



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes de
la Red Educativa - Pilpichaca -Huaytará - Huancavelica, 2021**

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

AUTOR:

Saldaña Espinoza, Miguel Angel (ORCID: [0000-0002-1541-8560](https://orcid.org/0000-0002-1541-8560))

ASESOR:

Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto (ORCID: [0000-0002-2755-8819](https://orcid.org/0000-0002-2755-8819))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad educativa

Lima – Perú
2021

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis hijos por ser mi motor y motivo para seguir creciendo en mi vida académica y profesional. También a la familia Saldaña Espinoza, por confiar en mí, por apoyarme en hacer realidad todos mis proyectos.

Agradecimiento

Quiero expresar mis sentimientos, a través de estas palabras y agradecer a todas aquellas personas que se involucraron indirectamente para hacer posible la realización de este trabajo. En primer lugar, a la Familia Saldaña Tufinio que a pesar de las diversas adversidades suscitadas por la pandemia del Covid-19, supimos manejar nuestras emociones y ser fuertes ante esta enfermedad, ellos depositaron su confianza en mi persona para continuar con mis estudios que hoy dieron sus frutos.

Asimismo, a mi asesor Dr. Carlos Sixto Vega Vilca, quien con experiencia nos fue guiando secuencialmente durante todo el proceso de desarrollo de la tesis con sus enseñanzas, consejos y dedicación, de igual manera al Dr. Rafael Antonio Garay Argandoña quien con sus constantes revisiones aportó para la culminación de este trabajo de Investigación.

Del mismo modo quiero agradecer al Director de la Ugel Huaytará Dr. Eugenio Martín Sánchez Misajel y a todos los docentes de la red Educativa de Pilpichaca por su predisposición en el desarrollo de los Instrumentos de Evaluación que fueron muy útiles en la realización de mi trabajo de investigación.

Índice de contenido

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 10 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 10 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 11 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 12 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 13 |
| 3.5. Procedimientos | 15 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 16 |
| 3.7. Aspectos éticos | 16 |
| IV. RESULTADOS | 17 |
| V. DISCUSIÓN | 24 |
| VI. CONCLUSIONES | 29 |
| VI. RECOMENDACIONES | 30 |
| REFERENCIAS | 31 |
| ANEXO | 35 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 | |
| Ficha técnica de la variable Liderazgo distribuido | 12 |
| Tabla 2 | |
| Ficha técnica de la variable gestión de conflictos | 13 |
| Tabla 3 | |
| Validación de los instrumentos. Juicio de expertos | 14 |
| Tabla 4 | |
| Confiabilidad de los instrumentos de las variables | 14 |
| Tabla 5 | |
| Datos porcentuales y de frecuencia de la variable Liderazgo Distribuido y sus dimensiones | 16 |
| Tabla 6 | |
| Valores porcentuales y de frecuencia de la variable Gestión de Conflictos y sus dimensiones. | 17 |
| Tabla 7 | |
| Resultados de la Prueba de hipótesis general y sus dimensiones | 29 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1: Esquema de Investigación | 10 |
| Figura 2: Valores porcentuales de la variable Liderazgo Distribuido y sus dimensiones | 16 |
| Figura 3: Valores porcentuales de la variable Gestión de Conflictos y sus dimensiones. | 18 |

RESUMEN

La presente investigación es titulada “Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa - Pilpichaca -Huaytará - Huancavelica, 2021”. Tuvo como objetivo general determinar la relación del liderazgo distribuido con la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

Para este propósito, se llevó a cabo una investigación básica, de diseño no experimental transversal, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo constituida por 75 docentes de dicha institución y el tipo de muestreo fue censal. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario. El tratamiento estadístico se realizó mediante la elaboración de tablas y gráficos de barras, para la validación se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de $\rho = 0.525$, la cual nos muestra una correlación positiva considerable, dado que el valor de $p < 0,000$ y también es muy significativo ($p < 0.01$), rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación entre liderazgo distribuido y la gestión de conflictos.

Palabras clave: expresión plástica, motricidad fina, dibujo, modelado, pintura, coordinación

ABSTRACT

The present investigation is titled "Distributed leadership and conflict management in the teachers of the Educational Network Pilpichaca -Huaytará - Huancavelica, 2021". Its general objective was determine the relationship of distributed leadership with conflict management in the teachers of the Educational Network Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

For this purpose, basic research was carried out, non-experimental cross-sectional design, correlational level, quantitative approach. The study population consisted of 75 teachers from said institution, and el tipo de muestreo fue censal. La técnica que se empleo fue la encuesta and the instrument for data collection was the questionnaire. The statistical treatment was carried out by means of the elaboration of tables and bar graphs. for validation, the coefficient of Spearmen correlation, with a value of $\rho = 0.525$, which shows us a considerable positive correlation, since the value of $p < 0.000$ and it is also very significant ($p < 0.01$), reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. It is concluded that there is a relationship between distributed leadership and conflict management.

Keywords: plastic expression, fine motor skills, drawing, modeling, painting, coordination

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de las intenciones educativas es una mentada el trabajo de Liderazgo debido a que permite tener una función integral sobre el manejo de equipo y sobre la gestión de las responsabilidades de la administración de recursos. Es sabido que el liderazgo permite la motivación para obtener los objetivos comunes que tiene un grupo y así mejor a las organizaciones en los diversos escenarios y contextos. Conforme se da el enfoque de la teoría, Los grupos de trabajo crecen las delegaciones funcionales para mejorar una gestión de calidad a través del empoderamiento de funciones que son expresadas en el liderazgo. Hoy en día se realizan críticas con respecto a la forma en cómo se administra los aspectos educativos conforme a ello Pozner 2000 sostiene que se puede encontrar la burocracia, el anonimato, la tarea superpuesta, la pérdida de tiempo, calidad y sentido, y los procesos lentos los cuales generan frustraciones en el personal educativo, perjudicando así los desempeños de los integrantes en una Institución.

La gestión estudiada como un proceso teórico práctico donde se debe dar la integración tanto horizontal como vertical. Quintana, Montgomery, Malaver y Ruiz (2012) precisan que por lo general los maestros que tienen habilidades en la gestión de conflictos son quienes más perciben la rigidez o el distanciamiento emocional de los directores determinando el estilo de liderazgo que puedan desarrollar. Por medio de la gestión de conflictos se puede comprender el clima organizacional e interrelacionarse armoniosamente dentro una Institución.

La administración de la red educativa precisa tener una visión innovadora con respecto al desarrollo de liderazgo en el trabajo escolar donde pueda involucrar al personal administrativo trabajadores que desempeñan las funciones educativas y todo aquel que esté involucrado para así beneficiar los resultados académicos teniendo un cambio de actitud positiva como líderes formales de la comunidad educativa trabajadora.

Como regenerar el liderazgo distribuido en la práctica se toman en cuenta las delegaciones de funciones con respecto a las áreas de trabajo responsablemente demostrando por los encargados, demostrando el liderazgo desde una perspectiva teórica en la Excelencia de la administración y calidad de funciones.

A nivel mundial las funciones educativas se han visto perjudicadas a consecuencia de la falta de eficiencia de los maestros causando falta de oportunidades educativas e inestabilidad emocional. En el Perú la poca capacidad de dirigir a los docentes y motivarlos para el éxito social en parte se ve afectada por la carencia de dominio de liderazgo. Por otra parte, el poder valorar y tener en cuenta el rol que cumplen los conflictos en la escuela va a depender necesariamente de la emisión de juicios del docente. Es así que Sergiovanni (2004) precisa que liderazgo en la escuela es tener en cuenta la administración del uso de la autoridad, toma decisiones y distribución de las responsabilidades para gestionar el tiempo y la mediación entre personas y sus conflictos.

En el ámbito local los líderes en las diferentes Instituciones de la Red Pilpichaca - Huaytará - Huancavelica, no desarrollan un liderazgo impidiendo a los docentes fortalecer sus capacidades y destrezas para un manejo distribuido entre todos. Asimismo, se llega a mejores decisiones por medio de acuerdos metas objetivos comunes en beneficio de los estudiantes y en progreso de la calidad educativa. En este sentido se comprende que no hay una delegación de funciones Independientemente sino un monitoreo y acompañamiento disperso. En la Red Educativa Pilpichaca -Huaytará - Huancavelica por medio de comisiones de trabajo desarrollan actividades para la implementación de los documentos de gestión escolar como el PEN, PCI, PAT, RI de la institución Educativa para la coordinación de un liderazgo con responsabilidad que hace referencia al Liderazgo distribuido de esta manera todos los integrantes toman decisiones asertivas y contribuyen con ideas y sugerencias para la actualización de dichos instrumentos de gestión.

Conforme se da la realidad problemática, se presenta la investigación cuyo problema general es ¿Cómo se relaciona el liderazgo distribuido con la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021? Asimismo, se establecen los problemas específicos de la siguiente manera: ¿De qué manera se relaciona la dimensión interacción de individuos, barreras del liderazgo, especialidades con la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021?

La justificación teórica de la investigación es porque posibilitará la exploración y análisis de las teorías existentes y actuales las cuales conciernen la relación existente entre las dos variables de la investigación en función de las cuales se

logrará estudiarlas y así de esta manera ampliar el conocimiento científico de estas variables. En cuanto a la justificación práctica, es porque proporcionara la oportunidad de que el docente adquiriera conocimientos sobre estas dos variables a ser estudiadas que serán sugeridas como referencias en las sugerencias del presente trabajo de investigación y esto dará como una alternativa de conocer la labor didáctica, pedagógica y la consecución de la interrelación de un buen clima escolar favorable en los docentes de la red educativa. En cuanto a la justificación metodológica, la investigación posibilitará optimizar el manejo correcto de los métodos, técnicas, instrumentos y otras particularidades vinculadas a la misma y que cuando son empleados dentro de los procedimientos de búsqueda se corroborara su validez y confiabilidad, por este motivo este trabajo de investigación servirá en otras investigaciones que estudien el Liderazgo distribuido y gestión de conflictos

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación del liderazgo distribuido con la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021. Del mismo modo se plantearon los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación de la dimensión interacción de individuos, barreras del liderazgo, especialidades con la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

De igual modo se formuló la hipótesis general: Existe la relación entre el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021. Igualmente se formularon las hipótesis específicas siguientes: Existe la relación entre la Dimensión interacción de individuos, barreras del liderazgo, especialidades y la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el análisis del trabajo, la investigación ha considerado antecedentes internacionales, tales como la de Jimenez (2017) quien en México buscó identificar las características del liderazgo distribuido para así explicar cuáles son los mecanismos que componen en el proceso de este. Se basó en un enfoque cualitativo donde pudo evidenciar la semejanza que tiene el proceso de Liderazgo distribuido dentro de la red educativa para socializar e interactuar con el equipo de la comunidad educativa. También se tiene el aporte de España de Miras y Longas (2020) quién por medio de su investigación buscó explorar las formas en que el liderazgo en equipo guía la parte administrativa institucional. Por medio de una investigación cualitativa desarrolló un estudio de casos con la finalidad de lograr la explicación determinada sobre las variables de estudio. Una de las razones es que comprendió que la capacidad de Liderazgo es un factor importante para el desarrollo cultural y académico y se pueda llegar al éxito académico. En tanto que, en Guatemala, Castro (2017) desarrolló la tesis teniendo como propósito determinar la incidencia en el aprendizaje cooperativo con el liderazgo distribuido. Por medio de un enfoque cuantitativo realizó una encuesta a una población de estudiantes para verificar el grado de incidencia. Puedo determinar que hay una relación significativa por lo que es importante fomentar los diferentes tipos de liderazgos para un desarrollo óptimo en el aprendizaje cooperativo.

Por otra parte, en Argentina D'Agostino (2019) investigó con el objetivo de describir y comparar el liderazgo de los directores y su relación con la gestión de conflictos para así identificar y dar resolución a los principales problemas académicos. Dentro de las conclusiones pudo evidenciar que existen políticas educativas que tiene condiciones muy marcadas con respecto a Cómo se debe desarrollar el liderazgo por lo que permite mejorar las condiciones de trabajo fortaleciendo las funciones de su personal. La gestión en las escuelas necesita ser supervisada para mantener un fortalecimiento institucional que favorezca a todos los integrantes del sistema educativo. En España García I(2018) investigó con el fin de caracterizar el liderazgo distribuido en el interior de las Instituciones educativas de la localidad. La investigación fue transaccional con una muestra de 71 escuelas. En su investigación concluyó que hay una interacción importante entre

los líderes formales que propicia una distribución social e influencia tanto en los directores como docente. Hay una referencia importante en la relación que se da entre las variables de estudio en cuanto el aprendizaje de cédula y más eficiente a medida que se puedan desarrollar adecuadamente el líder hadas. Por tal motivo es necesario la interacción que brinde los directivos como actores principales del contexto escolar para la toma de una elección sobre la gestión de tareas y los compromisos que guían en la organización. De esta manera se da el surgimiento de los líderes para abordar las complejas tareas institucionales haciendo énfasis en el liderazgo distribuido.

Respecto a los antecedentes nacionales Callalli (2019) investigó y desarrollo como objetivo general reconocer la relación de la percepción de liderazgo distribuido en las intenciones educativas. En su investigación pudo determinar que el liderazgo distribuido ejerce una fuerte presión e importancia en los directores generando así cambios en la organización de los miembros e incrementando la participación ética y activa de forma democrática.

Por otro lado, Sebastián (2017) investigó con el fin de definir la correspondencia que existe en la inteligencia emocional con los estilos de conflictos de los docentes. En su investigación precisó que hay una correspondencia directa entre las variables de estudio por lo que las personas que tienen mejores habilidades emocionales pueden absorber los conflictos internos e institucionales de forma adecuada optimizando así las actividades académicas y el fortalecimiento emocional de los involucrados. Asimismo, Sánchez (2019) presentó una investigación de tipo no experimental y diseño correlacional con el fin de precisar la correspondencia entre el liderazgo distribuido y el coaching educativo. Para concluir determinó que no hay una correspondencia muy importante entre las variables. Por lo expuesto no necesariamente es necesario ser un líder para poder influir en los demás la gestión que se realice también se puede optimizar los grupos participativos obteniendo mejores conocimientos y logros adecuados.

Galindo (2017) buscó conocer la relación entre liderazgo distribuido y la gestión de conflicto. Su desarrollo se dio una población censal con una investigación descriptiva correlacional. Esos resultados encontraron una correspondencia muy importante y directa entre las variables de estudio confirmándose así la hipótesis alterna. Finalmente, Maguiña (2017) en su investigación tuvo como objetivo

relacionan las variables de estudio con la finalidad de identificar las características y análisis de las principales implicancias en ella. Investigación se desarrolló mediante un método hipotético deductivo y utilizado como una muestra a 122 trabajadores quienes desarrollaron una encuesta. La investigación de tipo básica determinó una correspondencia muy importante en las variables a ser investigadas en el estudio permitiendo así comprender y detallar los factores que influyen en el liderazgo distribuido y en la gestión de conflictos.

