin (2017) menciona que la hostilidad tiene funciones relevantes, e cual permite el mantener las relaciones entre los individuos del grupo, también supone las actitudes y sentimientos sin interacción social siendo una predisposición, pero no conduce necesariamente al conflicto. Indicador la competitividad según Rubio y Baz (2015) definió que es la capacidad de competir exitosamente con otros, haciendo uso de sus propias fortalezas y habilidades. En el indicador, estereotipos según Smith (2006) define a los estereotipos son costumbres e vida que posee una persona y que actúa de esta manera en un determinado grupo social. En el indicador cooperación según Suarez (2010) es más que un método de enseñanza, a la vez es un intercambio en la organización que tiene influencia en la vida de los actores de las comunidades educativas.

También, se consideró tipos de conflictos según Blake y Moutnon (1964) para ellos existen 5 tipos de compartimento para la gestión de conflictos, competitiva, elusiva, transigente, colaborador y conformista. Ellos también afirmaban que la colaboración puede resultar muy efectiva para resolver las diferencias. Según Álzate (2000) las cualidades de los conflictos se plantearán las soluciones respectivas para su tratamiento. Conflicto de relación, es decir, son las interacciones que surgen en un determinado contexto, los cuales son interpretadas de acuerdo a las costumbres o valores que puedan tener frente a una situación de conflictos. Conflicto de información surgen debido a que la persona carece de información necesaria para tomar sus propias decisiones que sean adecuadas dependiendo del conflicto que puedan tener. En el conflicto de intereses, es decir surgen cuando una de las partes busca sacar provecho de las situaciones de conflictos y defiende sus intereses personales d manera que se debe mejorar estas actitudes de los integrantes. En cuanto estructural, son causados por un trato desigual que se brinda a las gentes de la escuela, suelen relacionarse por las jerarquías que puedan tener bajo ciertas situaciones. Por último, conflicto de valores todas las personas cuentan con una escala de valores, quienes suelen actuar poniendo en práctica estos valores.

Se consideró el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el conflicto docente en las instituciones educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019? También, se consideró los problemas específicos como: (a) ¿Cuál es la relación entre

la pedagogía curricular y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019?, (b) ¿Cuál es la relación entre la administrativa financiera y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019?, (c) ¿Cuál es la relación entre la organizativa operacional y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019? y (d) ¿Cuál es la relación entre comunitaria y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019?

Se justifica la siguiente investigación porque hace la propuesta de hacer uso de las teorías, definiciones y conceptos básicos para conocer la correlación que hay entre las variables de investigación indicando las razones por lo que se hace a la investigación en otras investigaciones como apoyo, a la vez mencionar que se realiza esta investigación porque se evidencio que en las instituciones educativas no solo se presenta conflicto entre educandos y docentes, padres de familia sino también entre docentes y directivos o viceversa , muchas veces no se da énfasis a estos conflictos, llevándolos muchas veces a convivir en un lugar hostil, así desfavoreciendo la gestión educativa, las razones de ello, es que muchas veces los directores aun no logran fortalecer sus capacidades, actitudes y aptitudes beneficiosos y necesarias para generar un ambiente favorable en el colegio y que colabore al logro de los desempeños trazados para así, no entrar en posibles situaciones de contradicción o confrontación.

En la justificación práctica, teniendo los resultados se podrá dar algunas recomendaciones o alternativas de solución y de esta manera los beneficiados son toda la comunidad educativa. Asimismo, mencionar que los directivos no poseen un conocimiento apropiado para gestionar conflictos y tampoco se actualizan con la nueva curricular del MINEDU, por ello, se requiere que los directivos en su gestión educativa incluyan al conflicto como posibilidad de aprender para así prever posibles conflictos. Y en la justificación metodológica, una vez validado el instrumento, aplicado la prueba piloto y aplicada su confiabilidad queda como evidencia para continuar con la investigación, es decir queda como referente para posteriores investigaciones.

En la investigación se detalló la hipótesis general: Existe relación entre la gestión educativa y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de

Ventanilla, 2019. Asimismo, de puntualizó las hipótesis específicas: (a) Existe relación entre la pedagogía curricular y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019, (b) Existe relación entre la administrativa financiera y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019, (c) Existe relación entre la organizativa operacional y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019 y (d) Existe relación entre comunitaria y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019.

Se detalla el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019. Asimismo, se consideró los objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre la pedagogía curricular y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019, (b) Identificar la relación entre la administrativa financiera y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019 (c) Establecer la relación entre la organizativa operacional y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019 y (d) Identificar la relación entre comunitaria y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019.

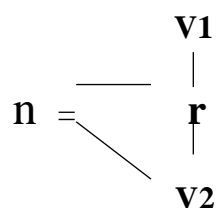
II. Método

2.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

El actual estudio es básico Niño (2011) suele inclinarse hacia la búsqueda nuevos aportes y adquisición de teorías nuevas sin preocuparse por aplicarlo.

Es decir, un estudio básico, es también llamada pura, el cual se definió que solo se recopilará y se recogerá información para ir construyendo un conocimiento que poco a poca se ira agregando información de lo que ya existía.

Esta investigación posee un diseño de la siguiente investigación no experimental, el cual hace mención Hernández, Fernández y Baptista (2018) cuando en la indagación no se alterará las variables. Los diseños transaccionales o transversales, solo se recolectarán datos en una sola oportunidad, en un único tiempo determinado. Es decir, es este tipo de investigación las variables siempre se mantienen constantes, no se alteran por ningún motivo. El esquema es el siguiente:



Del cual:

- “n” : es la muestra de estudio
- V1 : Gestión educativa
- V2 : Conflicto docente
- “r” : es el grado de correlación

El presente usó un método hipotético deductivo según Bernal, (2016) porque se empieza de la hipótesis para llegar a las conclusiones y demostrar mediante las teorías, por consiguiente, se puede mencionar que la hipótesis puede ser verdadera o falsa para luego obtener una conclusión para sí manifestar y realizar la demostración de las teorías planteadas en la investigación de estudio.

El estudio actual presentó un enfoque cuantitativo porque según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se trabaja con valores numéricos que permiten su cuantificación y derivan en resultados para, posteriormente, ejecutar el análisis estadístico, preponderar patrones de comportamiento y probar teorías”

De esta manera, el nivel de indagación fue el descriptivo correlacional. Como menciona Valderrama (2017) Estos estudios tienen por finalidad evaluar el grado de asociación o relación entre variables, midiéndolas por separado, siendo cuantificadas para luego analizar dicha relación.

2.2 Operacionalización de variable

Definición conceptual

Según Martínez (2012) la gestión educativa es una capacidad de crear una relación apropiada entre la distribución, la habilidad, los sistemas, el estilo de liderazgo, las capacidades que posee el gestor en cuanto a su misión y visión de la organización, es decir capaz de inhalar y producir la relación entre los diferentes entes como estrategias, técnicas, estructura, metas de la organización.

Definición operacional

La variable se consideró 4 dimensiones como se detalla: Pedagógica curricular, administrativa financiera, organizativa operacional y la comunitaria. También, se consideró 15 indicadores y 30 ítems.

Definición conceptual

Para Corson y Gutiérrez (2014) hace referencia al conflicto como situaciones habituales y cotidianas que se dan en un contexto de la convivencia y las relaciones humanas también puede entenderse como un proceso negativo sino más bien como una oportunidad estando en la raíz el cambio interpersonal, intrapersonal e intergrupar, pues este enfoque adopta a la mediación como disciplina.

Definición operacional

En la variable de conflictos del docente, se consideró 3 dimensiones, 12 indicadores y 39 ítems.

2.3 Población y muestra

La población de estudio es 677 maestros de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, por tanto, Hernández (2004) se actúa a determinar a la población con la que se va a estudiar y sobre el cual se pretende recoger resultados. Según refiere Rodríguez (2005) es el conjunto de mediciones que se pueden realizar sobre una de las características que tienen en común de un grupo de seres u materiales.

Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) La muestra es un subgrupo de la población, una mínima parte que se extrae del poblamiento. También se puede mencionar que es una porción que se extrae de la población para realizar un determinado estudio. Por lo tanto, la muestra de la investigación está integrada por 141 docentes.

Tabla 1

Población de estudio las Institución Educativa

Instituciones Educativas	Cantidad
N° 5087	22
Naciones Unidas N° 5094	56
N° 3089 Los Ángeles	63
Total	141

Muestreo: El tipo de muestreo es no probabilístico intencionada. Parra (2003) Este tipo de muestreo se predomina por un esfuerzo intencionado para adquirir muestras que representan mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos. Es decir, sirve para realizar estudios teniendo características en común de un contexto. En esta investigación se utilizó un muestreo No probabilístico Intencional.

Criterio de inclusión y exclusión: Siendo colegios emblemáticos y contando con docentes del nivel primaria y secundaria, siendo la población muy extensa en este estudio elegirán las escuelas con que se cuenta la facilidad de acceso hacia su interior y los maestros prestos a colaborar con la investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la actualidad el estudio científico ofrece diferentes técnicas e instrumentos para la recoger información, en la investigación se usó como técnica de encuesta según Bernal (2016) señaló, que las técnicas más utilizadas para investigaciones cuantitativas, siendo un método que se relaciona con el contexto que sirve para recoger, indagar y analiza sobre el sujeto de estudio.

Hernández (2018) Los instrumentos es de tipo cuestionario, en una herramienta que usa el que investiga para recolectar y acopiar la información, posee interrogantes y numeración. Pueden ser formularios, pruebas de conocimientos o escalas de actitudes, como Likert.

En cuanto a la validez Fernández y Baptista (2018) se refieren al grado en que un instrumento realmente mide la variable que quiere medir, es decir, se refiera a la veracidad o falsedad del instrumento, también asegura la confiabilidad del instrumento, en cuanto al juicio de experto como lo define Hernández, Fernández y Baptista (2018) se define las opiniones de un grupo de expertos conocedores del tema, esto fue determinante para la validez de los instrumentos. Esta premisa se empleó para todos los pasos de la indagación a fin de presentar el modelo a la apreciación y juicio de los expertos referentes de la materia en cuanto a metodología y promoción. Asimismo, se validó el contenido bajo tres aspectos fundamentales que son la pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 2

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dr. Segundo Pérez Saavedra	Aplicable
Experto 2.	Mg. Santiago Gallarday Aquiles	Aplicable
Experto 3.	Dr. Carlos Sixto Vega Vilca	Aplicable

Según, Bernal (2016) afirmó que la pregunta clave para determinar la confiabilidad también llamado fiabilidad en estadística, se trata de un instrumento de medición es si, se miden fenómenos o eventos una y otra con el mismo instrumento de medición, ¿Se obtienen los mismos resultados u otros muy similares? Si la respuesta es afirmativa, se puede decir que el instrumento es confiable.

Tabla 3

Prueba de confiabilidad de Gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	39

Tabla 4

Prueba de confiabilidad de conflicto docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	39

2.5 Procedimiento

De acuerdo a la problemática de la investigación se identificaron las variables de la investigación, asimismo se buscaron teorías relacionadas al tema para operacionalizar las variables y de esta manera se plantearon los problemas generales y específicos. Asimismo, se elaboraron los instrumentos para realizar la validación mediante juicio de experto; para ello se pidió la colaboración (2 doctores y 1 magister) totalmente acreditados en el conocimiento de los instrumentos. Es importante precisar que los instrumentos fueron evaluados teniendo en cuenta los tres indicadores: claridad, pertinencia y relevancia. Luego se solicitó la autorización a la gerencia general de la empresa para solicitar una fecha y reunir al personal para desarrollar la aplicación de los instrumentos a la población censo. Luego se realizó el vaciado de datos al programa Excel y se pasó al programa SPSS 23, obteniendo los valores y resultados descriptivos e inferenciales.

2.6 Métodos de análisis de datos

En cuanto al desarrollo del estudio se establecieron normas académicas, por las cuales se guio la redacción y el formato de la investigación. Así también obtuvo la autorización de los

colegios donde se realizó la investigación, también se mantuvo una estricta seriedad y responsabilidad la información recolectada, así como se respetó la información que se obtuvo el cual se empleó solo con fines académicos. El trabajo es de autoría propia. Así mismo, se recurrió a fuentes bibliográficas, las cuales son citadas con los autores correspondientes. De acuerdo al autor base se desarrolló la operacionalización de las variables, luego se descompuso en dimensiones, indicadores, ítems y escala de valoración. Asimismo, se formalizó y ejecutó la validación del instrumento a la vez. Luego, se aplicó la prueba de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach el cual tuvo como resultado 0,968 en la variable gestión educativa y 0,966 en la variable conflicto docente, obteniendo un alto grado de confiabilidad. Una vez percibida la confiabilidad se ejecutó la muestra de estudio que corresponde a 141 docentes. Además, se realizaron las encuestas, luego el vaciado de datos al Excel para realizar la estadística. Así, se plasmó la estadística descriptiva e inferencial (coeficiente de correlación de Rho de Spearman). Es decir, la prueba es paramétrica y se utiliza para encontrar el grado de relación de las variables.

.

2.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación se establecieron con la normativa académicas, mediante esto se guio la redacción y el formato de la investigación. Así también se contó con una autorización de las Instituciones Educativas donde se realizó la investigación, también se mantuvo una estricta seriedad y responsabilidad la información recolectada, así como se respetó la información que se obtuvo el cual se empleó solo con fines académicos. El trabajo es de autoría. Así mismo, se recurrió a fuentes bibliográficas, las cuales son citadas con los autores correspondientes.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de gestión educativa en las Instituciones Educativas de la Red N°3 UGEL de Ventanilla, 2019.

	Pedagógica curricular	Administración financiera	Organizativa operacional	Comunitaria	Gestión educativa
	%	%	%	%	%
Malo	19,9%	17,7%	16,3%	31,9%	31,9%
Regular	48,9%	49,6%	49,6%	48,2%	51,8%
Bueno	31,2%	32,6%	34%	19,9%	16,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

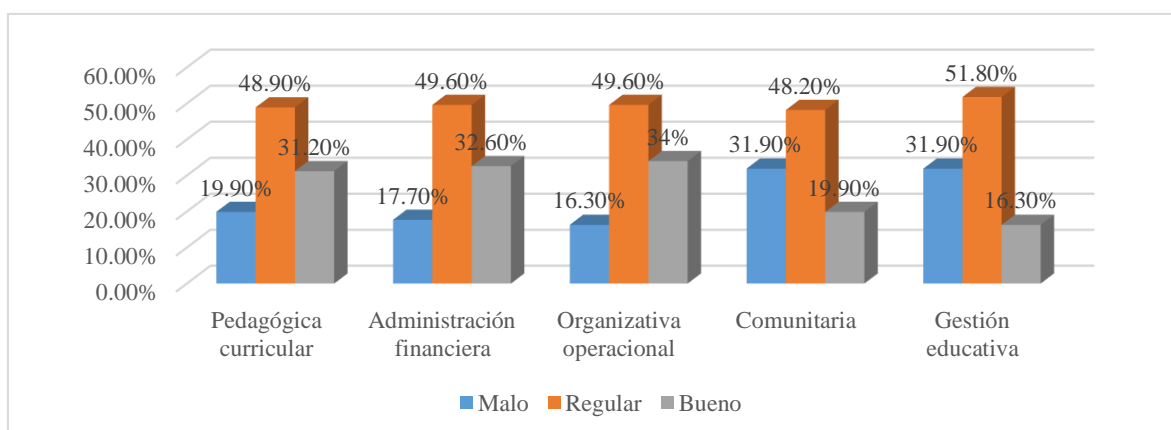


Figura 1. Niveles de las dimensiones de gestión educativa.

