



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACION
MENCION: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA



**“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO INSTITUCIONAL EN LA
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES DE LOS
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PRIMARIAS DEL DISTRITO DE PLATERIA, 2015”**

**TESIS PRESENTADA POR:
ELEANA CUTIPA TICONA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

MENCION: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2016



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCION: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA
“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO INSTITUCIONAL EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE PLATERÍA, 2015”

TESIS PRESENTADA POR:
ELEANA CUTIPA TICONA

PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCION: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DE JURADO : 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. LUPERIO ONOFRE MAMANI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. JIMY HUMPIRI NUÑEZ

ASESOR DE TESIS : 
Mgtr. CARLOS BLANCO MENDOZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA
"Néstor Cáceres Velásquez"
ESCUELA DE POSTGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1406 -2016-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 24 de Noviembre del 2016

VISTOS:

El expediente S.V. N° 21798 del (a) Bach., **ELEANA CUTIPA TICONA**, con número de matrícula **1410206030** de la Maestría en Educación, Mención: Administración y Gerencia Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach., **ELEANA CUTIPA TICONA**, con número de matrícula **1410206030** de la Maestría en Educación, Mención: Administración y Gerencia Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; ha presentado la solicitud de Sustentación del Dictamen de Tesis denominada **"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO INSTITUCIONAL EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE PLATERIA, 2015"**, para ser sustentada;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 23 de Setiembre del 2016, establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 70 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 228 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- NOMBRAR a los miembros del Jurado que calificarán la sustentación de la tesis del (a) Bach., **ELEANA CUTIPA TICONA**, con número de matrícula **1410206030** de la Maestría en Educación, Mención: Administración y Gerencia Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; quien ha presentado el Dictamen de Tesis denominada **"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO INSTITUCIONAL EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE PLATERIA, 2015"**, siendo los jurados los siguientes docentes:

- | | | |
|-----------------|---|---------------------------------|
| Presidente | : | Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS |
| Primer Miembro | : | Mgr. LUPERIO ONOFRE MAMANI |
| Segundo Miembro | : | Dr. JIMY HUMPIRI NUÑEZ |

SEGUNDO.- DETERMINAR que la fecha de sustentación de Tesis, se llevará a cabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora:

- | | | |
|-------|---|--|
| Fecha | : | Viernes 25 de Noviembre del 2016 |
| Hora | : | 8.00 a.m. |
| Local | : | Aula N° 305 - Escuela de Postgrado - UANCV – Juliaca |

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría.

TERCERO.- ELEVAR la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. CPCC Obedio Collantes Menis
DIRECTOR



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Luis Chuyho Arriola
SECRETARIO ACADÉMICO

DISTRIBUCIÓN
R. UANCV VICERRECTORADO ACADÉMICO, ORIC. JURADOS, INTERESADO (A)
OCM/dgb



**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1784-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 30 de octubre del 2024

VISTOS:

El expediente N°. **012266**, Presentado por el (a) **Bach. ELEANA CUTIPA TICONA**, con número de DNI **01317050** y con Código de matrícula N.° **1410206030** quien solicita incluir al asesor y aprobación del Proyecto de Tesis titulado: **"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO INSTITUCIONAL EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LAS INSTIUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE PLATERIA, 2015"** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACION - P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER en EDUCACION**, mención en: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach. ELEANA CUTIPA TICONA**, quien solicita aprobación de proyecto de tesis en vías de regularización e incluir al asesor en el proyecto de la tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 23 de setiembre del 2016, registrado en el Folio del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **" INFLUENCIA DEL LIDERAZGO INSTITUCIONAL EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LAS INSTIUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE PLATERIA, 2015"** para obtener el grado académico de **MAGISTER en EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la UANCV. Presentado por el (a) **Bach. ELEANA CUTIPA TICONA**, conformado por los siguientes docentes:

SEGUNDO.- INCLUIR AL ASESOR EN EL PROYECTO DE LA TESIS

Presidente	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Primer Miembro	: Mgtr. LUPERIO ONOFRE MAMANI
Segundo Miembro	: Dr. JIMY HUMPIRI NUÑEZ
Asesor	: Mgtr. CARLOS BLANCO MENDOZA

TERCERO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

CUARTO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condoni Carl
DIRECTOR (e)

Cc./CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/e/VRCH

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**RESOLUCIÓN N° 0489-2024-UANCV-CU-R**

Juliaca, 02 de setiembre de 2024

Que, mediante Oficio N° 2228-2021-SUNEDU-02-13, de fecha 10 de agosto de 2021, la Dirección de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria –SUNEDU comunicó la ampliación excepcional del plazo de cese de actividades de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por tres (03) años más; y, que los servicios educativos a los estudiantes serán hasta el 31 de diciembre de 2024, la cual que de acuerdo con el tercer artículo de la Resolución del Consejo Directivo N° 044-2020-SUNEDU/CD, el plan de operaciones y anexos presentados por la universidad, será materia de supervisión;

Que, con Oficio N° 00044-2024-SUNEDU-DS-DIRESESU-UVE, de fecha 28 de agosto de 2024, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, registro como nuevo plazo de cese de actividades de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, el 31 de diciembre de 2025;

Que, a través del Oficio N° 157-2024-EPG-D-UANCV/J de fecha 20 de agosto de 2024, de la Dirección de la Escuela de Posgrado de esta Casa Superior de Estudios, ha solicitado la ratificación en Consejo Universitario de la Resolución Directoral N° 011-2024-CP-EPG-UANCV/J, en la cual se autoriza al Director de la Escuela de Posgrado Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari y Coordinadores según corresponda de la Escuela de Posgrado, para que puedan asumir con las firmas en el libro de actas de sustentaciones de tesis, empastes y otros documentos pendientes en los programas de Doctorado y Segunda Especialidad Profesional, que dejaron los docentes que han cesado en sus funciones y aquellos que hayan fallecido y/o no tengan vínculo laboral con la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, la Escuela de Posgrado tiene como órgano de dirección el Consejo de Posgrado, integrado por directores de unidades de Posgrado de cada Facultad, designados por el Decano de la Facultad;

Que, de acuerdo a lo establecido del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, artículo 4, forma de los actos administrativos, el nombre y firma de la autoridad interviniente es un requisito de forma de los actos administrativos. El presente caso, carecen de faltas las firmas en el libro de actas de sustentaciones de tesis, empastes y otros documentos pendientes en los programas de Doctorado y Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado /UANCV, que dejaron los docentes que han cesado en sus funciones y aquellos que hayan fallecido y/o no tengan vínculo laboral con la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca; lo cual, siendo una formalidad es susceptible de ser regularizado; por lo que, es necesario disponer su regularización, en aplicación del principio de validez del acto administrativo señalado por el artículo 9º de la Ley de Procedimiento Administrativo General: "Todo acto administrativo se considera válido en tanto su pretendida nulidad no sea declarada por autoridad administrativa o judicial, según corresponda". Tanto más de que esta regularización no va variar los aspectos importantes y esenciales de los mencionados documentos;

Que, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, tiene la potestad autodeterminativa para estructurar, organizar y conducir la Universidad, con atención a su naturaleza, características y necesidades;

Que, el Consejo Universitario de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, en su sesión ordinaria presencial de fecha 29 de agosto de 2024, conforme a las atribuciones conferidas por el Estatuto, acordó ratificar la Resolución Directoral N° 011-2024-CP-EPG-UANCV/J, de fecha 05 de julio de 2024, por el que se resuelve autorizar al Director de la Escuela de Posgrado Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari y Coordinadores según corresponda de la Escuela de Posgrado, para que puedan asumir con las firmas en el libro de actas de sustentaciones de tesis, empastes y otros documentos pendientes en los programas de Doctorado, Maestría y Segunda





UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 0489-2024-UANCV-CU-R

Juliaca, 02 de setiembre de 2024

Vistos:

El Oficio N° 157-2024-EPG-D-UANCV/J de fecha 20 de agosto de 2024, del Director de la Escuela de Posgrado de esta Casa Superior de Estudios; y, el acuerdo del Consejo Universitario de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, en su sesión ordinaria presencial de fecha 29 de agosto de 2024.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo previsto por el artículo 18° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 8° de la Ley Universitaria N° 30220, artículo 11° del Estatuto de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, el Estado reconoce la autonomía universitaria y sostiene que cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico; asimismo las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes;

Que, el segundo párrafo del artículo 3° de la Ley Universitaria N° 30220, señala: "Las Universidades son públicas o privadas. Las primeras son personas Jurídicas de derecho público y las segundas son personas jurídicas de derecho privado";

Que, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca es una institución que brinda educación superior integral de calidad mediante una gestión académica y administrativa, centrada en los derechos humanos, con pertinencia social de las escuelas profesionales y posgrado, investigación científica y el ejercicio responsable del liderazgo universitario, vinculado al desarrollo de la región, el país y el mundo;

Que, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia N° 04232-2004-PA/TC, ha establecido que la autonomía consiste "en el atributo de la autodeterminación para el desarrollo de las actividades y funciones derivadas con fines institucionales". Asimismo, señaló que la autonomía universitaria se manifiesta en la "potestad de autorregulación, sujeta al marco de la Constitución y la ley" (Fundamento 23);

Que, el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 00008-2022-PI/TC, Caso de la Ley de Reforma Universitaria, precisó: "(...) el constituyente ha garantizado dicha autonomía en el ámbito normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. A ello ha añadido que las universidades se rigen por sus propios estatutos, en el marco de la Constitución y de las leyes" (Fundamento 22). Asimismo, precisó: "La autonomía universitaria, en tanto garantía institucional, protege a las universidades frente a todo acto externo de los poderes públicos y privados, como también ante los actos internos de los órganos de gestión de la universidad (Fundamento 116, subrayado nuestro);

Que, según Resolución del Consejo Directivo N° 034-2020-SUNEDU/CD, se deniega la Licencia Institucional a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, cumpliendo con prestar el servicio educativo en forma ininterrumpida, garantizando en todo momento la continuidad de la prestación del servicio educativo y la consecuente emisión de grados y títulos(...) y con Resolución de Consejo Directivo N° 111-2018-SUNEDU/CD, se aprobó el Reglamento de Cese de Actividades de Universidad y Escuelas de Posgrado, en su artículo 8, numeral 8.1 señala: "La Universidad con denegatoria o cancelación de la licencia institucional, señala: un plazo de cese, que no debe exceder el plazo máximo de dos (2) años, contados a partir del semestre siguiente a la fecha de notificación de la resolución de denegatoria o cancelación de la licencia institucional";

Que, el artículo 2° del ESTATUTO MODIFICADO 2020 de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez", aprobado mediante Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, de fecha 26 de octubre de 2020, señala que la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" (UANCV) es una persona jurídica de derecho privado asociativa, sin fines de lucro; con autonomía normativa, académica, económica de gobierno y administración, conforme a los artículos 3° y 8° de la Ley N° 30220,





UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 0489-2024-UANCV-CU-R

Juliaca, 02 de setiembre de 2024

Especialidad Profesional, que dejaron los docentes que han cesado en sus funciones y aquellos que hayan fallecido y/o no tengan vínculo laboral con la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en mérito al artículo 22°, inc. a), del Estatuto de esta Casa Superior de Estudios, es atribución del Rector presidir el Consejo Universitario y la Asamblea Universitaria, así como hacer cumplir sus acuerdos; y,

Estando, al acuerdo de Consejo Universitario de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Señor Rector de esta Casa Superior de Estudios;


SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- RATIFICAR, la Resolución Directoral N° 011-2024-CP-EPG-UANCV/J, de fecha 05 de julio de 2024, por el que se resuelve autorizar al Director de la Escuela de Posgrado Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari y Coordinadores según corresponda de la Escuela de Posgrado / UANCV, para que puedan asumir con las firmas en el libro de actas de sustentaciones de tesis, empastes y otros documentos pendientes en los programas de Doctorado, Maestría y Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado de esta Casa Superior de Estudios, que dejaron los docentes que han cesado en sus funciones y aquellos que hayan fallecido y/o no tengan vínculo laboral con la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, en virtud a los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- PUBLÍQUESE, la presente resolución en el portal institucional de la UANCV, www.uancv.edu.pe.

ARTÍCULO TERCERO.- El Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado Administrativo, Director de la Escuela de Posgrado, Dirección General de Filial, Oficina de Servicios Académicos, Oficina de Tecnología Informática y Telecomunicaciones, Oficina de Servicios Académicos, Oficina de Planificación Universitaria, Oficina de Economía, Oficina de Licenciamiento y Acreditación, Oficina de Gestión de Calidad Académica, Oficina de Investigación, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Imagen y Promoción Institucional, y la Oficina del Órgano de Inspección y Control, quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese,


UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
RECTOR
Dr. Juan Benites Noriega
RECTOR


UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
SECRETARÍA GENERAL
Dr. Richard Condori Cruz
SECRETARIO GENERAL



"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO INSTITUCIONAL EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE PLATERIA, 2015"

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

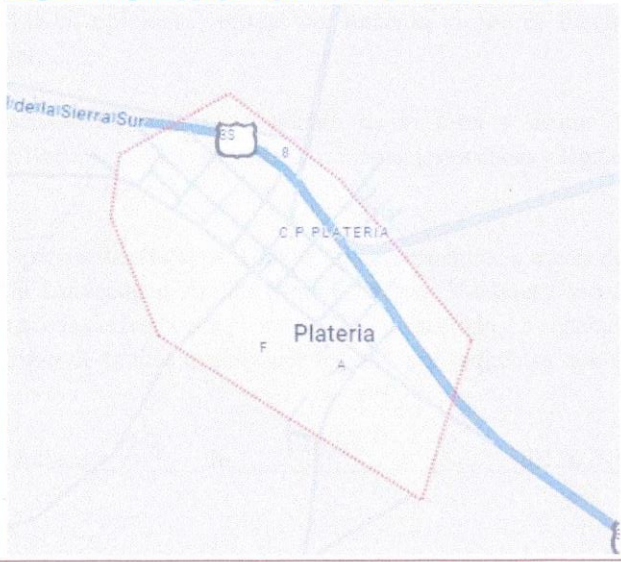
FUENTES PRIMARIAS

1	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
7	Alcaide Aranda, Lourdes Ivonne. "Estilos de gestion segun el genero en el diseno del proyecto educativo institucional en institutos	1%



TITULO	
“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO INSTITUCIONAL EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE PLATERIA, 2015”	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ELEANA CUTIPA TICONA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01317050
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-4804-5980
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	CARLOS BLANCO MENDOZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46125465
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-9054-4789
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	LUPERIO ONOFRE MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01228525
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0512-4382



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	JIMY HUMPIRI NUÑEZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	43555299
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8403
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Distrito De Plateria -15.94966, -69.83330</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>https://maps.app.goo.gl/ae3a4oykbEMXudJB6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2015 - 2023
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>
- Librería	



UNIVERSIDAD ANDINA "HÉCTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Eleana Cutipa Ticona, identificado con DNI Nro. 01317050 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO INSTITUCIONAL EN LA RESOLUCION DE CONFLICTOS INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE PLATERIA 2015"

Asesorado por: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 29 de Mayo del 2024

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Quiero dedicarle este trabajo: A Dios que me ha dado la vida y fortaleza para terminar este proyecto de investigación, A mis hijas LeydySylvana y Sandra Mara por estar ahí cuando más los necesité; por su ayuda y constante cooperación y ayudarme en los momentos más difíciles. Para ellos es esta dedicatoria de tesis, pues es a ellos a quienes se las debo por su apoyo incondicional.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mis seres queridos, que con sus demostraciones ejemplares me han enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos acompañarme durante todo este arduo camino y compartir conmigo alegrías y fracasos.



ÍNDICE

ÍNDICEi
 RESUMENiv
 ABSTRACTv
 INTRODUCCIÓNvii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICION DE LA SITUACION PROBLEMÁTICA. 1
 1.1.1. Determinación del problema 3
 1.1.1.1. Formulación del planteamiento del problema 3
 1.2. Objetivos. 3
 1.2.1. Objetivo general..... 3
 1.2.2. Objetivo específico. 3

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación 1
 2.1.1. Antecedentes Nacionales 1
 2.1.2. Antecedentes internacionales..... 6
 2.2. Marco teórico referencial 7
 2.2.1. Definición de Liderazgo 7
 2.2.1.1. Características de liderazgo 10
 2.2.1.2. Funciones 11
 2.2.1.3. Elementos del liderazgo. 12
 2.2.1.4. Estilos de liderazgo..... 13
 2.2.1.4.1. Estilo autocrático 14
 2.2.1.4.2. Estilo democrático 16
 2.2.1.4.3. Estilo laissez faire..... 18
 2.2.1.5. Liderazgo educativo..... 19
 2.2.1.6. La reestructuración escolar y la gestión basada en la escuela..... 19
 2.2.1.7. Impacto del liderazgo en la escuela..... 20
 2.2.1.8. El liderazgo en la resolución de conflictos 20



2.2.1.9.	Líder Organizador	22
2.2.1.9.1.	Relación entre Liderazgo y Calidad Educativa	22
2.2.1.9.2.	Objetivos del Líder	23
2.2.1.9.3.	El Director como Líder.....	24
2.2.2.	Conflicto interpersonales de docentes	26
2.2.2.1.	Manejo de resolución de conflictos en docentes	26
2.2.2.1.1.	Manejo de conflictos en la institución	26
2.2.2.1.2.	Niveles de conflictos.....	29
2.2.2.1.3.	Tipos de Conflictos	31
2.2.2.1.3.1.	Interpersonales.....	32
2.2.2.1.3.2.	Intergrupales	32
2.2.2.1.3.3.	Intrapersonales.....	33
2.2.2.1.4.	Estrategias para el manejo de conflictos.....	34
2.2.2.2.	Fuentes del Conflicto.....	35
2.2.2.2.1.	Educación y Conflictos	37
2.2.2.2.1.1.	Formas de Enfrentar los Conflictos	38
2.2.2.2.1.2.	Comprender la Naturaleza del Conflicto.....	40
2.2.2.2.1.3.	El Diálogo o Comunicación en la Resolución de Conflictos	40
2.2.2.2.1.4.	Análisis de Conflictos	42
2.2.2.2.1.5.	La Tolerancia y Habilidades como Alternativa a los Conflictos	43
2.2.2.2.1.6.	Habilidades para Afrontar Adecuadamente los Conflictos Interpersonales.....	43
2.2.2.2.1.7.	Rol del director en la resolución de conflictos	45
2.2.2.2.1.8.	La Paz, como Ausencia de Conflictos	46
2.3.	Marco conceptual.....	46
2.4.	Hipótesis de trabajo.....	48
2.5.	Variables	48

CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Método de investigación	49
3.2.	Diseño de la investigación	50
3.3.	Población y muestra.....	51



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Actitud y las habilidades para liderar y la confianza 54

4.2. El director como líder, genera el trabajo en equipo delegando 56

4.3. El director promueve el liderazgo de los docentes por medio de capacitaciones o talleres..... 58

4.4. El director como líder, considera los valores como eje principal para solucionar conflictos 60

4.5. El director de la escuela toma en cuenta los planteamientos de las partes para encontrar una solución cuando surge problemas 62

4.6. La solución del director satisfecha a ambas partes 64

4.7. Discusión 67

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

ANEXOS



RESUMEN

La presente investigación lleva como título "Influencia del liderazgo institucional en la resolución de conflictos interpersonales de los docentes de las instituciones educativas primarias del Distrito de Platería, 2015"; se aplicó el paradigma cuantitativo, basado en una metodología hipotética - deductiva, aplicando el instrumento y técnica denominada encuesta pre-codificada, y el programa SPSS para el procesamiento estadístico se utilizó los cuadros de análisis con la aplicación de la lógica deductiva, en la comprensión de los números que expresen nuestro resultado dando validez a nuestra hipótesis; planteándose el siguiente problema ¿De qué manera, influye el liderazgo asumido por los directores institucionales en la resolución de conflictos interpersonales de los docentes en las instituciones educativas primarias del Distrito de Platería? mediante el cual se ha propuesto Determinar si el liderazgo asumido por los directores institucionales contribuyen en la resolución de conflictos interpersonales de los docentes en las instituciones educativas primarias del Distrito de Platería; estudio que reconoce el proceso de análisis y síntesis de los resultados plasmados en los cuadros estadísticos, reportes gráficos y porcentajes.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo, directivos institucionales, resolución de conflictos interpersonales.