La primera variable que es liderazgo distribuido es conceptualizada por Spillane (2005) como la forma en que se distribuye dinámicamente los roles o funciones escolares internas de una organización en este caso la Institución educativa. Asimismo, Santillana 2021 manifiesta que es una forma integrada que se da en el sistema escolar y que permite la relación de las acciones armónicas. Aquí los educadores tienen el compromiso de mejorar las prácticas pedagógicas de forma individual y colectivamente fortaleciendo el desempeño de las nuevas propuestas y buenas estrategias de aprendizaje para compartir experiencias y socializar las buenas prácticas docentes. De esta forma se mejorará la experiencia de cada docente beneficiando enriqueciendo el valor humano y la institución. Teniendo un ambiente de trabajo establecido con buenas relaciones interpersonales. Las dimensiones del liderazgo distribuido según Bennett et al. (2003) citado en García (2010), son las siguientes: interacción de individuos, barreras del liderazgo y especialidades.

La primera dimensión: Interacción de individuos, se refiere desde un enfoque distribuido a las personas que laboran juntos. De esta manera se puede lograr una sinergia dentro de los resultados porque se ven impulsados por iniciativas y fortalezas que suman las acciones que se dan de forma.

La segunda dimensión: Barreras del liderazgo, se refiere a encontrar la utilidad de las acciones en las personas que realmente no se encuentran involucradas en tareas sobre liderazgo para que de esa manera puedan aportar actividades en la organización.

La tercera dimensión: Especialidades, hace referencia a qué liderazgo puede venir desarrollado por un pequeño grupo de personas quienes adoptan las acciones de acuerdo de las circunstancias que se dan en la realidad.

Longo (2008) Considera el Hidalgo distribuido se caracteriza por formar parte de un grupo en las interrelaciones que están basadas en la confianza. Por otra parte, se tiene en cuenta la motivación y el talento que es desarrollado por cada uno de los líderes. Spillane (2004) Considera que dentro de esta variable se toma en cuenta el aprovechamiento de las capacidades y el diagnóstico del diseño que presenta cada institución. Asimismo, se caracteriza por ser parte del proceso desde que se origina el problema hasta la consolidación de las actividades que se desarrollan.

Dentro de la teoría del rasgo distribuido se tiene la teoría de la cognición distribuida la cual hace referencia al Establecer un paradigma Donde se reflexione acerca de los conocimientos Hutchins (1980). Su intención es poder comprender cómo se organizan los sistemas del conocimiento dentro de los sistemas técnicos para que puedan darse una transmisión y difundir cooperativamente las posturas del aprendizaje y compromiso en un ámbito desarrollado. Por otra parte, se tiene la teoría de la actividad la cual es desarrollada por Vygotsky (1978) quien reconoció los diferentes elementos que influyen directamente en una organización social generando resultados óptimos de forma individual y grupal. Dentro de la teoría holística, Gronn (2002) precisa que dentro de las conductas del liderazgo se tiene una serie de elementos agregados que toman en cuenta las funciones del fenómeno implica el trabajo democrático. Dentro de la teoría sociológica del dualismo analítico desarrollado por Archer (2009) precisa que se tiene una perspectiva dualista con relación a la estabilidad y el cambio cultural los cuales transmiten beneficios y un resultado óptimo en una institución.

La segunda variable en la gestión de conflictos que según Robbins (2013) Es definida como el procedimiento que se da por medio de la percepción e identificación de que una de las partes está afectando de forma negativa en situaciones concretas por lo que es necesario involucrarse para manejar dicha situación. Esta actividad se encuentra orientada a la intervención adecuada de los conflictos. De otro lado Robbins y Judge (2013) pusieron en manifiesto que los conflictos son procesos que se dan con la intención de interactuar oportunamente. Dentro de ella se puede encontrar las siguientes dimensiones: oposición potencial o incompatibilidad, cognición y personalización, intención, comportamiento y resultado.

La primera dimensión que es oposición potencial está centrada en la generación de oportunidades que surgen para mejorar el conflicto. Se puede dar de forma directa condicionando a tener mejores resultados necesarios. Dentro de ella se encuentran los indicadores de comunicación, estructura y variables personales.

La segunda variable que es cognición y personalización está vinculada a los conflictos que surgen emocionalmente en las personas y que permiten experimentar la ansiedad frustración utilidad, Tensión Brindando dificultad en los conflictos.

La tercera dimensión es las intenciones las cuales hace referencia a las emociones de las personas frente a los comportamientos de formas diversas. Dentro de ella está la toma de decisiones frente a una circunstancia determinada.

La cuarta dimensión es comportamiento que refiere a cómo se centran los conflictos en las personas en ella se encuentran las expresiones acciones y reacciones que pueden darse en la realidad.

La quinta dimensión es resultados que es donde se puede ver los cambios de la acción y reacción de las partes del conflicto. En ese sentido se ven las consecuencias funcionales respecto a la mejora de desempeño del grupo o las disfuncionales si es que ha habido obstaculización.

Pondy (1967) precisó que existen diferentes tipos de conflictos los cuales pueden estar relacionados a la relación donde no se altera la autoridad Hola responsabilidades, pero sí afecta la eficiencia de los resultados; el conflicto estratégico que se crea con la finalidad de redistribuir las autoridades y los recursos. Moore (1994) pudo distinguir los conflictos conforme se dan en sus fuentes principales ya sea en relación a las personas, en la información, en los intereses, en las estructurales, o en los valores. Morton (1973) indicó que los conflictos de acuerdo a su naturaleza que pueden ser verídicos, con contingente, circo circunstancia, desplazado, mal atribuido, o falsos.

Dentro de las teorías de los conflictos se tiene el modelo integral de Kenneth 2003 quien precisa enfoques y perspectivas notables con respecto a los principios que componen el conflicto y sus relaciones en el contexto. Conforme a ello precisa que es un proceso con episodios conflictivos y parte del comportamiento externo y visible. Evert (2003) Preciso en su teoría la perspectiva Clara de la dinámica para

tener como modelo alternativo ante los conflictos se basó en la escalada o de escalada las cuales son condiciones que anteceden o no a la existencia de los sentimientos obstrucciones del sentimiento de irritación. Kruglanski (2016) Considero un modelo puramente cognitivo basándose en la elaboración de pensamientos y sentencias como etiquetas del conflicto. Dentro del preciso un conocimiento general y específico sobre situaciones particulares que se dan dentro del conflicto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La Metodología se elaboró aplicando el enfoque cuantitativo, que tiene como principal característica partir de la teoría para estudiar e indagar la materia de análisis, empleo la medición y análisis de datos con el propósito de contrastar las hipótesis tanto general como específicas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Mientras el tipo es acuerdo a su finalidad, fue la básica, en vista que su objetivo, realiza la investigación a través del método científico para colaborar en el desarrollo teórico de las variables de investigación (Bernal, 2010). Finalmente, por su nivel fue correlacional por la investigación buscó determinar la correspondencia en el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos en la población seleccionada (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En cuanto al diseño desarrollado fue no experimental y de corte transversal; el primero se aplicó porque las variables tanto Liderazgo distribuido como Gestión de conflictos no se alterarán de manera premeditada, mientras que el segundo se empleó porque el proceso de recopilación de datos se realizó en un momento único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

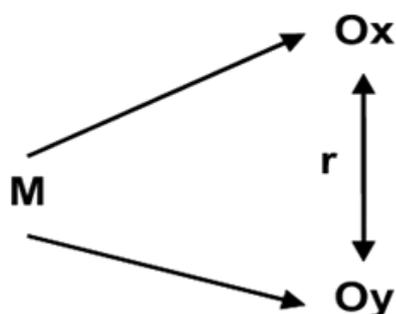


Figura 1. Esquema de Investigación

Dónde:

M: Muestra de estudio

Ox: Observación de Liderazgo distribuido.

Oy: Observación de gestión de conflictos.

R: Relación que presentan

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Liderazgo distribuido

La práctica del Liderazgo distribuido consiste en la influencia que ejercen los líderes educativos sobre los docentes, esta interacción involucra totalmente a los docentes de la comunidad educativa teniendo en cuenta las diferentes habilidades de cada uno de los integrantes haciendo que todas las personas involucradas formen parte de esta práctica de Liderazgo distribuido y para que se logren efectivamente se proponen tres elementos del concepto: (1) Interacción de individuos (2) Barreras del liderazgo (3) Especialidades

Variable: gestión de conflictos

Es la acción voluntaria que empieza cuando se interviene en un conflicto o está por suceder la disputa entre pares. Esta definición conceptual es amplia porque intervienen todas sus dimensiones: Oposición potencial, Cognición y personalización, Intenciones, Comportamiento, Resultados. Con la finalidad de dar solución al mismo conflicto o consensuar mutuamente entre ambas partes involucradas.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población consiste en la agrupación de los componentes de la misma clase que tienen características y atributos similares y serán considerados para una investigación (Niño, 2011). Para la realización de este trabajo de investigación participaron una población de 75 docentes de la Red educativa Pilpichaca-Huaytará-Huancavelica.

Asimismo, la muestra estuvo constituida por 75 docentes que representan el 100% de docentes de la Red educativa Pilpichaca- Huaytará- Huancavelica, 2021. De acuerdo con Calderón y Alzamora (2010, p. 191), la población censal considerada cuando si en lugar de utilizar el muestreo, se utiliza a todos los miembros del estudio

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es comprendida como la método o proceso que permite recabar la información o los datos (Falcón y Herrera, 2017). En la actual investigación se empleó la encuesta, técnica que permite la recolección de la información por medio del cuestionamiento de materias y su objetivo principal es medir metódicamente conceptos derivados de preguntas rigurosamente vinculados y formados para medir (López y Fachelli, 2016).

Para la aplicación de la encuesta se necesitó el empleo de un instrumento que consiste en un recurso que emplean los investigadores para registrar la información o datos sobre Liderazgo distribuido y gestión de conflictos, así como sus dimensiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tabla 1:

Ficha técnica de la variable Liderazgo distribuido

| Aspectos complementarios | Detalles |
|--------------------------|--|
| Objetivo | Determinar la relación entre Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en la red educativa Pilpichaca- Huaytará – Huancavelica 2021. |
| Tiempo | 10 minutos |
| Hora | 10:00 a. m. – 10:10 a. m. |
| Forma de aplicación | Se aplicó en forma virtual, mediante cuestionario Google |
| Administrada a | Docentes |
| Dimensiones | 3, donde cada una tiene 6 ítems |
| Escala | Ordinal |
| Descripción | SPSS |

Fuente: Elaborado por el Investigador

Tabla 2:

Ficha técnica de la variable gestión de conflictos

| Aspectos complementarios | Detalles |
|--------------------------|--|
| Objetivo | Determinar la relación entre Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en la red educativa Pilpichaca- Huaytará – Huancavelica 2021. |
| Tiempo | 10 minutos |
| Hora | 10:00 a. m. – 10:10 a. m. |
| Forma de aplicación | Se aplicó en forma virtual, mediante cuestionario Google |
| Administrada a | Docentes |
| Dimensiones | 5, donde la primera tiene 6 ítems; la segunda, 8; la tercera, cuarta y quinta tiene 6 cada una de ellas. |
| Escalas | Ordinal |
| Descripción | SPSS |

Fuente: Elaborado por el Investigador

Validez

Para el proceso de validez se tendrá en cuenta el juicio de expertos, integrado por 3 profesionales con grado de maestro o doctor, a quienes se les entrega un ejemplar de la matriz de validación, alineado al formato de la UCV, en donde cada juez evalúa la consistencia interna de redacción de ítems y la concordancia que presenta con los indicadores y analizar si responde a las dimensiones seleccionadas para cada variable en análisis.

Tabla 3:

Validación de los instrumentos. Juicio de expertos

| Expertos | Instrumentos |
|----------------------------------|---------------------|
| Dr Flor De María Sánchez Aguirre | Aplicable |
| Mg. Janet Carpio Mendoza | Aplicable |
| Dr. Carlos Sixto Vega Vilca | Aplicable |

Fuente: Elaborado por el Investigador

De acuerdo con Bernal (2010) se comprende que la confiabilidad es un procedimiento donde permite medir la consistencia conforme se realizan el análisis de los instrumentos. En el presente estudio, se midió por Alfa de Cronbach. Para Grande y Abascal (2014) este método mide rápidamente la asociación de las variables de estudio. Luego del análisis del coeficiente Alfa de Cronbach, se comparó con la tabla de valores.

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos de las variables

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-----------------------|------------------|----------------|
| Liderazgo distribuido | ,869 | 18 |
| Gestión de conflictos | ,874 | 32 |

Fuente. Prueba piloto

Conforme se tienen los resultados, el coeficiente de la variable liderazgo distribuido presenta un coeficiente de 0.869, por lo que se demuestra que el instrumento tiene un buen nivel de la confiabilidad; mientras que la variable de gestión de conflictos, tiene 0.874 el cual representa al nivel de confiabilidad bueno.

3.5. Procedimientos

Se emplearon dos procedimientos el descriptivo y el inferencial; para el primero se emplearon la codificación y tabulación de los datos recolectados, segundo se organizaron en base a dimensiones, tercero se ejecutó el SPSS, cuarto se trabajaron las tablas y gráficos de frecuencia, así como las tablas cruzadas cada uno de ellas con sus respectivas interpretaciones y citadas de acuerdo a la norma APA. En cuanto al análisis inferencial, se empleó la prueba de hipótesis Rho de Spearman ya que se procuró instaurar la correspondencia entre el Liderazgo distribuido y gestión de conflictos.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos en la investigación se recurrió los programas SPSS V24 y Excel V2016, que son los más usados para poder analizar la información de datos obtenidos en la encuesta, también se utilizó Word V2016 para la interpretación de datos. La prueba de hipótesis se desarrolló mediante la técnica de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación se tuvo presente los principios éticos mencionados en: RD-0262-2020/UCV, dichos principios se establecieron de la siguiente manera: a) Respeto de la propiedad intelectual, se respetó todas las definiciones de los autores los cuales fueron citados y referenciados adecuadamente en toda la tesis; b) Libertad, se informó a todos los docentes de la red /unidad de análisis sobre ser parte de la investigación lo cual se le hizo conocer el consentimiento informado, el cual fue aceptado por cada uno de ellos; c) Transparencia, los datos obtenidos en el recojo de la información mediante el formulario google realizado a los 75 docentes de la red educativa fueron calificados y los resultados obtenidos se expusieron con transparencia y veracidad; d) Competencia profesional y científica, se hizo la revisión exhaustiva y responsable del estado del arte para respaldar epistemológicamente las variables en estudio y e) Precaución, para el desarrollo del trabajo de investigación se consideró el manual de estilo APA para la elaboración de la tesis.