3.1.1 Resultado inferencial

Conforme al resultado descriptivo, según el cuadro de la variable gestión educativa en las Instituciones Educativas de la Red N°3 UGEL de Ventanilla, 2019, el 51,8 % de los encuestados indican que es regular, el 31,9 % revela que es malo, mientras que el 16,3 % lo refieren como bueno. La investigación realizada permite percibir que en la variable gestión

educativa en las Instituciones Educativas de la Red N°3 UGEL de Ventanilla, 2019., referido a la dimensión pedagógica curricular los encuestados tienen una apreciación de regular con 48,9 %, bueno el 31,2 % y malo el 19,9 %. Sobre la dimensión de administración financiera se tiene una ponderación de regular con 49,6 %, bueno el 32,6 % y malo en 17,7 %. En cuanto a la organización operacional se observa una valoración de regular con 49,6 %, bueno el 34 % y malo el 116,3 %. Finalmente, en la dimensión comunitaria los encuestados dan una valoración de regular con 48,2 %, malo el 31,9 % y bueno el 19,9 %.

3.2. Resultado descriptivo

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N°3 UGEL de Ventanilla, 2019.

	Interpersonal	Intrapersonal	Intergrupar	Conflicto docente
	%	%	%	%
Persistente	17%	31,9%	19,9%	15,6%
Frecuentemente	49,6%	53,9%	48,2%	53,2%
Inexistente	33,3%	14,2%	31,9%	31,2%
Total	100%	100%	100%	100%

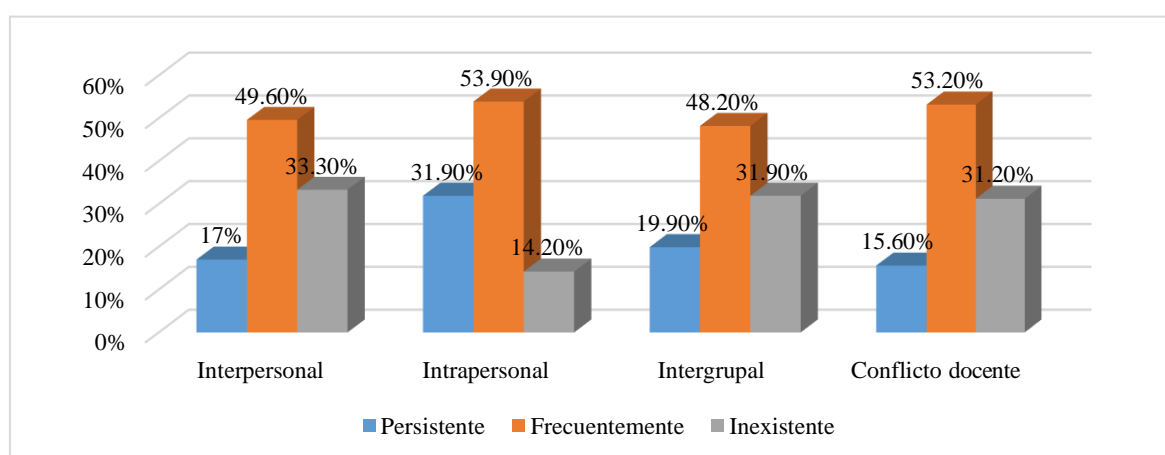


Figura 2. Niveles de las dimensiones de conflicto docente.

3.2. 1. Resultado inferencial

Conforme al resultado descriptivo, evidenciado en el cuadro de análisis de la variable conflicto docente en las Instituciones Educativas de Red N°3 UGEL de Ventanilla, 2019, el 53,2 % de los encuestados indican que el conflicto docente se da en forma frecuente, el 31,2 % revela que es inexistente, mientras que el 15,6 % expresa que es persistente. La investigación realizada permite percibir que las dimensiones de la variable conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N°3 UGEL de Ventanilla, 2019, referido a la dimensión interpersonal los encuestados tienen una apreciación de frecuentemente con 49,6 %, como inexistente el 33,3 % y persistente el 17 %. Por otro lado, en su dimensión intrapersonal dan una ponderación de frecuentemente con 53,9 %, persistente el 31,9 % e inexistente el 14,2 %. Y finalmente en la dimensión intergrupala el 48,2 % dan una ponderación de frecuentemente, el 31,9 % como inexistente y el 19,9 % lo refieren como persistente.

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión educativa	,160	141	,000
Conflicto docente	,108	141	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El resultado proviene de una distribución no normal, por lo cual es no paramétrica.

Asimismo, se realizó la prueba de hipótesis mediante Rho de Spearman.

3.3. Tabla correlacional

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación entre la gestión educativa y el conflicto docente en las instituciones educativas de la Red N° 3 de la Ugel de ventanilla, 2019.

H_a: Existe relación entre la gestión educativa y el conflicto docente en las instituciones educativas de la Red N° 3 de la Ugel de ventanilla, 2019.

Tabla 8

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre la gestión educativa y el conflicto docente en las instituciones educativas de la Red N° 3 de la Ugel de ventanilla, 2019.

			Gestión educativa	Conflicto docente
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Conflicto docente	Coeficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 783$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y el conflicto docente en las instituciones educativas de la Red N° 3 de la Ugel de ventanilla, 2019.

Tabla 9

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman.

		Pedagógica curricular	Administrativa financiera	Organizativa operacional	Comunitaria
Conflicto docente	Coeficiente de correlación	,673**	,693**	,764**	,790**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	141	141	141	141

Los resultados de la prueba de Rho Spearman, la relación entre la Pedagógica curricular y el conflicto docente es ($r = 0.673$) lo cual es correlación positiva moderada, Además, existe relación entre administrativa financiera y el conflicto docente es ($r = .693$) lo cual indica una correlación positiva moderada. Asimismo, existe relación entre organizativa operacional y el conflicto docente es ($r = 0.764$) lo cual menciona una correlación positiva alta. Finalmente, existe relación entre comunitaria y el conflicto docente es ($r = 0.790$) es una correlación positiva alta.

V. Discusión

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis general si existe una relación de correlación positiva alta significativa que alcanza un valor 0. 783, según el Rho de Spearman, entre la gestión educativa y el conflicto docente en las instituciones educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla. Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Alcántara (2018) concluyó que existe relación significativa entre la gestión educativa y la calidad de la educación en la institución educativa José Carlos Mariátegui - Ayacucho, 2018; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = .485**, con un $p = 0.000 < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula. También con lo que menciona se asemeja con la tesis de Rico (2016) quien concluyó que para tener una educación de calidad se debe partir a enseñar a gestionar a los estudiantes desde las universidades, brindándoles una curricular actualizada .El cual también hace referencia con esto no solo se obtendrá una educación de calidad sino también obtendremos reconocimiento de la profesionalidad del docente y de la institución, de lo cual se puede concluir que es necesaria una relación significante entre la gestión y la formación docente. Estos autores expresan que la gestión educativa y el conflicto se entrelazan ya que muchas veces cuando menciona calidad educativa tiene que ver a la forma como maneja su gestión y si se desea obtener una gestión educativa sin conflictos, el directivo debe poseer un liderazgo para resolver conflictos interpersonales, intrapersonales e intergrupales, para saber actuar de manera positiva y tomar buenas decisiones en cuanto a la gestión de su escuela. Ello es acorde con lo que se habla en este estudio. Pero en lo que no concuerda en el estudio de la segunda autora es su propuesta cuando menciona que en las universidades se debe formar los líderes de la gestión educativa, se debe formar líderes en gestión desde la etapa escolar, llevando tal vez esta propuesta hacia ministerio de educación para que inserten esta propuesta es sus proyectos educativos.

En referencia a la hipótesis específica, concluyó que existe una correlación positiva moderada que alcanza un valor 0. 673, según el Rho de Spearman, entre la Pedagógica curricular y el conflicto docente. Hay una parecido con la tesis de Luna (2017) concluyó que una gestión directiva que cumple con las normas, pero que deja de lado muchos aspectos de las relaciones interpersonales. Al mismo tiempo, no hay una concepción homogénea de la convivencia y en muchos casos la concepción que tienen se aleja de las formas más modernas de la misma, lo que puede hacer que, aunque piensen que están

mejorando la convivencia, puede estar haciendo lo contrario. Los docentes son el actor más importante en la escuela para los directivos para mejorar la convivencia, lo que en muchos casos puede ser una excusa que extrae de ellos la responsabilidad de una buena o mala gestión de la convivencia para ubicarla en los docentes. De la misma forma hay una similitud con la tesis de Cuba (2017) en su estudio llamado estilos de liderazgo y gestión educativa cuyo objetivo determinó la relación entre dichas variables antes mencionado cuyo método es descriptivo correlacional, cuya conclusión es que se puede afirmar que entre ambas variables hay relación aceptando la hipótesis alterna dejando como recomendación que se propongan capacitaciones de liderazgo a los maestro que contribuyó a la reducción de los enfrentamientos conflictivos en el entorno educativo. También una coincidencia con la tesis de Asprella (2015) concluyó que se puede referir sobre la gestión educativa que no se crea de manera repentina por una generación sino son consecuencias de las ideas y de captación que transmitan todo en cuanto a lo educativo. Se apoyó a la teoría de Martínez (2012) quien puntualizo que la pedagogía curricular cuenta con fines objetivos y propósitos en cuanto a la enseñanza y aprendizaje.

Asimismo, en el estudio de García, Juárez y Salgado (2018) habla sobre la calidad educativa en las escuelas más que tener una buena voluntad de hacer las cosas bien y de manera positiva se requiere de la interrelación de la gestión educativa con la calidad educativa y este debe ir conectado con toda la programación curricular y su relación con los agentes educativos, trabajar conjuntamente con las tics y los recursos de innovación haciéndolo a los padres de familia sea partícipe de las labores de la escuela.

En referencia a la hipótesis específica 2, concluyó que existe una correlación positiva moderada que alcanza un valor 0. 693, según el Rho de Spearman, existe relación entre administrativa financiera y el conflicto docente. Hay una similitud con la tesis de Tasayco (2017) concluyó que según el Cox y Snell la calidad de servicio se debe un 22% de la gestión educativa del directivo sin consiguiente la dependencia más permanente se observa en el coeficiente de Nagelkerke en la cual se tiene una variabilidad de la calidad de servicio y se debe al 25.1% de la gestión educativa del director, entonces de acuerdo a los resultados estadísticos inferenciales la variable gestión educativa se relaciona con la calidad de servicio de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED N° 22 UGEL 04.

También, hay una similitud con la tesis de, Romero (2017) su meta era hallar la correlación de las variables de investigación cuya conclusión es, si existe relación entre las variables que se estudiaron, ya que es importante que las habilidades que tengan los

directivos son importantes para que pueda solucionar las dificultades que puedan surgir en la interacción entre los maestros o con los mismos directivos. Asimismo, se consideró la tesis de Alcántara (2018) meta fue hallar la relación entre las variables estudio básico, no experimental, transversal, se contó con el apoyo voluntario de 120 maestros. Los resultados arrojaron que hay una correlación medular entre las variables que se estudiaron lo que muestra que los líderes de las entidades educativas deben gestionar de manera eficiente los recursos de la entidad para que les brinde a sus docentes las herramientas. Hay una similitud con la tesis de Macías y López (2018) concluyó que los maestros consideran que el directivo posee un interés muy bajo en su desempeño directivo el cual daña a la gestión educativa a la vez los docentes mencionan que una buena gestión educativa ayudara para lograr los objetivos de la institución ya sea con su plana docente y alumnado. Asimismo, concluyó que los administradores tienen una gran labor significativa por hacer, para ello deben de estar siempre a la vanguardia, deben actualizarse y adaptarse al nuevo enfoque educativo, pues ellos son los responsables de la gestión educativa de calidad, además debe capacitarse en la prácticas de gestión educativa estratégica, de la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación, amparadas en las actuales exigencias internacionales que se desprenden de las directrices de la UNESCO, se basó a la teoría de Martínez (2012) indica que la administración financiera se refiere a la distracción de espacio y tiempo de los recursos materiales humano.

En cuanto a la hipótesis específica 3, concluyó que existe una correlación positiva moderada que alcanza un valor 0. 764, según el Rho de Spearman, existe relación entre organizativa operacional y el conflicto docente. Hay una coincidencia con la tesis de Romero (2017) los resultados indicaron que existe relación entre las Habilidades Directivas y los Conflictos organizacionales en la Institución Educativa Particular Norbert Wiener Huaura 2017. También con la de Maguiña (2016) culminó expresando que existe relación directa y significativa entre el liderazgo distribuido y la gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima Norte. Se apoyó a la teoría de Martínez (2012) quien señaló que la organización operacional es la organización interna de la institución Educativa que conforma el equipo entre diferentes actores cumpliendo diferentes funciones que realizan la comunidad educativa.

En referencia a la hipótesis específica 4, concluyó que existe una correlación positiva moderada que alcanza un valor 0. 790, según el Rho de Spearman, entre comunitaria y el conflicto docente en las instituciones educativas de la Red N° 3 de la Ugel de ventanilla.