ABSTRACT

The present research is entitled "Influence of institutional leadership in the resolution of interpersonal conflicts of teachers of the primary educational institutions of the Silver District, 2015"; I use the quantitative paradigm, which has a hypothetical - deductive methodology, using an instrument and technique that is the pre - coded survey, and the SPSS program for the statistical processing of the analysis tables with the application of deductive logic in the understanding Of the numbers that express our result validating our hypothesis; The question arises How does the leadership assumed by the institutional directors in the resolution of interpersonal conflicts of the teachers in the primary educational institutions of the silver district influence? Through which it has been proposed to determine if the leadership assumed by the institutional directors influences the resolution of interpersonal conflicts of the teachers in the primary educational institutions of the District of Platería; Studies that allow the process of analysis and synthesis of the results in statistical tables, graphical reports and percentages.

The research developed is structured into four chapters established in the following order: Chapter I, with the approach and description of the problem observed in reality; Chapter II, developed the theoretical framework and the hypothetical position that was developed together with the contracting of theory versus reality, cognitive knowledge that supports the hypothetical position; Chapter III, We have the operationalization that was carried out in the research process, describing the methodological process that was used to meet the objectives presented in front of the question, and Chapter IV, we describe the results obtained in the research



process, As well as conclude our scientific contribution with conclusions and suggestions that will allow further development of further research.

KEYWORDS: leadership, institutional directors, resolution of interpersonal conflicts.



INTRODUCCIÓN

Los directores de las instituciones educativas son líderes pedagógicos, cumplen un papel muy importante dentro de la familia educativa, ellos deben propiciar el clima institucional favorable y positiva hacia los docentes, como líder utilizará diferentes estrategias para que los docentes se encuentren motivados y así dar soluciones oportunas a las situaciones más críticas y conflictivas que se presente en el ejercicio de sus labores pedagógicas asumiendo las responsabilidades inherentes al cargo para mejorar y mantener el clima institucional, su labor se conduce a contribuir a la formación integral de los estudiantes brindando una educación de calidad competitivos al servicio del distrito de Platería.

Por consiguiente; el liderazgo del directivo debe tener la cualidad de líder, que sea capaz de activar, motivar, influenciar en sus subordinados, el estado de practicar la ética y moral a las circunstancias que se presente porque, "En momentos de crisis o problemas todas las miradas convergen en un líder en busca de orientación" Goleman, (2008) El líder utiliza todos los recursos como persona practicando valores como su bondad, cordialidad, afecto, sencillez, sensatez, amabilidad, empatía, respeto para empalmar con los sentimientos ajenos, crear en cada un ambiente agradable donde se conviva en armonía, alegría y respeto.

En las instituciones educativas primarias se presentan conflictos que son habituales y consecuencia de una mala interpretación de algún suceso, siendo oportuno la intervención de los directores resolviendo de manera asertiva los problemas. Considerando el error como parte del aprendizaje y oportunidad, reforzar de esa manera las interrelaciones humanas, promover la convivencia basado en el mutuo respeto de la comunidad educativa. La tarea del líder es muy



importante para mantener al grupo en cordial armonía. Es fundamental que la actitud del director o directora de las instituciones de educación primaria sean capaces de tomar decisiones oportunas para resolver los diferentes conflictos, de manera pacífica y en todo momento en las instituciones educativas.

El perfil idóneo del directivo es ejercer el liderazgo participativo- democrático, además de las cualidades particulares que debe presentar, cumpliendo de manera eficiente con la labor encomendada en el ámbito pedagógico y administrativo.

La presente investigación se ha desarrollado considerando esquemas básicos vigente en la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", Escuela de Posgrado, conteniendo las siguientes partes:

En el capítulo I, se establece el problema de la investigación lo cual se sustenta en interrogantes que debe ser respondida mediante la investigación, además se consideran la justificación, el objetivo general así mismo los objetivos específicos.

En el capítulo II, se establece el marco teórico que contiene los antecedentes de la investigación, así también el marco conceptual, las hipótesis acompañado de las variables.

En el capítulo III. Se plasma la metodología aplicada de la investigación, en la cual se precisan el método, el diseño de la investigación, población muestra y las técnicas e instrumentos aplicados a la investigación.

En el capítulo IV. Se muestra los resultados y discusión, con referencia a la actitud y habilidades para liderar.

Y por último, se registra las conclusiones, las sugerencias y los referentes bibliográficos y los anexos respectivos.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICION DE LA SITUACION PROBLEMÁTICA.

Teniendo en cuenta que, en estos días este entorno de la sociedad de la información, el período de datos, el desarrollo de la ciencia unida por giro mecánico de los acontecimientos y las comunicaciones de difusión, que tiene atributos y particularidades de habilidad y calidad requisitos previos con los principios mundiales dadas por espectáculos y normas mundiales, por ejemplo, ISO-9000. Rendición 9001 y 9002. (Rabitt, 1995) Así, para ser serio en este ambiente amistoso, es importante crear, dentro de la información el acercamiento del tablero, límites en la luz de la admisión a la información y a la experiencia observacional, límites que nos permitan conquistar las peticiones de la calidad de este público en general.

Para los administradores responsables de coordinar las asociaciones sociales de las administraciones educativas, cumplir con estas necesidades de calidad resulta ser más objetivo, ya que son responsables del éxito o la decepción en la administración de estas unidades escolares, que dependerá del estilo de administración y autoridad adoptado por el director. Aparte de la forma en que la hipótesis de la administración expresa que es la administración productiva, convincente y eficaz de los activos monetarios y monetarios, los recursos



humanos como el principal capital social y los activos materiales a través de la organización, la asociación, el curso y el control que deberían haber sido expuestos y calculados con técnicas participativas, procedimientos e instrumentos de preparación clave y el examen de los acontecimientos de autoridad.

En cualquier caso, podemos ver a través de los diferentes trabajos de examen que presentamos como fundamento, que estos instrumentos de administración institucional especializados (Plan de Mejora, Planes de Actividad, Planes Funcionales) y normalizadores (Manual de Asociaciones y Capacidades (MOF-RI) y Directrices Internas) han sido expuestos y figurados para "concordar" con los prerrequisitos propios del Servicio de Formación (MINEDU) y del Servicio de Economía y Dinero (MEF).

Por otra parte, se ve que la administración de unidades instructivas no considera los ciclos de ordenamiento, asociación, curso y control, sugeridos por las obras de arte de organización como Henry Fayol y Frederick Taylor y por diferentes especialistas en estos campos como el Papá de La junta: Peter Drake, así como Demig, Chiavenato, Koontz y otros: Demig, Chiavenato, Koontz y otros.

Por otra parte, según Ferrer, Thaís y Pelekais, Cira de (2004), la autoridad de las asociaciones requiere una visión alternativa y moderna en esta sociedad sería, centrada en el cambio, es decir, lo que es importante en el nuevo origen es el aprendizaje constante de cada uno de sus individuos. "Esto pretende que a partir del aprendizaje queramos construir algo nuevo como un reloj, y averiguar cómo abordar los problemas" (Senge, p. 1998). A partir de ahora, la



administración de las asociaciones con respecto a la globalización, se crea en medio de consolidaciones y adquisiciones, siendo correspondencias y procesamiento, partes que ayudan al cambio de su giro. Del mismo modo, es importante captar que la preparación, mejora y apoyo de los mejores y más preestablecidos RRHH como principal capital social, son el sustento de la nueva asociación, para nuestra situación como objeto de examen, las asociaciones académicas que vienen funcionando como organizaciones esenciales de formación.

1.2. Determinación del problema

1.2.1. Formulación del planteamiento del problema

¿De qué manera, influye el liderazgo asumido por los directores institucionales en la resolución de conflictos interpersonales de los docentes en las instituciones educativas primarias del Distrito de Platería?

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar si el liderazgo asumido por los directores institucionales influye en la resolución de conflictos interpersonales de los docentes en las instituciones educativas primarias del Distrito de Platería

1.3.2. Objetivo específico.

- Conocer la actitud de líder asumido por los directores institucionales de las instituciones educativas primarias del Distrito de Platería



- Determinar si el director utiliza la práctica de valores para la solución de conflictos interpersonales de docentes en las instituciones educativas primarias del Distrito de Platería
- Identificar los mecanismos desenvueltos en la resolución de conflictos interpersonales de docentes de las instituciones educativas primarias del Distrito de Platería.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Lourde Ivonne de Carmen Alcaide Aranda (Tesis) "Estilos de gestión según género en el diseño del Proyecto Educativo Institucional en institutos superiores" Lima.2002, donde concluye que:

Afirmamos que supervisar fundaciones cuya práctica diaria y tareas mecánicas pueden ser poco sorprendentes no equivale a supervisar centros de enseñanza cuyo trabajo incluye un elevado grado de inventiva, creación improvisada, vaguedad, riesgo o tensión.

De acuerdo con el punto de vista de la orientación, afirmamos que la orientación en realidad relega valores y capacidad a ciertas criaturas más que a otras, lo que provoca disparidades y puertas abiertas incoherentes entre las personas; que el desarrollo de estas cualidades y facultades es mayoritariamente socio-social, ya que intervienen adicionalmente diferentes factores y aspectos; de esta manera reconocemos que impacta en el estilo de administración.



Comprobamos que los Estándares de la Administración Masculina propuestos por Henry Mintzberg (1973), son cumplidos por los dos directivos examinados, en concreto: trabajan sin interferencias, invierten poca energía en ejercicios intrascendentes para su trabajo, delegan el correo ya que lo consideran un peso, necesitan tiempo para reflexionar, se preocupan por su distinción, no comparten sus datos ya que los consideran su principal fuente de fuerza que les permite estar en la cima de la organización.

Confirmamos que los Estándares de la Administración Femenina propuestos por Sally Helgesen (1990), son esenciales para el estilo de administración de las dos directoras contempladas, a saber: trabajan de prisa, pero con pausas planificadas; no consideran las empresas espontáneas como interferencias; dedican tiempo a ejercicios no relacionados con su trabajo, como su familia; se centran en la biología de la autoridad; son polifacéticas; transmiten datos para tener la opción de designar en vista de que se creen el punto focal de la organización.

Tanto en los IEP como en los IEPP, los jefes dan indicios de fomentar un estilo situacional al tablero con indicios rompedores, habida cuenta de que:

Fomentan los cuatro grados de situación o posibilidad de los ejecutivos según indique la habilidad y el interés que muestren los distintos animadores, así como con respecto a la circunstancia que surja; de este modo, dirigen, entrenan, respaldan o agencian.

Presentan prácticamente todos los atributos de la administración rompedora, destacando entre ellos los relacionados con los diferentes animadores, así: permiten su propia exposición, buscan incluirlos en su visión para regularla,



conquistan sus inclinaciones para un beneficio a largo plazo, crean condiciones para la cooperación y el acuerdo, trabajan con datos y delegan así la autoridad.

Los administradores dan indicios de fomentar un estilo de administración reglamentario, tanto en la población general como en las escuelas de grado confidenciales que hacen cumplir, descubriendo algunas cualidades de tirano de los ejecutivos:

Presentan todas y cada una de las cualidades que Ball señala en el estilo de administración reglamentaria, entre las que destacan las siguientes: trabajan en secreto con un grupo directivo, que hace de intermediario; su principal preocupación es la mejora de las capacidades directivas.

Con respecto a la práctica dictatorial de la junta, queda clara en las articulaciones, por ejemplo, "la petición es", "se está forzando", etc.; asimismo, se exhiben algunas cualidades de esta formación cuando ciertas afirmaciones de los jefes no son afirmadas por sus educadores, lo que prueba la búsqueda de carga y la ausencia de realidad de los entrevistados.

Entre las semejanzas, encontramos que tanto los dos administradores como los dos jefes de las organizaciones instructivas esenciales consideradas:

A pesar de que los hechos confirman que dan indicios de ID con su establecimiento, según su charla, a causa de los dos jefes, esto se cierra cuando se les da una propuesta con mejores monetarias otras opciones.

Se reúnen conferencias a través de informes, que por cuenta de los jefes, es un método para afirmar el saludo hecho recientemente, sin embargo por cuenta de los jefes, es el principal medio por esta razón.



Expresan que tienen en cuenta los resultados; no obstante, los jefes dan más importancia a los ciclos, lo que afirman sus instructores.

Estimulan el desarrollo profesional de los demás actores educativos.

Fomentar el límite inteligente en el trabajo, ya sea por separado o en reuniones.

El impacto de la orientación puede apreciarse en las reacciones de los educadores examinados. Esto permite llamar la atención sobre:

La inclinación a la homogeneidad de la reunión según orientación, lo que nos permite afirmarla como una variable que caracteriza el estilo de administración, según la perspectiva de la reunión estudiada.

El alto ritmo de afirmación que debería ser visible en las reacciones de las educadoras ante las afirmaciones de las administradoras y los jefes, que rara vez se encuentra en los educadores.

e acepta que este fin puede complementarse genuinamente mediante el Coeficiente Epsilon, que es un ensayo exploratorio de la relación entre dos factores, y producir pensamientos y exámenes novedosos que nos permitirán ser conscientes de hasta qué punto los marcadores de contraste, por ejemplo, la orientación, la nacionalidad, la clase social y la edad repercuten en la visión de las ocasiones y abordar nuevas recomendaciones.

Es absurdo pretender reconocer el estilo varonil de los directivos como negativo y particular sólo de los hombres. Como mucho podríamos expresar que existe un estilo de administración varonil que tiene características negativas y que igualmente puede ser ejemplificado por mujeres directivas.



Aceptamos que los directores y directoras suelen generalizar su forma de comportarse según las cualidades sociales que la sociedad espera de cada sexo, por lo que no es normal que los hombres hayan mostrado propensión al "orden y control" y las mujeres a la "iniciativa rompedora".

Encontramos que la administración innovadora se establece en la socialización, de ahí que su formación no sea restrictiva para las mujeres, ya que los resultados son útiles tanto para el jefe como para los pioneros institucionales.

En vista de estos fines, hemos tenido la opción de ampliar las reglas para desarrollar aún más los estilos directivos dentro del sistema de un estilo situacional los ejecutivos con sueños rompedores. Estas reglas se han organizado a partir del examen de los once punteros introducidos en la parrilla de factores, subfactores y marcadores de estudio, considerando las formas individuales de comportamiento y la complementariedad según un punto de vista orientativo.

Blanca Contreras Paredes (Propuesta) Estilo de iniciativa de un jefe y cooperación de educadores y alumnos en la escuela los directivos. Análisis contextual en un colegio de Lima Norte, creado en la Pontificia Universidad Católica del Perú 2005, donde presume:

El jefe ejerce un estilo de iniciativa trascendentalmente tirano, con sutilezas de un estilo regulador mientras conecta con los educadores y un estilo relacional en lo que respecta a la administración con los alumnos.

Las cualidades fundamentales de la actividad de su iniciativa con los educadores son: Crea correspondencia privada, pública y compuesta para



de compulsión, tensión para la ejecución de compromisos y obligaciones de educadores en la sala de estudio y la carga de elecciones. Espera la actividad de producción de decisiones como una obligación propia. En las reuniones con los educadores, no percibe intereses o recomendaciones que vayan en contra de los suyos. En el momento en que surge una discrepancia, decide mantenerse al margen o, en ocasiones, enfrentarse a ella de forma directa e indignada con las personas incluidas. La acentuación de su gestión se centra en regular la satisfacción de las obligaciones educativas.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Aurymary Salas (Tesis) Competencias del docente universitario en el manejo de conflictos en el aula, Desarrollado en Universidad del Zulia, Bolivia, 2012, donde concluye que

- Los docentes desarrollan competencias genéricas que les permiten según los estudiantes mantener un ambiente de armonía, así como dar respuesta a las necesidades que surgen de los conflictos en el aula.
- Las competencias genéricas que manifiesta el docente en el manejo de conflictos en el aula, se pudo identificar que la más desarrollada es la resolución de problemas en contraposición a la orientación de los resultados y la adaptabilidad al cambio, evidenciándose porque el docente se aboca a solucionar algunas veces los problemas detectados en el aula en cuanto a las carencias detectadas en el estudiante.
- Al describir las competencias específicas que presenta el docente en el manejo de conflictos en el aula, se concluye que algunas veces éste



ha desarrollado más las referidas al trabajo en equipo y la integridad en contraposición al liderazgo y el empowerment, significando ello que el docente promueve el trabajo en equipo en las clases mediante una planeación rigurosa, mostrando ser una persona íntegra y honesta.