IV. Resultados

4.1. Datos descriptivos

Tabla 5:

Datos porcentuales y de frecuencia de la variable Liderazgo distribuido y sus dimensiones

| Nivel | Liderazgo distribuido | | Interacción de Individuos | | Barreras del Liderazgo | | Especialidades | |
|----------|-----------------------|------|---------------------------|------|------------------------|------|----------------|------|
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Débil | 21 | 28% | 24 | 32% | 8 | 11% | 20 | 27% |
| Moderado | 37 | 49% | 33 | 44% | 54 | 72% | 37 | 49% |
| Fuerte | 17 | 23% | 18 | 24% | 13 | 17% | 18 | 24% |
| Total | 75 | 100% | 75 | 100% | 75 | 100% | 75 | 100% |

Fuente. Encuesta aplicada a los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021

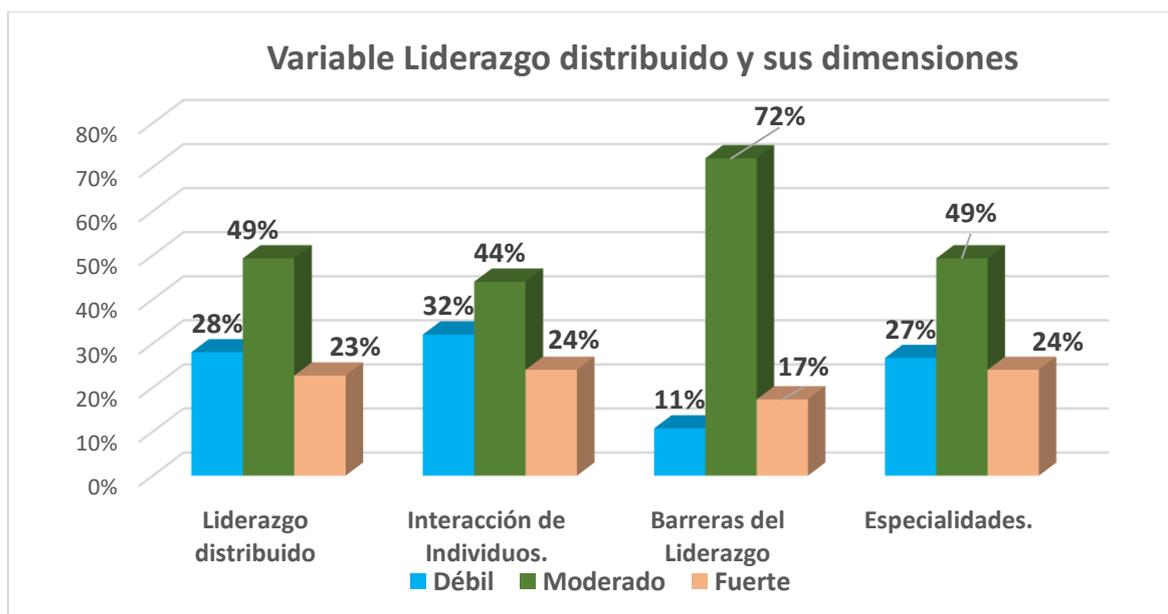


Figura 2. Valores porcentuales de la variable Liderazgo distribuido y sus dimensiones.

Fuente. Encuesta aplicada a los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021

En la tabla 5 y figura 2, la variable Liderazgo distribuido registra un nivel débil del 28%; en el nivel moderado registra 49%; en el nivel fuerte, 23%; además, se muestran sus las dimensiones, como “Interacción de Individuos” registra un nivel débil del 32%; en el nivel moderado registra 44%; en el nivel fuerte, 24%. En la dimensión Barreras del Liderazgo registra un débil del 11%; en el nivel moderado registra 72%; en el nivel fuerte, 17%. En la dimensión especialidades registra un débil del 27%; en el nivel moderado registra 49%; en el nivel fuerte, 24%.

Tabla 6:

Datos porcentuales y de frecuencia de la variable Gestión de Conflictos y sus dimensiones

| Nivel | Gestión de Conflictos | | Oposición potencial | | Cognición y personalización | | Intenciones | | Comportamiento | | Resultados | |
|----------------|-----------------------|------|---------------------|------|-----------------------------|------|-------------|------|----------------|------|------------|------|
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % | | | Fi | % |
| Deficiente | 13 | 17% | 9 | 12% | 10 | 13% | 9 | 12% | 29 | 39% | 13 | 17% |
| Poco eficiente | 45 | 60% | 42 | 56% | 37 | 49% | 28 | 37% | 44 | 59% | 42 | 56% |
| Eficiente | 17 | 23% | 24 | 32% | 28 | 37% | 38 | 51% | 2 | 3% | 20 | 27% |
| Total | 75 | 100% | 75 | 100% | 75 | 100% | 75 | 100% | 75 | 100% | 75 | 100% |

Fuente. Encuesta aplicada a los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

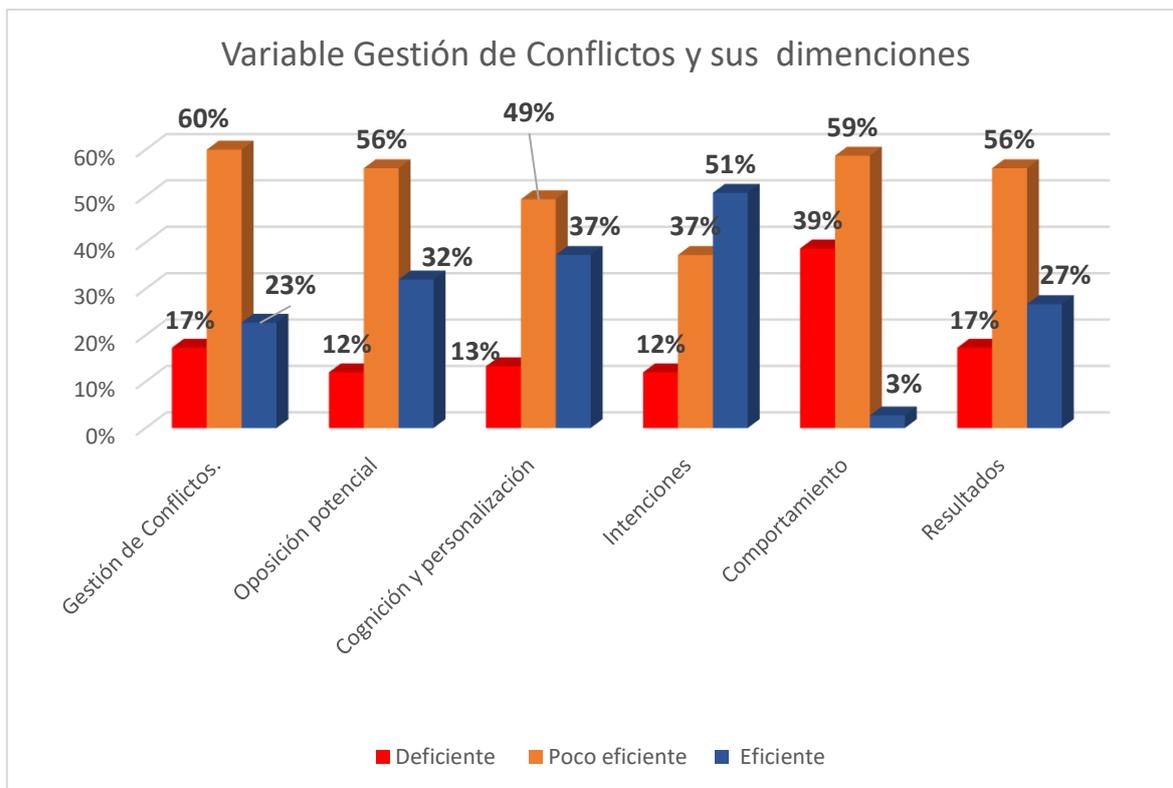


Figura 3. Valores porcentuales de la variable Gestión de conflictos y sus dimensiones.

Fuente. Encuesta aplicada a los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021

En la tabla 6 y figura 3, la variable Gestión de conflictos registra un nivel deficiente del 17%; en el nivel poco eficiente registra 60%; en el nivel eficiente, 23%. Además, se muestran las dimensiones, en la dimensión “Oposición potencial” registra un nivel deficiente del 12%; en el nivel poco eficiente registra 56%; en el nivel eficiente, 32%, En la dimensión cognición y personalización registra un deficiente del 13%; en el nivel poco eficiente registra 49%; en el nivel eficiente 37%. En la dimensión intenciones registra un deficiente del 12%; en el nivel poco eficiente registra 37%; en el nivel eficiente 51%. En la dimensión comportamiento registra un deficiente del 39%; en el nivel poco eficiente registra 59%; en el nivel eficiente, 3%. En la dimensión resultados registra un deficiente del 17%; en el nivel poco eficiente registra 56%; en el nivel eficiente, 27%.

4.2. Resultado inferencial

4.2.1. Prueba de hipótesis general y sus dimensiones

Tabla 7

Resultado de la Prueba de hipótesis general y sus dimensiones

| Hipótesis | Variables *Correlaciones | Rho- Spearman | Significatividad- Bilateral | N | Nivel |
|------------------------|---|------------------|--------------------------------|----|-----------------------|
| Hipótesis general | Liderazgo distribuido * gestión de conflictos | ,525** | ,000 | 75 | Positiva considerable |
| Hipótesis específico-1 | Dimensión interacción de individuos * gestión de conflictos | ,394** | ,000 | 75 | Positiva media |
| Hipótesis específico-2 | Dimensión barrera del liderazgo * gestión de conflictos | ,345** | ,002 | 75 | Positiva media |
| Hipótesis específico-3 | Dimensión especialidades * gestión de conflictos | ,558** | ,000 | 75 | Positiva considerable |

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

Regla de Decisión

Si $p > \alpha$ se acepta la hipótesis nula

Si $p \leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis General:

Ho: No existe la relación entre el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

Hi: Existe la relación entre el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

En los datos se aprecia que existe un grado de relación entre Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos en docentes, con una correlación de 0.525, esto significa una correlación positiva considerable, asimismo la significancia bilateral (sig.) es 0.00, el cual es menor a 0.05, es por ello que no se acepta la hipótesis nula admitiendo la hipótesis alterna, que existe correspondencia en el liderazgo distribuido y gestión de conflictos

Hipótesis específicas1

Ho: No existe la relación entre la Dimensión interacción de individuos y la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

Hi: Existe la relación entre la Dimensión interacción de individuos y la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

En los datos se observa que se encuentra un grado de correspondencia en la dimensión interacción de individuos y gestión de conflictos en docentes, con una correlación de 0.394, esto significa una correlación positiva media, asimismo la significancia bilateral (sig.) es 0.00, el cual es menor a 0.05, es por ello que no se acepta la hipótesis nula admitiendo la hipótesis alterna, que existe relación entre la dimensión interacción de individuos y la gestión de conflictos.

Hipótesis Específicas 2

Ho: No existe la relación entre la Dimensión barrera del liderazgo y la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

Hi: Existe la relación entre la Dimensión barrera del liderazgo y la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

En los datos se observa que existe un grado de correspondencia en la dimensión barrera del liderazgo y gestión de conflictos en docentes, con una correlación de 0.345, esto significa una correlación positiva media, asimismo la

significancia bilateral (sig.) es 0.02, el cual es menor a 0.05, es por ello que no se acepta la hipótesis nula admitiendo la hipótesis alterna, que existe relación entre la Dimensión barrera del liderazgo y la gestión de conflictos.

Hipótesis Específicas 3

Ho: No existe la relación entre la Dimensión especialidades y la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

Hi: Existe la relación entre la Dimensión especialidades y la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

En los datos se aprecia que existe un grado de correspondencia en la dimensión especialidades y gestión de conflictos en docentes, con una correlación de 0.558, esto significa una correlación positiva considerable, además la significancia bilateral (sig.) es 0.00, el cual es menor a 0.05, es por ello que no se acepta la hipótesis nula admitiendo la hipótesis alterna, que existe relación entre Dimensión especialidades y la gestión de conflictos en docentes.

V. DISCUSIÓN

Conforme se han obtenido los resultados, en la hipótesis general concluye que la relación fue de 0.525, lo que implica una correlación positiva considerable. Así mismo, la significancia bilateral (sig.) fue de 0.00, el cual es menor a 0.05, es por eso que no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que existe relación en el liderazgo distribuido y gestión de conflictos. En los aportes de Jimenez (2017) también se pudo evidenciar la similitud que hay en el desarrollo de liderazgo y gestión en las escuelas públicas. También estableció que es necesario para obtener los comportamientos y responsabilidades adecuados a una dirección, considerando las posibilidades de involucramiento en todos los actores educativos. Conforme a las prioridades que tienen las instituciones educativas, éstas necesitan resolver situaciones sociales y contextuales partiendo de una adecuada estructura que permita igualdad de oportunidades de guiar y tomar decisiones. Asimismo, Miras y Longas (2020) concluyeron que dentro de las políticas educativas es necesario el adecuado funcionamiento de un liderazgo que involucre a todos los actores de la Institución. En tal sentido las decisiones se verán reforzadas y permitirán una estimulación de la comunicación y responsabilidad de las acciones. La gestión en la colaboración involucra la aceptación, el compromiso e integridad teniendo en cuenta el proceso político del sistema institucional el cual es capaz de potencializar la visión estimulando y promoviendo buena toma de decisiones.

Castro (2017) también evidenció que el liderazgo distribuido es una propuesta muy relevante en el sistema educativo porque no solo interviene en el proceso pedagógico, sino también en los recursos técnicos materiales y financieros. Por medio de este proceso se logra una organización adecuada y funcional en un trabajo cooperativo de intercambio de enseñanzas y conocimientos. Las prácticas en las direcciones e influencia, definitivamente potencializan los niveles y las características de los atributos personales; sin embargo, es necesario el trabajo de otros tipos de líderes que puedan conducir en su totalidad en la organización.

García (2018) evidenció en sus resultados un desarrollo muy adecuado con respecto al liderazgo distribuido en las acciones que realizan en la organización. La utilización de técnicas y dinámicas para interrelacionarse e incluir a todos los integrantes permite un desarrollo eficiente y en un contexto real. El liderazgo

distribuido es la destreza para obtener resultados importantes en las decisiones adecuadas generando la organización y coordinación de las actitudes de los verdaderos líderes de una organización.

Maguiña (2017) encontró una relación moderada en cuanto a la gestión de conflictos y liderazgo distribuido. En ese sentido pudo verificar que la responsabilidad de funciones en los equipos o comisiones de trabajo influye directamente en la gestión de conflictos que puedan darse. Es así necesaria el promover la integración de un liderazgo oportuno que pueda coordinar el rosar ver de forma interna la situación es que sean importa. Finalmente, Galindo (2017) concluyó que hay una correspondencia directa y significativa entre la gestión de conflictos y el liderazgo distribuido. Una de las razones es que existe una serie de mecanismo que involucra el adecuado desenvolvimiento de la gestión facilitando y motivando a los involucrados entre ellos docentes y estudiantes. En este sentido la gestión necesita tener una reflexión en cuanto a la intervención oportuna para posibilitar una aceptación al cambio teniendo en cuenta a los líderes de la organización.

Asimismo, Callalli (2019) evidenció una correspondencia muy importante entre las variables de estudio. Considerando la fuente importante al desarrollo de un liderazgo que permita manifestar las emociones y el autoconocimiento de forma profesional en armonía a la contribución de la plana docente educativa. Sebastián (2017) también precisó que hay una atención bastante notable que relacionan los estilos de liderazgos con las inteligencias emocionales. Los manejos de conflictos pueden ser mediados a través de una adecuada estrategia en la resolución de estás analizando las implicancias y los agentes que intervienen para brindar una solución idónea.