Hay una coincidencia con la tesis de Arteaga (2017) concluyó que, si existe relación significativa entre la gestión directiva del sistema convivencial y las relaciones interpersonales desarrollada por los infantes de cuatro años de los colegios de inicial del distrito Pueblo Nuevo, Chincha. También hay una coincidencia con la tesis de Según Castilloveitía, A (2017) en la investigación denominado destrezas de la comunicación del directivo y el manejo de conflicto, cuyo objetivo es indagar sobre la vinculación de ambas variables antes mencionado, teniendo como conclusión se basa en que la comunicación es la base principal para la solución de conflictos realizado en la escuela. Por lo antes, mencionado se plantea ejecutar círculos de interaprendizaje como espacios de reflexión para fortalecer capacidades referidas a gestionar los conflictos en el aula, estas van a permitir dar cuenta que el tiempo que permanecen los docentes y estudiantes en las aulas sea un espacio de convivencia, es decir vivir en buena armonía, generando un clima propicio para los aprendizajes. Se apoyó a la teoría de Martínez (2029) son las relaciones con los padres de familia, docentes y los agentes aliados con la institución. También se puede decir que si hay relación con la tesis de Romero (2017) la habilidad personal del director es de suma importancia para que ellos puedan solucionar los posibles problemas que se presentan en las escuelas. También hay una similitud con la tesis de Vivar y Alejandro (2019) concluyó que los docentes evidencian contar con estrategias para el manejo de situaciones conflictivas y los estudiantes encuestados manifiestan que su comportamiento adecuado favorece la convivencia. Asimismo, hay una similitud con la tesis de Mena (2017) consumó que los directivos de las escuelas, del ámbito de la Ugel La Unión, muestran un ineficiente dominio de la comprensión básicos requeridos para una gestión eficiente de conflictos en el Marco de Buen Desempeño del Directivo propuesto por el Ministerio de Educación. A su vez. Se apoyó a la teoría de Martínez (2012) es una parte de la administración para que todo el directivo sea gestor de la comunidad educativa y asertivo hacia los demás. Por lo antes mencionado, es que se observa en muchas escuelas problemas conflictivos a diario.

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo al objetivo general, se consuma que existe una correlación positiva alta significativa que alcanza un valor 0. 783, según el Rho de Spearman, entre la gestión educativa y el conflicto docente en las instituciones educativas de la Red N° 3 de la Ugel de ventanilla.

Segunda: De acuerdo al objetivo específico 1, se ultima que existe una correlación positiva moderada que alcanza un valor 0. 673, según la Rho de Spearman, entre la Pedagógica curricular y el conflicto docente.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2, se culmina que existe una correlación positiva moderada que alcanza un valor 0. 693, según el Rho de Spearman, existe relación entre administrativa financiera y el conflicto docente.

Cuarta: De acuerdo al objetivo específico 3, se afina que existe una correlación positiva moderada que alcanza un valor 0. 764, según el Rho de Spearman, existe relación entre organizativa operacional y el conflicto docente.

Quinta: De acuerdo al objetivo específico 4, se culmina que existe una correlación positiva moderada que alcanza un valor 0. 790, según el Rho de Spearman, entre comunitaria y el conflicto docente en las instituciones educativas de la Red N° 3 de la Ugel de ventanilla.

VI. Recomendaciones

Primera: Se sugiere que los directivos en su gestión deben manejar la técnica, de conciliación, mediación y negociación para evitar las situaciones conflictivas como una oportunidad de aprendizaje y busquen estrategias, de esta manera propiciar un clima adecuado y armónico con toda la comunidad educativa.

Segunda: Se recomienda que en la planificación y elaboración de los documentos de gestión pedagógica intervengan la plana docente con la finalidad de que cada integrante aporten ideas positivas e innovadoras de esa manera se mejorará las relaciones interpersonales, intergrupales e intrapersonal.

Tercera: Se recomienda que la gestión de recursos financieros se lleve a cabo de manera transparente y que el gestor educativo rinda las cuentas en forma diáfana para evitar posibles conflictos entre ellos.

Cuarto: Se recomienda al director proporcionar el Manual de Obligaciones y Funciones para que cada integrante de la comunidad educativa pueda conocer sus funciones y desempeñarse adecuadamente.

Quinta: Se recomienda que el directivo y la plana docente sea más abierto y flexible ante la comunidad con la finalidad de brindarle la oportunidad de participación y evitar los malos entendidos posteriores.

Referencias

- Acosta, Y, Arias, D (2016). *Manejo de conflictos mediante la gerencia escolar en las instituciones educativas*. (Tesis de maestría). Universidad privada Dr. Rafael Beloso Chacin, Venezuela
- Alarcón, S. (2017). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres; Lima
- Alcántara, M. (2018). *La gestión educativa y la calidad de la educación en la institución educativa José Carlos Mariátegui -Ayacucho*, 2018.
- Alvarado O. (2015). *Gestión Educativa: Enfoques Procesos*. Universidad de Lima. Perú.
- Aguirre, L. M. (2012). *Administración Educativa*. Estado de México: Red Tercer Milenio.
- Altarejos, F. (2002). *La relación familia-escuela. ESE. Estudios sobre educación*. 2002, N° 3, PÁG.II3-II9
- Alzate, R.(2000). *Teoría del conflicto*. Obtenido de <https://medicionesjusticia.files.wordpress.com/2013/04/alzate-el-conflicto- universidadcomplutense.pdf>
- Barbón, O. y Fernández, J. (2018). *Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior*, Vol. 19. Núm. 1.
- Borisoff, D. y Víctor, D. (1991). *Gestión de conflicto*. Madrid: Díaz de Santos
- Castro, J. (2005). *Pensamiento crítico*. Monterey.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

- Castilloveitía (2008). *Las Destrezas de Comunicación del Director Escolar y el Manejo de Conflicto en Puerto Rico*. Revista REICE Vol. 15, Núm. 3 (201
- Cinthia Cruz del Castillo, S. O. (2014). *Metodología de la Investigación* 1º edición. D.F México: Grupo editora Patria.
- Collao, O. (2017). *Administración y Gestión Educativa. Programa de Profesionalización Docente*. 1ª edición. Lima Perú.
- Corson, F y Gutiérrez, E (2014). *Mediación y Teoría*. Colección practica de colección. Editorial Dykinson, S.L.Madrid
- Cuglievan, G y Rojas, V (2018). *Gestión escolar en el marco de la autonomía: coma mirada desde el cotidiano a 5 instituciones estatales de Lima*. GRADE
- Elliott, J. (2005). *La investigación acción en educación*. Madrid: ediciones Morata quinta edición
- Fernando, J. García, C. Juárez, H. y Salgado, G. (2018). *Gestión escolar y calidad educativa*. Universidad Autónoma de Tlaxcala, México.
- Gálvez, A (2004) *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Santiago de Chile: RIL EDITORES.
- Galviz, I. (2016). *Calidad en la gestión de servicios*. Fondo editorial biblioteca Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo Venezuela.
- Gutiérrez y Méndez, E. P. (2016). *el conflicto en las instituciones escolares*. Ra Ximhai, 178.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México, McGraw Hill Interamericana, 600 pp.

- Klaus, H. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación empírica*. Barcelona: PAIDOTRIBO.
- Koch, G (1997). *Resolución de Conflictos en Las Escuelas: Manual para Educadores*. Barcleo.
- Loera, A. (2017). *Planeación estratégica y política educativa*. Documento de trabajo. México: SEP.
- Lopez, A. (2017). Using reflective processes to promote attention to diversity in schools: a study of practice in Chile (tesis doctoral inédita). University of Machester, Mánchester.
- Luna, R. (2017). *La administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017*. (Maestría en educación) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Luz, A. (2016). *Gestión positiva de conflictos y mediación en contextos educativos* 2º edición. Madrid: REUS S.A.
- Mata, F. (2016). *Diccionario Enciclopédico de didáctica*, vol. II. México: Gil Editores.
- Malpica, A (2015). *Manejo de conflicto del gerente educativo y su incidencia en la satisfacción laboral del docente*. (Tesis de maestría, universidad de Carabobo). Acceso el 2 de diciembre de 2019)
- Martínez, M. (2012). *La dirección de centros escolares en Europa en perspectiva comparada*. Revista Latinoamericana de Educación Comparada, 59- 63.
- Melo, J; Bustamante, P y Arévalo, R. (2015). *Hacia una educación de calidad*. Madrid: Narcea.
- Mena, D (2017) *el rol del director en la gestión de conflictos en el marco de buen Desempeño del directivo* (Tesis de maestría). Recuperado https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3018/MAE_EDUC_354.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Miranda, F, Chamorro, A. y Rubio, S. (2017). *Introducción a la gestión de la Calidad Delta* Publicaciones Universitaria 1ª edición. Madrid.
- Moscoso, V. (2017). *Gerencia académica y desarrollo institucional del Instituto Tecnológico Esca y propuesta de un plan estratégico con fines de autoevaluación*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil; Ecuador.
- Mendoza. (2018). *Gestión educativa y las relaciones humanas de los docentes en l RED 3 de la UGEL de Ventanilla-Callao. 2018*(Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28688/Mendoza_TLW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maiti Vera, M. (1991). *Metodología de la investigación*. (Tesis de maestría, universidad Autónoma de Nuevo León). Acceso el 20 de diciembre de 2019)
- Niño R., V (2011) *Metodología de la investigación*. (1. ° Ed.). Bogotá. Ediciones de la U.
- Oyarce, O. (1999). *Gestión educativa enfoques y procesos*. Lima: Universidad de Lima.
- Rico, A. (2016). En su artículo científico: *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia* *Sophia*, vol. 12, núm. 1, 2016, pp. 55-70 Universidad La Gran Colombia.
- Rodríguez, E (2005). *Metodología de la Investigación*. Tabasco: universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Rojas, M. (2015). *Eficacia del programa de mediación de conflictos, como forma de convivencia pacífica, para mitigar la violencia escolar en las instituciones educativas públicas de secundaria en Girardot, Cundinamarca – Colombia*, (Tesis de doctorado).Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1363?cv=1>
- Romero, D. (2017). *Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2017*. (Maestro en Administración) Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima Perú.

Rubio, R. (2015). *El poder de la competitividad*. D.F Mexico: Fondo de Cultura Económica.

Santiago, B. (2018). *Ser líder*. D.F Mexico: Granica.

Sánchez C, y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Tahull, J. y Montero, Y. (2014). *Malestar en la escuela. Conflictos entre profesores*, *Universitat de Lleida. España*. Educar 2015, vol. 51/1 169-188

La Serna, J. (2016). *Evaluando la Gestión Educativa Institucional*. Ediciones BiRey. Primera edición. Perú.

Vanessa, C. G. (2008). *La gestión escolar en el marco de la autonomía: una mirada desde el cotidiano a. GRADE*, Grupo de Analisis para el Desarrollo, 334-335.

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta ed.). Lima, Edit. San Marcos E.I.R.L., 495 pp.

Vicente, R. (1990). *Introducción a las Humanidades tercera edición*. Rio Piedra: universidad de Puerto Rico.

Vivar y Alejandro (2019). *La gestión directiva y su incidencia en la convivencia escolar*. (Tesis de maestría, universidad de Guayaquil facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación carrera de administración y supervisión educativa). Acceso el 8 de enero de 2020)

Yolanda, T. (2015). *Malestar en la escuela. Conflicto entre docentes*. EDUCAR, 168-188.

García Bacete, F. J. y Traver, J. (2010). *Familias, centros educativos y comunidad*. En F. J. García Bacete, A. V. Vaquer y C. Gomis (Coords.), *Intervención y Mediación Familiar* (pp. 205-250). Castellón: Publicacions de la Universitat Jaume I. Colección Universitas. ISBN: 978-84-8021-792-7.

Niveles de confiabilidad

Valores	Niveles
De -1 a 0	No es confiable Baja
De 0,01 a 0,49	confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad Fuerte
De 0,76 a 0,89	confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de la gestión educativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	39

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de fuerte confiabilidad

Tabla 6

Estadística de fiabilidad conflicto docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	39

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de fuerte confiabilidad.

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión educativa y el conflicto docente de las instituciones educativas de la RED N° 3 la Ugel de Ventanilla, 2019

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	POBLACIÓN	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL:	V1: GESTIÓN EDUCATIVA	Los docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de la RED N° 3 de la UGEL Ventanilla, Ventanilla, 2019	ENFOQUE: cuantitativo
¿Qué relación existe entre gestión educativa y el conflicto docente en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el conflicto docente en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de Ventanilla , 2019	- Existe relación entre la gestión educativa y el conflicto docente en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de ventanilla, 2019	DIMENSIONES: - Pedagógica curricular - administrativa financiera - organizativa operacional - comunitaria		TIPO: Básica NIVEL: Descriptivo-correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental
PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	V2: CONFLICTO	MUESTRA:	

<p>¿Cuál es la relación que existe entre Pedagógica curricular y el conflicto docente en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de ventanilla, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre administrativa financiera y el conflicto docente en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de ventanilla, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre organizativa operacional y el conflicto docente en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de ventanilla, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunitaria y el conflicto docente en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la Pedagógica curricular y el conflicto docente en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de ventanilla, 2019</p> <p>Determinar la relación entre la administrativa financiera y el conflicto docente en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de ventanilla, 2019</p> <p>Determinar la relación entre organizativa operacional y el conflicto docente en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de ventanilla, 2019</p> <p>Determinar la relación entre la comunitaria y el conflicto docente en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de ventanilla, 2019</p>	<p>H1: Existe relación la Pedagógica curricular y los conflictos docentes en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de ventanilla , 2019</p> <p>H2: Existe relación entre administrativa financiera y los conflictos docentes en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de ventanilla , 2019</p> <p>H3: Existe relación entre organizativa operacional y los conflictos docentes en las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de ventanilla , 2019</p> <p>H4: Existe la relación entre la comunitaria y el conflicto docente en las instituciones educativas de la RED 3 de la Ugel de ventanilla, 2019</p>	<p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interpersonal - Intrapersonal - Intergruppal 	<p>Todos los docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de la RED N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> X1 M --> R X1 --- R R --- Y2 </pre> </div> <p>Dónde: M= muestra X=gestión educativa V= Relación Y=conflicto</p> <p>INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:</p> <p>El instrumento de evaluación será una encuesta.</p>	<p>CORTE: Transversal</p>
---	---	--	--	--	--------------------------------------

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Estimados docentes:

Este presente cuestionario tiene como objetivo de conocer su opinión en cuanto a la situación de las instituciones educativas con respecto a la Gestión educativa y el conflicto docente en las instituciones educativas de la Red 3 de la Ugel de ventanilla, 2019, este cuestionario tiene naturaleza confidencial, se estudiará la información guardando la discreción del caso. El siguiente cuestionario es anónimo, por la cual lo invitamos a contestar con seriedad, ya que la información solo se utilizará para fines académicas

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá usted responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 A VECES	4 CASI SIEMPRE	SIEMPRE
---------	--------------	-----------	----------------	---------

	SOBRE LA PEDAGOGIA	1	2	3	4	5
1	La institución facilita a los docentes material didáctico y otros recursos que mejoran la enseñanza y aprendizaje.					
2	La institución promueve el desarrollo de proyectos de innovación para el aprendizaje.					
3	La institución promueve constantemente la capacitación docente en estrategias de enseñanza.					
4	La dirección promueve la elaboración de proyectos de aprendizaje para el desarrollo de las Competencias y capacidades.					
5	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).					
6	Se realiza la planificación curricular acorde con los lineamientos del PEI					
7	En la planificación de la programación anual del currículo se toma en cuenta las necesidades e Intereses de la comunidad educativa.					
8	La institución tiene normas claras acerca de la evaluación de los estudiantes.					
9	La dirección realiza la evaluación de desempeño del docente al menos una vez al año.					
10	La dirección evalúa el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.					