- En el aula , se pudo observar que predominan los conflictos interpersonales y los intergrupales, los primeros son consecuencia de fallas en la comunicación entre docentes y estudiantes, y los segundos aparecen por la presencia de expectativas o metas diferentes.
- El cambio del docente con frecuencia es esporádico en los procesos en los cuales se requiere de una modificación de su conducta en el aula, para el desarrollo de los objetivos educacionales.
- Al describir las estrategias empleadas por el docente universitario para el manejo de conflictos en el aula, se determinó que se utiliza la negociación por parte del docente, en contraposición a la asertividad y la autoridad, pues dicho actor educativo trata de ser un mediador entre las partes en conflicto, además le permite usar el tiempo en forma eficaz reafirmando la colaboración con los estudiantes.

2.2. Marco teórico referencial

2.2.1. Definición de Liderazgo

Según Bass (1981) puede percibirse como una obra antigua. Las conversaciones sobre la autoridad se remontan a los escritos de Platón, César y Plutarco. La idea de autoridad tiene diferentes aspectos, ya que es general entre todos los grupos humanos, sin cualificaciones sociales, ya sea



entre nativos desprendidos, emigrantes en las estepas de Eurasia o pescadores de caña en Polinesia.

La historia nos regala un sinfín de encuentros de pioneros extraordinarios, respecto al modelo, la posibilidad de que sin la administración de Moisés el público judío se hubiera quedado en Egipto y que sin Churchill los ingleses se hubieran rendido a los alemanes en 1940. No obstante, algunos apoyan la hipótesis de que los pioneros están dotados de características predominantes que los sitúan por encima de sus devotos y otros defienden la posibilidad de que los pioneros surjan de condiciones situadas en una realidad específica. Lo que todos sostienen de la misma manera es que la autoridad está, de hecho, personalmente conectada con el poderoso funcionamiento de asociaciones alucinantes a largo plazo. (Marzano y cols., 2005).

Bass (1981) El creador plantea la separación entre las ideas de administración y autoridad. Alude a distribuciones de investigadores norteamericanos sobre la materia como Holloman y Gibb. Holloman, en 1986, plantea que la autoridad se impone a la reunión, pero la administración la permite la reunión. Las publicaciones de Gibb de 1969, por su parte, fomentan la distinción entre las dos ideas, al afirmar que la autoridad se mantiene en un marco coordinado y no en una reunión de individuos que perciben inmediatamente el compromiso de una persona con el progreso de la reunión.

Del mismo modo, la visión y la misión de la todavía en el aire por los individuos en el poder, mientras que en una reunión con un pionero de la



reunión llega a la final de sus inclinaciones. Una distinción extra está en la inclinación común y la actividad conjunta de una reunión que percibe a su jefe. Por último, se plantea que los supervisores, jefes y directores de centros deben ser pioneros y especialistas, lo que implica que la iniciativa debe incorporar el poder y no al revés.

La pregunta sigue siendo la siguiente: ¿Es la autoridad equivalente al consejo o a la organización? La administración está más relacionada con la autoridad casual legítima de los elementos internos, no aparentes y salvajes de las asociaciones, mientras que los ejecutivos aluden al poder institucional, sistemáticamente perceptible, al que se unen ordinariamente los rasgos especializados y normativos propios del cargo.

Bennis y Nanus (1985) plantean que existe un contraste esencial entre pioneros y jefes: los primeros ponen el acento en los activos ajenos y próximos de la asociación y buscan el cambio, mientras que los directores se centran en los activos físicos y materiales y se sitúan frente a los ejecutivos. En las asociaciones competentes, se espera que el jefe sea convincente, mientras que el pionero es percibido por su rectitud, lealtad a las normas y valores que vive, ofrece, difunde y trabaja con sus seguidores.

Bernal subraya que la administración debe asumir la tarea de supervisar la complejidad y sus tareas más habituales son organizar, establecer una asociación eficaz con el personal, controlar y abordar los problemas a medida que surgen. Por otra parte, la iniciativa se enfrenta a la necesidad de extender los cambios vitales dentro de los cimientos esperando un sueño,



estableciendo técnicas, creando grupos de trabajo, así como inspirando y apoyando el trabajo a largo plazo (Bernal, 2001).

El trabajo del pionero es un escaparate súper duradero de experiencia y desarrollo individual y experto, así como de emoción y entusiasmo contagioso, mientras que el trabajo del jefe o director requiere habilidades especializadas de maestría e información sobre normas y relaciones con los grados de fuerza.

2.2.1.1. Características de liderazgo

La administración registra unas cualidades propias, que serán introducidas a partir de los tres componentes de la iniciativa distinguidos por Álvarez de Mon y diferentes escritores en su libro Paradigmas de Liderazgo. Los tres aspectos son los siguiente:

- Primer aspecto: Este aspecto se distingue por ser la razón de los demás. El pionero debe ser un individuo mentalmente fuerte, expertamente capacitado, ya que ésta es la mejor manera de adquirir la consideración y reverencia de aquellos a quienes lidera. El pionero lidera sostenido por la fuerza de la información.
- segundo aspecto: alude a las habilidades que un pionero debe tener como prerequisites para dirigir una reunión hacia un objetivo específico. Las habilidades que se esperan para organizar y unir los esfuerzos de los grupos humanos. Esto requiere una disposición duradera al intercambio, a obtener nuevas conclusiones, a prestarles atención con atención, a fijarse en los diversos puntos de las circunstancias con un sentimiento comprensivo de los detalles. La capacidad de hablar con precisión, de examinar diversos puntos



con una perspectiva receptiva, de prestar atención y estimar diversas conclusiones, de funcionar colectivamente a partir de la singularidad de cada parte. Esta multitud de cualidades conducen a un manejo de habilidades humanas que repercuten en la mejor exposición de las empresas que debe llevar a cabo cada pionero.

- Tercer aspecto: Aquí reconocemos lo que está ocurriendo del pionero, donde se encuentra consigo mismo y con el mundo, y piensa e idea emprendimientos y organizaciones que incorporan a todos. Alude al avance de perspectivas y responsabilidades con la calidad, con el apoyo, con el público en general donde la organización incrusta su acción competente.

2.2.1.2. Funciones

Según el creador Adair (citado en Medina y Moran, 2006), la administración basada en actividades presenta una serie de trabajos de administración que pueden practicarse en cualquier circunstancia específica, como en una organización educativa

Tabla 1

Funciones

FUNCIONES	ACCIONES QUEREALIZA
Planeación	Definelatarea,objetivoymeta. Elabora un plan realizable para la toma de decisiones. Ejemplo buscar informacióndelatareaarealizar. Explicalasrazonesacercadela necesidadde lasmetasylosplanes.
Inici o	Asignatareasyestableceestánd aresdel grupo. Señalaycontrolael tiempo de una tarea.

Nota: José Francisco Moran S. Seminario de Gestión Educativa y Liderazgo (2006).



Para Perlman (citado Medina y Moran, 2006) "La capacidad fructífera de la autoridad dependerá de dos factores: las habilidades del grupo y las circunstancias del grupo" (p. 46). Al examinar los aspectos más destacados de las habilidades de los individuos, se observa que el grupo entiende lo que va a hacer y la forma en que lo hará, lo que cree que debe hacer y la forma en que lo hará. Las capacidades de administración recaerán en los individuos que a partir de ahora tengan habilidad o estén equipados para asegurarla. Esto puede ser entre los individuos que se suman a las tareas y el cumplimiento de los objetivos y las personas que apoyan las necesidades de relación o conexión.

Entonces, de nuevo, considerar lo que está pasando de la reunión y la iniciativa practicada por una reunión que ha dividido y diversas cualidades y la competencia entre sus individuos igualmente responderá a las condiciones.

2.2.1.3. Elementos del liderazgo.

Alvarado (2008) presenta cuatro componentes básicos en la actividad de la autoridad, estos son:

La primera está constituida por la meta, que es la vía de entrada a cualquier movimiento como la escolarización y la organización. Un pionero debe tener claros tanto los objetivos institucionales como los relacionados con la satisfacción de los intereses individuales. Esta es la mejor manera de lograr la perdurabilidad y la mejora subjetiva del establecimiento en su conjunto.

El componente posterior alude al impulso, en el que la iniciativa es un tipo de poder practicante. En vista de las características que perfilan a un



pionero, se logra la vinculación voluntaria de los devotos. Según Amelia Pacheco (referida por Alvarado, 2008) el poder puede ser practicado de cinco maneras: a través de remuneraciones el pionero moldea y controla la forma de comportarse de los demás, este es el poder compensatorio; a través del uso de remuneraciones y disciplinas, este es el poder coercitivo; a través de la carga de formas específicas de comportarse a la luz de su derecho por la posición alcanzada como pionero, este es el poder auténtico; poder en vista del dominio de la información y habilidades del pionero sobre los subordinados, el poder maestro; por ideales de sus propias cualidades el pionero motiva la aprobación y copia de sus devotos, el poder referente.

La tercera parte es el estilo, que contiene los diversos enfoques de actuación mostrados por el heraldo en la acción de su capacidad para facilitar intereses y cumplir objetivos.

La cuarta parte se contrapone a los aficionados, que consideran que la esencia de la organización es la captación, sujeción, seguimiento y suplantación de las personas que se acumulan.

2.2.1.4. Estilos de liderazgo

Los estilos de iniciativa son las diferentes opciones que un director necesita llevar a cabo para captar la atención del personal, en función del cumplimiento de los objetivos jerárquicos, hay algunos tipos de los cuales, según Chomp y García (2008, p. 178) fluctuarán el nivel de viabilidad y eficiencia dentro del establecimiento. Es decir, en función del estilo de autoridad, la asociación funcionará en varios grados, es decir, la creación del



personal escolar para lograr los objetivos, la correspondencia poderosa, las conexiones relacionales entre los individuos del personal.

Actualmente, la conexión entre estilo de administración y adecuación demuestra que para cada circunstancia existe uno adecuado, llamando la atención a Mendoza (2009, p. 52) la presencia de dos aspectos, que dependen de la conducta del pionero denominados dirección representativa y dirección de creación. La primera da más importancia a las conexiones relacionales, se interesa por las necesidades de sus seguidores, tolerando sus diferencias singulares; la última da importancia a las partes especializadas o de tareas de su trabajo, centra su ventaja en completar las tareas de la reunión, encontrando en los individuos una forma de lograr esos cierres.

Diferentes creadores como Mateo y Lillo (2009, p. 32) muestran dos tipos únicos de pioneros a la luz de los estudios del Harvard College: el jefe de asignación, descrito por los administradores abiertos que reconocen las ideas; y el cómplice profundo abordado por las personas que trabajan con correspondencia y proponen ayuda mental. En cualquier caso, por los motivos de esta exploración, se utilizarán los estilos esenciales de administración propuestos por Davis y Newstrom (2009): totalitario, gobierno de la mayoría, libre empresa, a partir de los cuales se determinan diversas variaciones.

2.2.1.4.1. Estilo autocrático

Según Chiavenato (2010, p. 473) Este estilo de administración se describe por la forma en que el supervisor establece las reglas sin prácticamente



ninguna cooperación de la reunión, solicitando la ejecución de los mandatos, es decir, reúne el poder y la dinámica en sí mismo, centrando absolutamente la autoridad al tiempo que asume toda la obligación. Del mismo modo, Dessler (2008, p. 159) comunica que "el jefe totalitario ejerce un poder más notable sobre el grupo de trabajo y decide singularmente una gran parte de las decisiones".

A partir de las definiciones anteriores, se tiende a razonar que este estilo de autoridad es pesimista, ya que el supervisor actúa de forma predominante, provocando resistencia, sentimientos de fuerza en el cuerpo docente a su cargo, así como enfrentamientos en el clima. En este estilo, según Chiavenato (2010, p. 473), el director tiene una dirección del trabajo, descrita por: mostrar una manera de comportarse dirigida a la realización del trabajo, disponer y exponer cómo se realizará la empresa, relegar obligaciones explícitas a cada persona, caracterizar de forma evidente los diseños de trabajo, observar los resultados de la ejecución, mostrar preocupación por las técnicas, ciclos, reglas y directrices.

Según este punto de vista, este estilo se representa subrayando las perspectivas o ejercicios especializados del puesto; se centra en el seguimiento de la responsabilidad, utilizando una supervisión coherente para confirmar la ejecución de las tareas utilizando técnicas explícitas. Este estilo de autoridad depende de las sanciones, adoptando las perspectivas prevalecientes y prevalentes con el personal.

En este sentido, Davis y Newstrom (2009, p. 222) Los supervisores despóticos estructuran toda la situación laboral de sus representantes, de



los que esperan una total conformidad con las órdenes, sin ofrecerles la oportunidad de participar en la preparación de los ejercicios asignados. El director que tiene este estilo de administración, en las fundaciones instructivas, centra sus capacidades en relegar los ejercicios a realizar por los educadores, así como observar la coherencia con cada uno de sus particulares, es decir, se presentan como supervisores a secas, esta conducta produce enfrentamientos en el personal que acusa la ausencia de correspondencia poderosa entre ellos y la administración.

Suele plantearse entonces que la administración instructiva con autoridad imperiosa transforma el trabajo en sometimiento a órdenes, y por consiguiente no está a la altura de los supuestos del personal, ya que su actividad se centra en la ejecución de empresas y el logro de resultados prescindiendo de sus independencias o necesidades.

2.2.1.4.2. Estilo democrático

Según Stoner y Freeman (2008, p. 159) el director de la regla de la mayoría se retrata "designando bastante de su poder a la reunión y permite a sus subordinados mucho margen para ir con sus propias opciones". De este modo, Robbins y De Cenzo (2008, p. 247) expresan que este estilo de administración descentraliza la autoridad e incluye a los educadores en la dinámica a través de la conferencia. Al diseccionar las definiciones anteriores, se tiende a deducir que el pionero basado en el voto utiliza la conversación en grupo, en la que los pensamientos de sus individuos se utilizan para tomar decisiones compartidas; además, insta al personal a comunicar sus pensamientos y a aportar ideas para el pensamiento crítico.



En esta estructura de pensamientos, Ivancevich et al. (2009, p. 496) expresan que este estilo de iniciativa se centra en el educador, tiene fe en la designación de la navegación, ayudando a los trabajadores con el tratamiento de sus necesidades, en un clima fuerte. Es entusiasta en el avance, el desarrollo, así como los logros individuales de sus subordinados, en consecuencia, la elevación de la mejora individual y de recolección para lograr una exposición académica eficaz en la organización escolar.

De acuerdo con este punto de vista, Chiavenato (2010, p. 474) señala que el administrador basado en el voto discute con la asamblea las reglas y las opciones, haciendo que los representantes propongan las directrices y los procedimientos para alcanzar los objetivos. Es el estilo utilizado cuando el jefe aconseja a los instructores, solicitando ideas, considerándolas antes de decidir, descentralizando el poder.

De acuerdo con las definiciones anteriores, este estilo de administración se ve como individuos situados, yendo de ayuda a los educadores, creando asociaciones sociales con ellos, teniendo en cuenta sus sentimientos y mostrando confianza en ellos. Mantiene las reuniones, organiza, da sentido, es imparcial, sus valoraciones básicas se limitan a la realidad. De este modo, se deduce que el director instructivo con administración basada en la popularidad se describe pensando en el personal como personas, tolerando sus singularidades, necesidades individuales, proporcionándoles confianza, compañerismo, apoyo, consideración, amabilidad. Es un supervisor centrado en el trabajador.



2.2.1.4.3. Estilo laissez faire

Para Ivancevichy otros (2009:118) En este estilo, el administrador tiene una contribución insignificante, gestiona separándose dando total oportunidad a la reunión o a las elecciones individuales. Asimismo, no se esfuerza por evaluar o dirigir las actividades de la asamblea.

Asimismo, Hall (2008, p. 247) plantea que el jefe de la libre empresa adopta un enfoque de la conducción en el que mantiene una distancia estratégica del poder, así como de la responsabilidad, dependiendo "en gran medida de la asamblea para trazar sus propios objetivos y abordar sus preocupaciones". Asimismo, Dessler (2008, p. 159) comunica "este estilo de autoridad está relacionado con la recepción de una estrategia no intervencionista con sus representantes, dándoles toda la oportunidad en la navegación".

De acuerdo con las definiciones anteriores, se considera que este estilo de iniciativa considera que el jefe tiene una ejecución inferior, ya que no participa en la navegación ni supervisa la forma en que los educadores realizan su trabajo; esto sugiere una administración sin controles satisfactorios, lo que provoca una ejecución inferior en la asociación escolar.

En este sentido, este estilo de administración se caracteriza por permitir que las personas del grupo se capaciten a sí mismas aportando su propia inspiración y tomando cada una de las decisiones. En las organizaciones educativas, se distingue por el hecho de que deja la administración de la escuela en manos de los educadores, lo que provoca conflictos entre ellos, debido a la base de las necesidades, las suposiciones discrepantes que



impiden el logro de los objetivos establecidos, así como una base de unión de la escuela con el área local.

2.2.1.5. Liderazgo educativo.

La iniciativa es una variable que podría suponerse determinante en el giro instructivo, ya que la presentación de las personas que lideran las fundaciones es significativa para su giro.

Maureira (2006), hace una encuesta concisa verificable de cómo se está presentando el término autoridad en el ámbito escolar, orquestándolo de la siguiente manera:

La primera se centra en la viabilidad de la escuela, los ejecutivos y la iniciativa informativa, hace hincapié en el logro de resultados, la actividad del jefe muestra serias áreas de fuerza para un centrado en una sutileza educativa inconfundible y el control hacia la instrucción del educador.

En la segunda fase de la revisión de la adecuación escolar, los directores de las mejores escuelas ponen más énfasis en las cuestiones curriculares a la hora de controlar el progreso individual de los alumnos.

2.2.1.6. La reestructuración escolar y la gestión basada en la escuela.

Considera la redefinición de la posición de autoridad del jefe, solicitando un trabajo con respecto al jefe que sea más rompedor que de mandato, ya que necesita incluir a otros en la posición de influencia.

El punto de vista de la administración en las asociaciones educativas vistas como asociaciones de aprendizaje. En el ámbito escolar, lo que más se aproxima a esta metodología jerárquica es la supuesta área local de



aprendizaje competente, cuyo centro caracterizador se establece para que el personal comparta una comprensión social, moral y experta de los objetivos de su trabajo. Como dicen los creadores Louis y Leithwood (referidos por Maureira, 2006), la recreación concebible y mejor instructiva de esta metodología, proveniente de condiciones no escolares, al universo de la asociación escolar. De esta manera, el centro se convierte, además de un entorno de trabajo, en un espacio abierto a la preparación y el desarrollo, diseñando posteriormente la realización jerárquica o institucional, donde las conexiones de trabajo educan y la asociación en general aprende.