De acuerdo a los resultados de la hipótesis 1, se encontró la relación de 0.394, implicando una correlación positiva media. Asimismo, se tuvo una significancia bilateral (sig.) de 0.00, el cual es menor a 0.05, es por ello que no se acepta la hipótesis nula admitiendo la hipótesis alterna, que existe correspondencia en la dimensión interacción de individuos y gestión de conflictos. Dentro de los resultados de Jimenez (2017) obtuvo que la interacción de los individuos refleja una adecuada gestión de conflictos. Por tal razón es necesario tener una organización óptima que puede impactar en el desarrollo personal ello desde la cabeza de la institución hasta

los últimos integrantes en la jerarquía de esta. En este sentido se deben detallar las actividades escritas y dar explicaciones eficientes a los integrantes. Miras y Longas (2020), también, precisaron que la interacción de los individuos permite el desarrollo del liderazgo pedagógico por medio de una conducción proactiva que va a beneficiar a la institución. En este sentido, la gestión de conflictos podrá vencer las obstaculizaciones que se ven con la finalidad de promover mejores resultados.

En cuanto a los resultados de Castro (2017), precisó que hay una necesidad de poder trabajar de forma cooperativa permitiendo obtener mejores resultados. En este sentido, la dimensión de interacción entre individuos genera resultados óptimos en la dinámica de trabajo. Asimismo, D'Agostino (2019) precisa que la ocupación formal que presentan los líderes refleja buenas prácticas en las acciones de los demás. Es así que se necesita tener un involucramiento responsable y compartido para llegar a niveles exitosos en la organización. La interacción de los individuos es necesaria y fundamental debido a que una actividad compleja no puede ser absuelta por uno o dos integrantes en ese sentido se necesita de la gestión y especialización de todos los miembros.

De igual manera, Callalli (2019) evidenció que las fortalezas que presentan los líderes permiten mejorar los roles y las áreas en el cumplimiento de los aspectos administrativos. De esa manera la gestión de conflictos se puede resolver a través de la colaboración y la responsabilidad de todos los participantes. Asimismo, Sebastián (2017) consideró que la gestión de conflictos es manejable en la medida que se busque dar unas interacciones adecuadas entre los miembros de una organización. Para ello es necesario regular las emociones y brindar pautas claras respecto a las necesidades o requerimientos que permiten brindar una facilidad en la percepción del contexto. Finalmente, Sánchez (2019) reconoció que el comportamiento moderado permite una interacción adecuada donde pueda intervenir el liderazgo distribuido conllevando a un desempeño de Ecuador en los maestros. La cooperación es uno de los principales aspectos que se deben tener en cuenta para activar los recursos de liderazgo y así generar un conjunto de trabajos colaborativos y eficientes.

En cuanto a los resultados de la hipótesis 2, se encontró la relación de 0.345, significando una correlación positiva media. Además, de tener significancia bilateral (sig.) es 0.02, el cual es menor a 0.05, es por ello que no se acepta la hipótesis nula

admitiendo la hipótesis alterna, ya que existe correspondencia en la dimensión barrera del liderazgo y gestión de conflictos. Tal es el caso de Castro (2017) quien concluyó que la capacidad de poder influir de forma adecuada en los demás, se encuentra relacionada al poder romper las barreras y obtener una organización colaborativa donde se genera influencia de todo el personal. Los problemas que se presenten, necesitan ser solucionados no solamente por los jefes mayores sino conforme se da las capacidades en la disminución de conflictos. Asimismo, García (2018) consideró que un líder en las organizaciones brinda seguridad y oportunidades de forma contundente en este sentido, no puede haber una barrera que impida la adecuada organización y gestión de las actividades. Las capacitaciones y actualizaciones de los docentes brindan un desarrollo armónico que permite la elaboración de mejores resultados. Galindo, López y Flores (2021) concluyeron que la gestión de conflictos necesita tener resultados óptimos permitiendo la integración de todos los actores institucionales. En ese sentido las barreras de liderazgo no pueden ser determinantes para el desarrollo articulado de las actividades institucionales. De igual manera, Callalli (2019) evidenció que es importante tener en cuenta las circunstancias locales en las que se desenvuelven los líderes tomando en cuenta el contexto para tener las mejores opciones en el desenvolvimiento.

Finalmente, conforme se da los resultados de la hipótesis 3, se tuvo que la relación fue de 0.558, implicando una correlación positiva considerable. Además, la significancia bilateral (sig.) es 0.00, el cual es menor a 0.05, es por ello que no se acepta la hipótesis nula admitiendo la hipótesis alterna, que existe relación entre la dimensión especialidades y gestión de conflictos en docentes. En el trabajo de Jimenez (2017), también evidenció que para que haya una correspondencia alta en liderazgo y la gestión de conflictos es primordial considerar los elementos personales, sociales y organizacionales. Solo de esta manera se hará frente a las barreras de liderazgo generando facilidad y desinhibición en el compromiso de la realización de las actividades. Es necesario recalcar que todas las personas tienen las mismas posibilidades de ser facilitadores en la dinámica de guía con respecto a lograr el adecuado desempeño institucional.

Por otra parte, Miras y Longas (2020) consideraron que cada persona es responsable del área que tiene a su cargo, por ende, el desenvolvimiento lo realiza

teniendo en cuenta la construcción y fortalecimiento general de la institución. En ellos se puede comprender que la dimensión de Las especialidades está relacionada con el proceso de la gestión de conflictos. En la realidad educativa las normas y las coordinaciones de las acciones por sectores se llegan a concertar conforme a una política principal que está en base al diseño curricular lo cual implica la actuación de todos para sumar y hacer frente a las necesidades educativas. Además, D'Agostino (2019) las gestiones que se realicen de acuerdo al grado de especialización influyen directamente en la gestión de los conflictos. Una de las razones es que domina una materia o actividad por la que sienten confianza en El desenvolvimiento individual sin embargo es importante considerar el trabajo en equipo y en los resultados grupales. Es así que se necesita tener en cuenta los procesos sociales y dinámicos que se pueden dar de forma multidireccionales.

En cuanto a Callalli (2019) precisó que los conocimientos de los líderes generan confianza y resultados eficientes en una organización. Por esa razón se necesita contar con habilidades eficientes en un trabajo de calidad para beneficiar los resultados generales tomando en cuenta la creatividad y el desarrollo en conflictos. Asimismo, Sebastián (2017) consideró que para evitar la intensificación de los conflictos dentro de una organización se necesita tener el control del manejo de las emociones en este sentido se debe conocer a profundizar los principales conflictos que se presentan para dar una oportunidad en su toma de decisiones. Finalmente, Sánchez (2019) en su estudio pudo evidenciar que la participación profesional de los integrantes genera buenos resultados en la colaboración de las acciones realizadas en las instituciones educativas. El acompañamiento o el monitoreo permite tomar decisiones asertivas cumpliendo con objetividad y criterio la participación de la visión y misión considerando como parte fundamental del trabajo docente.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Con respecto a la prueba de Rho de Spearman ($r= 0.525$) tiene una relación, permitiendo determinar que hay una correlación positiva considerable entre el liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

Segunda. Sobre el objetivo específico 1; se tiene que con la prueba de Rho de Spearman ($r= 0.394$) muestra una relación, permitiendo determinar que hay una correlación positiva media entre la dimensión interacción de individuos y gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

Tercera. Respecto al objetivo específico 2; se tiene que con la prueba Rho de Spearman ($r= 0.345$) muestra una relación, permitiendo determinar que hay una relación positiva media entre la Dimensión barrera del liderazgo y gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

Cuarta. En cuanto al objetivo específico 3; se tiene que la prueba Rho de Spearman ($r= 0.558$) muestra una relación, permitiendo determinar que hay una relación positiva considerable entre la dimensión especialidades y gestión de conflictos en docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Los líderes educativos necesitan brindar capacitaciones adecuadas para que el personal docente pueda desarrollar un liderazgo distribuido de forma eficiente y eficaz contribuyendo de forma importante en la dinamización del monitoreo teniendo como finalidad la calidad del servicio educativo.

Segunda. Las instituciones educativas necesitan generar espacios donde puedan generar una comunicación asertiva para así lograr potencializar las habilidades y fortalezas de los maestros con el objetivo de brindar oportunidades en la toma de decisiones y gestionar mejor los conocimientos y los conflictos que pueden desarrollarse dentro de este.

Tercera. Los directores necesitan brindar estrategias adecuadas para el mejoramiento y control de la gestión de los conflictos aportando metas claras en los objetivos y reconociendo la participación colaborativa de todos los integrantes a través de una comunicación fluida asertiva y dinámica.

Cuarta. Es necesario reforzar las experiencias profesionales empoderando a los docentes en destrezas y actitudes para que puedan mostrar ayuda a todos los integrantes de la institución en este sentido se recomienda activar las capacitaciones constantes para que puedan mejorar la integración y los resultados de la institución.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldoradin Rodríguez, A., Flores Castañeda, R. y Holguin Alvarez, J. (2018). Liderazgo distribuido en estudiantes de posgrado que laboran en instituciones educativas de contextos vulnerables. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*.
- Andrade Rojas, R. (2013). El liderazgo comunitario y su importancia en la intervención comunitaria. *Psicología para América Latina*, (25), 57-76, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2013000200005&lng=pt&tlng=es.
- Archer, M. (2009). *Teoría social realista: el enfoque morfogenético*. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3a. Ed.) Pearson Education. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Callalli Palomino, Z. (2019). *Liderazgo distribuido en Instituciones Educativas de la Red 7, distrito de Independencia – 2018*. Callalli Palomino. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22821/Callalli_PZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carbajal Quispe (2015). *Estrategias de resolución de conflictos y su relación con el clima institucional de las instituciones educativas de la red educativa “Manos Unidas” – Jaén, Jaén 2014* <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1573>
- Castro (2012). *Distribución del Liderazgo en los Centros Escolares Efectivos: El Caso del Colegio Distrital Juan Evangelista Gómez, en el Tecnológico de Monterrey*. https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/619674/Castro%20Castro_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro Sosa, E. (2017). *Liderazgo distribuido y su incidencia en la funcionalidad del aprendizaje cooperativo dentro del aula*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/09/Castro-Emilly.pdf>
- D’Agostino, V. (2019). *Funciones de los directivos escolares en Argentina y en Chile un caso Comparado*. Universidad San Andrés. [https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/16655/1/%5BP%5D%](https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/16655/1/%5BP%5D%5)

[5BW%5D%20T.L.%20Edu%20D'Agostino,%20Victoria%20Sof%C3%ADa.pdf](https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lb/introduccion.html)

- De Souza Barcelar, L. (2012). *Competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula* <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lb/introduccion.html>
- Flores Paitán, Y. (2014). *Comunicación interpersonal y resolución de conflictos en docentes y directivos de instituciones educativas emblemáticas de la Ugel de Huancayo*. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/3237>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. (6ª. Ed.). McGraw-Hill Education. https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2016/01/metodologia-de-la-investigacion-6ta-hernandez-sampieri-2014-259501-mlv20352587300_072015-f.jpg
- Galindo Quispe, A. (2017). *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: Red 4-UGEL 01*, 2017. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15853>
- Galindo Quispe, A., López Ruiz, C., y Flores Flores, R. (2021). *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: Red 4-Ugel 01*, 2017. *IGOVERNANZA*, 4(14), 139-171. <http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/118>
- García Carreño, I. (2010). *Liderazgo distribuido, una visión innovadora de la dirección escolar: una perspectiva teórica Omnia*, vol. 16. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73716205003.pdf>
- García, I. (2018). Innovación educativa desde el liderazgo distribuido: Estudio de caso escuela pública Española. *Propósitos y Representaciones*, 5(1), 205-273. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/152/379>
- Groonn, P. (2002). *Distributed Leadership as a Unit of Analysis*
- García Carreño, I. (2018). *El liderazgo distribuido y la percepción de los equipos directivos de las escuelas públicas de educación primaria madrileñas*. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. http://repositorio.cidcuador.org/bitstream/123456789/337/4/Articulo_1.pdf
- Jiménez González, C. (2017). *Hacia un modelo de liderazgo inclusivo en las instituciones de educación superior en México Un estudio de caso con*

- perspectiva de género. Université de Montréal
https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/20067/Jimenez_Gonzalez_Carmen_Leticia_2017_these.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Hutchins, E. (1995), *Cognition in the Wild* (Cambridge, MA: MIT).
- Labrín Bórquez, K. Y. (2014). *Prácticas que configuran un liderazgo distribuido en un liceo politécnico de la comuna de San Miguel*
<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/131386>
- Longo, F. (2008). Liderazgo Distribuido, un elemento crítico para promover la innovación. *Capital Humano*, 2008 Nov.; Año XXI (226).
- Maguiña, M. (2017). *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima*. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1370/TM%20AD-Gp%203260%20M1%20-%20Magui%C3%B1a%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miras Teruel, J. y Longas Mayayo, J.. (2020). *Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar*. *Revista de estudios y experiencias en educación*.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-51622020000300287&script=sci_arttext_plus&lng=es#aff1
- Moore (1994) *La Gestión Del Conflicto En Las Organizaciones Complejas*
https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3593/0719_Leon.pdf?sequence=3
- Morton Deutsch (1973). *The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice*, San Francisco, Jossey-Bas Publishers, pp. 108-130.
- Morton (1973) *Introducción A La Teoría Del Conflicto En Las Organizaciones*
<http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20del%20conflicto%20en%20las%20organizaciones.pdf>
- Murillo Torrecilla, J. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*.
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55140403.pdf>