11	Docentes de la institución educativa participan en las buenas prácticas docentes impulsadas por el ministerio de educación.					
12	Los docentes tienen clara la misión y visión de la institución.					
13	La institución educativa hace participe en capacitaciones formales por otros actores educativos.					
	SOBRE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA					
14	El directivo respeta y hace cumplir el uso correcto de los tiempos y espacio en la institución educativa.					
15	La institución ha promovido capacitaciones a los docentes en el último año.					
16	En la institución educativa se hace buen uso de la hora colegida.					
17	Se realiza monitoreo constante del desempeño docente					
18	El equipo directivo realiza la contratación del personal educativo en su debido momento.					
19	Planifica el presupuesto institucional de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.					
20	La institución ha establecido un plan de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura y su mantenimiento.					
21	se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados.					
22	Se planifica el presupuesto institucional del presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.					
	SOBRE LA ORGANIZATIVA OPERACIONAL					
23	Coordina y mantiene comunicación permanente con los directivos sobre asuntos relacionados a la a la institución.					
24	La institución tiene equipos de trabajo para el desarrollo de las actividades institucionales.					
25	El personal docente cumple con los lineamientos establecidos en los reglamentos y directivas Institucionales.					
26	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
27	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.					
28	Los reglamentos y manual de funciones son conocidos por todos los miembros de la institución.					
29	El área académica coordina sus acciones para el logro de metas institucionales.					
30	El personal administrativo cumple con su función en los eventos propuestos por la institución					
	SOBRE LA COMUNITARIA					
31	Asisten los padres de familia a las asambleas institucionales que convoca la dirección.					
32	Se involucran los padres de familia en el mejoramiento de la institución educativa.					
33	La dirección pide el aporte del padre de familia en la elaboración del plan de trabajo institucional.					
34	El director solicita intervención de los agentes aliados en la elaboración de planes de trabajo.					

35	El director organiza a la comunidad educativa con protocolos de atención y respuesta en cuanto a los simulacros.					
36	La institución educativa informa a los padres de familia sobre los procedimientos para responder a las situaciones de emergencia.					
37	La Institución Educativa promueve la participación de los docentes en el intercambio de experiencias con docentes de otras instituciones educativas.					
38	El directivo solicita intervención de la policía nacional para la seguridad de la comunidad educativa.					
39	Los padres de familia se organizan y participan en las tareas educativas.					
SOBRE INTERPERSONAL						
40	Muestra una buena comunicación con sus colegas.					
41	Cuestiona con respeto cuando no está de acuerdo en algo.					
42	Reflexiona sobre situaciones conflictivas para evitarlas en el futuro.					
43	Cuando entro en contradicción con otras personas trato de tomar en cuenta todos los puntos que me preocupan a mí y al otro.					
44	Evalúa y regula sus emociones para no actuar de manera impulsiva.					
45	Cuando surgen problemas en el equipo de trabajo, tomo la iniciativa para solucionarlo					
46	Cuando tengo dificultades en la institución busco la ayuda de algún colega para encontrar una solución.					
47	Cuando siento que he ofendido a alguien trato de limar las asperezas y mantener la relación.					
48	En situaciones de debate o polémicas trato de convencer a la otra persona sobre los méritos de mi posición.					
49	Al resolver un conflicto interpersonal trato de ser considerado respecto de los deseos o puntos de vista de la otra persona.					
50	Se siente satisfecho con el liderazgo de la directora o director.					
51	El director o directora siempre motiva a la plana docente cuando se presenta algún conflicto.					
52	El director o directora se involucra para resolver los conflictos de la escuela.					
SOBRE INTRAPERSONAL						
53	Reflexiona que todo conflicto puede ser una oportunidad de aprendizaje para usted.					
54	Se da tiempo para reflexionar sobre sus metas propuestas.					
55	Cuándo existe conflicto entre sus colegas, ¿usted ayuda en la reflexión de cómo solucionar un conflicto ?					
56	Busco posponer la solución a un problema hasta que haya tenido tiempo para pensarlo.					
57	Usualmente soy firme en lo que pienso y trato de que se cumpla lo que planeo					
58	Trato de evitar situaciones conflictivas que me resultan desagradables					
59	A veces prefiero no dar mis opiniones para evitar controversias.					
60	Soy consciente de mis capacidades y limitaciones en mi trabajo					
61	Soy capaz de rectificarme cuando comprendo mis errores.					
62	Muestra actitud positiva ante un conflicto.					
63	Considero que los conflictos pueden ser una oportunidad de aprendizaje.					

64	Puedo controlar mis emociones en situaciones adversas.						
65	Reflexiona que todo conflicto puede ser una oportunidad de aprendizaje para usted.						
66	Suelo sacrificar mis deseos para que se cumpla el deseo de otras personas						
SOBRE INTERGRUPAL							
67	El conflicto es tratado abiertamente en mi grupo de trabajo.						
68	Realmente usted se preocupa por el éxito de la institución educativa.						
69	En los grupos o equipos de trabajo hay cordialidad, solidaridad y apoyo.						
70	Ante una situación problemática con mis compañeros (as), intento integrar mis ideas y las suyas para alcanzar una decisión conjunta.						
71	Las diferencias de opinión acerca de las responsabilidades del trabajo son dialogadas entre los diversos equipos de trabajo de la IE.						
72	En mi grupo de trabajo consideramos que el conflicto puede llegar a ser una oportunidad de aprendizaje.						
73	Los compañeros de equipo están satisfechos con ser miembros de este grupo.						
74	Las personas en su grupo se ayudan entre sí para lograr que el trabajo se haga correctamente.						
75	En los grupos y equipos de trabajo se viven actitudes y virtudes pacíficas en su unidad de trabajo. (Ayuda mutua, confianza, amistad, cooperación, solidaridad, altruismo)						
76	En su equipo de trabajo se evitan pronunciar frases racistas o discriminatorias.						
77	En la institución existen normas que sancionan la discriminación de cualquier tipo.						
78	Las diversas áreas mantienen una comunicación eficaz y de colaboración.						

Prueba de confiabilidad de Gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	39

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	153,9474	555,497	,530	,967
VAR00002	154,3158	560,117	,480	,967
VAR00003	154,3158	547,895	,649	,966
VAR00004	154,0000	562,667	,520	,967
VAR00005	153,6316	567,357	,230	,969
VAR00006	153,4211	559,035	,525	,967
VAR00007	153,5263	556,374	,630	,967
VAR00008	153,3684	555,801	,740	,966
VAR00009	153,1053	567,433	,496	,967
VAR00010	153,5263	548,819	,539	,967
VAR00011	153,8421	569,363	,205	,969
VAR00012	153,4211	555,480	,772	,966
VAR00013	153,8421	541,251	,792	,966
VAR00014	153,4211	554,368	,717	,966
VAR00015	153,8947	548,433	,662	,966
VAR00016	153,5789	556,702	,644	,967
VAR00017	153,3684	564,468	,537	,967
VAR00018	153,6316	546,357	,822	,966
VAR00019	153,5789	545,480	,762	,966
VAR00020	153,5789	553,480	,671	,966
VAR00021	153,7368	550,094	,562	,967
VAR00022	153,8421	543,251	,674	,966
VAR00023	153,3684	551,246	,665	,966
VAR00024	153,4211	556,480	,739	,966
VAR00025	153,5263	541,374	,897	,965
VAR00026	153,4737	543,374	,733	,966
VAR00027	153,6842	537,006	,809	,966
VAR00028	153,3684	548,468	,734	,966
VAR00029	153,5263	543,152	,921	,965
VAR00030	153,5263	546,485	,678	,966

VAR00031	153,6316	536,801	,933	,965
VAR00032	153,8421	557,918	,534	,967
VAR00033	153,5789	548,702	,686	,966
VAR00034	153,6842	556,784	,494	,967
VAR00035	153,3158	559,450	,546	,967
VAR00036	153,5789	542,257	,838	,966
VAR00037	153,8947	532,211	,728	,966
VAR00038	153,6842	536,006	,792	,966
VAR00039	154,0000	533,778	,740	,966

Prueba de confiabilidad de conflicto docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	39

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	150,5000	681,842	,764	,965
VAR00002	150,8000	687,221	,594	,965
VAR00003	150,4500	677,629	,841	,964
VAR00004	150,7000	678,958	,864	,964
VAR00005	150,6000	673,411	,828	,964
VAR00006	150,6000	676,674	,727	,965
VAR00007	150,8000	672,589	,803	,964
VAR00008	150,5500	675,208	,871	,964
VAR00009	151,1500	688,976	,374	,967
VAR00010	150,6000	681,095	,765	,964
VAR00011	150,7500	681,461	,779	,964
VAR00012	150,6000	680,884	,769	,964
VAR00013	150,6000	683,516	,713	,965
VAR00014	150,5000	690,579	,506	,966
VAR00015	150,5500	682,050	,777	,964
VAR00016	151,2500	701,039	,208	,968
VAR00017	150,9500	678,892	,628	,965
VAR00018	151,2500	685,882	,383	,967
VAR00019	150,7500	680,408	,751	,965

VAR00020	151,2500	676,408	,551	,966
VAR00021	150,7000	702,537	,288	,967
VAR00022	150,7000	697,800	,381	,966
VAR00023	150,8500	691,292	,368	,967
VAR00024	150,6000	680,779	,772	,964
VAR00025	150,8000	700,589	,244	,967
VAR00026	150,6500	697,397	,508	,966
VAR00027	151,1500	672,555	,625	,965
VAR00028	150,9000	676,726	,776	,964
VAR00029	150,4500	690,892	,715	,965
VAR00030	150,7000	690,011	,612	,965
VAR00031	150,6000	690,884	,647	,965
VAR00032	150,7000	677,063	,796	,964
VAR00033	150,7500	675,250	,859	,964
VAR00034	150,7000	668,642	,917	,964
VAR00035	150,6500	673,924	,837	,964
VAR00036	150,5500	673,629	,852	,964
VAR00037	150,4500	676,261	,818	,964
VAR00038	150,6500	676,555	,785	,964
VAR00039	150,8500	672,871	,749	,964

Anexo 3: Base de datos Gestión educativa

	Gestión educativa																																											
	Pedagógica curricular													Administrativa financiera										organizativa operacional										comunitaria										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39					
1	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	3	3	3	3	1	1	2	22	134
2	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	56	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	41	172
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	177
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	49	4	3	4	4	3	3	4	3	3	31	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	28	137	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	152	
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	45	191		
7	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	37	3	4	2	4	3	3	3	4	4	30	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31	124	
8	3	2	2	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	48	5	2	4	5	4	4	4	2	2	32	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	36	149		
9	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	43	3	2	3	4	2	2	3	2	2	23	4	4	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	27	110		
10	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	55	4	4	4	4	4	3	2	5	4	34	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	34	155		
11	3	2	2	4	5	5	4	4	5	1	4	4	3	46	5	2	4	5	4	4	4	2	2	32	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	36	151		
12	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	57	5	4	4	5	5	5	4	3	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43	180		
13	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	45	4	4	2	4	5	2	4	4	4	29	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	25	122		
14	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	55	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	182		
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	4	3	4	5	4	4	4	34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	129		
16	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	57	5	4	5	4	3	4	4	4	3	36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	159		
17	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	143		
18	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	179			
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	187		
20	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	185			
21	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	31	134		
22	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	56	4	4	5	5	4	4	4	4	4	39	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	36	172		
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	177			
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	49	4	3	4	4	3	3	4	4	3	31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	29	137		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	152		
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	38	191			
27	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	37	3	4	2	4	3	3	3	4	4	30	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	26	124		
28	3	2	2	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	48	5	2	4	5	4	4	4	2	2	32	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	36	149		
29	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	43	3	2	3	4	2	2	3	2	2	23	4	4	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	17	110		
30	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	55	4	4	4	4	4	3	2	5	4	34	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	155			
31	3	2	2	4	5	5	4	4	5	1	4	4	3	46	5	2	4	5	4	4	4	2	2	32	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	36	151		
32	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	57	5	4	4	5	5	5	4	3	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	180			
33	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	45	4	4	2	4	5	2	4	4	4	29	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	25	122			
34	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	55	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	182			
35	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	42	3	3	4	3	4	5	4	4	4	34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	129			
36	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	57	5	4	5	4	3	4	4	4	3	36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	159			
37	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	143		
38	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	179			
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	187			
40	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	185			