2.2.1.7. Impacto del liderazgo en la escuela.

El impacto del liderazgo según Castro, Nader y Casullo. (2004). "La autoridad es un cálculo innegable que tiene que ver con la naturaleza de las fundaciones educativas, hay factores que influyen en la viabilidad de una escuela" (p. 19), en este sentido la administración del director y la consideración que presta a la orientación da lugar a elevados niveles de los educadores sobre los alumnos, la acentuación del trabajo en clase sobre las capacidades esenciales, la comprobación constante del progreso de los alumnos y un entorno eficaz y seguro en la escuela.

2.2.1.8. El liderazgo en la resolución de conflictos

Un compromiso más significativo no obstante la autoridad en los jefes instructivos, son las cualidades que posee cada jefe, las inspiraciones y objetivos del pionero deben ser incorporados como componentes relacionados con la administración, concentrados por Robbins (2009) establecen la autoridad como ejercicios significativos practicados por los



jefes en las organizaciones. El jefe está equipado para afectar la forma de comportarse de sus devotos, esto hará que todos sigan los objetivos establecidos en cada fundación o establecimiento instructivo. La inspiración y la administración son dos capacidades que se refieren a las personas que actúan como intermediarios y que son considerados como la fuente fundamental que avanza los cambios en las circunstancias, ellos son los que solicitan y desvían de una manera verdadera todos los datos y se unen para que las organizaciones tengan un énfasis en ayudar a otras personas, de esta manera es factible establecer y percibir las necesidades e intereses de los partidarios.

La lucha ha sido una de las partes más difíciles de determinar para los jefes y el personal de diversas asociaciones, principalmente para los supervisores de las organizaciones educativas, se ha mantenido un espacio guardado, se imagina que estos son temas que no duplican el gasto en el ciclo educativo por lo que se acepta que no pueden ser atendidos por lo que son desatendidos de la interacción, cuando llega la oportunidad de que estos entren e impacten negativamente en la configuración de la labor educativa y de gestión estos impiden el resultado productivo de los objetivos fijados por la fundación.

Los enfrentamientos son ineludibles por tratarse de mentalidades innatas de los individuos. Los presidentes y coordinadores de las fundaciones instructivas se enfrentan a dificultades a la hora de gestionar los enfrentamientos, ya que son innegables y deben tener en cuenta las posibles disposiciones y considerar las circunstancias pertinentes que los incitan.



2.2.1.9. Líder Organizador

De la Rosa y Carmona, (2010) Caracterizan al pionero como la conexión entre el representante y la asociación, un participante central en la circulación de las obligaciones, así como en la evaluación de la ejecución y la distribución de los activos para su giro. Establece conexiones, sobre todo se rodea de asociados, permite la independencia en el trabajo y es consciente de los demás.

Así también, Koontz y Weirich, (2007) Es lo que expresan "el pionero de la ordenación es responsable de predecir el futuro, incitando a los individuos de la asociación a seguir el curso que seguirá". En otras palabras, será el individuo que establezca el ritmo, decida el camino a seguir, piense en dirigir ventajosamente la asociación, para ello dirigirá ciclos formativos, como educadores, alumnos, tutores y madres y padres. Asimismo, deben impartir valores, su ventaja debe centrarse en la calidad, la obligación, la fiabilidad, la honradez y otros que deben utilizarse.

Un pionero debe ser un individuo apto para completar su trabajo con esfuerzo y voluntad interior, capaz de cumplir las metas que se ha propuesto en su vida de experto como profesor dentro del centro al que debe sus obligaciones.

2.2.1.9.1. Relación entre Liderazgo y Calidad Educativa

Álvarez, (2010) Hace referencia a que "mantener una imagen decente del pionero necesita satisfacer las diligencias innatas, pero además fomentar sus excelencias para contribuir realmente a trabajar en ciclos instructivos, o



al menos, a lograr calidad instructiva". Existen normas que relacionan al pionero con la calidad instructiva, entre ellas se referencian a continuación:

El principal estandarte es el alumno, núcleo central de toda la interacción instructiva.

La regla siguiente es la administración convincente, con el objetivo de que la experiencia educativa se centre en el alumno, ajustándose a sus necesidades y cualidades.

El tercero se centra en docentes eficientes.

Los principios sobre los que se basa el liderazgo y calidad son los siguientes:

- Liderazgo,
- Participación del personal,
- Mejora continua,
- Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones.

2.2.1.9.2. Objetivos del Líder

Cuoto, (2010) Hace referencia a que el pionero debe tener en cuenta cinco objetivos fundamentales, que se sumarán a la satisfacción de las tareas, y trabajar en su administración:

a) Terminar a tiempo:

Es uno de los objetivos más problemáticos a la hora de supervisar proyectos debido a las exigencias de mejora y ejecución de los mismos. Para lograr este objetivo, el pionero tiene que manejar su grado con cautela.

b) Terminar con bajo presupuesto:



El pionero debe garantizar que los gastos no se desvíen de lo especificado, por lo que es importante trazar un plan financiero de la empresa hacia el principio para tener la opción de compra hacia el final.

c) Cumplir con los requisitos:

En caso de que los requisitos previos sean cuestionables, al final acaba siendo un asunto difícil, lo que provocará una extraordinaria reorientación de activos y tiempo.

d) Mantener clientes satisfechos:

Para que los clientes se sientan satisfechos, debe estar a la altura de sus expectativas supervisándolas con precisión.

e) Mantener a los miembros del equipo felices:

Por último, es fundamental mantener un grupo feliz, esto permitirá que el pionero se sienta persuadido y en la remota posibilidad de que fundamental que se puede hacer todo de nuevo en el futuro para la siguiente empresa.

2.2.1.9.3. El Director como Líder

Según Álvarez, (2008) El jefe garantiza que el marco funcione con precisión según la perspectiva adecuada, impulsando con capacidad y eficacia. El individuo se enfrenta a la complejidad de los ejecutivos a través de la coordinación de personas y activos:

El tiempo y los materiales, la fundación de las metas la preparación y la realización del equivalente, el control en el reconocimiento de los mandados, la supervisión de la ejecución de las opciones tomadas y la meta de asuntos,



en el pionero puso la mirada cada uno de las personas que combinan alrededor de él.

De la misma manera Chiavenato, (2006) Certifica que el jefe tiene una autoridad con información y límite, practica su organización de manera suficiente y crea capacidades para explotar la admisión al acto de las habilidades y capacidades de su verdadera capacidad, que es la autoridad. Precisa que el administrador instructivo debe ser viable en cada uno de los espacios que le preocupan o cada vez que se le presenta para practicar su autoridad, las ideas no son suficientes, se debe tener la capacidad de actuar y hacer frente.

Según Bateman, (2008) En los fundamentos instructivos existe la figura de un jefe instructivo individuo rudimentario en el campo instructivo que debe fomentar su autoridad con precisión, muestra que se espera la contribución de los propósitos y planes de trabajo, estrategias razonables, el cumplimiento de las reuniones de trabajo, para rendir seguimiento a todo el ciclo y tener gran correspondencia con cada uno de los incluidos, además es importante proponer mejoras en el lugar de trabajo; estas formas significan mucho para llevar adelante el trabajo del jefe en la presentación rudimentaria, por lo general concedido en el trabajo de gestión, así como la preparación, la asociación, el rodamiento, el control y la ejecución.



2.2.2. Conflicto interpersonales de docentes

2.2.2.1. Manejo de resolución de conflictos en docentes

2.2.2.1.1. Manejo de conflictos en la institución

Una de las razones de los fundamentos instructivos, y más explícitamente del jefe, debería ser hacer que las circunstancias o las circunstancias en las que la lucha en el establecimiento puede ser controlada y coordinada hacia canales útiles y provechosos. En cualquier caso, no tiene por qué ser necesariamente negativa en el caso de que el supervisor sepa supervisarla con maestría. Robbins (2004) la caracteriza "como un ciclo que se inicia cuando una parte ve que otra influye o influirá en algo para su mayor beneficio". (p. 401).

Para Davis y Newstrom (2003), Algunas de las áreas de lucha esperadas entre las personas y la asociación "son la autenticidad del impacto jerárquico, las libertades de seguridad y la disciplina" (p. 330). Por lo tanto, los enfrentamientos han avanzado después de algún tiempo a través de enfoques como la hipótesis cruda o convencional, donde se sostiene que deben mantenerse alejados, a la luz del hecho de que demuestran la ruptura de la fundación.

De esta forma, a través de la hipótesis de las relaciones humanas, éstas son vislumbradas como una verdad característica e inevitable y deben ser esperadas como un poder positivo. Por fin, la hipótesis interaccionista expresa que además de ser normal, se cultiva viendo a alguien trabajar sobre las relaciones de los encuentros en cuestión, convirtiéndose en un ciclo donde existen condiciones que alimentan su naturaleza conflictiva hasta que se pueda llegar a un buen arreglo entre los encuentros.



Mientras tanto, Robbins (2004), afirma que "el arbitraje requiere decisión, sensatez, consideración, disciplina y capacidad para establecer relaciones humanas de nivel indiscutible" (p. 403). Es vital, de este modo, que el educador cuide su objetivo.

Su administración es una de las habilidades para una administración exitosa de los educadores. Para ir más lejos, hay que señalar que entre las explicaciones que hay detrás de esto, se pueden citar las siguientes: los elementos de las progresiones creadas en el clima en el que trabajan los centros, que debido a su velocidad y profundidad, son probables generadores de conflictos; el intercambio para bajar los niveles de un montón de opciones, buscando una capacidad más destacada para responder a las circunstancias cambiantes.

Asimismo, nuevas formas de abordar la administración de los procesos de trabajo que incluyen la unión de grupos multidisciplinarios, con expertos de diversos perfiles y sociedades de trabajo; los supuestos diseños a nivel, que disminuyen los niveles ejecutivos y avanzan más rápido en la dirección, entre otros.

Al respecto, Chiavenato (2004), confía en que "la contención es un indicio significativo de esencialidad en las asociaciones. Es un indicio de diversos pensamientos y mentalidades que entran en conflicto y son frecuentemente hostiles" (p. 19). De este modo, las circunstancias irreconciliables están en continuo desarrollo, ya que todo el mundo necesita participar en las decisiones sobre cuestiones que les influyen, pero cada vez menos personas reconocen las decisiones tomadas por otros.



Comparable a las ramificaciones, Mainiero y Tromley (2007) expresan una visión más esperanzadora sobre los enfrentamientos cuando plantean que "no deberíamos temer la lucha, aunque percibimos que hay un enfoque desastroso para gestionarlos y además una forma valiosa. La lucha, como segundo momento en que aparecen los contrastes, puede ser un indicio de progreso" (p. 424). Sea como fuere, jefes y educadores contrastan en su aversión a los comentarios, reacciones o actividades de los demás, así como en su capacidad para gestionar la tensión que provoca una circunstancia de contención en la sala de estudio.

Aunque es satisfactorio no ser irrazonablemente delicado, ya que los sentimientos no se dañarán con tanta facilidad, tampoco es bueno ser duro, ya que los administradores pueden no entender lo que su conducta significa para los instructores. Un método más para añadir al tema es garantizar que "es una excelencia increíble no irritarse sin esfuerzo o buscar formas útiles de dispersar la tensión. En cualquier caso, no aporta nada seguro, parecer tranquilo mientras el fastidio interior se fortalece con el resultado final de detonar" (p.425). En general, es más útil gestionar los problemas a medida que surgen en la clase.

Dentro de este sistema de pensamiento, Madrigal (2005) sostiene que "la capacidad del jefe se crea con los individuos y para los individuos, ya que no puede separarse de la administración de los sentimientos, de los enfrentamientos, de las intenciones interiores y exteriores, así como de la falta de inspiración" (p. 109). La contención real gana así otro aspecto subjetivo ya que da mejores enfoques para tratar una parte de las cuestiones



buscadas por los educadores, siendo, por lo tanto, una reacción conflictiva ya que se comunica directamente con todo lo que existía de antemano.

En este sentido, el individuo es conflictivo por definición. Con la transmisión de normas, las recomendaciones se moldean y cambian y entramos en otra fase de intrincación jerárquica en la persona agregada, donde lo natural y lo social permanecerán constantemente estrechamente conectados y, en consecuencia, las opciones potenciales se duplicarán de forma espectacular, en aspectos que no se habían alcanzado anteriormente.

2.2.2.1.2. Niveles de conflictos

Como indican Shermerhorn et al. (2010, p. 395), en cualquier momento en que surgen conflictos en una circunstancia social sobre cuestiones significativas o amenazas entre personas o grupos, la lucha tiene lugar, dependiendo de la circunstancia creada por la disputa. En el caso de que se consideren peculiaridades amistosas clasificadas como negativas, pero con posibilidades positivas, en realidad podrían fortalecer las conexiones en las escuelas, permitiendo investigar la existencia posterior del personal, lo que ayuda a centrarse en los problemas.

Es concebible que surjan conflictos en las organizaciones educativas en varios ángulos debido a los objetivos fijados, los sistemas utilizados, los contrastes de evaluación, entre otros, por lo que el director debe afrontarlos en la forma en que está cualificado y preparado para aplicar las estrategias de organización concebibles.

Cada contencioso aparece por habilidades de construcción de relaciones', ya sea contra ellos mismos o hacia los demás, ya que la comunicación



consistente en la mejora de las personas va en detrimento de cualquier circunstancia contenciosa, pasando con frecuencia ejemplos significativos para afrontar la vida. Frecuentemente los enfrentamientos dentro de las asociaciones pueden surgir de persona a persona (individual), entre individuos (relacional), entre individuos y la asociación (intergrupala).

Según Dubrín (2008, p.136) en las organizaciones instructivas los diversos grados de contenciones vienen dados por los diversos caracteres de los individuos de las fundaciones, la forma en que actúan y se desempeñan. Por lo tanto, el jefe debe ser cauteloso con la forma de pensar individual de los instructores, así como difundir los principios de sus escuelas, manteniéndose posteriormente alejado del desarrollo de circunstancias de contención, que pueden provocar una desintegración del clima jerárquico, en detrimento del ciclo educativo.

En ese sentido, Chiavenato (2010, p. 526), muestra que los diversos grados de contenciones surgen debido a la variedad de intereses de las personas y a la falta de actividad de la fuerza dentro de la fundación. De este modo, coordinar o ajustar los intereses dentro de la fundación no es en absoluto una empresa sencilla debido a las posiciones aceptadas por cada educador, sobre todo suponiendo que desempeñen papeles caracterizados, donde es imposible que se les permita estar por encima de las personas que anhelan.

Para el científico, las distinciones dentro de una asociación escolar provocan enfrentamientos como lo indica el tamaño de la reunión, el nivel de especialización de las encomiendas repartidas a los educadores, la similitud de las mismas y los objetivos, los estilos de iniciativa del supervisor, entre



diferentes puntos de vista que se suman para crearlos de manera independiente, relacional o intergrupala.

2.2.2.1.3. Tipos de Conflictos

Cualquier orden de luchas infiere la recepción de un punto de vista generalmente poco inequívoco, de modo que cualquier esfuerzo por caracterizar tipos de contenciones es fundamentalmente incompleto. Por lo general, es normal situarse en diferentes puntos, pero esto conduce a una progresión de determinaciones frecuentemente encubridoras que ofrecen un desorden discreto pero poderoso.

Como se desprende de lo anterior, los directores y educadores de las organizaciones participan en la lucha y se convierten en especialistas de la orientación, el cambio y la creación de conflictos. Sin duda, como señalan Davis y Newstrom (2003), la lucha "puede darse con un trabajador, entre personas o reuniones, y entre asociaciones contendientes". (p. 338).

De este modo, el abanico de oportunidades para la presencia de recomendaciones no incidentales es muy amplio, a pesar de que también debe percibirse que el sustrato de la socialización normal funciona con propuestas, compromisos y acuerdos facilitados. En este sentido, estas etapas conflictivas a las que se enfrentan los individuos de un colegio pueden ser ininterrumpidas y extremadamente duraderas. Sin embargo, según Lussier y Achúa (2005), "la forma de determinar un error dependerá del tipo de disputa a la que se haga referencia" (p. 194).



2.2.2.1.3.1. Interpersonales

Este tipo de contenciosos dentro de la asociación de educadores están relacionados predominantemente con cuestiones como la remuneración, la eficacia y las circunstancias generales de trabajo. No obstante, estos errores también pueden surgir cuando los educadores desean participar en ciclos dinámicos que pueden influir en su interior. Para Davis y Newstrom (2003):

Las luchas relacionales son un asunto difícil para algunas personas, ya que influyen profundamente en los sentimientos del individuo. Obligan a salvaguardar el carácter y la confianza individuales frente al daño que los demás puedan causarles. En el momento en que la personalidad se ve socavada, se producen graves problemas y los vínculos y las conexiones se desmoronan. De vez en cuando, las disposiciones de dos individuos son contrarias y sus caracteres entran en conflicto. En otros casos, los choques son consecuencia de decepciones en la correspondencia o de contrastes en el discernimiento. (p. 338).

2.2.2.1.3.2. Intergrupales

Otro tipo de contienda objeto de estudio es la lucha intergrupala. Para Chalvin y Eysstte (2006), este tipo de contención se produce en un entorno en el que "personas con obligaciones o poderes comparables, aunque repartidos entre distintas divisiones, necesitan residir y coordinarse juntas" (p. 22). La presencia de un objetivo compartido para la asociación podría dar una visión unitaria, esencialmente para quienes ocupan lugares influyentes. En cualquier caso, una asociación se compone de capacidades y divisiones que trabajan en torno a las necesidades de especialización, y cada una puede



fomentar una visión alternativa de sus objetivos y su situación dentro del sistema general de la asociación.

Según Davis y Newstrom (2003), Los enfrentamientos intergrupales (entre divisiones, por ejemplo) también causan problemas. Cada agrupación "pretende debilitar a la otra, adquirir poder y trabajar en su imagen. Por esta situación, los enfrentamientos surgen por causas como el contraste de perspectivas, la devoción por el grupo y la rivalidad por los activos" (p. 339). Estas expectativas pueden limitarse a los círculos internos y externos del colegio.

2.2.2.1.3.3. Intrapersonales

Este tipo de contienda puede surgir por tensiones monetarias para rendir como sea debido a una necesidad legítima y para ser socialmente útil. Según Davis y Newstrom (2003), aunque prácticamente todos los conflictos laborales se producen "cuando el jefe o los amigos de un representante plantean exigencias contrapuestas al trabajador, es factible que la lucha laboral intrapersonal surja desde el interior de una persona debido a la recepción de trabajos contrapuestos". (p. 338).