- Niño Rojas, V. (2011). Metodología de la investigación. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Ortega Muñoz(2015). *Liderazgo distribuido y cultura organizacional en educación básica*. Universidad de Durando, México <http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/LiderazgoDistribuidoCulturaOrganizacional.pdf> .
- Pérez (2011). *Métodos Alternos de Solución de Conflictos: Justicia Alternativa y Restaurativa para una Cultura de Paz* <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1080089679.PDF>
- Pondy, L.R. (1967). Organizational conflict: Concepts and models. *Administrative Science Quarterly*, 12, 296-320.
- Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de aprendizajes escolares*. Argentina: AIQUE.
- Quintana, A., Montgomery J., Malaver C. y Ruiz G. (2012). *Percepción del bullying, gestión de conflictos y clima escolar en directivos y docentes de centros educativos*.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3203>.
- Ramón, L (2011). *Estudio de caso acerca de liderazgo distribuido en una escuela internacional de la ciudad de México* <http://hdl.handle.net/11285/570798>
- Raven y Kruglanski, (1970). En: Vidal Noguera Manuel, *Prácticas y técnicas de Negociación*. En prensa
- Robbins S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (10ª. Ed.). Editorial PEARSON.
- Robbins, S., Judge, T. (2014). *Comportamiento Organizacional. Conflictos y negociación*.
<https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2014/08/cap15-comportamiento-organizacional-13era-edicion-stephen-robbins-pdf.pdf>
- Romero Rosales (2016) *Los Mediadores escolares y la resolución de conflictos de los estudiantes de la I.E Eiffel Schools*.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7876/ROMERO%20ROSALES%20STEPHANIE%20LUCERO%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sáez, I., Arandia, M. y Arizti, N. (2016). *Hacia un liderazgo distribuido en grados universitarios*. https://www.researchgate.net/profile/Israel-Saez/publication/320876872_Hacia_un_liderazgo_distribuido_en_Grados_Universitarios/links/5a0067964585159634b796fc/Hacia-un-liderazgo-distribuido-en-Grados-Universitarios.pdf
- Sánchez Llaro, M. (2019). *El Coaching Educativo Y El Liderazgo Distribuido En La Institución Educativa “Virgen Del Carmen” Del Alto Trujillo 2019*.
- Sánchez (2019) *El Coaching Educativo Y El Liderazgo Distribuido En La Institución Educativa “Virgen Del Carmen” Del Alto Trujillo 2019* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37669>
- Sebastián Lanazca, G. (2017). *La inteligencia emocional y el estilo de manejo de conflictos de los docentes en las instituciones educativas públicas de la RED 9, UGEL 06, Vitarte, Lima*. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1395/TM%20CE-Ge%203125%20S1%20-%20Sebastian%20Lanazca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sergiovanni, T. (2004). *Moral Leadership: Getting to the heart of school*
- Silva Quezada, C. (2019). *Clima Organizacional Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas En El Ámbito Del Distrito Santiago De Challas, Pataz, La Libertad-2019*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37672/silva_qc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Spillane, J. (2005). Distributed leadership. *The Educational Forum*, 69(2), pp. 143-50
- Spillane, J., Halverson, R. y Diamond, J. (2005), Towards a theory of leadership practice: a distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3-34.
- Toro Culcay, C. (2017). *Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de Mantenimiento de la Universidad Central del Ecuador* <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6151/1/T2581-MDTH-Toro-Propuesta.pdf>

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37669/sanchez_llm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Uehara Velasque. (2017). *Inteligencia emocional en la gestión de conflictos de los docentes de la Red 02, UGEL 06, La Molina, Lima 2016*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8354/Uehara_VJC.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Van de Vliert, E. (1998). Conflict and conflict management, en P.J.D. Drenth, H. Thierry y C.J. de Wolf (eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology*, vol, 3: Personnel Psychology (2ª ed., 351-376). Hove, East Sussex: Psychology Press.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge: Harvard University Press.

Anexos

ANEXO N°1
Matriz de consistencia

Título: LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y GESTIÓN DE CONFLICTOS EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA PILPICHACA- HUAYTARÁ-HUANCAVELICA
Autora: MIGUEL ANGEL SALDAÑA ESPINOZA

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
|---|---|--|--|--|-------|---|---|
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Rangos |
| ¿Cómo se relaciona el liderazgo distribuido con la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021? | Determinar la relación del liderazgo distribuido con la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021. | Existe la relación entre el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021 | Variable 1: Liderazgo Distribuido | | | | |
| | | | Interacción de individuos | Iniciativas Fortalezas Acciones Individuales | 6 | | |
| | | | Barreras del Liderazgo | Roles Tareas Aspectos administrativos Adopción | 6 | (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre | (1) Mala (18 - 41) (2) Regular (42 - 65) (3) Buena (66 - 90) |
| ¿De qué manera se relaciona la dimensión interacción de individuos con la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021? | Determinar la relación de la dimensión interacción de individuos con la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021. | Existe la relación entre la dimensión interacción de individuos y la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021. | Variable 2: Gestión de Conflictos | | | | |
| | | | Especialidades | Adaptación Circunstancias locales | 6 | | |
| | | | Oposición potencial | Comunicación Estructura Variables personales Ansiedad | 6 | (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre | (1) Deficiente (32 - 74) (2) Regular (75 - 117) (3) Eficiente (118 - 160) |
| ¿De qué manera se relaciona la dimensión barrera del liderazgo con la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021? | Determinar la relación de la dimensión barreras del liderazgo con la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021. | Existe la relación entre la dimensión barreras del liderazgo y la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021. | Cognición personalización | Tensión | 8 | | |

| | | | | | |
|--|--|---|----------------|--|---|
| ¿De qué manera se relaciona la dimensión especialidades con la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021? | Determinar la relación de la dimensión especialidades con la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021. | Existe la relación entre la dimensión especialidades y la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021. | Intenciones | Frustración Hostilidad Emociones Comportamiento | 6 |
| | | | Comportamiento | Actuación Expresiones Acciones | 6 |
| | | | Resultados | Reacciones Intercambio Funcionales Disfuncionales | 6 |

TIPO, DISEÑO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

En el presente trabajo se utilizó el tipo de investigación básica, en vista que su objetivo, realiza la investigación a través del método científico para colaborar en el desarrollo teórico de las variables de investigación (Bernal, 2010). Finalmente, por su nivel fue correlacional por la investigación buscó determinar la relación entre el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos en la población seleccionada (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

La investigación desarrollo el tipo de diseño No experimental, de corte transversal y correlacional

POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN:

La población del presente estudio estuvo constituida por 75 docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará -Huancavelica,2021.

MUESTRA:

La muestra fue considera censal debido a que se seleccionó el 100% de la población al considerarla un numero manejable de sujetos. En este sentido es una muestra censal porque se consideró a todas las unidades como muestra y en el presente trabajo de investigación

TÉCNICA E INSTRUMENTOS

TÉCNICA: Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron en la presente investigación fueron de fuentes primarias tales como: La técnica de la Encuesta; se utilizó como instrumento el Formulario Google recurriendo a los 75 docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará -Huancavelica,2021. Instrumentos. Nombre del instrumento: Cuestionario de Liderazgo distribuido. Investigador: Miguel Angel Saldaña Espinoza

ESTADÍSTICA A UTILIZAR

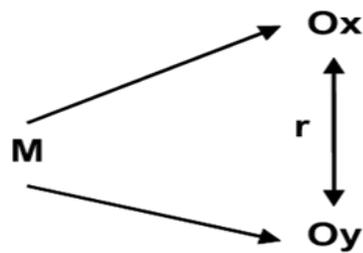
Datos descriptivos

Los resultados de los datos porcentuales y de frecuencia de la variable Liderazgo distribuido, Gestión de Conflictos y sus dimensiones que se obtuvieran por medio del instrumento de recolección de información, fueron tabulados en tablas con cifras absolutas y relativas correspondientes al número de respuestas absolutas obtenidas procediendo a la interpretación de todas las tablas relacionadas con la percepción de liderazgo distribuido y gestión de conflictos.

Prueba de Normalidad

debido a que plantea establecer la relación entre las variables de investigación. En el trabajo de investigación se observarán y medirán dos variables (Ox) Liderazgo distribuido y (Oy) Gestión de conflictos en un único momento y después se correlacionarán los datos obtenidos para determinar la presencia o no de relación significativa entre ellas.

Se aplicó el siguiente esquema



Dónde:

- M: Muestra de estudio
- Ox: Observación de Liderazgo distribuido.
- Oy: Observación de gestión de conflictos.
- R: Relación que presentan

estuvo conformada por 75 docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará Huancavelica,2021.

Año: 2021.
 Lugar: Red Educativa Pilpichaca-Huaytará -Huancavelica,2021.
 Objetivo: Determinar la relación del liderazgo distribuido con la gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca-Huaytará - Huancavelica, 2021.
 Muestra: 75
 Administración: Individual.
 Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.
 Normas de aplicación: Los docentes marcaron en cada ítem del cuestionario de acuerdo a una valoración cualitativa (Nunca, Casi Nunca, A veces, Siempre, Casi siempre con un total de 50 ítems, distribuidos en dos variables: 1) Liderazgo Distribuido 2) Gestión de conflictos
 Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

En el trabajo de investigación, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para determinar si los datos provienen o tienen una distribución no normal o normal de datos el objetivo es determinar el comportamiento de los datos una vez realizado esta actividad se utilizarán pruebas paramétricas o no paramétricas, en los datos obtenidos es de 75 docentes, en donde se halló el nivel de significancia es menor a 0,05; por lo cual se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna, manifestando que no tiene una distribución normal; por tal motivo se debe aplicar en la comprobación de hipótesis una prueba no paramétrica, como la prueba de Rho rangos Spearman

Resultado inferencial

Para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba de datos obtenidos de las dos variables (Liderazgo distribuido y Gestión de conflictos) fueron categorizadas construyendo cada hipótesis establecida. Los resultados, en la hipótesis general se tuvo que la relación fue de 0.525, lo que implica una correlación positiva considerable. Además, la significancia bilateral (sig.) fue de 0.00, el cual es menor a 0.05, por ello que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que existe relación entre el liderazgo distribuido y la gestión de conflictos

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N°2

Matriz de operacionalización de variables

| Variable 1: Liderazgo Distribuido | | | | |
|--|--------------------------|---|---|--|
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos | |
| <p>Interacción de individuos: Desde un enfoque distribuido la gente trabaja junta de tal manera que impulsan sus iniciativas y fortalezas, el resultado es un producto o energía que es mayor que la suma de sus acciones individuales (sinergia)</p> <p>Barreras del liderazgo: Las personas que no están usualmente involucradas en roles y tareas de liderazgo pueden tener algo útil que agregar en los aspectos de administración de las organizaciones.</p> <p>Especialidades: No se lleva a cabo no entre pocos. Mientras los actos de liderazgo pueden ser iniciados por un grupo pequeño de personas, le corresponde luego a los otros adoptar, adaptar y mejorar dicho acto para las circunstancias locales.</p> | Iniciativas | 1.-Sus compañeros impulsan sus iniciativas | (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre | |
| | Fortalezas | 2.-Impulsa las iniciativas de sus compañeros. | | |
| | | 3.-Resalta las fortalezas de sus compañeros. | | |
| | Acciones Individuales | 4.-Aprovecha sus fortalezas para fortalecer el trabajo en equipo. | | |
| | | 5.-Combina sus acciones individuales para desempeñarse mejor. | | |
| | Roles | 6.-Resalta las acciones individuales de sus compañeros. | | |
| | | 7.-Involucra roles a sus compañeros en sus funciones. | | |
| | Tareas | 8.-Se involucra en las actividades de los roles sus compañeros. | | |
| | | 9.-Participa en la asignación de tareas dentro de la institución. | | |
| | Aspectos Administrativos | 10.-Colabora en las tareas programadas. | | |
| | | 11.-Aconseja en algunos aspectos administrativos. | | |
| | Adopción | 12.-cumplen con tareas administrativas. | | |
| | | 13.-Adopta la posición de la dirección de la institución. | | |
| | Adaptación | 14.-Adopta la posición de los compañeros. | | |
| | | 15.-Se adapta a los procedimientos de la institución. | | |
| | Circunstancias Locales | 16.-Se acopla con facilidad a los procedimientos de sus compañeros. | | |
| | | 17.-Se adapta a las circunstancias locales. | | |
| | | | | |

Fuente: Autor base: García Carreño, Ingrid del Valle

Bibliografía: Liderazgo distribuido, una visión innovadora de la dirección escolar: una perspectiva teórica.

Link: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73716205003.pdf>

Variable: Gestión de Conflictos

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o Rangos |
|---|---|---|--|
| <p>Oposición potencial: Es la presencia de condiciones que generan oportunidades para el surgimiento del conflicto. No necesariamente llevan al conflicto de manera directa, pero si éste ha de surgir una de dichas condiciones es necesaria. En nombre de la simplicidad, estas condiciones (que también se consideran causas o fuentes del conflicto), se han condensado en tres categorías generales: comunicación, estructura y variables personales.</p> <p>Cognición y personalización: Es en el nivel de conflicto sentido cuando los individuos se involucran emocionalmente, que las partes experimentan ansiedad, tensión, frustración u hostilidad.</p> | Comunicación | La comunicación informal genera conflictos. Los conflictos son generados por la comunicación formal. | (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre |
| | Estructura | La estructura organizacional genera conflictos. La duplicidad de funciones genera conflictos. | |
| | Variables personales | Las creencias motivan la generación de conflictos. La personalidad de los docentes genera conflictos. | |
| | Ansiedad | Tienes ansiedad al momento de dictar sus clases. La ansiedad de algunos docentes ha generado conflictos. | (1) Deficiente (32 - 74) (2) Poco eficiente (75-117) (3) Eficiente (118 - 160) |
| | Tensión | Tienes tensión al momento de dictar sus clases. La tensión de algunos docentes ha generado conflictos. | |
| | Frustración | Siente frustración al momento de dictar sus clases. La frustración de algunos docentes ha generado conflictos. | |
| | Hostilidad | Tienes hostilidad al momento de dictar sus clases. La hostilidad de algunos docentes ha generado conflictos. | |
| | <p>Intenciones: Las intenciones intervienen entre las percepciones y emociones de la gente y su comportamiento manifiesto. Estas intenciones son decisiones para actuar en una forma dada.</p> | Emociones | Las emociones de algunos docentes han generado conflictos. Tus emociones han generado conflicto. |
| | | Comportamiento | El comportamiento de algunos docentes ha generado conflictos. Tus comportamientos han generado conflicto. |
| | | Actuación | Las actuaciones de algunos docentes han generado conflictos. Tus actuaciones han generado conflicto. |

| | | |
|--|----------------|--|
| Comportamiento: Cuando la mayoría de las personas piensa en situaciones de conflicto tiende a centrarse en esta etapa porque es aquí donde los conflictos se hacen visibles. La etapa de comportamiento incluye las expresiones, acciones y reacciones que hacen las partes en conflicto. | Expresiones | Las expresiones de algunos docentes han generado conflictos. Tus expresiones han generado conflicto. |
| | Acciones | Las acciones de algunos docentes han generado conflictos. Mis acciones han generado conflicto. |
| | Reacciones | Las reacciones de algunos docentes han generado conflictos. Mis reacciones han generado conflicto. |
| | Intercambio | Se ha roto la relación entre compañeros por intercambio de palabras. Intercambio de ideas entre los docentes determino la mejora de procesos. |
| Resultados: El intercambio acción-reacción entre las partes en conflicto tiene consecuencias. Éstas pueden ser funcionales si el conflicto resulta en una mejora del desempeño del grupo, o disfuncionales si lo obstaculizan. | Funcionales | Prima el conflicto cuando se trata de mejorar los procesos. Los conflictos terminan con la mejora de los procesos. Los conflictos no terminan mejorando las actividades. |
| | Disfuncionales | Los conflictos terminan afectando negativamente los procesos. |

Fuente: **Autor base: Stephen P Robbins y Timothy A. Judge**

Bibliografía: Comportamiento organizacional

Link: <https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2014/08/cap15-comportamiento-organizacional-13era-edicion-stephen-robbins-pdf.pdf>

ANEXO N° 3
CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y GESTIÓN DE
CONFLICTOS



CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y GESTIÓN DE CONFLICTOS

Autor: Miguel Angel Saldaña Espinoza.