41	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	3	3	3	1	1	2	22	134		
42	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	56	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	36	5	4	5	4	4	5	5	5	41	172
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	45	177		
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	49	4	3	4	4	3	3	4	3	3	31	3	3	4	4	4	4	4	4	3	29	4	4	2	2	3	3	4	3	28	137			
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	3	3	3	4	4	4	33	152				
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	45	191				
47	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	37	3	4	2	4	3	3	3	4	4	30	2	4	3	4	2	4	3	4	26	3	4	3	3	4	4	3	3	4	31	124			
48	3	2	2	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	48	5	2	4	5	4	4	4	2	2	32	5	4	4	5	4	5	4	36	4	3	5	5	4	3	3	1	33	149					
49	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	43	3	2	3	4	2	2	3	2	2	23	4	4	2	1	1	2	2	17	2	3	4	5	5	2	3	2	1	27	110				
50	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	55	4	4	4	4	4	3	2	5	4	34	4	4	3	3	5	5	4	32	4	2	4	3	4	4	5	4	34	155					
51	3	2	2	4	5	5	4	4	5	1	4	4	3	46	5	2	4	5	4	4	4	2	2	32	5	4	4	5	4	5	4	36	3	5	4	3	5	5	5	4	3	37	151				
52	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	57	5	4	4	5	5	5	4	3	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	4	5	5	5	5	43	180					
53	3	3	2	3	3	4	5	4	4	4	3	3	45	4		2	4	5	2	4	4	4	29	4	3	3	3	3	2	4	25	5	2	2	2	3	3	3	1	2	23	122					
54	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	55	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	5	44	182					
55	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	42	3	3	4	3	4	5	4	4	4	34	4	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	129				
56	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	57	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	36	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	159				
57	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	3	4	4	4	4	4	31	3	3	4	4	4	4	1	4	3	30	143				
58	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41	179				
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	42	187				
60	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	185				
61	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	3	4	31	3	3	3	3	3	1	1	2	22	134					
62	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	56	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	5	4	5	4	4	5	4	36	5	4	5	4	4	5	5	5	41	172					
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	177				
64	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	49	4	3	4	4	3	3	4	3	3	31	3	3	4	4	4	4	3	29	4	4	2	2	3	3	4	3	28	137					
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	33	152				
66	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	191				
67	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	37	3	4	2	4	3	3	3	4	4	30	2	4	3	4	2	4	3	4	26	3	4	3	3	4	4	3	3	4	31	124			
68	3	2	2	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	48	5	2	4	5	4	4	4	2	2	32	5	4	4	5	4	5	4	36	4	3	5	5	4	3	3	1	33	149					
69	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	43	3	2	3	4	2	2	3	2	2	23	4	4	2	1	1	2	2	17	2	3	4	5	5	2	3	2	1	27	110				
70	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	55	4	4	4	4	4	3	2	5	4	34	4	4	3	3	5	5	4	32	4	2	4	3	4	4	5	4	34	155					
71	3	2	2	4	5	5	4	4	5	1	4	4	3	46	5	2	4	5	4	4	4	2	2	32	5	4	4	5	4	5	4	36	3	5	4	3	5	5	5	4	3	37	151				
72	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	57	5	4	4	5	5	5	4	3	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43	180				
73	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	45	4		2	4	5	2	4	4	4	29	4	3	3	3	3	2	4	25	5	2	2	2	3	3	3	1	2	23	122				
74	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	55	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	182				
75	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	42	3	3	4	3	4	5	4	4	4	34	4	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	129				
76	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	57	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	36	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	159				
77	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	3	4	4	4	4	4	31	3	3	4	4	4	4	1	4	3	30	143				
78	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41	179				
79	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	42	187				
80	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	185				
81	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	3	4	31	3	3	3	3	3	1	1	2	22	134					
82	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	56	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	5	4	5	4	4	5	4	36	5	4	5	4	4	5	4	5	5	41	172				
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	177				
84	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	49	4	3	4	4	3	3	4	3	3	31	3	3	4	4	4	4	3	29	4	4	2	2	3	3	4	3	28	137					
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	3	4	4	31	4														

104	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	51	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	61	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	47	159				
105	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	129			
106	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	58	5	5	1	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	182	
107	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	45	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	48	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	43	136	
108	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	61	2	5	5	1	1	5	1	5	1	5	1	1	4	44	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51	156	
109	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	26	4	2	3	2	2	2	1	4	4	2	3	4	4	2	41	3	4	4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	25	92		
110	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	54	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	53	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	42	149		
111	3	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	55	5	5	1	2	5	5	2	2	5	1	5	3	3	4	53	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50	158		
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	198		
113	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	57	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	2	59	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	42	158		
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	200		
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	40	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	53	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	42	135		
116	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	45	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	41	142	
117	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	52	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	41	144		
118	5	4	5	4	5	5	4	5	1	4	4	4	4	54	5	5	5	5	1	3	4	2	4	5	5	5	5	4	63	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	54	171		
119	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	61	5	5	1	4	1	5	5	5	5	5	5	1	4	5	61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	182	
120	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	200		
121	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	39	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	1	3	47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	133	
122	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	59	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	185	
123	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49	162
124	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	51	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	61	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	47	159
125	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	129		
126	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	58	5	5	1	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	182	
127	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	45	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	48	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	43	136
128	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	61	2	5	5	1	1	5	1	5	1	1	4	1	5	3	4	44	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	51	156	
129	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	26	4	2	3	2	2	2	1	4	4	2	3	4	4	2	41	3	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	25	92		
130	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	54	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	53	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	42	149	
131	3	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	55	5	5	1	2	5	5	2	2	5	1	5	3	3	4	53	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50	158		
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	198	
133	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	57	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	2	59	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	42	158		
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	200	
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	40	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	53	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	42	135	
136	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	45	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	41	142	
137	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	52	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	41	144		
138	5	4	5	4	5	5	4	5	1	4	4	4	4	54	5	5	5	5	1	3	4	2	4	5	5	5	5	4	63	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	54	171	
139	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	61	5	5	1	4	1	5	5	5	5	5	5	1	4	5	61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	182	
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	200	
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	200	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: GESTIÓN EDUCATIVA

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos	
Pedagógica curricular	-Prácticas de enseñanza-aprendizaje.	Del 01 al 04	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (39 - 90)	
	-Currículo	Del 05 al 7			
	- Prácticas de evaluación - Prácticas docentes	Del 8 al 10 Del 11 al 13			
administrativa financiera	-Distribución del tiempo-espacio	Del 14 al 15			Regular (91 - 142)
	-Recursos humanos.	Del 16 al 17			
	-Recursos materiales	Del 18 al 19			
	- Recursos financieros	Del 20al 22			
organizativa operacional	-Directivos	Del 23 al 24		Bueno (143 - 195)	
	-Departamentos administrativos	Del 25 al 26			
	-Departamentos académicos	Del 27 al 28			
	- Equipo docentes	Del 29 al 30			

Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> -Relación con los padres de familia. -Participación y colaboración de los actores educativos -Participación de agentes externos 	<p>Del 31 al 33</p> <p>Del 34 al 36</p> <p>Del 37 al 39</p>		
--------------------	---	---	--	--

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos
- Interpersonal	- relacionarnos con nuestros semejantes - Evaluarlos - sentir empatía - ser líderes	Del 1 al 3 Del 4 al 6 Del 7 al 10 Del 11 al 14	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Persistente 39 - 90 Frecuentemente 91 - 142 Inexistente 143 - 195
- Intrapersonal	- la reflexión sobre nosotros mismos. - Reacción ante conflictos - sentido de nuestras vidas - Sentido nuestros objetivos -	Del 15 al 18 Del 19 al 21 Del 22 al 24 Del 25 al 27		
- Intergruppal	- - Hostilidad - - Competitividad - - Estereotipos - - Cooperación	Del 28 al 30 Del 31 al 33 Del 34 al 36 Del 37 al 40		



Dirección Regional de Educación del Callao
Unidad de Gestión Educativa Local
VENTANILLA

R.U.C. 20512368582

COMPROBANTE DE INGRESO

001-Nº 031477

VENTANILLA, 02 de 01 del 20.. 20

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
------------------	------------------	---------

Ortiz *Caro* *Ortiz*

LA CANTIDAD DE:

NUEVOS SOLES

CONCEPTO

MONTO

- VISACIÓN DE CERTIFICADO DE CAPACITACIÓN
- VISACIÓN DE ACTAS COMPUTARIZADAS
- DECLARACIÓN JURADA
- VISACIÓN DE NÓMINAS COMPUTARIZADAS TUPA
- VISACIÓN DE ACTAS DE SUBSANACIÓN
- CAMBIO DE NOMBRE DE I.E.P.
- INFORME ESCALAFONARIO
- PASE DE UGEL
- CONSTANCIA DE PAGO
- UBICACIÓN GEOGRÁFICA
- TRANSCRIPCIÓN DE RESOLUCIONES
- VISACIÓN DE CERTIFICADOS DE ESTUDIOS
- RECTIFICACIÓN DE NOMBRE Y APELLIDOS
- CONSTANCIA DE TRABAJO
- EXPEDICIÓN DE CERTIFICADO
- CAMBIO DE DIRECTOR
- RATIFICACIÓN DE DIRECTOR
- FORMULARIO DE REGISTROS
- FINALIZACIÓN DEL AÑO
- CAMBIO DE DIRECTOR
- ACTA DE SUBSANACIÓN
- REAPERTURA DE I.E.P.
- PADRÓN DE I.E.
- TRASLADO DE UN I.E.P.
- OTROS *Copias y Firmas parciales* *1.30*

CANCELADO

TOTAL S/.

USUARIO



SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
 (Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM)

N° DE REGISTRO

FORMULARIO

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO
 UGEL VENTANILLA
 TRAMITE DOCUMENTARIO
 MESA DE PARTES

18 mar 2019

EXP. 33481
 HORA: FOLIO:
 FIRMA:

I. FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN:

Migo Avalos Paredes

II. DATOS DEL SOLICITANTE:

APELLIDOS Y NOMBRES / RAZÓN SOCIAL

Cordales Montalgo Octavia Belly

DOCUMENTO DE IDENTIDAD
 D.N.I./L.M./C.E./OTRO

42561924

DOMICILIO

AV/CALLE/JR/PSJ.

Topografos

N°/DPTO./INT.

27

DISTRITO

Ventanilla

URBANIZACIÓN

6 de diciembre

PROVINCIA

Callao

DEPARTAMENTO

CORREO ELECTRÓNICO

bellycordales@gmail.com

TELÉFONO

959357889

III. INFORMACIÓN SOLICITADA:

Mediante la ley de transparencia solicito la relacion de docentes del nivel primaria correspondiente a la REO N°-3 para la poblacion de investigacion que estoy realizando en la universidad de post grado de la universidad Cesar Vallejo.

IV. DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN:

Area de Gestion Pedagógico

V. FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN (marcar con una "X")

COPIA SIMPLE



DISQUETE

CD

CORREO ELECTRÓNICO

OTRO

APELLIDOS Y NOMBRES

Cordales Montalgo

Octavia Belly

FIRMA

[Handwritten Signature]

FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN

OBSERVACIONES: Solicito una copia simple.

NOTA: PRESENTAR EN ORIGINAL Y COPIA

Ventanilla, 10 de diciembre del 2019

OFICIO N° 001

Dir. Gonzalo Salazar Villanueva

Directora de la I. E. N° 5094 "Naciones Unidas"

Presente. -

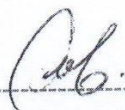
**Asunto: Aplicación del instrumento de investigación
en la Institución Educativa publica N° 5094**

Por la presente tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente en representación de la universidad Cesar Vallejo - filial lima Norte donde vengo cursando mis estudios de post gado mención Administración de la Educación para ello debo manifestarle que mi persona **CORALES MONTALGO OCTAVIA BELLY** está desarrollando su investigación titulada **Gestión Educativa y Conflicto Docente de la Red N° 3 de las instituciones educativas de la Ugel de Ventanilla 2019**, por lo que recurro a su reconocida Institución para solicitarle a usted tenga a bien autorizar la aplicación del instrumento de recojo de datos a los docentes del nivel primaria . Cabe recalcar que este trabajo de investigación contribuirá aportando e la mejora de la calidad educativa.

Segura de contar con su aceptación para las acciones respectivas que adopte su despacho, así como el apoyo y orientaciones que podría aportar para tal fin.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente me despido de usted deseándole mis mejores deseos.

Atentamente,



Lic. Octavia Belly Corales Montalgo
DNI 42561924
Bachiller de la Escuela post grado

UCV - Filial Lima Norte

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO	
UGEL - VENTANILLA	
I.E. N° 5094 "NACIONES UNIDAS"	
10 DIC 2019	
N° EXP.	HORA: 9:30
FIRMA: Ana	FOLIOS: 1

Ventanilla, 10 de diciembre del 2019

OFICIO N° 002

Dir. Morayma Córdova

Directora de la I. E. N° 5087 "Santa Margarita"

Presente. -

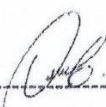
**Asunto: Aplicación del instrumento de investigación
en la Institución Educativa pública N° 5087**

Por la presente tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente en representación de la universidad Cesar Vallejo - filial lima Norte, donde vengo cursando mis estudios de post grado mención Administración de la Educación para ello debo manifestarle que mi persona **CORALES MONTALGO OCTAVIA BELLY** está desarrollando su investigación titulada **Gestión Educativa y Conflicto Docente de la Red N° 3 de las instituciones educativas de la Ugel de Ventanilla 2019**, por lo que recurro a su reconocida Institución para solicitarle a usted tenga a bien autorizar la aplicación del instrumento de recojo de datos a los docentes del nivel primaria. Cabe recalcar que este trabajo de investigación contribuirá aportando e la mejora de la calidad educativa.

Segura de contar con su aceptación para las acciones respectivas que adopte su despacho, así como el apoyo y orientaciones que podría aportar para tal fin.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente me despido de usted deseándole mis mejores deseos.

Atentamente,



Lic. Octavia Belly Corales Montalgo

DNI 42561924

Bachiller de la Escuela post grado

UCV - Filial Lima Norte



Recibido
10/12/19

Ventanilla, 19 de diciembre del 2019

OFICIO N° 003

Dir. Elder Espino Martínez.
Director de la I. E. N° 3089 "Los Angeles"

Presente. -

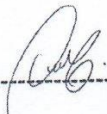
**Asunto: Aplicación del instrumento de investigación
en la Institución Educativa pública N° 3089**

Por la presente tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente en representación de la universidad Cesar Vallejo - filial Lima Norte donde vengo cursando mis estudios de post grado mención Administración de la Educación para ello debo manifestarle que mi persona **CORALES MONTALGO OCTAVIA BELLY** está desarrollando su investigación titulada **Gestión Educativa y Conflicto Docente de la Red N° 3 de las instituciones educativas de la Ugel de Ventanilla 2019**, por lo que recorro a su reconocida Institución para solicitarle a usted tenga a bien autorizar la aplicación del instrumento de recojo de datos a los docentes del nivel primaria . Cabe recalcar que este trabajo de investigación contribuirá aportando e la mejora de la calidad educativa.

Segura de contar con su aceptación para las acciones respectivas que adopte su despacho, así como el apoyo y orientaciones que podría aportar para tal fin.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente me despido de usted deseándole mis mejores deseos.

Atentamente,



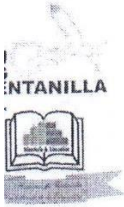
Lic. Octavia Belly Corales Montalgo
Bachiller de la Escuela post grado
UCV – Filial Lima Norte

Ventanilla, 10 de diciembre del 2019




W. ELDER ESPINO MARTÍNEZ
DIRECTOR

21.12.2019



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5094 "NACIONES UNIDAS",
DISTRITO DE VENTANILLA, PROVINCIA DEL CALLAO, REGIÓN CALLAO, QUIEN
SUSCRIBE Y HACE CONSTAR:

Que, **CORALES MONTALGO OCTAVIA BELLY**
identificada con DNI N° **42561924**, ha realizado la aplicación a 56
docentes, el instrumento (cuestionario de encuesta) del proyecto de tesis
cuyo nombre **GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CONFLICTO DOCENTE EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 3 DE LA UGEL
VENTANILLA, 2019**. El día 6 de noviembre, con la finalidad de obtener
de grado académico de Magister, con mención en administración de la
educación.

Se expide la presente constancia a solicitud del
interesado, para los casos que sea conveniente.

San Pedro, 21 de enero del 2020



Gonzalo F. Salazar Villanue
DNI 07173252
Dir. I.E.