Esto podría dar lugar a una tarea que ofrezca demasiadas oportunidades para la imaginación y el sentimiento de satisfacción y conducir a la miseria, la insatisfacción y el distanciamiento, debido a que los requisitos del marco social de la asociación son incongruentes con los del marco especializado. Posteriormente, el jefe debe intentar determinar los choques intrapersonales.

Al respecto, Lussier y Achúa (2005), Llamen la atención sobre el hecho de que "en la medida en que los individuos se ajustan a nuestros supuestos,



todo es estupendo, pero cuando no es así, surge la lucha. De ahí que sea vital compartir datos y ordenar nuestros supuestos con decisión" (p. 194). Cuando el director no está completamente seguro de la naturaleza y las exigencias de su trabajo, o cuando hay una contención de las exigencias u obligaciones a pesar de las distintas necesidades, este tipo de contención aparece en el establecimiento.

Esto puede provocar un alto grado de vulnerabilidad y malestar que, a su vez, puede desencadenar diferentes luchas, por ejemplo, con la pareja. Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), afirman que "los hechos confirman que muchas luchas tienen resultados desfavorables, ya que se espera tiempo y activos para gestionarlas y se consume energía por un motivo más productivo en otro lugar". (p. 357).

2.2.2.1.4. Estrategias para el manejo de conflictos

Al respecto, Davis y Newstrom (2003), confían en que cada etapa "aborde diversos niveles de interés en los resultados propios y del otro individuo y marque una diferencia anticipada" (p. 343). De esta forma, el examen de una contención no debe hacerse como una actividad escolástica y de forma estática, sino como algo dinámico y con sentido funcional para actuar como dispositivo para el conciliador y cualquier individuo que trate un asunto y busque su respuesta, involucrando los sistemas adecuados para ello.

No obstante, la selección de los procedimientos puede adoptar dos estructuras: en primer lugar, el director intenta controlar los activos estimados por los educadores o los individuos que poseen posiciones que



se cree que prevalecen. En segundo lugar, la mayoría de las veces se refugian en la confianza sobre una premisa persistente.

Robbins (2004), confía en que "cuando hay obstrucción, se siguen metodologías más directas y se cambian exigencias por órdenes" (p. 372). En cualquier caso, casi con toda seguridad, el jefe ya no intenta impactar a las personas que se le oponen, pues consideran que los gastos de rotundidad son inadecuados. Cambian sus estrategias en función de sus objetivos. En el momento en que necesitan beneficios, seleccionan palabras corteses y apoyan conexiones complacientes, es decir, recurren al compañerismo.

Señala Chiavenato (2004), "Para hacer frente a su dependencia de los distintos componentes del clima empresarial, cada organización utiliza diferentes tipos de técnicas" (p. 118). Existe una conexión entre las técnicas de arbitraje y los objetivos deseados, que se manifiesta sin reservas en un impacto descendente. En consecuencia, numerosos jefes utilizan el pensamiento legítimo para persuadir a los educadores respecto a sus pensamientos o sentimientos, utilizando además el parentesco para lograr lo que necesitan. Además, todas las organizaciones instructivas son únicas. Algunas tienen supervisores que son sinceros, sueltos y fuertes. Otras, en contra de la norma, son formales y extremadamente moderadas.

2.2.2.2. Fuentes del Conflicto

El Ministerio de Educación Perú, (2009) Establece que los conflictos pueden tener diversas fuentes; estas pueden ser:



- Los valores y creencias:

Son honores que tienen que ver con la presencia de personas. Los enfrentamientos pueden producirse cuando las cualidades que supervisan la vida de las personas no se pulen o son depreciadas, desestimadas o limitadas por la otra parte.

- La percepción del conflicto:

Las personas implicadas en un contencioso descifran las realidades de forma inesperada, las observan desde su manera específica de verlas y descifrarlas. Además, en algunos casos los datos con los que se trabaja son erróneos y escasos. Estas sospechas podrían enmarcar condiciones enfrentadas en un clima establecido.

- Las necesidades e intereses

Una disputa puede surgir cuando un individuo o un grupo ve que se está intentando influir en la satisfacción de sus necesidades o intereses. Ocurre cuando no se llega a un acuerdo sobre lo que debe considerarse o cumplirse para que el individuo o el grupo lo creen.

- Las relaciones interpersonales:

Deben ser sentimientos encantadores y compartidos, entre el pionero y sus colegas, la correspondencia entre ellos debe mantenerse. Cuando se producen enfrentamientos, la relación y la correspondencia son escasas, pésimas o inexistentes. En los que los dos tertulianos aparecen como adversarios, en los intercambios, que se producen ocasionalmente, hay contrastes de apreciación, incoherencias lógicas y conflictos.



- La estructura y sistema organizacional:

Las asociaciones y los diseños pueden ser fuente de disputas, generalmente cuando hay disparidad, rechazo de la fuerza y falta de procesos de poder.

- Los recursos escasos:

Casi con toda seguridad, cuando hay ausencia de activos, surgen diferentes contenciosos, en particular en relación con su transmisión.

Los orígenes de las disputas son variados y se manifiestan en diversas circunstancias. En el ámbito instructivo local, donde coinciden diferentes animadores, los enfrentamientos suelen estar presentes, como se muestra en los modelos presentados. Del mismo modo, los individuos pueden actuar de diversas maneras en circunstancias de lucha.

2.2.2.2.1. Educación y Conflictos

Grajeda y Roncal, (2007) En el cual se hace referencia a las expresiones de Paulo Freire cuando dice: No se puede llamar formación para la armonía a la escolarización que no hace concebible encontrar los fundamentos por los cuales la armonía no existe, y en lo que respecta a la formación para la armonía y la lucha como ciclo característico es importante persuadir y mostrar enfáticamente para que los individuos y las agrupaciones estén siempre abiertos de mente. Piensa que la educación para la armonía no es sólo la hipótesis o la práctica que no permite el análisis básico de las causas de la desorganización, la miseria, el subdesarrollo y la violencia social subyacente. Asimismo, implica que dentro de la empresa de instrucción para la armonía se deben incorporar los requisitos cruciales para la armonía, la



memoria auténtica, el proceso de armonía, la restitución a las víctimas y las razones del juego sucio (prohibición y segregación). En conjunto, toda la visión conflictiva para extirpar la vileza auténtica y social adquirida.

2.2.2.2.1.1. Formas de Enfrentar los Conflictos

Martínez, (2008) Fomenta la idea de intercesión como el método en el que una persona ajena imparcial ayuda a crear y apoyar un espacio que permita a los reunidos abordar sus luchas de forma útil y resolverlas. Sostiene que se trata de una discusión ayudada por una persona ajena que debe tener una información exhaustiva sobre las directrices del intercambio. Se trata de una estrategia en la que los participantes se esfuerzan por resolver un conflicto y no cuentan con la ayuda de una persona ajena que tenga habilidades dinámicas.

Armas, (2007) Informa de que, en primer lugar, con respecto a cada uno de ellos, debería elaborarse un acuerdo para seguir desarrollando la concurrencia, partiendo de los requisitos que existen en la organización educativa e incluyendo a alumnos, educadores, jefes, personal de administración y dirección para que contribuyan, elaboren y fomenten dicho acuerdo. Además, en las líneas generales del acuerdo para seguir desarrollando la conjunción, deberían reconocerse las variables que influyen en las circunstancias conflictivas. Entre las que se encuentran:

- Factores procedentes de la prohibición, la minimización o los contrastes interculturales y cualidades de la sociedad actual, por ejemplo, la tolerancia, los modelos emitidos por televisión y la comercialización.



- Factores mentales como impulsividad, baja resistencia a la insatisfacción, asociaciones negativas con los adultos y habilidades interactivas desafortunadas.
- Factores de instrucción, por ejemplo, el tipo de instrucción y programa educativo, el sistema, la asociación del foco de instrucción, las conexiones y el apoyo establecido entre los alumnos, con los instructores, la escuela y la familia.

Los objetivos que buscan formas de gestionar los enfrentamientos tienen como premisa clave el examen de los problemas de la concurrencia y las variables que influyen en su desarrollo; desarrollar además la conjunción de acuerdo con un punto de vista básico, completando diversos ejercicios que hagan avanzar la conjunción sólida. Dar orientaciones, procedimientos y materiales para intentar una preparación para la concurrencia y la mejora de las habilidades interactivas. Entre los ejercicios que se pueden realizar para desarrollar más la conjunción se referencian:

- Crear una unidad de convivencia escolar y resolución conflictos,
- La revisión del reglamento de la institución.
- Participación del estudiante y profesores en la elaboración de normas de convivencia en la institución.
- Realizar talleres y capacitaciones sobre conflictividad y los efectos negativos que causa,
- Elaborar guías de buenas prácticas de convivencia y otros materiales de apoyo.

2.2.2.2.1.2. Comprender la Naturaleza del Conflicto

Es un tema que emerge constantemente en las fundaciones instructivas y en diferentes ámbitos de la existencia cotidiana, por lo que Trejo (2007) lo caracteriza de la siguiente manera: "en el caso de que todos fuéramos equivalentes y tuviéramos requerimientos e intereses similares, no existirían los choques; en todo caso, la realidad es muy singular, con frecuencia los intereses o perspectivas entran en conflicto con los de los demás, y surgen los choques".

Sin duda, los enfrentamientos son esenciales para la vida. Como criaturas amistosas que somos, participamos en diversas reuniones o ejercicios y conectamos con muchos individuos. Mientras investigamos los diversos entornos en los que nos conectamos: familia, compañeros, reuniones familiares, entre otros. En estas conexiones cotidianas es sencillo que surjan conflictos o problemas, ya que estar en acabada concurrencia con todo lo que nos abarca no es típico. Sin embargo, eso es esencial para la riqueza del individuo.

2.2.2.2.1.3. El Diálogo o Comunicación en la Resolución de Conflictos

La correspondencia o discurso es un componente significativo en la existencia de la persona, particularmente para abordar los enfrentamientos que se suscitan a lo largo de la vida cotidiana. Trejo (2007) caracteriza la correspondencia como un componente clave para abordar bien los enfrentamientos, el discurso para tener la opción de comunicar lo que se siente o lo que preocupa y lo que se necesita cambiar, cuando se tiene un problema. Del mismo modo, es importante comprender las razones y



contenciones del otro, por lo que también es vital saber sintonizar adecuadamente.

Con frecuencia, los problemas entre particulares surgen por la ausencia de una correspondencia clara. A decir verdad, los errores o las malas interpretaciones están en la base de muchos enfrentamientos resueltos de forma ineficaz.

Cuando dos personas pueden comprenderse y prestarse atención mutuamente, pueden empezar a buscar respuestas a problemas o enfrentamientos. Sin embargo, no basta con ponerse a hablar. Para que una interacción por correspondencia tenga verdadero éxito, deben cumplirse una serie de condiciones, como las siguientes:

- Mostrar interés por comprender al otro individuo, sus argumentos, razones, cómo se siente. Esto se llama identificar y es un componente esencial de la correspondencia.
- Respetar al otro individuo y no entrometerse, tratando de no ofrecer orientación o ideas excepto si se nos pide que lo hagamos.
- Controlar las partes no verbales de la correspondencia: forma adecuada de hablar, señales que muestren acuse de recibo, sintonía y postura abierta.
- Sin embargo, transmitirlo adecuadamente es difícil. De vez en cuando, al conversar con otra persona, se hacen comentarios o movimientos que pueden molestar al interlocutor, entorpeciendo así el ciclo e incitando a una disputa.



Para mantener una correspondencia suficiente, deben evitarse las interferencias constantes, las risitas y las afrentas; estas formas de comportarse suelen considerarse límites importantes de la correspondencia.

2.2.2.1.4. Análisis de Conflictos

Resulta ventajoso diseccionar los distintos tipos de contenciones que se inician en diversos asuntos cotidianos. Trejo (2007) establece que los enfrentamientos son circunstancias en las que al menos dos individuos entran en conflicto debido a que sus posiciones, intereses, valores, deseos y objetivos son o alternativamente son vistos como contrarios. En general, tenemos un origen negativo de la contención, la comprendemos como algo horrendo que degrada las conexiones y produce desprecio y decepción. Sin embargo, los creadores dicen que la contienda no es ni grande ni terrible, eso sugiere que la entendamos de otra manera, para saber cómo afrontar una contienda adecuadamente, es importante comprender por qué se da y cuáles son sus componentes. La contienda está relacionada con la batalla, el combate, el conflicto, con el yo gano, tú pierdes.

Puedes imaginarte un día de tu vida, y aprovechar uno de los diversos escenarios en los que te conectas: familia, reunión de compañeros, reunión familiar, y otros. En estas conexiones cotidianas es sencillo que surjan conflictos o dificultades, ya que estar en concurrencia acabada con todo lo que existe a nuestro alrededor es típico. Sin embargo, todo el entorno es importante para la prodigalidad de la persona.



2.2.2.2.1.5. La Tolerancia y Habilidades como Alternativa a los Conflictos

Otro compromiso significativo son las habilidades de discusión de resiliencia y lucha en diversos focos instructivos, ya que éstas aparecen de formas cambiadas: Trejo (2007) Sugiere que la resistencia es una opción para crear arreglos razonables en vista de la comprensión y reconocimiento de las singularidades individuales, para ser indulgente en cualquier circunstancia de la existencia cotidiana, para mantener la armonía entre la contundencia, el desapego, que es la capacidad de salvaguardar o comunicar los propios privilegios, conclusiones, sentimientos, así como conocer diferentes habilidades relacionales, fundamentales para la meta tranquila de conflictos interpersonales como circunstancias que presentan impedimentos para la correspondencia, para saber resolverlos adecuadamente.

Asimismo, sugiere que la determinación de suficientes enfrentamientos requiere la administración de una progresión de habilidades que es importante conocer y practicar.

2.2.2.2.1.6. Habilidades para Afrontar Adecuadamente los Conflictos

Interpersonales

Las personas deben optar por vencer sus luchas juntas, de la misma manera, reconocer las cualidades y fomentar los límites que les permitan hacer cambios de manera similar. Bisquerra, (2008) caracteriza que las habilidades esenciales se adquieren en la familia, en la escuela, en el ámbito local y a través de diversos encuentros. Con esto se podría decir que es factible prepararse en tales habilidades relacionales que dan buenos encuentros en las conexiones o vínculos relacionales ya que se mantienen



alejados de enfrentamientos a través de articulaciones externas de sentimientos como compañerismo, calidez, amistad y otras articulaciones maravillosas. Capacidades sociales, por ejemplo, la capacidad de mantener grandes asociaciones con los demás sugiere:

- Dominar las habilidades sociales básicas.
- Sintonizar, acoger, despedir, dar las gracias, solicitar favores o sentimientos conciliadores y saber dialogar.
- Respeto por los demás: tener como objetivo reconocer y valorar los contrastes individuales y colectivos y estimar las libertades de los demás.
- Ensayar la correspondencia receptiva: capacidad para atender la correspondencia verbal y no verbal de los demás y captar los mensajes con precisión.
- Ensayar la correspondencia expresiva: capacidad para iniciar y mantener discusiones, ofreciendo los propios sentimientos y puntos de vista con claridad en la correspondencia verbal y no verbal y demostrando a los demás que han sido percibidos.
- Compartir emociones.
- Mantener actitudes de amabilidad y respeto hacia los demás.
- Adáptese a la presión de los compañeros, aléjese de la intimidación y, por último, opte por lo esencial cuando esté preparado para ello.
- Contrarrestar la lucha y marcarse un objetivo: capacidad para distinguir las circunstancias que requieren una respuesta, anticiparse a ellas, evaluar los peligros, los impedimentos o los activos. En el momento en que es

inimaginable esperar mantenerse al margen de una contienda, enfrentarse a ella de forma positiva.

- Organizar es una habilidad importante para ocuparse de los asuntos con calma, así como para pensar en la perspectiva y las sensaciones de los demás.
- Capacidad para enfrentarse a circunstancias cercanas: entendida como la capacidad de incitar o controlar los sentimientos de los demás.

2.2.2.2.1.7. Rol del director en la resolución de conflictos

El jefe instructivo es el individuo responsable de dirimir las pugnas que surgen en el foco instructivo a su cargo, para ello el Servicio de Escolarización Perú, (2009) demuestra que el poder más extremo de un foco instructivo es el jefe, quien tiene la desafiante responsabilidad de saber dirigir y quien debe dar cuenta de los sistemas que realiza. Él es el individuo demostrado para determinar los enfrentamientos que surgen dentro de la escuela. Su iniciativa se refuerza cuando:

- Practicar la iniciativa a la luz de los valores morales, morales y de la regla de la mayoría.
- Dialoga y acepta las diferentes opiniones.
- Incluir a todas las personas de la zona de instrucción en los ejercicios escolares con responsabilidad.
- Seleccione las necesidades e intereses de todo el personal de su centro.
- Forma el consejo educativo.

- Buen uso y manejo de fondos, coordinados con padres de familia.
- Permite que todos los docentes se capaciten sin distinción alguna.
- Promueve las organizaciones estudiantiles.
- Tiene como principio el bienestar de los estudiantes.
- Organiza tareas pedagógicas con el personal docente.
- Sus actitudes aseguran a toda la comunidad educativa transparencia en su gestión educativa.
- Evita el maltrato o agresiones de todo tipo a los estudiantes
- Hace cumplir las leyes y normas institucionales de protección de los derechos de los estudiantes.

2.2.2.2.1.8. La Paz, como Ausencia de Conflictos

2.3. Marco conceptual.

- **Conflicto:**

La experiencia abstracta surge cuando en el entorno de uno de los reunidos en la conexión entre dos individuos, o reunidos, experimentan decepción incluso con la disuasión o perturbación provocada por la otra parte (Alarcón y García, 2009) (Alarcón y García, 2009).

Intereses: caracterizados como la acentuación dada por el director a las motivaciones del establecimiento instructivo, para dirigir el modo de comportarse del personal en relación a las actividades a ser realizadas (Chiavenato, 2010).

Resolución de Conflictos:

Martínez, (2008) La caracteriza como "el perfeccionamiento de las capacidades para gestionarlas, son cooperaciones privadas que ponen en coherencia a las escuelas y sostiene que es un intercambio en el que las agrupaciones se ocupan de un asunto a través de una técnica y reciben ayuda de un externo que debe conocer por dentro y por fuera las pautas del arreglo; la escuela no puede ser la única que forme un mundo más tranquilo, sin embargo hay un pedazo de esa armonía esperada que nadie más que ella puede sostener aludiendo al dispositivo regulador escolar y a una investigación del entorno comunicacional".