I. DATOS GENERALES.

APELLIDOS Y NOMBRES:

I.E..... GRADO..... FECHA..... SEXO.....

Estimado(a) docente:

El presente instrumento está orientado a recoger información relevante respecto a sus percepciones sobre el desarrollo del Liderazgo distribuido en los docentes de la red Educativa Pilpichaca- Huaytará- Huancavelica. Las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales. Agradezco que siga las siguientes instrucciones

- Marque "X" en la alternativa que refleje su punto de vista.
- Seleccione una sola respuesta teniendo en cuenta la escala siguiente:

| | | | | |
|--------------|-------------------|----------------------|---------------------|----------------|
| NUNCA | CASI NUNCA | ALGUNAS VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Nº | ÍTEMS RELACIONADO CON LIDERAZGO DISTRIBUIDO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Considera que sus colegas aprecian su iniciativa | | | | | |
| 2 | Impulsa las iniciativas de sus colegas. | | | | | |
| 3 | Resalta las fortalezas de sus colegas | | | | | |
| 4 | Aprovecha sus fortalezas para mejorar el trabajo en equipo. | | | | | |
| 5 | Combina sus acciones individuales para desempeñarse mejor. | | | | | |
| 6 | Resalta las acciones individuales de sus colegas | | | | | |
| 7 | Brinda roles equitativos a sus colegas. | | | | | |
| 8 | Aporta en las actividades de sus colegas. | | | | | |
| 9 | Participa en la asignación de tareas dentro de la institución. | | | | | |
| 10 | Colabora en las tareas programadas. | | | | | |
| 11 | Participa en la organización de las actividades administrativas. | | | | | |
| 12 | Cumplen con tareas administrativas. | | | | | |
| 13 | Conoce la función de la dirección institucional. | | | | | |
| 14 | Comprende la posición de sus colegas. | | | | | |
| 15 | Se adapta a los procedimientos de la institución. | | | | | |
| 16 | Se acopla con facilidad a los procedimientos de sus colegas | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 17 | Se adapta a las circunstancias locales. | | | | | |
| 18 | Es afectado por las circunstancias locales. | | | | | |
| | ÍTEMS RELACIONADO GESTIÓN DE CONFLICTOS | | | | | |
| 19 | Considera que la comunicación informal genera conflictos. | | | | | |
| 20 | Considera que los conflictos son generados por la comunicación formal. | | | | | |
| 21 | La estructura organizacional genera conflictos. | | | | | |
| 22 | La duplicidad de funciones genera conflictos. | | | | | |
| 23 | Las creencias motivan la generación de conflictos. | | | | | |
| 24 | La personalidad de los docentes genera conflictos. | | | | | |
| 25 | Tiene ansiedad al momento de dictar sus clases. | | | | | |
| 26 | La ansiedad de algunos docentes ha generado conflictos. | | | | | |
| 27 | Sus emociones son reflejadas en las sesiones de clase. | | | | | |
| 28 | Considera que las emociones de los colegas han conllevado a generar conflictos. | | | | | |
| 29 | Siente frustración al momento de dictar sus clases. | | | | | |
| 30 | La frustración de algunos docentes ha generado conflictos. | | | | | |
| 31 | Tienes hostilidad al momento de dictar sus clases. | | | | | |
| 32 | La hostilidad de algunos docentes ha generado conflictos. | | | | | |
| 33 | Las emociones de algunos docentes han generado conflictos. | | | | | |
| 34 | Sus emociones han generado conflicto. | | | | | |
| 35 | El comportamiento de algunos docentes ha generado conflictos. | | | | | |
| 36 | Sus comportamientos han generado conflicto. | | | | | |
| 37 | Las actuaciones de algunos docentes han generado conflictos. | | | | | |
| 38 | Sus actuaciones han generado conflicto. | | | | | |
| 39 | Las expresiones de algunos docentes han generado conflictos. | | | | | |
| 40 | Tus expresiones han generado conflicto. | | | | | |
| 41 | Las acciones de algunos docentes han generado conflictos. | | | | | |
| 42 | Mis acciones han generado conflicto. | | | | | |
| 43 | Las reacciones de algunos docentes han generado conflictos. | | | | | |
| 44 | Mis reacciones han generado conflicto. | | | | | |
| 45 | Ha perdido la simpatía de sus colegas por malos intercambios de palabras. | | | | | |
| 46 | Ha mejorado los procesos de trabajo con el aporte de ideas de sus colegas. | | | | | |
| 47 | Los conflictos afectan el en proceso de trabajo. | | | | | |
| 48 | Los conflictos terminan con la mejora de los procesos. | | | | | |
| 49 | Los conflictos no terminan mejorando las actividades. | | | | | |
| 50 | Los conflictos terminan afectando negativamente los procesos. | | | | | |

Muchas gracias por su participación.



UGEL

Huaytará

Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa - Pilpichaca -Huaytará - Huancavelica, 2021

Investigador Miguel Angel saldaña Espinoza.

*Obligatorio

Nombre y Apellidos *

Tu respuesta

LIDERAZGO DISTRIBUIDO

1.-Considera que sus colegas aprecian su iniciativa *

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

Elige



2.-Impulsa las iniciativas de sus colegas. *

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

Elige



3.-Resalta las fortalezas de sus colegas *

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

Elige



4.-Aprovecha sus fortalezas para mejorar el trabajo en equipo. *

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

Elige



5.-Combina sus acciones individuales para desempeñarse mejor. *

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

Elige



6.-Resalta las acciones individuales de sus colegas. *

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

Elige



7.-Brinda roles equitativos a sus colegas. *

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

Elige

8.-Aporta en las actividades de sus colegas. *

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

Elige

9.-Participa en la asignación de tareas dentro de la institución. *

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

Elige

10.-Colabora en las tareas programadas. *

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

Elige

11.-Participa en la organización de las actividades administrativas. *

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

Elige

12.-Cumplen con tareas administrativas. *

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

Elige

13.-Conoce la función de la dirección institucional. *

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

Elige

14.-Comprende la posición de sus colegas. *

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

Elige

15.-Se adapta a los procedimientos de la institución. *

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

Elige

16.-Se acopla con facilidad a los procedimientos de sus colegas. *

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

Elige

17.-Se adapta a las circunstancias locales. *

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

Elige



18.-Es afectado por las circunstancias locales. *

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

Elige



GESTIÓN DE CONFLICTOS

1.-Considera que la comunicación informal genera conflictos. *

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

Elige



2.-Considera que los conflictos son generados por la comunicación formal. *

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

Elige



3.-La estructura organizacional genera conflictos. *

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

Elige



5.-Las creencias motivan la generación de conflictos. *

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

Elige



6.-La personalidad de los docentes genera conflictos. *

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

Elige



7.-Tiene ansiedad al momento de dictar sus clases. *

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

Elige



8.-La ansiedad de algunos docentes ha generado conflictos. *

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

Elige



9.-Sus emociones son reflejadas en las sesiones de clase. *

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

Elige



10.-Considera que las emociones de los colegas han conllevado a generar conflictos. *

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

Elige

11.-Siente frustración al momento de dictar sus clases. *

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

Elige

12.-La frustración de algunos docentes ha generado conflictos. *

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

Elige

13.-Tienes hostilidad al momento de dictar sus clases. *

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

Elige

14.-La hostilidad de algunos docentes ha generado conflictos. *

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

Elige

16.-Las emociones de algunos docentes han generado conflictos. *

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

Elige

16.-Sus emociones han generado conflicto. *

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

Elige

17.-El comportamiento de algunos docentes ha generado conflictos. *

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

Elige

18.-Sus comportamientos han generado conflicto. *

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

Elige

19.-Las actuaciones de algunos docentes han generado conflictos. *

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

Elige

20.-Sus actuaciones han generado conflicto. *

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

Elige

21.-Las expresiones de algunos docentes han generado conflictos. *

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

Elige

22.-Tus expresiones han generado conflicto. *

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

Elige

23.-Las acciones de algunos docentes han generado conflictos. *

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

Eliga

24.-Mis acciones han generado conflicto. *

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

Eliga

25.-Las reacciones de algunos docentes han generado conflictos. *

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

Eliga

26.-Mis reacciones han generado conflicto. *

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

Eliga

27.-Ha perdido la simpatía de sus colegas por malos intercambios de palabras. *

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

Eliga

28.-Ha mejorado los procesos de trabajo con el aporte de ideas de sus colegas. *

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

Eliga

29.-Los conflictos afectan el en proceso de trabajo. *

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

Eliga

30.-Los conflictos terminan con la mejora de los procesos. *

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

Elige

31.-Los conflictos no terminan mejorando las actividades. *

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

Elige

32.-Los conflictos terminan afectando negativamente los procesos. *

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

Elige

Enviar

Enlace: <https://forms.gle/xc6X8WWexpGcWJoU7>

ANEXO N° 4
Validación de instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DISTRIBUIDO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Interacción de Individuos | | | | | | | |
| 1 | Considera que sus colegas aprecian su iniciativa en las actividades pedagógicas | X | | X | | X | | |
| 2 | Impulsa las iniciativas de sus colegas en diferentes actividades asumidas. | X | | X | | X | | |
| 3 | Resalta las fortalezas de sus colegas en las aplicaciones prácticas. | X | | X | | X | | |
| 4 | Aprovecha sus fortalezas para mejorar el trabajo colegiado. | X | | X | | X | | |
| 5 | Combina sus acciones individuales para desempeñarse mejor. | X | | X | | X | | |
| 6 | Resalta las acciones individuales de sus colegas | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Barreras del Liderazgo | | | | | | | |
| 7 | Asumen roles equitativos que designa la plana jerárquica. | X | | X | | X | | |
| 8 | Aporta en las <u>diversas actividades</u> que le asignan a sus colegas. | X | | X | | X | | |
| 9 | Participa en la asignación de tareas dentro de la institución. | X | | X | | X | | |
| 10 | Colabora en las tareas programadas. | X | | X | | X | | |
| 11 | Participa en la organización de las actividades administrativas. | X | | X | | X | | |
| 12 | Cumplen con las tareas administrativas que le indican. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Especialidades | | | | | | | |
| 13 | Identifica la función de la dirección institucional. | X | | X | | X | | |
| 14 | Comprende la posición de sus colegas. | X | | X | | X | | |
| 15 | Se adapta a los procedimientos de la institución. | X | | X | | X | | |
| 16 | Se acopla con facilidad a los procedimientos de los <u>otros docentes</u> | X | | X | | X | | |
| 17 | Se adapta a las circunstancias locales. | X | | X | | X | | |
| 18 | Es afectado por las circunstancias locales. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Sánchez Aguirre Flor de María **DNI:** 09104533

Especialidad del validador: Dr. En Educación. Magister en Investigación y docencia Universitaria. Magister en investigación de instituciones educativas.

Lima, 24 de junio del 2021

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
DOCENTE
Investigador Remacyt-Concytec
Nivel: Carlos Mosego III
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6416-6817>

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DISTRIBUIDO

| N.º | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Interacción de Individuos | | | | | | | |
| 1 | Considera que sus colegas aprecian su iniciativa | X | | X | | X | | |
| 2 | Impulsa las iniciativas de sus colegas. | X | | X | | X | | |
| 3 | Resalta las fortalezas de sus colegas | X | | X | | X | | |
| 4 | Aprovecha sus fortalezas para mejorar el trabajo en equipo. | X | | X | | X | | |
| 5 | Combina sus acciones individuales para desempeñarse mejor. | X | | X | | X | | |
| 6 | Resalta las acciones individuales de sus colegas | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Barreras del Liderazgo | | | | | | | |
| 7 | Brinda roles equitativos a sus colegas. | X | | X | | X | | |
| 8 | Aporta en las actividades de sus colegas. | X | | X | | X | | |
| 9 | Participa en la asignación de tareas dentro de la institución. | X | | X | | X | | |
| 10 | Colabora en las tareas programadas. | X | | X | | X | | |
| 11 | Participa en la organización de las actividades administrativas. | X | | X | | X | | |
| 12 | Cumplen con tareas administrativas. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Especialidades | | | | | | | |
| 13 | Conoce la función de la dirección institucional. | X | | X | | X | | |
| 14 | Comprende la posición de sus colegas. | X | | X | | X | | |
| 15 | Se adapta a los procedimientos de la institución. | X | | X | | X | | |
| 16 | Se acopla con facilidad a los procedimientos de sus colegas | X | | X | | X | | |
| 17 | Se adapta a las circunstancias locales. | X | | X | | X | | |
| 18 | Es afectado por las circunstancias locales. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

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

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Lima, 19 de junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DISTRIBUIDO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Interacción de Individuos | | | | | | | |
| 1 | Considera que sus colegas aprecian su iniciativa | X | | X | | X | | |
| 2 | Impulsa las iniciativas de sus colegas. | X | | X | | X | | |
| 3 | Resalta las fortalezas de sus colegas | X | | X | | X | | |
| 4 | Aprovecha sus fortalezas para mejorar el trabajo en equipo. | X | | X | | X | | |
| 5 | Combina sus acciones individuales para desempeñarse mejor. | X | | X | | X | | |
| 6 | Resalta las acciones individuales de sus colegas | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Barreras del Liderazgo | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 7 | Brinda roles equitativos a sus colegas. | X | | X | | X | | |
| 8 | Aporta en las actividades de sus colegas. | X | | X | | X | | |
| 9 | Participa en la asignación de tareas dentro de la institución. | X | | X | | X | | |
| 10 | Colabora en las tareas programadas. | X | | X | | X | | |
| 11 | Participa en la organización de las actividades administrativas. | X | | X | | X | | |
| 12 | Cumplen con tareas administrativas. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Especialidades | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 13 | Conoce la función de la dirección institucional. | X | | X | | X | | |
| 14 | Comprende la posición de sus colegas. | X | | X | | X | | |
| 15 | Se adapta a los procedimientos de la institución. | X | | X | | X | | |
| 16 | Se acopla con facilidad a los procedimientos de sus colegas | X | | X | | X | | |
| 17 | Se adapta a las circunstancias locales. | X | | X | | X | | |
| 18 | Es afectado por las circunstancias locales. | X | | X | | X | | |

x

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. CARPIO MENDOZA, JANET

DNI: 42551132

Especialidad del validador: **MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

LIMA, 18 de junio del 2021



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 son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE CONFLICTOS

| N° | DIMENSIONES / ítem | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Oposición potencial | | | | | | | | |
| 1 | Considera que la comunicación informal genera conflictos. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que los conflictos son generados por la comunicación formal. | X | | X | | X | | |
| 3 | La estructura organizacional genera conflictos. | X | | X | | X | | |
| 4 | La duplicidad de funciones genera conflictos. | X | | X | | X | | |
| 5 | Las creencias motivan la generación de conflictos. | X | | X | | X | | |
| 6 | La personalidad de los docentes genera conflictos. | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: Cognición y personalización: | | | | | | | | |
| 7 | Tiene ansiedad al momento de dictar sus clases. | X | | X | | X | | |
| 8 | La ansiedad de algunos docentes ha generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 9 | Sus emociones son reflejadas en las sesiones de clase. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera que las emociones de los colegas han conllevado a generar conflictos. | X | | X | | X | | |
| 11 | Siente frustración al momento de dictar sus clases. | X | | X | | X | | |
| 12 | La frustración de algunos docentes ha generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 13 | Tienes hostilidad al momento de dictar sus clases. | X | | X | | X | | |
| 14 | La hostilidad de algunos docentes ha generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Intenciones: | | | | | | | | |
| 15 | Las emociones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 16 | Sus emociones han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| 17 | El comportamiento de algunos docentes ha generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 18 | Su comportamiento ha generado conflicto alguna vez. | X | | X | | X | | |
| 19 | Las actuaciones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 20 | Su actuación ha generado conflicto alguna vez. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 4: Comportamiento | | | | | | | | |
| 21 | Las expresiones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 22 | Algunas expresiones han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| 23 | Las acciones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 24 | Algunas de mis acciones han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| 25 | Las reacciones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 26 | Mis reacciones han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 5: Resultados | | | | | | | | |
| 27 | Ha perdido la simpatía de sus colegas por intercambios de palabras. | X | | X | | X | | |
| 28 | Ha mejorado los procesos de trabajo con el aporte de ideas de sus colegas. | X | | X | | X | | |
| 29 | Los conflictos afectan el proceso de trabajo colegiado. | X | | X | | X | | |
| 30 | Los conflictos terminan con la mejora de los procesos. | X | | X | | X | | |
| 31 | Los conflictos agudizan las actividades asumidas. | X | | X | | X | | |
| 32 | Los conflictos terminan afectando negativamente los procesos académicos. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Sánchez Aguirre Flor de María DNI: 09104533

Especialidad del validador: Dr. En Educación. Magister en Investigación y docencia Universitaria. Magister en investigación de instituciones educativas.

Lima.24 de junio del 2021

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

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
DOCENTE
 Investigador Remunerado
 Nivel: Cuarto Meseta III
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-0410-8817>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE CONFLICTOS



| Nº | DIMENSIÓN 3 / Ítem | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Oposición potencial | | | | | | | | |
| 1 | Considera que la comunicación informal genera conflictos. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que los conflictos son generados por la comunicación formal. | X | | X | | X | | |
| 3 | La estructura organizacional genera conflictos. | X | | X | | X | | |
| 4 | La duplicidad de funciones genera conflictos. | X | | X | | X | | |
| 6 | Las creencias motivan la generación de conflictos. | X | | X | | X | | |
| 8 | La personalidad de los docentes genera conflictos. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Cognición y personalización: | | | | | | | | |
| 7 | Tiene ansiedad al momento de dictar sus clases. | X | | X | | X | | |
| 8 | La ansiedad de algunos docentes ha generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 9 | Sus emociones son reflejadas en las sesiones de clase. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera que las emociones de los colegas han conllevado a generar conflictos. | X | | X | | X | | |
| 11 | Siente frustración al momento de dictar sus clases. | X | | X | | X | | |
| 12 | La frustración de algunos docentes ha generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 13 | Tienes hostilidad al momento de dictar sus clases. | X | | X | | X | | |
| 14 | La hostilidad de algunos docentes ha generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Intenciones: | | | | | | | | |
| 16 | Las emociones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 18 | Sus emociones han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| 17 | El comportamiento de algunos docentes ha generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 18 | Sus comportamientos han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| 19 | Las actuaciones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 20 | Sus actuaciones han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 4: Comportamiento | | | | | | | | |
| 21 | Las expresiones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 22 | Tus expresiones han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| 23 | Las acciones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 24 | Mis acciones han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| 25 | Las reacciones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 26 | Mis reacciones han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 5: Resultados | | | | | | | | |
| 27 | Ha perdido la simpatía de sus colegas por malos intercambios de palabras. | X | | X | | X | | |
| 28 | Ha mejorado los procesos de trabajo con el aporte de ideas de sus colegas. | X | | X | | X | | |
| 29 | Los conflictos afectan el en proceso de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 30 | Los conflictos terminan con la mejora de los procesos. | X | | X | | X | | |
| 31 | Los conflictos no terminan mejorando las actividades. | X | | X | | X | | |
| 32 | Los conflictos terminan afectando negativamente los procesos. | X | | X | | X | | |

Observaciones (preclar el hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del Juez validador. DR. CARLOS SIXTO VEGA VILCA DNI: 09826463

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Lima, 19 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde el concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el 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.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE CONFLICTOS

| N° | DIMENSIONES / ítem | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Oposición potencial | | | | | | | | |
| 1 | Considera que la comunicación informal genera conflictos. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que los conflictos son generados por la comunicación formal. | X | | X | | X | | |
| 3 | La estructura organizacional genera conflictos. | X | | X | | X | | |
| 4 | La duplicidad de funciones genera conflictos. | X | | X | | X | | |
| 5 | Las creencias motivan la generación de conflictos. | X | | X | | X | | |
| 6 | La personalidad de los docentes genera conflictos. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Cognición y personalización: | | | | | | | | |
| 7 | Tiene ansiedad al momento de dictar sus clases. | X | | X | | X | | |
| 8 | La ansiedad de algunos docentes ha generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 9 | Sus emociones son reflejadas en las sesiones de clase. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera que las emociones de los colegas han conllevado a generar conflictos. | X | | X | | X | | |
| 11 | Siente frustración al momento de dictar sus clases. | X | | X | | X | | |
| 12 | La frustración de algunos docentes ha generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 13 | Tienes hostilidad al momento de dictar sus clases. | X | | X | | X | | |
| 14 | La hostilidad de algunos docentes ha generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Intenciones: | | | | | | | | |
| 15 | Las emociones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 16 | Sus emociones han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| 17 | El comportamiento de algunos docentes ha generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 18 | Sus comportamientos han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| 19 | Las actuaciones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 20 | Sus actuaciones han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 4: Comportamiento | | | | | | | | |
| 21 | Las expresiones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 22 | Tus expresiones han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| 23 | Las acciones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 24 | Mis acciones han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| 25 | Las reacciones de algunos docentes han generado conflictos. | X | | X | | X | | |
| 26 | Mis reacciones han generado conflicto. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 5: Resultados | | | | | | | | |
| 27 | Ha perdido la simpatía de sus colegas por malos intercambios de palabras. | X | | X | | X | | |
| 28 | Ha mejorado los procesos de trabajo con el aporte de ideas de sus colegas. | X | | X | | X | | |
| 29 | Los conflictos afectan el en proceso de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 30 | Los conflictos terminan con la mejora de los procesos. | X | | X | | X | | |
| 31 | Los conflictos no terminan mejorando las actividades. | X | | X | | X | | |
| 32 | Los conflictos terminan afectando negativamente los procesos. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. CARPIO MENDOZA, JANET

DNI: 42551132

Especialidad del validador: MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

LIMA, 18 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos 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



Firma del Experto Informante.

ANEXO N° 5 BASE DE DATOS

| Marca temporal | Nombre y Apellidos | Institución Educativa | D.N.I | Correo Electrónico | Número Telefónico | 1.-Considera que sus col | 2.-Impulsa las iniciativas | 3.-Resalta las fortalezas | 4.-Aprovecha sus fortale | 5.-Combina sus acciones | 6.-Resalta las acciones individuales de sus colegas | 7.-Brinda roles equitativo | 8.-Aporta en las actividad | 9.-Participa en la asigna | 10.-Colabora en las tareas | 11.-Participa en la organ |
|--------------------|-----------------------------------|-------------------------|-------|--|-------------------|--------------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------------|---|----------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|
| 7/15/2021 19:17:51 | Adriana Cullanao C | | 256 | 43221945_coa43221045@huanoave | 999677210 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 7/15/2021 19:20:40 | Yeni Yauricasa Hua | 1050 Pueblo Nuevo | | 44450778_Yauricasa@hotmail.com | 928234072 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 18 | | 4 | 1 | 2 | 4 |
| 7/15/2021 19:24:36 | Neria Viani Machuc | 611 Pichocahuasi | | 40015834_MCN40015834@huanoave | 957926318 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 7/15/2021 19:25:33 | Nancy Valladolid Qu | | 887 | 40520856_nancyqv200@gmail.com | 950545780 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7/15/2021 19:25:43 | Teodocia Mozo Ch | | 688 | 23536977_moz23536977@huanoave | 944627546 | 2 | 5 | 1 | 5 | 1 | 19 | | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 7/15/2021 19:25:48 | Hilda Claribel Huam | N 691 Huaracco | | 22273891_691nicial349646@huanoave | 996971984 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 | | 5 | 3 | 2 | 5 |
| 7/15/2021 19:28:32 | FELÍCITA QUISPE | | 700 | 23270185_allir_33@hotmail.com | 931228943 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 24 | | 1 | 4 | 1 | 4 |
| 7/15/2021 19:28:39 | Luisa Huarcaya Cut | | 690 | 23535439_690nicial349638@huanoave | 975508532 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 18 | | 5 | 4 | 1 | 4 |
| 7/15/2021 19:31:05 | Maria Elena Cusipuy | | 36795 | 41481787_cuspumaagoquemariaeak | 966359743 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 26 | | 1 | 5 | 3 | 4 |
| 7/15/2021 19:31:40 | Georgina Alvarez H | | 888 | 23272606_georah@hotmail.com | 990438923 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 17 | | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 7/15/2021 19:33:46 | Nori, Sánchez Huan | | 689 | 21468616_norisachez@hotmail.com | 955978785 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7/15/2021 19:34:07 | Monica Gutierrez H | | 687 | 43571670_687nicial349604@huanoave | 988424023 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 | | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 7/15/2021 19:38:15 | Rajda Nely Humar | | 254 | 23270058_rajda0473@hotmail.com | 971503355 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8 | | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 7/15/2021 20:06:19 | Pedro Sarmiento S. | | 886 | 21443644_pofss24@hotmail.com | 963684706 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 7/15/2021 21:17:56 | ANGELINA HUAM | | 693 | 40093259_693nicial317056@huanoave | 978952643 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 24 | | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 7/15/2021 21:44:56 | ZOSIMO LAURA C | | 22503 | 23241510_zosimo54@gmail.com | 942486374 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7/15/2021 21:47:52 | BIDES TORPOCO | | 22033 | 23203063_bidestorocco@hotmail.com | 956407629 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 20 | | 4 | 1 | 3 | 3 |
| 7/15/2021 21:52:03 | Jose Matias Martin | | 22033 | 40540244_apolo2479@hotmail.com | 963781874 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 7/15/2021 22:23:00 | Celia Evelina Carde | | 22128 | 41344365_evecardenz2010@hotmail.com | 999776121 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7/15/2021 22:27:28 | Diana Bautista Del I | N 36807 SAN FELIPE | | 45643232_diana_estrella_25@hotmail.com | 995115318 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 24 | | 5 | 4 | 2 | 4 |
| 7/15/2021 22:49:49 | KARIN JUNET GAL | N 36807 SAN FELIPE | | 41493483_garinet_38@hotmail.com | 954404949 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 7/15/2021 23:21:38 | Rosa Elizabeth Mez | | 897 | 28854945_angeles_L_6@hotmail.com | 966006534 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 18 | | 4 | 1 | 2 | 4 |
| 7/16/2021 13:13:12 | Miguel Alejo Bellidc | | 22118 | 23600933_mikyalajobellido@hotmail.com | 983917601 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 7/16/2021 10:16:18 | VIANCA ROSSMEI | | 22125 | 43281144_vochanteo@huanoave | 961691391 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7/16/2021 11:56:48 | EUGENIO MARTIN UGEL HUAYTAFRA | | | 21462830_martinmisajel@hotmail.com | 968596530 | 2 | 5 | 1 | 3 | 1 | 19 | | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 7/16/2021 13:15:23 | Pedro Javier Conis | | 36536 | 22261471_pecot_03@hotmail.com | 95699682 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 | | 5 | 3 | 2 | 5 |
| 7/16/2021 13:20:44 | JESUS VASQUEZ/ 36795- LA MAR | | | 21557469_jesusjuvenciovt2155@gmail.com | 965063066 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 24 | | 1 | 4 | 1 | 4 |
| 7/16/2021 13:47:12 | Otilia Calle Cabana | | 22118 | 21457400_otiliacalle2011@hotmail.com | 938799731 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 18 | | 5 | 4 | 1 | 4 |
| 7/16/2021 18:16:28 | Deniz Guerrero Heri | IE N° 36807 San Felipe | | 42259452_deniz19225@gmail.com | 956976191 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 26 | | 1 | 5 | 3 | 4 |
| 7/16/2021 19:07:01 | Eusebio Pedro Quij | IE SAN FELIPE | | 961369877_peter_2178@hotmail.com | 961369877 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 17 | | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 7/16/2021 19:50:02 | Vidal Huamani Taipi | | 22638 | 24471106_chinovidal77@hotmail.com | 99557840 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7/17/2021 20:31:50 | Jose Carlos Saldaña | | 21015 | 80092356_sejcoito123@gmail.com | 920527734 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 | | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 7/17/2021 21:05:37 | Mariela Patricia Sal | Nuestra Señora del Rosa | | 41871560_maripalsalda@gmail.com | 956387632 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8 | | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 7/18/2021 2:07:17 | Miriam Pooelo Salda | No.20188 | | 4080190_Miriampooelosal@hotmail.com | 997226585 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 7/18/2021 9:00:56 | CECILIA TUFINIO H | | 36807 | 09978700_Cveronica74@hotmail.com | 956026811 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 24 | | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 7/18/2021 12:16:10 | Elviswid Cuchu Qui | San Felipe | | 21534889_elviswidocho@ovulook.es | 988913225 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7/18/2021 12:46:23 | OLGA LIDIA HUAM N 355 | | | 40017092_preniad_18@hotmail.com | 956161380 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 20 | | 4 | 1 | 3 | 3 |
| 7/18/2021 14:58:17 | Brimelda Vilchez Gc | Cacaya 701 | | 21863621_brimelda@hotmail.com | 95616245 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 7/18/2021 15:47:20 | LADY MARINASH H | | 22125 | 10104032_marinaslady@gmail.com | 99690406 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7/18/2021 15:57:49 | JUAN CARLOS QU | | 22550 | 23535494_itoquispe_jc@hotmail.com | 956091369 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 24 | | 5 | 4 | 2 | 4 |
| 7/18/2021 18:08:39 | CONSUELO EDITH 22117 DE INCAPAMPA | | | 20089704_AYFE29@HOTMAIL.CC | 956499213 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 7/18/2021 18:17:07 | Serafina Ramirez C | | 890 | 40746394_Fics4046394@huanoave | 932845880 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 18 | | 4 | 1 | 2 | 4 |
| 7/18/2021 20:49:16 | Daniel Anton Salva | | 22128 | 41485222_Danielantonsalvador@hotmail.com | 994760117 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 7/18/2021 20:53:30 | Cecilia Asto maniq | | 22125 | 44099298_Cesi_asto@hotmail.com | 954700077 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7/18/2021 20:54:10 | Consuelo Edith Ay | 22117 INCAPAMPA | | 20089704_AYFE29@HOTMAIL.CC | 956499213 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 19 | | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 7/18/2021 21:47:13 | Marcelina Lazo B | IE N° 36899 ANTACANC | | 20020183_marcelina1967@hotmail.com | 948695040 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 | | 5 | 3 | 2 | 5 |