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5087

"SANTA MARGARITA"

Ventanilla - Callao
Código Modular- 0780791

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 5087
"SANTA MARGARITA" EXPIDE LA PRESENTE:**

CONSTANCIA

A la Srta. **CORALES MONTALGO OCTAVIA BELLY** identificada con DNI N° 42561924, ha realizado la aplicación a 22 docentes, el instrumento (cuestionario de encuesta) del proyecto de tesis cuyo nombre **GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CONFLICTO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 3 DE LA UGEL DE VENTANILLA, 2019**. El día 6 de noviembre, con la finalidad de obtener de grado académico de Magister, con mención en administración de la educación

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

Ventanilla, 14 de enero del 2020.

Afentamente,

Mg. **MORAYMA C. CORDOVA ROJAS**
DIRECTORA
I.B. 5087

MORAYMA CORDOVA ROJAS
DIRECTORA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Pedagógica curricular							
1	La institución facilita a los docentes material didáctico y otros recursos que mejoran la enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
2	La institución promueve el desarrollo de proyectos de innovación para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	La institución promueve constantemente la capacitación docente en estrategias de enseñanza	✓		✓		✓		
4	La dirección promueve la elaboración de proyectos de aprendizaje para el desarrollo de las competencias y capacidades	✓		✓		✓		
5	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	✓		✓		✓		
6	Se realiza la planificación curricular acorde con los lineamientos del PEI	✓		✓		✓		
7	En la planificación de la programación anual del currículo se toma en cuenta las necesidades e interese de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
8	La institución tiene normas claras acerca de la evaluación de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	La dirección realiza la evaluación de desempeño del docente al menos una vez al año.	✓		✓		✓		
10	La dirección evalúa el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	✓		✓		✓		
11	Docentes de la institución educativa participan en las buenas prácticas docentes impulsadas por el ministerio de educación.	✓		✓		✓		
12	Los docentes tienen clara la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		

13	La institución educativa hace participe en capacitaciones formales por otros actores educativos.						
	DIMENSIÓN 2: Administrativa financiera	Si	No	Si	No	Si	No
14	El directivo respeta y hace cumplir el uso correcto de los tiempos y espacio en la institución educativa.	✓		✓		✓	
15	La institución ha promovido capacitaciones a los docentes en el último año.	✓		✓		✓	
16	En la institución educativa se hace buen uso de la hora colegida.	✓		✓		✓	
17	Se realiza monitoreo constante del desempeño docente	✓		✓		✓	
18	El equipo directivo realiza la contratación del personal educativo en su debido momento.	✓		✓		✓	
19	Planifica el presupuesto institucional de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.	✓		✓		✓	
20	La institución ha establecido un plan de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura y su mantenimiento.	✓		✓		✓	
21	se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados	✓		✓		✓	
22	Se planifica el presupuesto institucional del presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: organizativa operacional	Si	No	Si	No	Si	No
23	Coordina y mantiene comunicación permanente con los directivos sobre asuntos relacionados a la a la institución	✓		✓		✓	
24	La institución tiene equipos de trabajo para el desarrollo de las actividades institucionales	✓		✓		✓	
25	El personal docente cumple con los lineamientos establecidos en los reglamentos y directivas institucionales	✓		✓		✓	
26	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	✓		✓		✓	
27	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	✓		✓		✓	
28	Los reglamentos y manual de funciones son conocidos por todos los miembros de la institución	✓		✓		✓	
29	El área académica coordina sus acciones para el logro de	✓		✓		✓	

	metas institucionales.	✓		✓		✓	
30	El personal administrativo cumple con su función en los eventos propuestos por la institución	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: comunitaria	SI	NO	SI	NO	SI	NO
31	Asisten los padres de familia a las asambleas institucionales que convoca la dirección.	✓		✓		✓	
32	Se involucran los padres de familia en el mejoramiento de la institución educativa.	✓		✓		✓	
33	La dirección pide el aporte del padre de familia en la elaboración del plan de trabajo institucional.	✓		✓		✓	
34	El director solicita intervención de los agentes aliados en la elaboración de planes de trabajo.	✓		✓		✓	
35	El director organiza a la comunidad educativa con protocolos de atención y respuesta en cuanto a los simulacros.	✓		✓		✓	
36	La institución educativa informa a los padres de familia sobre los procedimientos para responder a las situaciones de emergencia.	✓		✓		✓	
37	La Institución Educativa promueve la participación de los docentes en el intercambio de experiencias con docentes de otras instituciones educativas.	✓		✓		✓	
38	El directivo solicita intervención de la policía nacional para la seguridad de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
39	Los padres de familia se organizan y participan en las tareas educativas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay Suficiencia

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dr. Vega Vilca Carlos Sixto DNI: 09826463

Especialidad del validador: metodólogo

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

Nota: Suficiencia. se dice suficiencia cuando los ítems planteados

.....de.....del 20....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONFLICTO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: INTERPERSONAL								
1	Se relaciona de manera asertiva con sus colegas.	✓		✓		✓		
2	Muestra una buena comunicación con sus colegas.	✓		✓		✓		
3	Cuestiona con respeto cuando no está de acuerdo en algo	✓		✓		✓		
4	Reflexiona sobre situaciones conflictivas para evitarlas en el futuro.	✓		✓		✓		
5	Cuando entro en contradicción con otras personas trato de tomar en cuenta todos los puntos que me preocupan a mí y al otro.	✓		✓		✓		
6	Evaluaciones emociones y los regula para no actuar de manera impulsiva.	✓		✓		✓		
7	Cuando surgen problemas en el equipo de trabajo, tomo la iniciativa para solucionarlo	✓		✓		✓		
8	Cuando tengo dificultades en la institución busco la ayuda algún colega para encontrar una solución.	✓		✓		✓		
9	Cuando siento que he ofendido a alguien trato de limar las asperezas y mantener la relación.	✓		✓		✓		
10	En situaciones de debate o polémicas trato de convencer a la otra persona sobre los méritos de mi posición	✓		✓		✓		
11	Al resolver un conflicto interpersonal trato de ser considerado respecto de los deseos o puntos de vista de la otra persona.	✓		✓		✓		
12	Cómo se siente al trabajar con el liderazgo de la directora o director.	✓		✓		✓		
13	El director o directora siempre motiva a la plana docente cuando se presenta algún conflicto.	✓		✓		✓		
14	El director o directora se involucra para resolver los conflictos de la escuela.	✓		✓		✓		

	aprendizaje para usted.	✓		✓		✓	
16	Se da tiempo para reflexionar sobre sus metas propuestos.	✓		✓		✓	
17	Cuándo existe conflicto entre sus colegas, ¿usted ayuda en la reflexión de cómo solucionar un conflicto?	✓		✓		✓	
18	Busco posponer la solución a un problema hasta que haya tenido tiempo para pensarlo	✓		✓		✓	
19	Usualmente soy firme en lo que pienso y trato de que se cumpla lo que planeo	✓		✓		✓	
20	Trato de evitar situaciones conflictivas que me resultan desagradables	✓		✓		✓	
21	A veces prefiero no dar mis opiniones para evitar controversias	✓		✓		✓	
22	Soy consciente de mis capacidades y limitaciones en mi trabajo	✓		✓		✓	
23	Soy capaz de rectificarme cuando comprendo mis errores	✓		✓		✓	
24	Muestra actitud positiva ante un conflicto	✓		✓		✓	
25	Considero que los conflictos pueden ser una oportunidad de aprendizaje	✓		✓		✓	
26	Puedo controlar mis emociones en situaciones adversas	✓		✓		✓	
27	Reflexiona que todo conflicto puede ser una oportunidad de aprendizaje para usted.	✓		✓		✓	
28	Suelo sacrificar mis deseos para que se cumpla el deseo de otras personas	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: INTERGRUPAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
29	El conflicto es tratado abiertamente en mi grupo de trabajo	✓					
30	Realmente usted se preocupa por el éxito de la institución educativa.	✓		✓		✓	
31	En los grupos o equipos de trabajo hay cordialidad, solidaridad y apoyo	✓		✓		✓	
32	Ante una situación problemática con mis compañeros (as), intento integrar mis ideas y las suyas para alcanzar una decisión conjunta	✓		✓		✓	
33	Las diferencias de opinión acerca de las responsabilidades del trabajo son dialogadas entre los diversos equipos de trabajo de la IE.	✓		✓		✓	
34	En mi grupo de trabajo consideramos que el conflicto puede llegar a ser una oportunidad de aprendizaje.	✓		✓		✓	

35	Los compañeros de equipo están satisfechos con ser miembros de este grupo	✓		✓		✓	
36	Las personas en su grupo se ayudan entre sí para lograr que el trabajo se haga correctamente	✓		✓		✓	
37	En los grupos y equipos de trabajo se viven actitudes y virtudes pacíficas en su unidad de trabajo. (Ayuda mutua, confianza, amistad, cooperación, solidaridad, altruismo)...	✓		✓		✓	
38	En su equipo de trabajo se evitan pronunciar frases racistas o discriminatorias.	✓		✓		✓	
39	En la institución existen normas que sancionan la discriminación de cualquier tipo.	✓		✓		✓	
40	Las diversas áreas mantienen una comunicación eficaz y de colaboración.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dr. Vega Vilca Carlos Sixto DNI: 09826463

Especialidad del validador: metodólogo

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

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

.....de.....del 20....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Pedagógica curricular							
1	La institución facilita a los docentes material didáctico y otros recursos que mejoran la enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
2	La institución promueve el desarrollo de proyectos de innovación para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	La institución promueve constantemente la capacitación docente en estrategias de enseñanza	✓		✓		✓		
4	La dirección promueve la elaboración de proyectos de aprendizaje para el desarrollo de las competencias y capacidades	✓		✓		✓		
5	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	✓		✓		✓		
6	Se realiza la planificación curricular acorde con los lineamientos del PEI	✓		✓		✓		
7	En la planificación de la programación anual del currículo se toma en cuenta las necesidades e interés de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
8	La institución tiene normas claras acerca de la evaluación de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	La dirección realiza la evaluación de desempeño del docente al menos una vez al año.	✓		✓		✓		
10	La dirección evalúa el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	✓		✓		✓		
11	Docentes de la institución educativa participan en las buenas prácticas docentes impulsadas por el ministerio de educación.	✓		✓		✓		
12	Los docentes tienen clara la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		

13	La institución educativa hace participe en capacitaciones formales por otros actores educativos.						
	DIMENSIÓN 2: Administrativa financiera	Si	No	Si	No	Si	No
14	El directivo respeta y hace cumplir el uso correcto de los tiempos y espacio en la institución educativa.	✓		✓		✓	
15	La institución ha promovido capacitaciones a los docentes en el último año.	✓		✓		✓	
16	En la institución educativa se hace buen uso de la hora colegida.	✓		✓		✓	
17	Se realiza monitoreo constante del desempeño docente	✓		✓		✓	
18	El equipo directivo realiza la contratación del personal educativo en su debido momento.	✓		✓		✓	
19	Planifica el presupuesto institucional de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.	✓		✓		✓	
20	La institución ha establecido un plan de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura y su mantenimiento.	✓		✓		✓	
21	se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados	✓		✓		✓	
22	Se planifica el presupuesto institucional del presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: organizativa operacional	Si	No	Si	No	Si	No
23	Coordina y mantiene comunicación permanente con los directivos sobre asuntos relacionados a la a la institución	✓		✓		✓	
24	La institución tiene equipos de trabajo para el desarrollo de las actividades institucionales	✓		✓		✓	
25	El personal docente cumple con los lineamientos establecidos en los reglamentos y directivas institucionales	✓		✓		✓	
26	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	✓		✓		✓	
27	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	✓		✓		✓	
28	Los reglamentos y manual de funciones son conocidos por todos los miembros de la institución	✓		✓		✓	
29	El área académica coordina sus acciones para el logro de	✓		✓		✓	

		✓		✓		✓	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
30	metas institucionales. El personal administrativo cumple con su función en los eventos propuestos por la institución	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: comunitaria							
31	Asisten los padres de familia a las asambleas institucionales que convoca la dirección.	✓		✓		✓	
32	Se involucran los padres de familia en el mejoramiento de la institución educativa.	✓		✓		✓	
33	La dirección pide el aporte del padre de familia en la elaboración del plan de trabajo institucional.	✓		✓		✓	
34	El director solicita intervención de los agentes aliados en la elaboración de planes de trabajo.	✓		✓		✓	
35	El director organiza a la comunidad educativa con protocolos de atención y respuesta en cuanto a los simulacros.	✓		✓		✓	
36	La institución educativa informa a los padres de familia sobre los procedimientos para responder a las situaciones de emergencia.	✓		✓		✓	
37	La Institución Educativa promueve la participación de los docentes en el intercambio de experiencias con docentes de otras instituciones educativas.	✓		✓		✓	
38	El directivo solicita intervención de la policía nacional para la seguridad de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
39	Los padres de familia se organizan y participan en las tareas educativas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Gallo y Morales Santiago DNI: 25514954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e Investigación Universitaria

.....de.....del 20/..9


Firma del Experto Informante.