- **Liderazgo:**

Es el cálculo fundamental que ayuda a las personas o a las agrupaciones a distinguir sus objetivos, impulsándolas y ayudándolas en su presentación en la asociación. (Mendoza, 2009)

- **Liderazgo efectivo:**

Capacidad de un singular de influir en los demás para que actúen con un objetivo determinado mediante el porte, el consuelo, la capacidad de respuesta, la preocupación, (Robbins y De Cenzo, 2008).

- **Valores:**

Son las reglas, las convicciones que un individuo se propone cuando se enfrenta a una circunstancia en la que debe tomar una decisión, que se adquieren de entrada a lo largo de la vida cotidiana, ya que estructuran una parte fundamental de las consideraciones del individuo, ocupando un lugar fundamental en el ciclo dinámico, e incorporan sus obligaciones monetarias legítimas, así como morales. (Gibson y otros, 2009)



2.4. Hipótesis de trabajo

La autoridad esperada por los jefes institucionales repercute en el objetivo de las contenciones relacionales según el sistema de objetivos en los fundamentos instructivos esenciales del local de Platería.

2.5. Variables

Variables dependientes (Yi):

Conflictos interpersonales de docentes

Variables independientes (Xi):

Liderazgo institucional de directores



CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Método de investigación

El método de investigación aplicado será el establecido por el racionalismo crítico: carácter Hipotético - Deductivo

La especulación, "con suposiciones que se comunican como proclamas o sugerencias que comprenden una solución condicional a una cuestión de exploración, o recomendaciones provisionales sobre las conexiones entre al menos dos factores se sustentan en la información y en una estructura coordinada y organizada".

En el momento en que se haga referencia a una especulación, se percibirá que está en la condición de cuestión, y que dejará de ser una especulación en el segundo exacto en que se obtenga una confirmación o directriz de la misma.

De esta forma el perfeccionamiento de nuestra exploración cotejará la explicación especulativa que se produce utilizando el uso de razón formado con la estructura hipotética que aprueba nuestra situación frente a la realidad objetiva, que enfrentada en ella confirmaremos la legitimidad de nuestra



afirmación utilizando instrumentos cuantificables que permitan estimar los factores.

Por otra parte, "la utilización del razonamiento racional es un pensamiento divagante a través del cual se llega a fondo desde una o unas pocas decisiones (que son las premisas) a otro juicio (el fin) que es el resultado fundamental de aquellas por excelencia de las normas formales de comparación". (Escobedo, 2008)

El uso de este razonamiento permite encontrar una aclaración apetecible desde el desarrollo de la especulación hasta la traducción de la información obtenida en la utilización de instrumentos cuantificables en la circunstancia peligrosa.

3.2. Diseño de la investigación

Esta exploración será creada por la cosmovisión cuantitativa, José Escobero Rivera designa "el examen cuantitativo es una cosmovisión que subraya la conexión entre factores y honra la estimación e investigación de las conexiones causales entre ellos. El mayor supuesto ontológico será que existe una realidad que está libre de personas y que es cognoscible a través de métodos verdaderos, particularmente a través de la medición, en la cual se aplica la racionalidad del examen y se hacen esfuerzos para obtener datos importantes y sólidos para comprobar la información.

Este punto de vista de la exploración es áreas de la fuerza para extremadamente términos de exactitud en la comprensión de la peculiaridad real, explícitamente referente a la confirmación lógica de la hipótesis. Las realidades sociales en esta visión del mundo son cualidades genuinas de la



sociedad a las que la gente está oprimida. La ciudadanía podría conocer estas realidades, podría tener datos precisos sobre ellas y podría tenerlas realmente en cuenta en sus ejercicios cotidianos". (Escobedo, 2008, p. 132).

3.3. Población y muestra.

Universo

Estaba conformado por los establecimientos educativos esenciales del territorio de Puno, siendo estos de solicitud estatal.

Población

La población fue comprendida por el interés de la exploración y admisión a la utilización de los instrumentos, la región de Platería, de la cual es factible trazar 05 establecimientos instructivos esenciales en actividad considerada como un elemento de consideración su solicitud estatal y como un componente de prohibición los focos instructivos esenciales confidenciales.

De los focos instructivos que serán retirados del ejemplo de educadores son:

Tabla 1

Centros Educativos

Código modular	Nombre	Nivel / Modalidad	Gestión / Dependencia	Dirección	Puno - Platería
1	<u>0230847</u>	70077	Primaria	Pública - Sector Educación	AVENIDA PLATERIA S/N
2	<u>0231167</u>	70109	Primaria	Pública - Sector Educación	CAMACANI
3	<u>0231225</u>	70115 MARIA ASUNCION GALINDO	Primaria	Pública - Sector Educación	PALLALLA
4	<u>0804435</u>	70725	Primaria	Pública - Sector Educación	RINCONADA
5	<u>0804419</u>	70757	Primaria	Pública - Sector Educación	JACHA TITILACA

Fuente: <http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-iiiee.jsessionid=9df0b77a45cd65cbd0830edee0d9>

MUESTRA.

La muestra que se optó fue de forma universal por la cantidad de docentes que integran los 05 centros de educación primaria haciendo un total de 24 docentes, a quienes se les aplicó el instrumento "cuestionario" que brindó la información para la obtención de los resultados.

Tabla 2

Centros Educativos

Código modular	Nombre	Nivel / Modalidad	Gestión / Dependencia	Dirección	Puno - Platería	Docentes (2016)
1	<u>0230847</u>	70077	Primaria	Pública - Sector Educación	AVENIDA PLATERIA S/N	7
2	<u>0231167</u>	70109	Primaria	Pública - Sector Educación	CAMACANI	5
3	<u>0231225</u>	70115 MARIA ASUNCION GALINDO	Primaria	Pública - Sector Educación	PALLALLA	7
4	<u>0804435</u>	70725	Primaria	Pública - Sector Educación	RINCONADA	3
5	<u>0804419</u>	70757	Primaria	Pública - Sector Educación	JACHA TITILACA	2
Total						24



Técnicas, fuentes e instrumentos de investigación.

- **Técnica.-**

Se utilizó la "Encuesta precodificada", que contiene preguntas cerradas que permitirán obtener información de la investigación de los detenidos.

- **Instrumentos.**

El instrumento utilizado para la mejora de la exploración es la visión de conjunto, que consiste en obtener información de un ejemplo para obtener estimaciones cuantitativas.

- **Estilo o normas de redacción utilizado**

Para la composición de nuestro trabajo de exploración utilizaremos el Manual de Distribución de la American Mental Affiliation. Esta guía establece un manual de estilo donde se exponen los principios que supervisarán la composición para distribuir trabajos de examen legítimos. Su motivación es normalizar las referencias, remisiones y catálogos para simplificar al usuario la búsqueda de fuentes. Además, se detalla la organización general del trabajo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Actitud y las habilidades para liderar y la confianza

Tabla 3

El director posee la actitud y las habilidades para liderar respecto a si el director como líder del centro educativo, inspira confianza en los demás

El director posee la actitud y las habilidades para liderar		El director como líder del centro educativo, inspira confianza en los demás			Total
		Inspira confianza	No se toma en cuenta al director	No inspira confianza	
Tiene actitudes de líder	Recuento	5	0	0	5
	% del total	21%	0%	0%	21%
Tiene actitudes de jefe	Recuento	1	10	3	14
	% del total	4%	42%	13%	58%
No posee actitudes	Recuento	0	0	5	5
	% del total	0%	0%	21%	21%
Total	Recuento	6	10	8	24
	% del total	25%	42%	33%	100%

Nota: Encuesta elaborada por el investigador

H0: No hay relación entre la variable El jefe tiene disposición y habilidades para dirigir y la variable El jefe como jefe de escuela mueve a confiar en los demás.

H1: Existe una conexión entre la variable El jefe tiene el porte y las habilidades para liderar y la variable El jefe como jefe de escuela despierta confianza en los demás.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$

Tabla 4

Pruebas

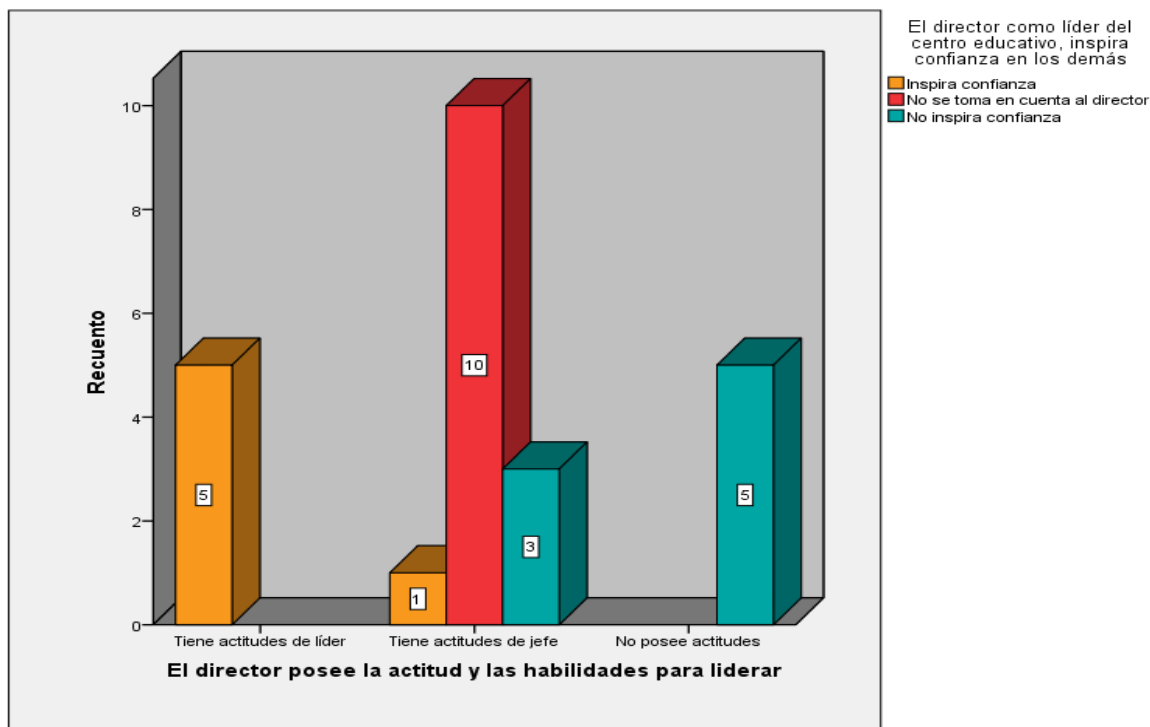
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	30,357 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	30,472	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,627	1	,000
N de casos válidos	24		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,25.

Prueba de Hipótesis.- La prueba Chi-cuadrado nos da una importancia fáctica que demuestra que la relación entre los factores es enorme. Por lo tanto, se toma la especulación electiva y se descarta la especulación inválida.

Figura 1

El director posee la actitud y las habilidades para liderar respecto a si el director como líder del centro educativo, inspira confianza en los demás



Nota: Encuesta elaborada por el investigador

Análisis e interpretación;

Se deduce de la tabla N° 01, Con respecto a la disposición de los esenciales y las habilidades de autoridad comparables a la motivación hecha en los educadores, vimos que como el 21% de los instructores que piensan que él / ella tiene mentalidad de administración consideran que tienen certeza, el 21% de las personas que piensan que él / ella no tiene perspectivas no se mueven certeza, y el 42% de los individuos que piensan que él / ella tiene mentalidad de supervisor consideran que el jefe no se considera; podemos ver de los resultados que el comportamiento abrumador en la mentalidad de gerente.

4.2. El director como líder, genera el trabajo en equipo delegando**Tabla 5**

El director como líder, genera el trabajo en equipo en el centro educativo respecto a el director delega la autoridad a los docentes en diferentes actividades

El director como líder, genera el trabajo en equipo en el centro educativo		El director delega la autoridad a los docentes en diferentes actividades			Total I
		Siempre	A veces	Nunca	
Promueve el trabajo en equipo	Recuento	4	0	0	4
	% del total	17%	0%	0%	17%
Promueve el trabajo independiente	Recuento	7	6	0	13
	% del total	29%	25%	0%	54%
No promueve el trabajo en equipo	Recuento	0	3	4	7
	% del total	0%	13%	17%	29%
Total	Recuento	11	9	4	24
	% del total	46%	38%	17%	100%

Nota: Encuesta elaborada por el investigador

H0: No hay conexión entre la variable El jefe como pionero crea cooperación en la escuela y la variable La posición de los representantes del jefe a los educadores en varios ejercicios.

H1: Existe una conexión entre la variable El jefe como pionero crea cooperación en la escuela y la variable El jefe representa el poder de los educadores en varios ejercicios.

Nivel de significancia(alfa) $\alpha = 5\%$

Tablas

Pruebas de chi-cuadrado

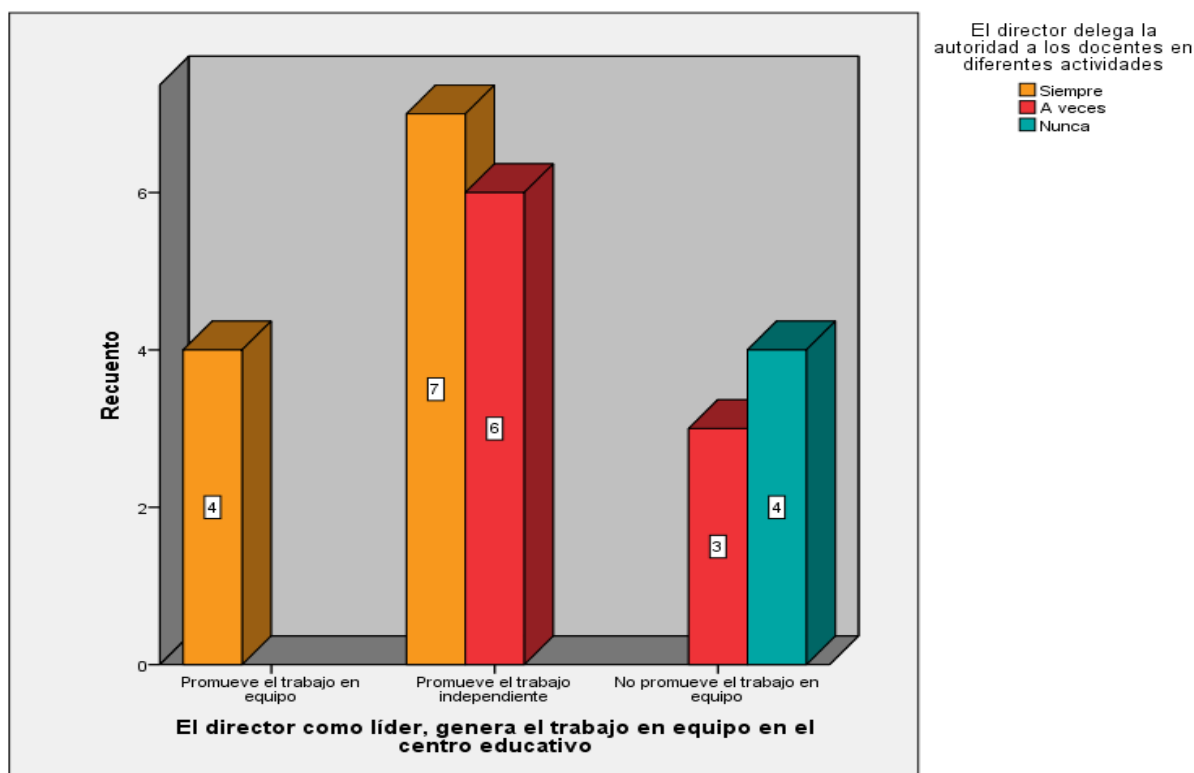
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,479 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	21,647	4	,000
Asociación lineal por lineal	13,158	1	,000
N de casos válidos	24		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,67.

Prueba de Hipótesis.- La prueba Chi-cuadrado nos da una importancia mensurable que demuestra que la relación entre los factores es enorme. De este modo, se toma la especulación electiva y se descarta la especulación inválida.

Figura 2

El director como líder, genera el trabajo en equipo en el centro educativo respecto a el director delega la autoridad a los docentes en diferentes actividades



Nota: Encuesta elaborada por el investigador

Análisis e interpretación;

Se deduce de la tabla N° 02, En cuanto al jefe como precursor en la era de la colaboración en el enfoque instructivo y la designación de poder a los educadores en los ejercicios, encontramos que cuando consideran que la cooperación está avanzada, el 17% delega constantemente los ejercicios, cuando consideran que la cooperación no está avanzada, el 17% nunca delega los ejercicios, y cuando el trabajo libre está avanzado, el 29% representa los ejercicios a los educadores.

4.3.El director promueve el liderazgo de los docentes por medio de capacitaciones o talleres

Tabla 1

El director promueve el liderazgo de los docentes en el aula respecto a si el director promueve el liderazgo de los docentes en el aula, por medio de capacitaciones o talleres constantes a los mismos

El director promueve el liderazgo de los docentes en el aula		El director promueve el liderazgo de los docentes en el aula, por medio de capacitaciones o talleres constantes a los mismos			Total
		Promueve actividades	Promueve capacitaciones	No le toma importancia	
Promueve un liderazgo positivo	Recuento	5	1	0	6
	% del total	21%	4%	0%	25%
Promueve un liderazgo negativo	Recuento	0	8	3	11
	% del total	0%	33%	13%	46%
No promueve el liderazgo	Recuento	0	0	7	7
	% del total	0%	0%	29%	29%
Total	Recuento	5	9	10	24
	% del total	21%	38%	42%	100%

Nota: Encuesta elaborada por el investigador

H0: No hay conexión entre la variable El jefe avanza la administración del educador en la sala de clase y la variable El jefe avanza la autoridad del instructor en la sala de estudio a través de la preparación constante o estudios para los educadores.

H1: Existe una conexión entre la variable El jefe fomenta la iniciativa del educador en la sala de clase y la variable El jefe fomenta la autoridad del instructor en la sala de estudio a través de la preparación constante o los estudios para educadores.