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y | Z | AA | AE |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|---|---|---|---|---|----|----|
| 1 | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 20 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 23 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 24 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 12 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 23 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 22 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 24 | |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 23 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 19 | |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 19 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 18 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 | |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 17 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 17 |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 21 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 24 | |
| 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 30 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 23 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 21 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 35 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 18 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 21 |
| 36 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 24 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 24 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 24 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 21 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 24 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 | 20 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 17 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 17 |
| 42 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 23 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 23 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 22 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 22 |
| 47 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 16 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 17 |
| 49 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 22 |
| 51 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 25 | 25 |
| 52 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | 21 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 16 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 19 |
| 55 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|----------------|----------|---------|-----------|--------------------|------------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | Interacciones | Numérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 2 | Barreras | Numérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 3 | especialida... | Numérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 4 | LIDERAZG... | Numérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 9 | Derecha | Escala | Entrada |
| 5 | Oposición | Numérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 6 | Cognición | Numérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 7 | Intenciones | Numérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 8 | Comportami... | Numérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 9 | Resultados | Numérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 10 | GESTION_... | Numérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 9 | Derecha | Escala | Entrada |
| 11 | dim_Interac... | Numérico | 5 | 0 | Interacciones (... | {1, Débil}... | Ninguna | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 12 | Dim_Barreras | Numérico | 5 | 0 | Barreras (agrup... | {1, Débil}... | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 13 | Dim_especi... | Numérico | 5 | 0 | especialidades ... | {1, Débil}... | Ninguna | 13 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 14 | VAR_LIDER... | Numérico | 5 | 0 | LIDERAZGO_D... | {1, Débil}... | Ninguna | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 15 | Dim_Oposic... | Numérico | 5 | 0 | Oposición (agru... | {1, Deficient... | Ninguna | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 16 | Dim_Cognic... | Numérico | 5 | 0 | Cognición (agru... | {1, Deficient... | Ninguna | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 17 | Dim_Intenci... | Numérico | 5 | 0 | Intenciones (ag... | {1, Deficient... | Ninguna | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 18 | Dim_compo... | Numérico | 5 | 0 | Comportamient... | {1, Deficient... | Ninguna | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 19 | Dim_Result... | Numérico | 5 | 0 | Resultados (agr... | {1, Deficient... | Ninguna | 16 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 20 | GESTION_... | Numérico | 5 | 0 | GESTION_DE_... | {1, Deficient... | Ninguna | 20 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 21 | | | | | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | | | | |
| 24 | | | | | | | | | | | |
| 25 | | | | | | | | | | | |
| 26 | | | | | | | | | | | |
| 27 | | | | | | | | | | | |
| 28 | | | | | | | | | | | |
| 29 | | | | | | | | | | | |



| | Interacciones | Barreras | especialidades | LIDERAZGO_DISTRIBUIDO | Oposición | Cognición | Intenciones | Comportamiento | Resultados | GESTION_DE_CONFLICTOS | dim_Interacciones | Dim_Barrer... | Dim_especialidades | VAR_LIDERAZGO_DIST | Dim_Oposición | Dim_Cognición | Dim_Intencio |
|----|---------------|----------|----------------|-----------------------|-----------|-----------|-------------|----------------|------------|-----------------------|-------------------|---------------|--------------------|--------------------|---------------|---------------|--------------|
| 1 | 25,00 | 23,00 | 20,00 | 68,00 | 20,00 | 30,00 | 23,00 | 21,00 | 25,00 | 119,00 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 23,00 | 25,00 | 20,00 | 68,00 | 22,00 | 30,00 | 25,00 | 21,00 | 27,00 | 125,00 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 19,00 | 22,00 | 18,00 | 59,00 | 19,00 | 30,00 | 25,00 | 21,00 | 24,00 | 119,00 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 27,00 | 26,00 | 23,00 | 76,00 | 23,00 | 37,00 | 27,00 | 22,00 | 25,00 | 134,00 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 24,00 | 27,00 | 20,00 | 71,00 | 24,00 | 32,00 | 21,00 | 20,00 | 23,00 | 120,00 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 6 | 18,00 | 16,00 | 18,00 | 52,00 | 12,00 | 17,00 | 21,00 | 21,00 | 20,00 | 91,00 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | 23,00 | 20,00 | 17,00 | 60,00 | 19,00 | 20,00 | 13,00 | 16,00 | 22,00 | 90,00 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 8 | 24,00 | 27,00 | 27,00 | 78,00 | 27,00 | 39,00 | 28,00 | 23,00 | 27,00 | 144,00 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 24,00 | 25,00 | 24,00 | 73,00 | 23,00 | 34,00 | 26,00 | 21,00 | 27,00 | 131,00 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 19,00 | 21,00 | 20,00 | 60,00 | 20,00 | 33,00 | 30,00 | 23,00 | 29,00 | 135,00 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 11 | 27,00 | 28,00 | 24,00 | 79,00 | 25,00 | 36,00 | 25,00 | 19,00 | 21,00 | 126,00 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 24,00 | 26,00 | 25,00 | 75,00 | 25,00 | 39,00 | 29,00 | 23,00 | 25,00 | 141,00 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 23,00 | 20,00 | 22,00 | 65,00 | 22,00 | 28,00 | 15,00 | 19,00 | 16,00 | 100,00 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 27,00 | 24,00 | 22,00 | 73,00 | 24,00 | 34,00 | 24,00 | 21,00 | 22,00 | 125,00 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 26,00 | 23,00 | 24,00 | 73,00 | 25,00 | 36,00 | 28,00 | 19,00 | 24,00 | 132,00 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 22,00 | 20,00 | 21,00 | 63,00 | 19,00 | 26,00 | 15,00 | 21,00 | 16,00 | 97,00 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 22,00 | 20,00 | 22,00 | 64,00 | 21,00 | 31,00 | 20,00 | 23,00 | 19,00 | 114,00 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 22,00 | 20,00 | 19,00 | 61,00 | 19,00 | 22,00 | 21,00 | 18,00 | 21,00 | 101,00 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 19 | 19,00 | 15,00 | 16,00 | 50,00 | 18,00 | 24,00 | 21,00 | 22,00 | 24,00 | 109,00 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 20 | 22,00 | 21,00 | 21,00 | 64,00 | 21,00 | 27,00 | 19,00 | 18,00 | 19,00 | 104,00 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 21 | 19,00 | 23,00 | 20,00 | 62,00 | 18,00 | 30,00 | 27,00 | 24,00 | 26,00 | 125,00 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | 25,00 | 21,00 | 27,00 | 73,00 | 28,00 | 36,00 | 25,00 | 21,00 | 22,00 | 132,00 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 19,00 | 21,00 | 17,00 | 57,00 | 17,00 | 24,00 | 20,00 | 19,00 | 24,00 | 104,00 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | 16,00 | 20,00 | 20,00 | 56,00 | 19,00 | 30,00 | 25,00 | 22,00 | 21,00 | 117,00 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 25 | 24,00 | 21,00 | 21,00 | 66,00 | 22,00 | 26,00 | 18,00 | 21,00 | 22,00 | 109,00 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 23,00 | 18,00 | 22,00 | 63,00 | 24,00 | 40,00 | 30,00 | 23,00 | 30,00 | 147,00 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 22,00 | 20,00 | 23,00 | 65,00 | 21,00 | 34,00 | 28,00 | 22,00 | 30,00 | 135,00 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 28 | 19,00 | 19,00 | 19,00 | 57,00 | 19,00 | 29,00 | 22,00 | 20,00 | 24,00 | 114,00 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 16,00 | 20,00 | 19,00 | 55,00 | 20,00 | 33,00 | 28,00 | 24,00 | 29,00 | 134,00 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 30 | 22,00 | 20,00 | 19,00 | 61,00 | 22,00 | 34,00 | 30,00 | 26,00 | 26,00 | 138,00 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 31 | 24,00 | 22,00 | 20,00 | 66,00 | 23,00 | 32,00 | 15,00 | 18,00 | 25,00 | 113,00 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 32 | 21,00 | 20,00 | 19,00 | 60,00 | 16,00 | 30,00 | 25,00 | 23,00 | 25,00 | 119,00 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 33 | 21,00 | 19,00 | 22,00 | 62,00 | 20,00 | 24,00 | 19,00 | 17,00 | 18,00 | 98,00 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 34 | 24,00 | 18,00 | 19,00 | 61,00 | 21,00 | 29,00 | 21,00 | 21,00 | 22,00 | 114,00 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 35 | 24,00 | 19,00 | 27,00 | 70,00 | 25,00 | 32,00 | 22,00 | 19,00 | 22,00 | 120,00 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 36 | 26,00 | 19,00 | 24,00 | 69,00 | 27,00 | 39,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 156,00 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 23,00 | 20,00 | 20,00 | 61,00 | 21,00 | 31,00 | 20,00 | 21,00 | 27,00 | 120,00 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

ANEXO N° 6
PRUEBA DE CONFIABILIDAD

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos3.

SAVE OUTFILE='D:\Trabajos\00 Miguel Saldaña\Base de datos prueba piloto Miguel Saldaña.sav'

/COMPRESSED.

RELIABILITY

/VARIABLES=P01 P02 P03 P04 P05 P06 P07 P08 P09 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Notas

| | | |
|----------------------------|--|--|
| Salida creada | | 20-JUL-2021 22:06:16 |
| Comentarios | | |
| Entrada | Datos | D:\Trabajos\00 Miguel Saldaña\Base de datos prueba piloto Miguel Saldaña.sav |
| | Conjunto de datos activo | ConjuntoDatos3 |
| | Filtro | <ninguno> |
| | Ponderación | <ninguno> |
| | Segmentar archivo | <ninguno> |
| | N de filas en el archivo de datos de trabajo | 20 |
| | Entrada de matriz | |
| Manejo de valores perdidos | Definición de perdidos | Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos. |
| | Casos utilizados | Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento. |

| | | | |
|----------|----------------------|--|-------------|
| Sintaxis | | RELIABILITY | |
| | | /VARIABLES=P01 P02 P03 P04 P05 P06 P07 P08 P09 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 | |
| | | /SCALE('ALL VARIABLES') ALL | |
| | | /MODEL=ALPHA. | |
| Recursos | Tiempo de procesador | | 00:00:00,00 |
| | Tiempo transcurrido | | 00:00:00,01 |

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,867 | 18 |

RELIABILITY

/VARIABLES=P01_A P02_A P03_A P04_A P05_A P06_A P07_A P08_A P09_A P10_A P11_A
P12_A P13_A P14_A P15_A P16_A P17_A P18_A P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28
P29 P30 P31 P32

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Notas

| | | |
|----------------------------|--|---|
| Salida creada | | 20-JUL-2021 22:06:37 |
| Comentarios | | |
| Entrada | Datos | D:\Trabajos\00 Miguel Saldaña\Base de datos prueba piloto Miguel Saldaña.sav |
| | Conjunto de datos activo | ConjuntoDatos3 |
| | Filtro | <ninguno> |
| | Ponderación | <ninguno> |
| | Segmentar archivo | <ninguno> |
| | N de filas en el archivo de datos de trabajo | 20 |
| | Entrada de matriz | |
| Manejo de valores perdidos | Definición de perdidos | Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos. |
| | Casos utilizados | Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento. |
| Sintaxis | | <p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=P01_A P02_A P03_A P04_A P05_A P06_A P07_A P08_A P09_A P10_A P11_A P12_A P13_A P14_A</p> <p>P15_A P16_A P17_A P18_A P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32</p> <p>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA.</p> |
| Recursos | Tiempo de procesador | 00:00:00,02 |
| | Tiempo transcurrido | 00:00:00,01 |

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,874 | 32 |

ANEXO N° 7
PRUEBA DE NORMALIDAD

Resultados de la Prueba de Normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|---------------------------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Interacción de individuos | ,184 | 75 | ,006 |
| Barreras del liderazgo | ,191 | 75 | ,000 |
| Especialidades | ,144 | 75 | ,000 |
| Oposición potencial | ,121 | 75 | ,028 |
| Cognición personalización | ,208 | 75 | ,022 |
| Intenciones | ,119 | 75 | ,010 |
| Comportamiento | ,152 | 75 | ,000 |
| Resultados | ,142 | 75 | ,179 |

Fuente: Mondragón, M. (2014).

Prueba de normalidad

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

Regla de Decisión

Donde: valor de; $\alpha = 0.05$

Si $p > \alpha$ se admite la hipótesis nula

Si $p < \alpha$ se no admite la hipótesis nula

ANEXO N° 8
RESOLUCIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

RI. N° 1664-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1664-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 5 de julio de 2021

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) **Vega Vilca Carlos Sixto** de la Experiencia Curricular "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**" del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

"Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca - Huaytará - Huancavelica, 2021."

presentado por el (la) estudiante:

Bach. **SALDAÑA ESPINOZA, MIGUEL ANGEL**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación*".

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado*".

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto*".

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis*".

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis **Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca - Huaytará - Huancavelica, 2021.**, presentado por el (la) Bach. **SALDAÑA ESPINOZA, MIGUEL ANGEL**, con Código: **7002506665**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: *Gestión y Calidad Educativa*, correspondiente al Programa de *MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN*.

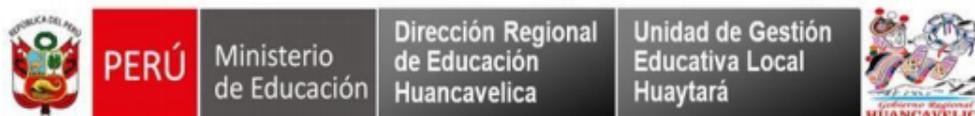
Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). *Vega Vilca Carlos Sixto* como asesor metodólogo del proyecto de tesis *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca - Huaytará - Huancavelica, 2021..*

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

ANEXO N° 9
CONSTANCIA DE LA APLICACIÓN



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe: Dr. EUGENIO MARTIN MISAJEL OJEDA Director del Programa Sectorial II Unidad de Gestión Educativa Local Huaytará-Huancavelica deja constancia que:

El Lic. MIGUEL ANGEL SALDAÑA ESPINOZA Identificado con DNI 10719724 ha realizado la aplicación de dos Instrumentos de Investigación cuestionario 1 Liderazgo Distribuido con 18 preguntas y cuestionario 2 Gestión de conflictos con 32 preguntas, mediante un formulario Google virtual a los docentes de la Red Educativa de Pilpichaca perteneciente a esta Jurisdicción, para que se desarrolle una investigación y obtener el grado de Magister en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo cuyo Título es “Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes de la Red Educativa Pilpichaca- Huaytará – Huancavelica 2021”

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que se estime conveniente.

Huaytará, 30 de Julio del 2021.



Eugenio Martin Misajel Ojeda
Dr. EUGENIO MARTIN MISAJEL OJEDA
Director del Programa Sectorial II
Unidad de Gestión Educativa Local
HUAYTARA