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

Nota: Suficiencia. se dice suficiencia cuando los ítems planteados

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONFLICTO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: INTERPERSONAL								
1	Se relaciona de manera asertiva con sus colegas.	✓		✓		✓		
2	Muestra una buena comunicación con sus colegas.	✓		✓		✓		
3	Cuestiona con respeto cuando no está de acuerdo en algo	✓		✓		✓		
4	Reflexiona sobre situaciones conflictivas para evitarlas en el futuro.	✓		✓		✓		
5	Cuando entro en contradicción con otras personas trato de tomar en cuenta todos los puntos que me preocupan a mí y al otro.	✓		✓		✓		
6	Evalúa y regula sus emociones para no actuar de manera impulsiva.	✓		✓		✓		
7	Cuando surgen problemas en el equipo de trabajo, tomo la iniciativa para solucionarlo	✓		✓		✓		
8	Cuando tengo dificultades en la institución busco la ayuda de algún colega para encontrar una solución.	✓		✓		✓		
9	Cuando siento que he ofendido a alguien trato de limar las asperezas y mantener la relación.	✓		✓		✓		
10	En situaciones de debate o polémicas trato de convencer a la otra persona sobre los méritos de mi posición	✓		✓		✓		
11	Al resolver un conflicto interpersonal trato de ser considerado respecto de los deseos o puntos de vista de la otra persona.	✓		✓		✓		
12	Se siente satisfecho con el liderazgo de la directora o director.	✓		✓		✓		
13	El director o directora siempre motiva a la plana docente cuando se presenta algún conflicto.	✓		✓		✓		
14	El director o directora se involucra para resolver los conflictos de la escuela.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INTRAPERSONAL								
15	Reflexiona que todo conflicto puede ser una oportunidad de	✓		✓		✓		

	aprendizaje para usted.	✓		✓		✓	
16	Se da tiempo para reflexionar sobre sus metas propuestas.	✓		✓		✓	
17	Cuándo existe conflicto entre sus colegas, ¿usted ayuda en la reflexión de cómo solucionar un conflicto?	✓		✓		✓	
18	Busco posponer la solución a un problema hasta que haya tenido tiempo para pensarlo	✓		✓		✓	
19	Usualmente soy firme en lo que pienso y trato de que se cumpla lo que planeo	✓		✓		✓	
20	Trato de evitar situaciones conflictivas que me resultan desagradables	✓		✓		✓	
21	A veces prefiero no dar mis opiniones para evitar controversias	✓		✓		✓	
22	Soy consciente de mis capacidades y limitaciones en mi trabajo	✓		✓		✓	
23	Soy capaz de rectificarme cuando comprendo mis errores	✓		✓		✓	
24	Muestra actitud positiva ante un conflicto	✓		✓		✓	
25	Considero que los conflictos pueden ser una oportunidad de aprendizaje	✓		✓		✓	
26	Puedo controlar mis emociones en situaciones adversas	✓		✓		✓	
27	Reflexiona que todo conflicto puede ser una oportunidad de aprendizaje para usted.	✓		✓		✓	
28	Suelo sacrificar mis deseos para que se cumpla el deseo de otras personas	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: INTERGRUPAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
29	El conflicto es tratado abiertamente en mi grupo de trabajo	✓		✓		✓	
30	Realmente usted se preocupa por el éxito de la institución educativa.	✓		✓		✓	
31	En los grupos o equipos de trabajo hay cordialidad, solidaridad y apoyo	✓		✓		✓	
32	Ante una situación problemática con mis compañeros (as), intento integrar mis ideas y las suyas para alcanzar una decisión conjunta	✓		✓		✓	
33	Las diferencias de opinión acerca de las responsabilidades del trabajo son dialogadas entre los diversos equipos de trabajo de la IE.	✓		✓		✓	
34	En mi grupo de trabajo consideramos que el conflicto puede llegar a ser una oportunidad de aprendizaje.	✓		✓		✓	

35	Los compañeros de equipo están satisfechos con ser miembros de este grupo	✓		✓		✓	
36	Las personas en su grupo se ayudan entre sí para lograr que el trabajo se haga correctamente	✓		✓		✓	
37	En los grupos y equipos de trabajo se viven actitudes y virtudes pacíficas en su unidad de trabajo. (Ayuda mutua, confianza, amistad, cooperación, solidaridad, altruismo)...	✓		✓		✓	
38	En su equipo de trabajo se evitan pronunciar frases racistas o discriminatorias.	✓		✓		✓	
39	En la institución existen normas que sancionan la discriminación de cualquier tipo.	✓		✓		✓	
40	Las diversas áreas mantienen una comunicación eficaz y de colaboración.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

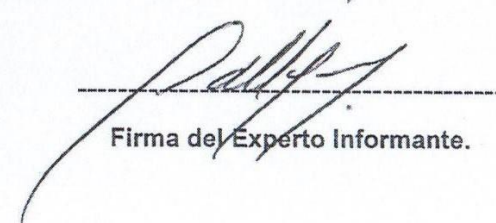
Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Ballo y Aprab Santiago DNI: 25514984

Especialidad del validador: Mg. Docencia e Investigación Universitaria

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

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

.....de.....del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Pedagógica curricular							
1	La institución facilita a los docentes material didáctico y otros recursos que mejoran la enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
2	La institución promueve el desarrollo de proyectos de innovación para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	La institución promueve constantemente la capacitación docente en estrategias de enseñanza	✓		✓		✓		
4	La dirección promueve la elaboración de proyectos de aprendizaje para el desarrollo de las competencias y capacidades	✓		✓		✓		
5	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	✓		✓		✓		
6	Se realiza la planificación curricular acorde con los lineamientos del PEI	✓		✓		✓		
7	En la planificación de la programación anual del currículo se toma en cuenta las necesidades e interés de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
8	La institución tiene normas claras acerca de la evaluación de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	La dirección realiza la evaluación de desempeño del docente al menos una vez al año.	✓		✓		✓		
10	La dirección evalúa el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	✓		✓		✓		
11	Docentes de la institución educativa participan en las buenas prácticas docentes impulsadas por el ministerio de educación.	✓		✓		✓		
12	Los docentes tienen clara la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		

13	La institución educativa hace participe en capacitaciones formales por otros actores educativos.						
	DIMENSIÓN 2: Administrativa financiera	Si	No	Si	No	Si	No
14	El directivo respeta y hace cumplir el uso correcto de los tiempos y espacio en la institución educativa.	✓		✓		✓	
15	La institución ha promovido capacitaciones a los docentes en el último año.	✓		✓		✓	
16	En la institución educativa se hace buen uso de la hora colegida.	✓		✓		✓	
17	Se realiza monitoreo constante del desempeño docente	✓		✓		✓	
18	El equipo directivo realiza la contratación del personal educativo en su debido momento.	✓		✓		✓	
19	Planifica el presupuesto institucional de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.	✓		✓		✓	
20	La institución ha establecido un plan de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura y su mantenimiento.	✓		✓		✓	
21	se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados	✓		✓		✓	
22	Se planifica el presupuesto institucional del presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: organizativa operacional	Si	No	Si	No	Si	No
23	Coordina y mantiene comunicación permanente con los directivos sobre asuntos relacionados a la a la institución	✓		✓		✓	
24	La institución tiene equipos de trabajo para el desarrollo de las actividades institucionales	✓		✓		✓	
25	El personal docente cumple con los lineamientos establecidos en los reglamentos y directivas institucionales	✓		✓		✓	
26	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	✓		✓		✓	
27	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	✓		✓		✓	
28	Los reglamentos y manual de funciones son conocidos por todos los miembros de la institución	✓		✓		✓	
29	El área académica coordina sus acciones para el logro de	✓		✓		✓	

Metas Institucionales.							
30	El personal administrativo cumple con su función en los eventos propuestos por la institución	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: comunitaria	SI	NO	SI	NO	SI	NO
31	Asisten los padres de familia a las asambleas institucionales que convoca la dirección.	✓		✓		✓	
32	Se involucran los padres de familia en el mejoramiento de la institución educativa.	✓		✓		✓	
33	La dirección pide el aporte del padre de familia en la elaboración del plan de trabajo institucional.	✓		✓		✓	
34	El director solicita intervención de los agentes aliados en la elaboración de planes de trabajo.	✓		✓		✓	
35	El director organiza a la comunidad educativa con protocolos de atención y respuesta en cuanto a los simulacros.	✓		✓		✓	
36	La institución educativa informa a los padres de familia sobre los procedimientos para responder a las situaciones de emergencia.	✓		✓		✓	
37	La Institución Educativa promueve la participación de los docentes en el intercambio de experiencias con docentes de otras instituciones educativas.	✓		✓		✓	
38	El directivo solicita intervención de la policía nacional para la seguridad de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
39	Los padres de familia se organizan y participan en las tareas educativas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 25601251

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

.....de.....del 20....

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONFLICTO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: INTERPERSONAL								
1	Se relaciona de manera asertiva con sus colegas.	✓		✓		✓		
2	Muestra una buena comunicación con sus colegas.	✓		✓		✓		
3	Cuestiona con respeto cuando no está de acuerdo en algo	✓		✓		✓		
4	Reflexiona sobre situaciones conflictivas para evitarlas en el futuro.	✓		✓		✓		
5	Cuando entro en contradicción con otras personas trato de tomar en cuenta todos los puntos que me preocupan a mí y al otro.	✓		✓		✓		
6	Evalúa y regula sus emociones para no actuar de manera impulsiva.	✓		✓		✓		
7	Cuando surgen problemas en el equipo de trabajo, tomo la iniciativa para solucionarlo	✓		✓		✓		
8	Cuando tengo dificultades en la institución busco la ayuda de algún colega para encontrar una solución.	✓		✓		✓		
9	Cuando siento que he ofendido a alguien trato de limar las asperezas y mantener la relación.	✓		✓		✓		
10	En situaciones de debate o polémicas trato de convencer a la otra persona sobre los méritos de mi posición	✓		✓		✓		
11	Al resolver un conflicto interpersonal trato de ser considerado respecto de los deseos o puntos de vista de la otra persona.	✓		✓		✓		
12	Se siente satisfecho con el liderazgo de la directora o director.	✓		✓		✓		
13	El director o directora siempre motiva a la plana docente cuando se presenta algún conflicto.	✓		✓		✓		
14	El director o directora se involucra para resolver los conflictos de la escuela.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INTRAPERSONAL								
15	Reflexiona que todo conflicto puede ser una oportunidad de	✓		✓		✓		

	aprendizaje para usted.	✓		✓		✓	
16	Se da tiempo para reflexionar sobre sus metas propuestos.	✓		✓		✓	
17	Cuándo existe conflicto entre sus colegas, ¿usted ayuda en la reflexión de cómo solucionar un conflicto?	✓		✓		✓	
18	Busco posponer la solución a un problema hasta que haya tenido tiempo para pensarlo	✓		✓		✓	
19	Usualmente soy firme en lo que pienso y trato de que se cumpla lo que planeo	✓		✓		✓	
20	Trato de evitar situaciones conflictivas que me resultan desagradables	✓		✓		✓	
21	A veces prefiero no dar mis opiniones para evitar controversias	✓		✓		✓	
22	Soy consciente de mis capacidades y limitaciones en mi trabajo	✓		✓		✓	
23	Soy capaz de rectificarme cuando comprendo mis errores	✓		✓		✓	
24	Muestra actitud positiva ante un conflicto	✓		✓		✓	
25	Considero que los conflictos pueden ser una oportunidad de aprendizaje	✓		✓		✓	
26	Puedo controlar mis emociones en situaciones adversas	✓		✓		✓	
27	Reflexiona que todo conflicto puede ser una oportunidad de aprendizaje para usted.	✓		✓		✓	
28	Suelo sacrificar mis deseos para que se cumpla el deseo de otras personas	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: INTERGRUPAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
29	El conflicto es tratado abiertamente en mi grupo de trabajo	✓		✓		✓	
30	Realmente usted se preocupa por el éxito de la institución educativa.	✓		✓		✓	
31	En los grupos o equipos de trabajo hay cordialidad, solidaridad y apoyo	✓		✓		✓	
32	Ante una situación problemática con mis compañeros (as), intento integrar mis ideas y las suyas para alcanzar una decisión conjunta	✓		✓		✓	
33	Las diferencias de opinión acerca de las responsabilidades del trabajo son dialogadas entre los diversos equipos de trabajo de la IE.	✓		✓		✓	
34	En mi grupo de trabajo consideramos que el conflicto puede llegar a ser una oportunidad de aprendizaje.	✓		✓		✓	

		✓		✓		✓	
35	Los compañeros de equipo están satisfechos con ser miembros de este grupo	✓		✓		✓	
36	Las personas en su grupo se ayudan entre sí para lograr que el trabajo se haga correctamente	✓		✓		✓	
37	En los grupos y equipos de trabajo se viven actitudes y virtudes pacíficas en su unidad de trabajo. (Ayuda mutua, confianza, amistad, cooperación, solidaridad, altruismo)...	✓		✓		✓	
38	En su equipo de trabajo se evitan pronunciar frases racistas o discriminatorias.	✓		✓		✓	
39	En la institución existen normas que sancionan la discriminación de cualquier tipo.	✓		✓		✓	
40	Las diversas áreas mantienen una comunicación eficaz y de colaboración.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Zarate Gutierrez, Gabriela DNI: 09688202

Especialidad del validador: Administración en la educación.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados en suficiencia por medio de la dimensión

.....de.....del 20....



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Pedagógica curricular							
1	La institución facilita a los docentes material didáctico y otros recursos que mejoran la enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
2	La institución promueve el desarrollo de proyectos de innovación para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	La institución promueve constantemente la capacitación docente en estrategias de enseñanza	✓		✓		✓		
4	La dirección promueve la elaboración de proyectos de aprendizaje para el desarrollo de las competencias y capacidades	✓		✓		✓		
5	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	✓		✓		✓		
6	Se realiza la planificación curricular acorde con los lineamientos del PEI	✓		✓		✓		
7	En la planificación de la programación anual del currículo se toma en cuenta las necesidades e interese de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
8	La institución tiene normas claras acerca de la evaluación de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	La dirección realiza la evaluación de desempeño del docente al menos una vez al año.	✓		✓		✓		
10	La dirección evalúa el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	✓		✓		✓		
11	Docentes de la institución educativa participan en las buenas prácticas docentes impulsadas por el ministerio de educación.	✓		✓		✓		
12	Los docentes tienen clara la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		