Nivel de significancia(alfa) $\alpha = 5\%$

Tablas 4

Pruebas de chi-cuadrado

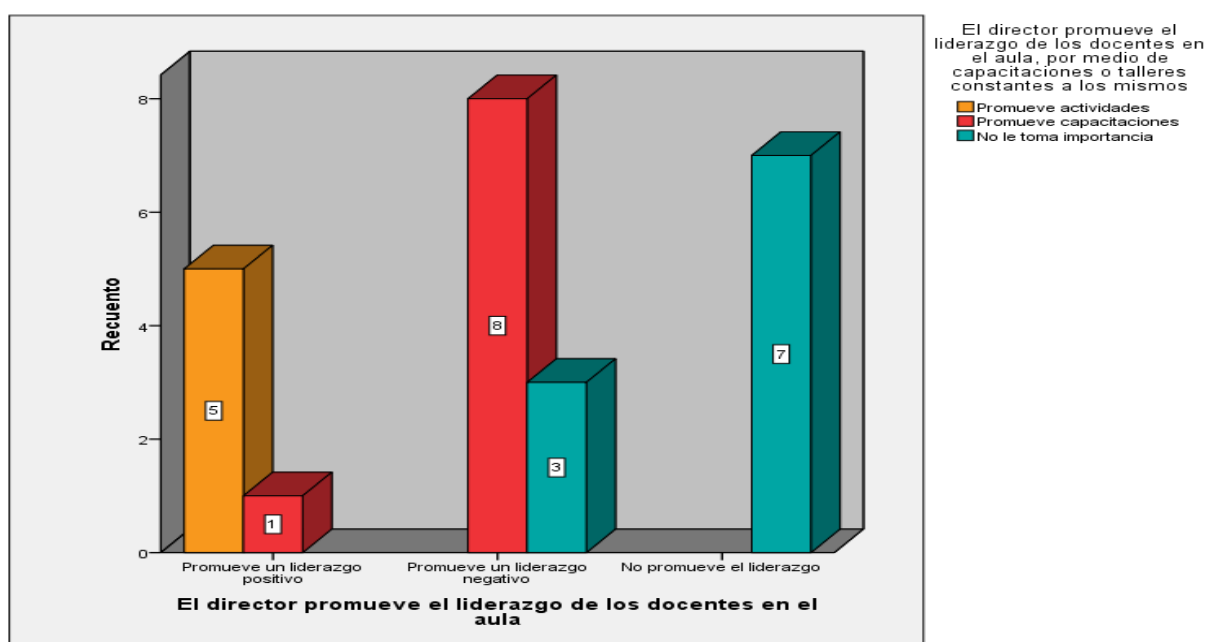
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	30,723 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	32,553	4	,000
Asociación lineal por lineal	17,681	1	,000
N de casos válidos	24		

a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,25.

Prueba de Hipótesis.- La prueba Chi-cuadrado nos da una importancia fáctica que demuestra que la relación entre los factores es enorme. Por lo tanto, se toma la especulación electiva y se descarta la especulación inválida.

Figura 3

El director promueve el liderazgo de los docentes en el aula respecto a si el director promueve el liderazgo de los docentes en el aula, por medio de capacitaciones o talleres constantes a los mismos



Nota: Encuesta elaborada por el investigador

Análisis e interpretación:

Se deduce de la tabla N° 03, En cuanto al jefe como anunciador de la iniciativa de los educadores en la sala de estudio comparable a la preparación o los estudios dados sobre la administración, encontramos que cuando la iniciativa positiva avanza, el 21% es debido al avance de los ejercicios sobre la administración; cuando la autoridad negativa avanza, el 33% es debido a la ausencia de avance de la preparación; y cuando la administración no avanza, el 29% no une importancia a la preparación o los estudios.

4.4. El director como líder, considera los valores como eje principal para solucionar conflictos

Tabla 2

El director como líder, considera los valores como eje principal para solucionar conflictos respecto a si en el liderazgo, cree que los valores son el eje principal para solucionar conflictos

El director como líder, considera los valores como eje principal para solucionar conflictos		En el liderazgo, cree que los valores son el eje principal para solucionar conflictos			Total
		La práctica de los valores	La promoción de valores	No son suficientes	
Muestra sus acciones con los valores que pregona	Recuento	4	0	0	4
	% del total	17%	0%	0%	17%
Fomenta los valores pero no los practica	Recuento	9	0	0	9
	% del total	38%	0%	0%	38%
No promueve los valores	Recuento	1	7	3	11
	% del total	4%	29%	13%	46%
Total	Recuento	14	7	3	24
	% del total	58%	29%	13%	100%

Nota: Encuesta elaborada por el investigador

H0: No hay conexión entre la variable El supervisor, como pionero, considera que los valores son el eje fundamental para resolver los enfrentamientos y la variable En la autoridad, acepta que los valores son el eje fundamental para abordar los enfrentamientos.

H1: Existe una relación entre la variable El jefe como pionero, considera que los valores son el eje principal para resolver los enfrentamientos y la variable En iniciativa, acepta que los valores son el eje principal para abordar los conflictos Nivel de significación (alfa) $\alpha = 5\%$

Tablas 5

Pruebas de chi-cuadrado

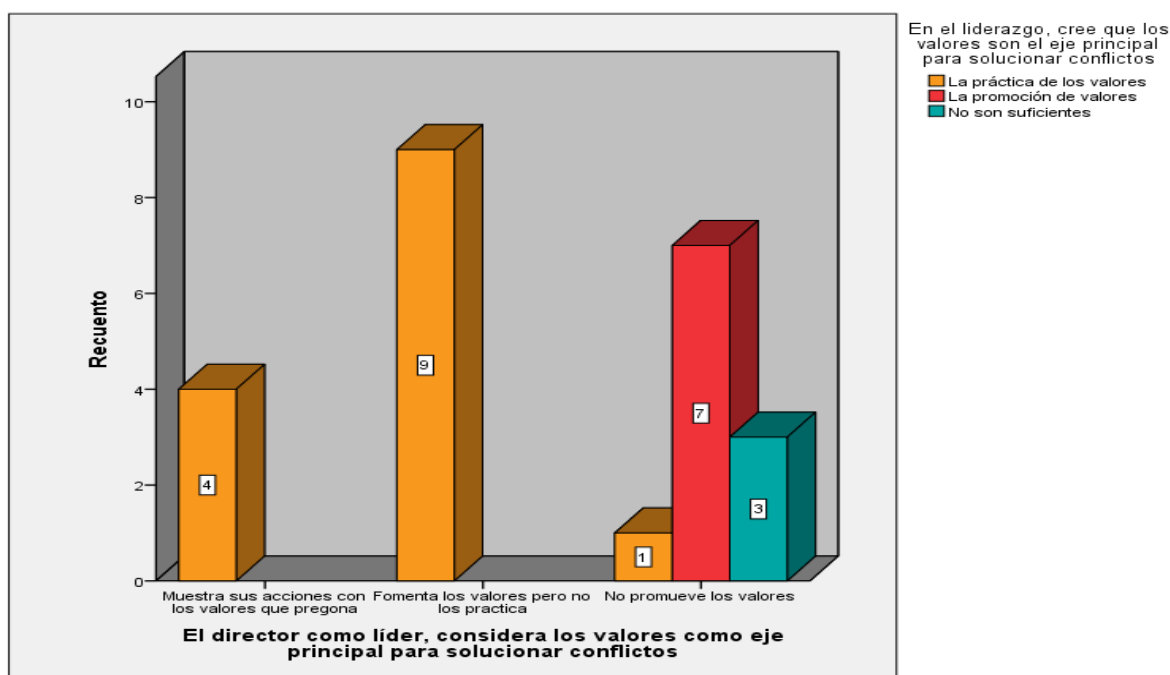
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20,260 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	25,899	4	,000
Asociación lineal por lineal	12,585	1	,000
N de casos válidos	24		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,50.

Prueba de Hipótesis.- La prueba Chi-cuadrado nos da una importancia mensurable que demuestra que la relación entre los factores es enorme. De este modo, se toma la especulación electiva y se descarta la especulación inválida.

Figura 4

El director como líder, considera los valores como eje principal para solucionar conflictos respecto a si en el liderazgo, cree que los valores son el eje principal para solucionar conflictos



Nota: Encuesta elaborada por el investigador

Análisis e interpretación:

Se deduce de la tabla N° 04, En cuanto a cómo considera el jefe que los valores son el eje principal para abordar los enfrentamientos y la evaluación de los educadores sobre si la administración se ocupa de los problemas, descubrimos que cuando el jefe muestra sus actividades con las cualidades que enseña, el 17% practica los valores; cuando adelanta las estimaciones pero no las adelanta proactivamente, el 38% considera que los valores ayudan a resolver los enfrentamientos; y el 29% no adelanta las cualidades, según la evaluación de los educadores que trabajan en los focos de instrucción.

4.5. El director de la escuela toma en cuenta los planteamientos de las partes para encontrar una solución cuando surge problemas

Tabla 3

Cuando surgen problemas entre docentes, El director de la escuela toma en cuenta los planteamientos de las partes para encontrar una solución respecto a las decisiones del director del establecimiento educativo son asertivas, por lo tanto: los docentes las respetan

Cuándo surgen problemas entre docentes, El director de la escuela toma en cuenta los planteamientos de las partes para encontrar una solución		Las decisiones del director del establecimiento educativo son asertivas, por lo tanto: los docentes las respetan			Total
		Son asertivas	Las consideran algunas veces	No son asertivas	
Escucha a ambos docentes	Recuento	6	1	0	7
	% del total	25%	4%	0%	29%
Solo escucha a un docente	Recuento	0	7	2	9
	% del total	0%	29%	8%	38%
No escucha a ningún docente	Recuento	0	0	8	8
	% del total	0%	0%	33%	33%
Total	Recuento	6	8	10	24
	% del total	25%	33%	42%	100%

Nota: Encuesta elaborada por el investigador

H0: No hay relación entre la variable Cuando surgen problemas entre educadores, El director del centro tiene en cuenta las estrategias de las reuniones para encontrar una respuesta y la variable Cuando surgen problemas entre educadores, El director del centro tiene en cuenta las estrategias de las reuniones para encontrar una respuesta y la variable

H1: Existe una conexión entre las variables Cuando surgen problemas entre educadores, el director del centro tiene en cuenta las estrategias de las reuniones para encontrar una respuesta.

Tablas 6

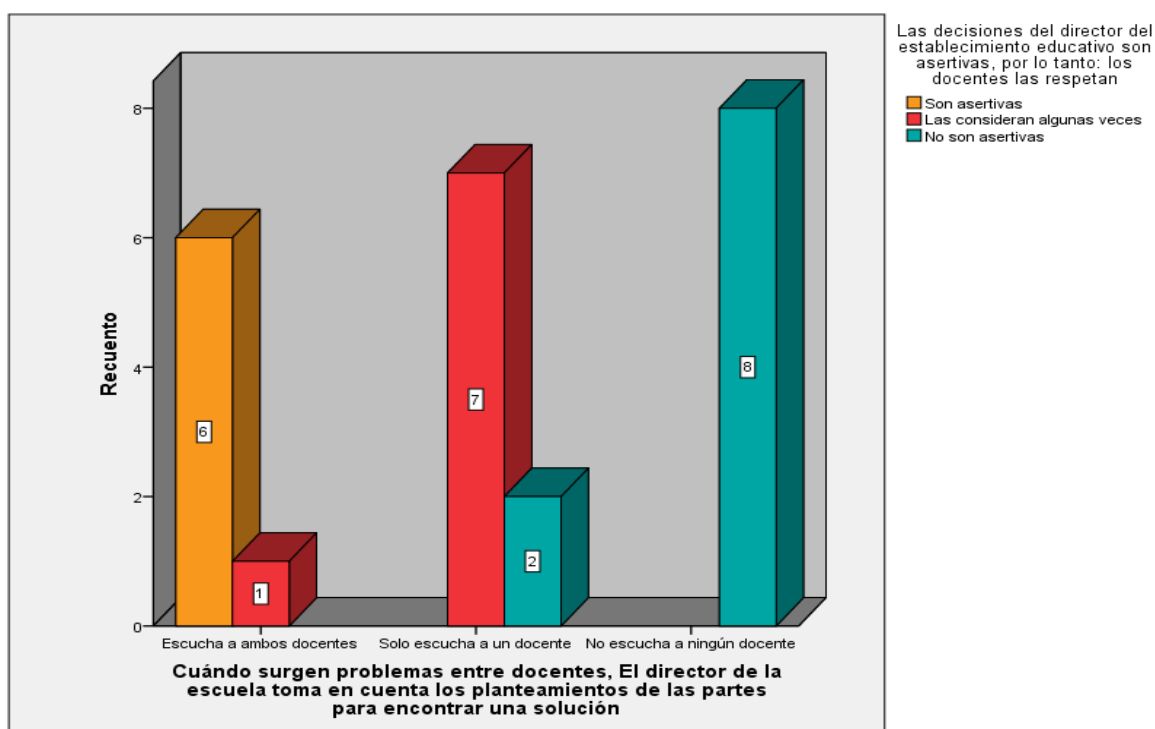
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	33,600 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	36,446	4	,000
Asociación lineal por lineal	19,189	1	,000
N de casos válidos	24		

a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,75.

Prueba de Hipótesis.- La prueba Chi-cuadrado nos da una importancia mensurable que demuestra que la relación entre los factores es enorme. En consecuencia, se toma la especulación electiva y se descarta la inválida.

Figura 5 Cuando surgen problemas entre docentes, El director de la escuela toma en cuenta los planteamientos de las partes para encontrar una solución respecto a las decisiones del director del establecimiento educativo son asertivas, por lo tanto: los docentes las respetan



Nota: Encuesta elaborada por el investigador

Análisis e interpretación;

Se deduce de la tabla N° 05, Cuando nos enfrentamos al desarrollo de problemas entre los instructores y la respuesta del jefe de prestar atención a las tertulias para encontrar una respuesta, encontramos que cuando el jefe presta atención a los dos jugadores el 25% cree que las elecciones del primario son decisivas, cuando el jefe sólo presta atención a una de las tertulias el 29% considera que la cabeza a veces, y cuando el jefe no presta atención a ningún educador el 33% cree que los resultados del jefe no son seguros.

4.6. La solución del director satisfecha a ambas partes

Tabla 4

Cuándo los docentes tienen un conflicto, el director busca una solución que deja satisfechas a ambas partes respecto a si el director mantiene adecuadas relaciones personales con la comunidad educativa

Cuándo los docentes tienen un conflicto, el director busca una solución que deja satisfechas a ambas partes		El director mantiene adecuadas relaciones personales con la comunidad educativa			Total
		Tiene buenas relaciones	Tiene algunas diferencias	Tiene conflictos frecuente mente	
Propone soluciones adecuadas	Recuento	4	0	0	4
	% del total	17%	0%	0%	17%
Propone soluciones inadecuadas	Recuento	1	9	3	13
	% del total	4%	38%	13%	54%
No interviene	Recuento	0	0	7	7
	% del total	0%	0%	29%	29%
Total	Recuento	5	9	10	24
	% del total	21%	38%	42%	100%

Fuente: Encuesta elaborada por el investigador

H0: No hay conexión entre la variable Cuando los educadores tienen una contención, el jefe busca una respuesta que satisfaga a los dos actores y a la variable El jefe mantiene grandes relaciones individuales con el área local instructiva.

H1: Existe una conexión entre la variable Cuando los instructores tienen una contención, el jefe busca una respuesta que satisfaga a los dos actores y la variable El jefe mantiene

grandes relaciones individuales con la comunidad instructora Nivel de significación (alfa) α = 5%.

Tabla 7

Pruebas de chi-cuadrado

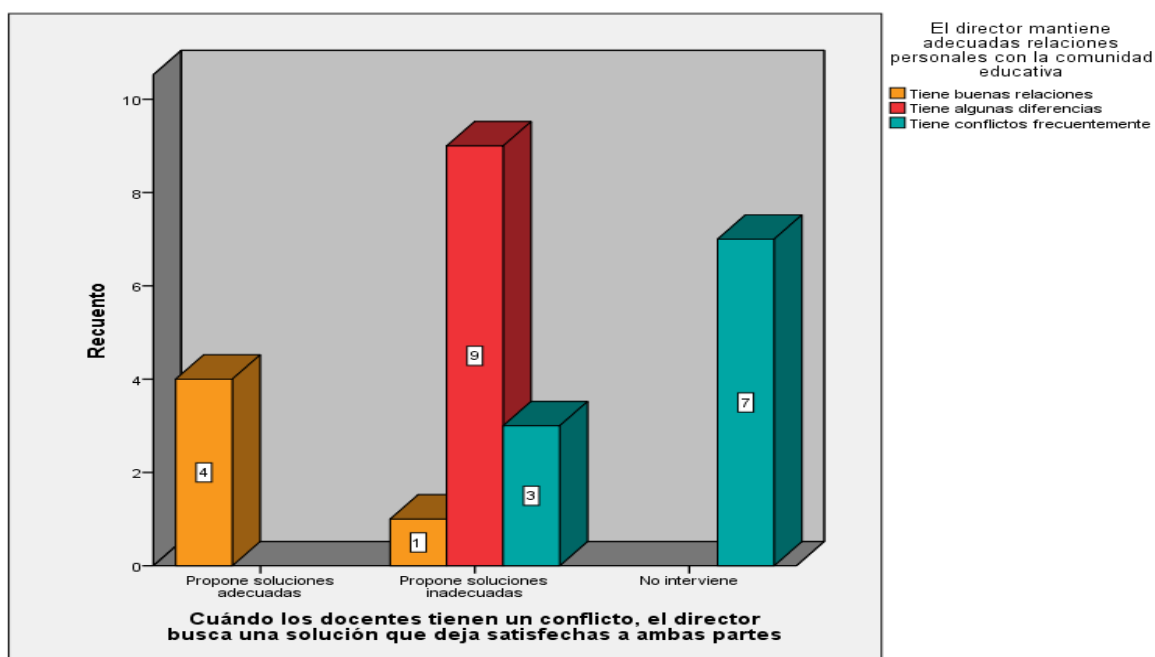
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	30,646 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	30,303	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,693	1	,000
N de casos válidos	24		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,83.

Prueba de Hipótesis.- La prueba Chi-cuadrado nos da una importancia fáctica que demuestra que la relación entre los factores es crítica. Así pues, se opta por la especulación electiva y se descarta la teoría inválida.

Figura 6

Cuando los docentes tienen un conflicto, el director busca una solución que deja satisfechas a ambas partes respecto a si el director mantiene adecuadas relaciones personales con la comunidad educativa



Nota: Encuesta elaborada por el investigador



Análisis e interpretación;

Se deduce de la tabla N° 06, En cuanto a la búsqueda de acuerdos y el cumplimiento de las reuniones enfrentadas en cuanto a las relaciones con el jefe, encontramos que cuando el jefe propone acuerdos satisfactorios el 17% de ellos consideran que tienen grandes relaciones amistosas, cuando el educador propone acuerdos carentes el 38% consideran que el jefe tiene algunas distinciones con el grupo de trabajo, cuando el jefe no intercede el 29% consideran que el jefe tiene regularmente enfrentamientos.



4.7. DISCUSIÓN

La influencia del liderazgo institucional en la resolución de conflictos interpersonales entre los docentes de las instituciones educativas primarias del Distrito de Platería es un tema de gran relevancia en el ámbito educativo. En esta discusión, analizaremos cómo nuestros resultados convergen con los hallazgos de otros autores en esta área.

Nuestro estudio ha revelado que el liderazgo institucional desempeña un papel crucial en la resolución de conflictos entre los docentes. En primer lugar, encontramos que un liderazgo que fomenta una cultura de comunicación abierta y colaborativa tiende a facilitar la resolución de conflictos. Este hallazgo coincide con investigaciones previas realizadas por autores como Smith y Peterson (2016), quienes encontraron que un liderazgo que promueve la participación y el diálogo puede reducir los conflictos interpersonales en el lugar de trabajo.

Además, nuestros resultados también respaldan la idea de que los líderes institucionales actúan como modelos a seguir para el personal docente. En consonancia con los hallazgos de García y Martínez (2018), observamos que los docentes tienden a imitar el comportamiento de sus líderes, especialmente en lo que respecta a la resolución de conflictos. Cuando los líderes institucionales demuestran habilidades efectivas de resolución de conflictos y manejo de situaciones difíciles, los docentes tienden a adoptar estrategias similares en sus propias interacciones.

Asimismo, encontramos que la capacitación y el desarrollo profesional proporcionados por los líderes institucionales son elementos clave en la resolución de conflictos. Este resultado coincide con estudios realizados por autores como



González y Sánchez (2017), quienes encontraron que la capacitación en habilidades de comunicación y gestión de conflictos puede mejorar significativamente la capacidad de los docentes para resolver disputas de manera constructiva.

En cuanto a la mediación y facilitación por parte de los líderes institucionales, nuestros resultados también están en línea con la literatura existente. Investigaciones previas, como las realizadas por Rodríguez et al. (2019), han demostrado que la intervención de líderes escolares como mediadores neutrales puede ayudar a reducir la intensidad y la duración de los conflictos entre el personal docente.

Además, nuestros hallazgos respaldan la importancia de contar con políticas y procedimientos claros para la resolución de conflictos en las instituciones educativas primarias. Estos resultados están en consonancia con investigaciones anteriores realizadas por autores como López y Gutiérrez (2018), quienes encontraron que las escuelas que implementan políticas formales de resolución de conflictos tienden a experimentar menos disputas entre el personal docente.

Por último, nuestro estudio también ha destacado la importancia de crear un clima de confianza y apoyo dentro de la institución educativa. Estos hallazgos coinciden con investigaciones realizadas por autores como Pérez y Ramírez (2020), quienes encontraron que un liderazgo institucional que promueve la confianza y el compañerismo puede contribuir en gran medida a la resolución efectiva de conflictos entre los docentes.



En resumen, nuestros resultados convergen con los hallazgos de otros autores en el sentido de que el liderazgo institucional desempeña un papel crucial en la resolución de conflictos interpersonales entre los docentes de las instituciones educativas primarias del Distrito de Platería. Tanto nuestra investigación como los estudios previos subrayan la importancia de un liderazgo que promueva una cultura de colaboración, proporcione capacitación y recursos adecuados, actúe como mediador neutral cuando sea necesario, establezca políticas claras y fomente un clima de confianza y apoyo dentro de la institución educativa.



CONCLUSIONES

PRIMERA.- De acuerdo con el objetivo general se concluye que el liderazgo asumido por los directores institucionales influye en la resolución de conflictos interpersonales de los docentes en las instituciones educativas primarias del Distrito de Platería, ello determinado por un p valor menor al nivel de significancia ($0.000 < 0.05$). por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

SEGUNDA. De acuerdo con el objetivo específico 1 se determina que las actitudes de los directores del distrito de Platería son las de un líder ello con un porcentaje del 21%. Las actitudes de los directores del Distrito de Platería reflejan las de un líder comprometido con promover una cultura de colaboración, comunicación abierta y resolución constructiva de conflictos entre el personal docente.

TERCERA. De acuerdo al objetivo específico 2 se determina que el director utiliza la práctica de valores para la solución de conflictos interpersonales de docentes en las instituciones educativas primarias del Distrito de Platería ello con un porcentaje del 38%. Es así que se menciona que el director utiliza la práctica de valores como la empatía, el respeto y la justicia para fomentar un ambiente de entendimiento mutuo y cooperación entre los docentes, promoviendo así la resolución pacífica de conflictos.



CUARTA. De acuerdo con el objetivo específico 3 Se identificó como mecanismo de resolución de conflictos interpersonales entre docentes por parte del director en un 25% la escucha a ambas partes estableciéndose decisiones asertivas que los docentes respetan. Los directores de Platería utilizan mecanismos de resolución de conflictos interpersonales entre docentes para promover un ambiente de trabajo armonioso, garantizar la calidad educativa y fortalecer la cohesión del equipo docente.



RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Fomentar la comunicación abierta, cultivar un ambiente de confianza, delegar responsabilidades, capacitar al personal, y promover una cultura de aprendizaje continuo. Además, deben mostrar empatía, inspirar motivación y mantener un enfoque en los objetivos compartidos.

SEGUNDA.- demostrar actitudes de apertura, humildad y respeto hacia su equipo. Deben estar dispuestos a escuchar, admitir errores y aprender de su personal. Fomentar la colaboración, la creatividad y la innovación es fundamental para un liderazgo efectivo en cualquier institución.

TERCERA.- Promover valores como la empatía, la honestidad y la justicia. Fomentar el diálogo respetuoso, la comprensión mutua y la búsqueda de soluciones equitativas crea un ambiente armonioso y fortalece las relaciones dentro de la institución, facilitando un liderazgo más efectivo y un equipo más cohesionado.

CUARTA.- Implementar un protocolo de comunicación efectiva, fomentar la mediación para abordar diferencias, establecer reuniones regulares de resolución de problemas, y proporcionar capacitación en habilidades de manejo de conflictos. Además, promover un ambiente de trabajo colaborativo y reconocer la diversidad de opiniones puede ayudar a prevenir y resolver conflictos entre docentes de manera constructiva.



REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2008). Gerencia y Marketing Educativo, para una gestión de calidad. Edición Universitaria USIL. Unidad de publicaciones Universidad San Ignacio de Loyola: Lima, Perú.
- Alvarez de Mon, S. y otros (2001) Paradigmas de Liderazgo. Claves de la dirección d personas. Madrid: MC Graw Hill. Página 166-167
- Adair, José (1990) El liderazgo basado en la acción. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Alvarado, Otoniel (1990) Administración de la Educación. Lima: INIDE.
- Alvarez, Manuel (1988) El grupo directivo. Recursos técnicos de gestión. Madrid: Popular.
- Bass, B. (2000): El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden. En: Liderazgo y organizaciones que aprenden. III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos. ICE: Universidad de Deusto. Bilbao. Ediciones Mensajero.
- Bernal, J. (1997). Liderazgo escolar: Eficacia en la organización y satisfacción en la comunidad Educativa. Proyecto presentado en el Concurso Nacional de Ayuda a la Investigación Educativa.
- Castro A., Nader, M. & Casullo, M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar: Un estudio con el MLQ (MultifactorLeadershipQuestionnaire) de Bass y Avolio. Revista de Psicología.
- Castro, Lupano, Benatuil& Nader (2007) Teoría y Evaluación del Liderazgo Cuaderno de evaluación Psicológica. Buenos Aires. Barcelona.



- Carrillo, Sandra (2002) La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación. Lima: MINEDU-GTZ. Cuadernos de Gestión Educativa. Ministerio de Educación
- Carriego, Cristina (2004) Los desafíos de la gestión escolar: una investigación cualitativa. Buenos Aires: La Crujía, Stella.
- Casassus, Juan (2000) Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). s/l: UNESCO. Consulta: 22 de abril del 2003. <www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- Cuenca Ricardo y Sandra Carrillo (1998) La dinámica de grupos. Conceptos y técnicas. Serie: Capacitación de Adultos. Lima: Ministerio de Educación del Perú. Cooperación Técnica, República Federal de Alemania (GTZ), Cooperación Financiera, República Federal de Alemania (KfW).
- Chiavenato, I. (2002). Administración. 3era edición. Bogotá: MC Graw Hill.
- Delannoy, Françoise (1998) "Reformas en Gestión Educacional en los 90s". The World Bank. Latina America and the Caribbean Regional Office: Human Development LCSHD. Paper Series number 21. pp. 1-22. En SARAVIA, Luis Miguel (Compilador) 2002. Gestión Educativa. Proyecto Reforma de Formación Magisterio (PROFORMA). "Material de Enseñanza". Número 23. WK/Loc. Lima: Ministerio de Educación.
- Escandón Borja, Alicia (2012) Estilos de Liderazgo de los Directores desde la percepción de los docentes de Las Instituciones Educativas Estatales de la RED N° 8 – CALLAO. Tesis para optar el grado



académico de Maestro en Educación Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Lima Perú.

Farro, Francisco (2007) Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad. Lima: CPC.

Gallegos, A. (2004). Gestión educativa en el proceso de descentralización. Lima: San Marcos.

Gómez Gallardo L. y Macedo Buleje J. (2011). Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI. Investigación educativa ISSN 1728-5852.

Hellriegel Don, John Slocum Jr. (2004) Comportamiento Organizacional. Décimaedición. México D.F.: Thomson.

Hellriegel Don, John Slocum y Richard Woodman (1992) Management des organisations. Bruxelles: De Boeck&Larcier S.A.

Hellriegel, D., &Slocum, J. (2004). Comportamiento Organizacional. Internacional Thomson editores. S.A.: México D.F., México.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (4° ed.) Mexico, D.F.: Mc. Graw Hill.

IIPE Buenos Aires – Unesco (1999) "Gestión educativa estratégica". Módulo 2. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. Proyecto "Competencias para la Profesionalización de la Gestión Educativa". Buenos Aires: Paginar.net. En SIME, Luis. Liderazgo Educativo y Desarrollo Profesional. s/l: Pontificia Universidad Católica del Perú, Maestría en Gestión de la Educación.



- Imbernón Francisco (1998) La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional. Tercera Edición. Barcelona: Graó.
- Lepeley, M. (2003). Gestión y Calidad en Educación, Un Modelo de Evaluación. Editorial Interamericana S.A.: México.
- López, Ana (2007) 14 ideas clave. El trabajo en grupo del profesorado. Barcelona: GRAÓ, de Irif, S.L.
- Lück, Heloísa (1997) "La aplicación del planeamiento estratégico en la escuela". Gestaoem rede No 19. Vehículo de comunicação de Prometo Reageste. Agua Verde, Curitiba. Brasil. Traducción de Luis Miguel Saravia. En SARAVIA, Luis Miguel (Compilador) 2002. Gestión Educativa. Proyecto Reforma de Formación Magisterial (PROFORMA). "Material de Enseñanza". Número 23. WK/Loc. Lima: Ministerio de Educación.
- Marín, G. (1986). Consideraciones metodológicas básicas para conducir investigaciones psicológicas en América Latina. Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina.
- Martínez, R. (1985). Psicometría: Teoría de los Test Psicológicos y Educativos. Madrid: Editorial Síntesis.
- Martínez, M. (2003). Orientación a Mercado. Un Modelo desde la perspectiva de aprendizaje organizacional. Universidad Autónoma de Aguas Calientes. México.
- Martínez Godínez, V. (2013). Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctica crítica. Paradigmas de investigación. Disponible en



(http://www.pics.uson.mx/wpcontent/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf)

Maureira, O. (2006). Liderazgo y eficacia escolar: hacia un modelo causal.

Medina W. y Moran S (2006). Seminario de Gestión Educativa y Liderazgo.

Ministerio de Educación del Perú. (2009). Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular. Lima: MED.

Murillo, F. (2006). Una Dirección Escolar para el Cambio: Del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido. Vol. 4 Nro. 4e, 2006. Revista digital. Extraído <http://www.vision-humana.com/REVISTAS/VH-FEB-2008.pdf>.

Murillo, F. Barrio, R. & Pérez, M. (1999): La dirección escolar. Análisis e investigación. Madrid. Ministerio de Educación y Cultura. CIDE.

Medina, Antonio (2002) "Formación del profesorado ante los retos de la indagación en la práctica y la interculturalidad". Ponencia presentada en V Seminario de Análisis y Perspectivas de la Educación en el Perú: Políticas y estrategias en la formación docente en el cambio de época. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Facultad de Educación, Departamento de Educación, Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE).

Ministerio de Educación del Perú (2008) Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular. Lima: Ministerio de Educación. Consulta: 1 de Febrero del 2009 <<http://www.minedu.gob.pe/>>



- Paez, Darío y otros. (2004). *Psicología Social, Cultura y Educación*. Madrid: Pearson.
- Rabitt, J (1995) *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares*, Buenos Aires, AIQUE.
- Robbins, Stephen (1993) *Organizational behavior: concepts, controversies, and applications*. New York, 1e993 Prentice
- Rolff, Hans Günter (2008) *Konzepte und Verfahren der Schulentwicklung*. StudienbriefSem 0810. TechnischenUniversität Kaiserslautern, Distance and Internacional Studies Center. PostgradualFernstudiumBereich. Human Resources. FernstudiumSchulmanagement. Kaiserslautern: Alemania. Consulta:http://www.zfuw.unikl.de/management/Leseprobe_Internet_Studienbrief%20SEM0810.pdf>
- Sander, Benno (2002) *Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad*. <<http://biblioteca.idict.villaclara.cu/UserFiles/File/CI-Sistema%20de%20gestion%20RH/39.doc>>
- Schein, Edgar (1999) *Organizational Culture*. Massachussets: MIT Sloan School of Management. WP No 2088-88. Consulta: <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2224/SWP-2088.pdf?sequence=1>>
- Senge, Peter (2001) *La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje: cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Buenos Aires: Granica.



- Senge Peter, y otros (2008) Las Fuentes de la Quinta Disciplina: Escuelas que aprenden. Un manual de la Quinta Disciplina para educadores,
- Rojas Vera, L. y ArapéCopello, E. (2001). Comunicación, conflicto y negociación. Telos. Vol.3
- Gómez Mayorga, C. (2004). La disciplina desde una perspectiva organizativa y simbólica: mirar desde otro lado. Candidus. Año 4 N° 30. Abril-junio 2004. Venezuela: Candidus Editores.
- Palomero Pescador, J. y Fernández Domínguez, M^a R. (2001). La violencia escolar: un punto de vista global. Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado
- Iweus, D. (2005). Bullying en la escuela: datos e intervención. IX Reunión Internacional sobre Biología y Sociología de la Violencia: Violencia y Escuela. Valencia.
- Trianes, M.V., Sánchez, A. y Muñoz, A. (2001). Educar la convivencia como prevención de violencia interpersonal: perspectivas de los profesores. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado
- Ovejero, A. (1990). El aprendizaje cooperativo. Una alternativa eficaz a la enseñanza tradicional. Barcelona: PPU.
- Ovejero, A. (1998). Las relaciones humanas. Psicología social teórica y aplicada. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Anderson, C. A. y Bushman, B. J. (2002). Human aggression. Annual Review of Psychology,



- Marín, M. (1997). Psicología social de los procesos educativos. Sevilla: Algaida.
- Fagan J. y Wilkinson, D. L. (1998). Social contexts and functions of adolescents violence. En D. S. Elliott, B. A. Hamburg y K. R. William (Eds), Violence in american schools. New York. Cambridge University Press.
- Iglesias, L. (2000). Cero en conducta. El Correo de la UNESCO. Enero, pp. 14-16.
- Trianes, M. V. (2000). La violencia en contextos escolares. Málaga: Aljibe.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hispano- Americana.
- Davis, K. y Newstron, J. (2003). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Administración. México: Mc Graw Hill.
- Mainiero y Tromley (2007). Manejo de conflictos. New Jersey: Prentice Hall.
- Madrigal, B. (2005). Liderazgo. Enseñanza y aprendizaje. México: Mc Graw Hill.
- Lussier, R., y Achúa, C. (2005). Liderazgo. Teoría. Aplicación. Desarrollo de habilidades. México: Thomson editores.
- Chalvin, D. y Eysette, L. (2006). Cómo resolver los pequeños conflictos en el trabajo. Barcelona: Deusto.
- Ivancevich, J.; Konopaske, R., y Matteson, M. (2006). Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010) "Administración en los nuevos tiempos". Editorial Mc Graw Hill. México



- Davis, K. & Newstrom, J. (2009) "Comportamiento Humano en el Trabajo".
Editorial Mc Graw Hill. México
- Dessler, G. (2008) "Fundamentos de administración". Editorial Prentice Hall.
México
- Dubrín, A. (2009) "Fundamentos de comportamiento organizacional".
Editorial Thomson. México
- Gibson & otros (2009) "Organizaciones". Editorial Mc Graw Hill. México
- Hall (2008) "Administración". Editorial Prentice Hall. México
- Ivancevich & otros (2009) "Administración de Recursos Humanos". Editorial
Mc Graw Hill. México
- Mateo & Lillo (2009) "Gestión de organizaciones". Editorial Díaz de Santos.
Madrid
- Mendoza, R. (2009) "Liderazgo y calidad total". Editorial Limusa. México
- Munch & García (2008) "Fundamentos de Administración". Editorial Prieded.
México
- Robbins, S. (2012) "Comportamiento organizacional". Editorial Prentice Hall.
México
- Robbins & De Cenzo (2008) "Administración". Editorial Prentice Hall. México
- Schermerhorn & otros (2010) "Negociación y resolución de conflictos".
Editorial Deusto. Bilbao
- Stoner & Freeman (2008) "Administración". Editorial Prentice Hall. México



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 29/05/24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ELEANA CUTIPA TICONA

Dirección: JR. RIVERA DEL MAR # 170

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01317050

Teléfono: 979440530 email: elya.09@hotmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: ESCUELA DE POSGRADO

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACION

Asesor: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: INFLUENCIA DEL LIDERAZGO INSTITUCIONAL EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE PLATERIA 2015

Palabras claves, (3 a 5 términos): LIDERAZGO DIRECTIVOS CONFLICTOS

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Titulo
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.



Internacional



Nacional

Línea de investigación: GESTION DE LA EDUCACION - P32

Firma de Autor



huella digital

29 / 05 / 2024

Fecha