13	La institución educativa hace participe en capacitaciones formales por otros actores educativos.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: Administrativa financiera	Si	No	Si	No	Si	No
14	El directivo respeta y hace cumplir el uso correcto de los tiempos y espacio en la institución educativa.	✓		✓		✓	
15	La institución ha promovido capacitaciones a los docentes en el último año.	✓		✓		✓	
16	En la institución educativa se hace buen uso de la hora colegida.	✓		✓		✓	
17	Se realiza monitoreo constante del desempeño docente	✓		✓		✓	
18	El equipo directivo realiza la contratación del personal educativo en su debido momento.	✓		✓		✓	
19	Planifica el presupuesto institucional de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.	✓		✓		✓	
20	La institución ha establecido un plan de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura y su mantenimiento.	✓		✓		✓	
21	se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados	✓		✓		✓	
22	Se planifica el presupuesto institucional del presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: organizativa operacional	Si	No	Si	No	Si	No
23	Coordina y mantiene comunicación permanente con los directivos sobre asuntos relacionados a la a la institución	✓		✓		✓	
24	La institución tiene equipos de trabajo para el desarrollo de las actividades institucionales	✓		✓		✓	
25	El personal docente cumple con los lineamientos establecidos en los reglamentos y directivas institucionales	✓		✓		✓	
26	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	✓		✓		✓	
27	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	✓		✓		✓	
28	Los reglamentos y manual de funciones son conocidos por todos los miembros de la institución	✓		✓		✓	
29	El área académica coordina sus acciones para el logro de	✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONFLICTO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: INTERPERSONAL								
1	Se relaciona de manera asertiva con sus colegas.	✓		✓		✓		
2	Muestra una buena comunicación con sus colegas.	✓		✓		✓		
3	Cuestiona con respeto cuando no está de acuerdo en algo	✓		✓		✓		
4	Reflexiona sobre situaciones conflictivas para evitarlas en el futuro.	✓		✓		✓		
5	Cuando entro en contradicción con otras personas trato de tomar en cuenta todos los puntos que me preocupan a mí y al otro.	✓		✓		✓		
6	Evalúa y regula sus emociones para no actuar de manera impulsiva.	✓		✓		✓		
7	Cuando surgen problemas en el equipo de trabajo, tomo la iniciativa para solucionarlo	✓		✓		✓		
8	Cuando tengo dificultades en la institución busco la ayuda de algún colega para encontrar una solución.	✓		✓		✓		
9	Cuando siento que he ofendido a alguien trato de limar las asperezas y mantener la relación.	✓		✓		✓		
10	En situaciones de debate o polémicas trato de convencer a la otra persona sobre los méritos de mi posición	✓		✓		✓		
11	Al resolver un conflicto interpersonal trato de ser considerado respecto de los deseos o puntos de vista de la otra persona.	✓		✓		✓		
12	Se siente satisfecho con el liderazgo de la directora o director.	✓		✓		✓		
13	El director o directora siempre motiva a la plana docente cuando se presenta algún conflicto.	✓		✓		✓		
14	El director o directora se involucra para resolver los conflictos de la escuela.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
15	Reflexiona que todo conflicto puede ser una oportunidad de aprendizaje para usted.	✓		✓		✓	
16	Se da tiempo para reflexionar sobre sus metas propuestos.	✓		✓		✓	
17	Cuándo existe conflicto entre sus colegas, ¿usted ayuda en la reflexión de cómo solucionar un conflicto?	✓		✓		✓	
18	Busco posponer la solución a un problema hasta que haya tenido tiempo para pensarlo	✓		✓		✓	
19	Usualmente soy firme en lo que pienso y trato de que se cumpla lo que planeo	✓		✓		✓	
20	Trato de evitar situaciones conflictivas que me resultan desagradables	✓		✓		✓	
21	A veces prefiero no dar mis opiniones para evitar controversias	✓		✓		✓	
22	Soy consciente de mis capacidades y limitaciones en mi trabajo	✓		✓		✓	
23	Soy capaz de rectificarme cuando comprendo mis errores	✓		✓		✓	
24	Muestra actitud positiva ante un conflicto	✓		✓		✓	
25	Considero que los conflictos pueden ser una oportunidad de aprendizaje	✓		✓		✓	
26	Puedo controlar mis emociones en situaciones adversas	✓		✓		✓	
27	Reflexiona que todo conflicto puede ser una oportunidad de aprendizaje para usted.	✓		✓		✓	
28	Suelo sacrificar mis deseos para que se cumpla el deseo de otras personas	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 1: INTERGRUPAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
29	El conflicto es tratado abiertamente en mi grupo de trabajo	✓		✓		✓	
30	Realmente usted se preocupa por el éxito de la institución educativa.	✓		✓		✓	
31	En los grupos o equipos de trabajo hay cordialidad, solidaridad y apoyo	✓		✓		✓	
32	Ante una situación problemática con mis compañeros (as), intento integrar mis ideas y las suyas para alcanzar una decisión conjunta	✓		✓		✓	
33	Las diferencias de opinión acerca de las responsabilidades del trabajo son dialogadas entre los diversos equipos de trabajo de la IE.	✓		✓		✓	

34	En mi grupo de trabajo consideramos que el conflicto es perjudicial y da a entender que el trabajo no está bien en nuestro equipo	✓		✓		✓	
35	Los compañeros de equipo están satisfechos con ser miembros de este grupo	✓		✓		✓	
36	Las personas en su grupo se ayudan entre sí para lograr que el trabajo se haga correctamente	✓		✓		✓	
37	En los grupos y equipos de trabajo se viven actitudes y virtudes pacíficas en su unidad de trabajo. (Ayuda mutua, confianza, amistad, cooperación, solidaridad, altruismo)...	✓		✓		✓	
38	En su equipo de trabajo se evitan pronunciar frases racistas o discriminatorias.	✓		✓		✓	
39	En la institución existen normas que sancionan la discriminación de cualquier tipo.	✓		✓		✓	
40	Las diversas áreas mantienen una comunicación eficaz y de colaboración.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

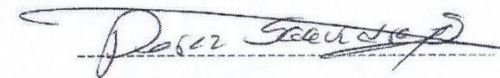
Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: PÉREZ SAAVEDRA, SEGUNDO DNI: 25601251

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

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

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

.....de.....del 20....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Pedagógica curricular							
1	La institución facilita a los docentes material didáctico y otros recursos que mejoran la enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
2	La institución promueve el desarrollo de proyectos de innovación para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	La institución promueve constantemente la capacitación docente en estrategias de enseñanza	✓		✓		✓		
4	La dirección promueve la elaboración de proyectos de aprendizaje para el desarrollo de las competencias y capacidades	✓		✓		✓		
5	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	✓		✓		✓		
6	Se realiza la planificación curricular acorde con los lineamientos del PEI	✓		✓		✓		
7	En la planificación de la programación anual del currículo se toma en cuenta las necesidades e interés de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
8	La institución tiene normas claras acerca de la evaluación de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	La dirección realiza la evaluación de desempeño del docente al menos una vez al año.	✓		✓		✓		
10	La dirección evalúa el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	✓		✓		✓		
11	Docentes de la institución educativa participan en las buenas prácticas docentes impulsadas por el ministerio de educación.	✓		✓		✓		
12	Los docentes tienen clara la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		

13	La institución educativa hace participe en capacitaciones formales por otros actores educativos.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: Administrativa financiera	Si	No	Si	No	Si	No
14	El directivo respeta y hace cumplir el uso correcto de los tiempos y espacio en la institución educativa.	✓		✓		✓	
15	La institución ha promovido capacitaciones a los docentes en el último año.	✓		✓		✓	
16	En la institución educativa se hace buen uso de la hora colegida.	✓		✓		✓	
17	Se realiza monitoreo constante del desempeño docente	✓		✓		✓	
18	El equipo directivo realiza la contratación del personal educativo en su debido momento.	✓		✓		✓	
19	Planifica el presupuesto institucional de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.	✓		✓		✓	
20	La institución ha establecido un plan de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura y su mantenimiento.	✓		✓		✓	
21	se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados	✓		✓		✓	
22	Se planifica el presupuesto institucional del presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: organizativa operacional	Si	No	Si	No	Si	No
23	Coordina y mantiene comunicación permanente con los directivos sobre asuntos relacionados a la a la institución	✓		✓		✓	
24	La institución tiene equipos de trabajo para el desarrollo de las actividades institucionales	✓		✓		✓	
25	El personal docente cumple con los lineamientos establecidos en los reglamentos y directivas institucionales	✓		✓		✓	
26	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	✓		✓		✓	
27	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	✓		✓		✓	
28	Los reglamentos y manual de funciones son conocidos por todos los miembros de la institución	✓		✓		✓	
29	El área académica coordina sus acciones para el logro de	✓		✓		✓	

	metas institucionales.						
30	El personal administrativo cumple con su función en los eventos propuestos por la institución	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4:comunitaria	SI	NO	SI	NO	SI	NO
31	Asisten los padres de familia a las asambleas institucionales que convoca la dirección.	✓		✓		✓	
32	Se involucran los padres de familia en el mejoramiento de la institución educativa.	✓		✓		✓	
33	La dirección pide el aporte del padre de familia en la elaboración del plan de trabajo institucional.	✓		✓		✓	
34	El director solicita intervención de los agentes aliados en la elaboración de planes de trabajo.	✓		✓		✓	
35	El director organiza a la comunidad educativa con protocolos de atención y respuesta en cuanto a los simulacros.	✓		✓		✓	
36	La institución educativa informa a los padres de familia sobre los procedimientos para responder a las situaciones de emergencia.	✓		✓		✓	
37	La Institución Educativa promueve la participación de los docentes en el intercambio de experiencias con docentes de otras instituciones educativas.	✓		✓		✓	
38	El directivo solicita intervención de la policía nacional para la seguridad de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
39	Los padres de familia se organizan y participan en las tareas educativas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los items del instrumento proceden. Aplicar

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Salcedo Estrada, Araceli Melina DNI: 25851651

Especialidad del validador: Mg. en educación

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

Nota: Suficiencia. se dice suficiencia cuando los ítems planteados

09.de12.del 2019

Araceli Melina Salcedo Estrada
 Firma del Experto Informante.
 DNI: 25851651

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONFLICTO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: INTERPERSONAL								
1	Se relaciona de manera asertiva con sus colegas.	✓		✓		✓		
2	Muestra una buena comunicación con sus colegas.	✓		✓		✓		
3	Cuestiona con respeto cuando no está de acuerdo en algo	✓		✓		✓		
4	Reflexiona sobre situaciones conflictivas para evitarlas en el futuro.	✓		✓		✓		
5	Cuando entro en contradicción con otras personas trato de tomar en cuenta todos los puntos que me preocupan a mí y al otro.	✓		✓		✓		
6	Evalúa y regula sus emociones para no actuar de manera impulsiva.	✓		✓		✓		
7	Cuando surgen problemas en el equipo de trabajo, tomo la iniciativa para solucionarlo	✓		✓		✓		
8	Cuando tengo dificultades en la institución busco la ayuda de algún colega para encontrar una solución.	✓		✓		✓		
9	Cuando siento que he ofendido a alguien trato de limar las asperezas y mantener la relación.	✓		✓		✓		
10	En situaciones de debate o polémicas trato de convencer a la otra persona sobre los méritos de mi posición	✓		✓		✓		
11	Al resolver un conflicto interpersonal trato de ser considerado respecto de los deseos o puntos de vista de la otra persona.	✓		✓		✓		
12	Se siente satisfecho con el liderazgo de la directora o director.	✓		✓		✓		
13	El director o directora siempre motiva a la plana docente cuando se presenta algún conflicto.	✓		✓		✓		
14	El director o directora se involucra para resolver los conflictos de la escuela.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
15	Reflexiona que todo conflicto puede ser una oportunidad de aprendizaje para usted.	✓		✓		✓	
16	Se da tiempo para reflexionar sobre sus metas propuestas.	✓		✓		✓	
17	Cuándo existe conflicto entre sus colegas, ¿usted ayuda en la reflexión de cómo solucionar un conflicto?	✓		✓		✓	
18	Busco posponer la solución a un problema hasta que haya tenido tiempo para pensarlo	✓		✓		✓	
19	Usualmente soy firme en lo que pienso y trato de que se cumpla lo que planeo	✓		✓		✓	
20	Trato de evitar situaciones conflictivas que me resultan desagradables	✓		✓		✓	
21	A veces prefiero no dar mis opiniones para evitar controversias	✓		✓		✓	
22	Soy consciente de mis capacidades y limitaciones en mi trabajo	✓		✓		✓	
23	Soy capaz de rectificarme cuando comprendo mis errores	✓		✓		✓	
24	Muestra actitud positiva ante un conflicto	✓		✓		✓	
25	Considero que los conflictos pueden ser una oportunidad de aprendizaje	✓		✓		✓	
26	Puedo controlar mis emociones en situaciones adversas	✓		✓		✓	
27	Reflexiona que todo conflicto puede ser una oportunidad de aprendizaje para usted.	✓		✓		✓	
28	Suelo sacrificar mis deseos para que se cumpla el deseo de otras personas	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 1: INTERGRUPAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
29	El conflicto es tratado abiertamente en mi grupo de trabajo	✓		✓		✓	
30	Realmente usted se preocupa por el éxito de la institución educativa.	✓		✓		✓	
31	En los grupos o equipos de trabajo hay cordialidad, solidaridad y apoyo	✓		✓		✓	
32	Ante una situación problemática con mis compañeros (as), intento integrar mis ideas y las suyas para alcanzar una decisión conjunta	✓		✓		✓	
33	Las diferencias de opinión acerca de las responsabilidades del trabajo son dialogadas entre los diversos equipos de trabajo de la IE.	✓		✓		✓	

35	Los compañeros de equipo están satisfechos con ser miembros de este grupo	✓	✓	✓		
36	Las personas en su grupo se ayudan entre sí para lograr que el trabajo se haga correctamente	✓	✓	✓		
37	En los grupos y equipos de trabajo se viven actitudes y virtudes pacíficas en su unidad de trabajo. (Ayuda mutua, confianza, amistad, cooperación, solidaridad, altruismo)...	✓	✓	✓		
38	En su equipo de trabajo se evitan pronunciar frases racistas o discriminatorias.	✓	✓	✓		
39	En la institución existen normas que sancionan la discriminación de cualquier tipo.	✓	✓	✓		
40	Las diversas áreas mantienen una comunicación eficaz y de colaboración.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los items del instrumento proceden. Aplicar

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Salcedo Estrada, Araceli Malina..... DNI: 25851651.....

Especialidad del validador: Mg. en educación.....

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

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

09 de 12 del 2019

Salcedo
 Firma del Experto Informante.
 Araceli Malina Salcedo Estrada
 MAGISTER EN EDUCACIÓN
 DNI: 25851651

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Carlos Sixto Vega Vilca, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada **“Gestión educativa y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019”** de la estudiante **Octavia Belly Corales Montalgo**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 18 de enero del 2020



Carlos Sixto Vega Vilca

DNI:09826463



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Gestión educativa y el conflicto docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 3 de
la Ugel de Ventanilla, 2019

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

AUTORA:

B. Octavia Belly Corales Montalgo (ORCID: 0000-0002-4728-6419)

ASESOR:

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (ORCID: 0000-0002-2755- 8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de calidad de servicio

Lima Perú

2020

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- | | | | |
|---|---|------|---|
| 1 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 9 % | > |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet | 3 % | > |
| 3 | tesis.pucp.edu.pe
Fuente de Internet | 1 % | > |
| 4 | es.slideshare.net
Fuente de Internet | <1 % | > |
| 5 | doaj.org
Fuente de Internet | <1 % | > |
| 6 | pirhua.udep.edu.pe
Fuente de Internet | <1 % | > |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Corales Montalgo Octavia Belly

D.N.I. : 42 561924

Domicilio : MZ JLT 29 Asent. Humano 6 de diciembre Pachaste C. CAJAO

Teléfono : Fijo : Móvil : 959357889

E-mail : bellycorales@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Corales Montalgo Octavia Belly

Título de la tesis:

Gestión educativa y el conflicto docente
en las instituciones educativas de la Red
N° 3 de la Ugel de Ventanilla, 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 10-02-2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

OCTAVIA BELLY CORALES MONTAZGO

INFORME TITULADO:

GESTIÓN EDUCATIVA y EL CONFLICTO
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE
LA RED N° 3 DE LA UGEL DE VENTANILLA, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 23 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN