

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

“BENEDICTO XVI”

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN
DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL
INICIAL DE EL PORVENIR TRUJILLO 2025
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORA

Br. Ulloa Casanova, Johanna Pamela

<https://orcid.org/0009-0003-4290-3064>

ASESOR

Ms. Baca López, Marcos Gregorio

<https://orcid.org/0000-0003-4741-0122>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo en educación

TRUJILLO - PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Ms. Marcos Gregorio Baca López con DNI N° 17805248, como asesor del trabajo de investigación titulado “LIDERAZGO DIRECTIVO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE EL PORVENIR TRUJILLO 2025” desarrollado por la egresada Johanna Pamela Ulloa Casanova con DNI N° 46717844 del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Ms. Marcos Gregorio Baca López

Asesor

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. ROMY ANGÉLICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Con mucha gratitud, dedico esta investigación a mis queridos padres Santos y Lucrecia; por otorgarme la vida y apoyarme incondicionalmente. Sus esfuerzos y sacrificios han sido la razón que siempre me impulsa a salir adelante. A mi esposo Kevin por su apoyo incondicional y a mis hijos: Eitan y al bebé que está creciendo dentro de mí por ser mi fortaleza e impulso para continuar creciendo profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

Agradezco los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI ;por brindarme la oportunidad de regresar a mi alma mater a continuar con mi postgrado y obtener mayores aprendizajes a través de los estudios en la Maestría en Gestión y Acreditación Educativa .A los docentes; que compartieron sus conocimientos, habilidades profesionales y fortalecieron mi competencia intelectual.

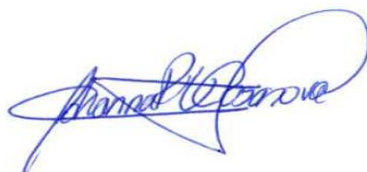
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Johanna Pamela Ulloa Casanova** con **DNI N° 46717844**, egresada del **Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy/damos fe de que he/hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “**LIDERAZGO DIRECTIVO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE EL PORVENIR TRUJILLO 2025**” el cual consta de un total de **83 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **32 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación. Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

La autora



Johanna Pamela Ulloa Casanova

DNI 46717844

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
INDICE	7
INDICE DE TABLAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA	33
2.1 Enfoque, tipo	33
2.2 Diseño de investigación	33
2.3 Población, muestra y muestreo	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	34
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	35
2.6 Aspectos éticos en investigación	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	51

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre el liderazgo directivo y la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.....	36
Tabla 2. Relación entre el liderazgo directivo y la dimensión inteligencia emocional en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.....	36
Tabla 3. Relación entre el liderazgo directivo y la dimensión habilidades sociales para la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.....	37
Tabla 4. Relación entre el liderazgo directivo y la dimensión toma de decisiones en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.....	38

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025. Esta investigación fue de tipo básica, el diseño que se utilizó fue el correlacional; se trabajó con una población constituida por 60 docentes del nivel inicial de El Porvenir, la cual también fue la misma muestra; a quienes se les aplicó dos instrumentos que miden las variables estudiadas y sus dimensiones, cuya elaboración fue hecha por la autora, validado mediante el juicio de 3 expertos y su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Como resultado se obtuvo que, la relación que existe entre el liderazgo directivo y la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025 es directa, fuerte y significativa con un Rho de 0,877 y un p de 0,015 lo que da como resultado que, si hay un mejor liderazgo directivo, mejor será la resolución de conflictos en los docentes.

Palabras clave: Liderazgo, Dirección, Solución, Conflictos, Docencia.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between directive leadership and conflict resolution in teachers of initial educational institutions of El Porvenir - Trujillo, 2025. This research was of a basic type, the design used was correlational; it worked with a population made up of 60 teachers from the initial level of El Porvenir, which was also the same sample; to whom two instruments were applied that measure the studied variables and their dimensions, whose elaboration was made by the author, validated through the judgment of 3 experts and its reliability through Cronbach's alpha. As a result, it was obtained that the relationship that exists between directive leadership and conflict resolution in teachers of initial educational institutions of El Porvenir - Trujillo, 2025 is direct, strong and significant with an R of 0.877 and a p of 0.015, which results in that, if there is better directive leadership, better will be the resolution of conflicts in teachers.

Keywords: Leadership, Management, Solutions, Conflicts, Teaching.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo educativo, así como la gestión de conflictos dentro del entorno educativo, son componentes fundamentales para el funcionamiento eficiente de las instituciones educativas. Considerando que el trabajo en equipo, la comunicación y la colaboración son cruciales en cualquier entorno dado, el papel de los directores se vuelve crítico para asegurar un lugar de trabajo propicio y altamente productivo (Abarca et al., 2021). Los líderes educativos, al gestionar asuntos pedagógicos y administrativos, también juegan un papel crucial en la resolución de conflictos no solo entre los profesores, sino también entre profesores y estudiantes e incluso con los padres (Asto, 2020). Los conflictos son parte integral de cada grupo humano; estos pueden surgir de opiniones diferentes respecto a los enfoques de enseñanza o incluso interacciones personales. En este sentido, la capacidad para resolver conflictos de manera efectiva es vital para mantener el orden y la armonía dentro del equipo mientras se proporciona motivación para la participación activa entre los educadores (Carhuaricra & Martínez, 2018). El liderazgo directivo implica identificar problemas reales que necesitan ser tratados sistemáticamente mientras se previene su recurrencia del todo contorneándolos en oportunidades de mejora utilizando estrategias sociales colaborativas acordes con el respeto mutuo. Así, es vital investigar cómo los líderes educativos manejan los conflictos entre su personal docente para la gestión interna institucional, así como para la sostenibilidad del desarrollo profesional y la calidad educativa proporcionada a los estudiantes (Salvador & Sánchez, 2018). Este estudio tiene como objetivo explorar más a fondo la conexión entre el liderazgo ejecutivo y la competencia en resolución de conflictos para proponer marcos más cohesivos, inclusivos y productivos que fomenten una mejor colaboración dentro de las instituciones educativas.

A nivel internacional, el liderazgo administrativo educativo y la resolución de conflictos dentro de las instituciones son áreas de discusión cada vez más importantes. El Informe Global sobre los Docentes de la UNESCO (2024) cita una proyección de escasez de 44 millones de docentes en la educación primaria y secundaria para el año 2030 (UNESCO, 2024), lo que constituye un desafío crítico para la sostenibilidad y calidad educativa global. La crisis afecta no solo la cobertura educativa, sino que también impacta varios aspectos de las relaciones inter e intra institucionales como el clima organizacional, la moral laboral y las dinámicas interpersonales, incluidos los conflictos potenciales entre profesores y entre profesores y administradores. En todas estas situaciones, el papel activo

que los líderes escolares desempeñan influye decisivamente en cómo se resuelven los conflictos entre educadores. Estudios como el de Llaneta y Alderite (2025) capturaron que ciertos estilos de liderazgo, específicamente el transformacional acompañado de una cultura organizacional positiva, mejoran la efectividad del liderazgo docente. Tales estilos de liderazgo crean una atmósfera donde puede tener lugar la resolución de conflictos constructivos entre educadores. Además, el Estudio Internacional de Liderazgo Educativo ISTL realizado en 12 países UNESCO (2024) indica que el liderazgo distributivo, donde los docentes comparten roles de liderazgo con los administradores, mejora la toma de decisiones y las prácticas pedagógicas ya que ayuda a resolver conflictos a través de una gestión más colaborativa y contextualizada. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de reforzar estrategias para mejorar las competencias de liderazgo entre los directores escolares y abogar por modelos de liderazgo compartido para mejorar la resolución de conflictos y, en última instancia, la calidad educativa.

A lo largo de los años, diferentes entrevistas y organizaciones han reconocido el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). En 2023, se creó la clase “Gestión de conflictos en la Formación Inicial Docente”, la cual está dirigida a profesores que enseñan en IE. Este curso atendió esencialmente a resolver cómo mejorar las competencias docentes en violencia para poder restaurar la armonía en el contexto educativo. Dentro del tema que nos aboca Audiometría, existe relación entre el liderazgo directivo y la resolución de conflictos en educación, han sido dos elementos que estoy percibiendo un robusto cuidado en los últimos años. En la última Encuesta Nacional de directores (ENDI) mencionada por MINEDU (2023), tenemos que 1% de escolares recibieron entrenamiento específico en manejo y resolución de conflictos desde el año pasado. Este dato evidencia un descubierto extremo, especialmente en cuanto al recrudescimiento del clima institucional y educación de calidad superior dentro de la relación escolar peruano. Además, estudios de la región de Lima Metropolitana mostraron que el impacto del director en el liderazgo es enorme en términos del compromiso organizativo de los docentes. Pacci (2024) argumenta que el liderazgo efectivo influye fuertemente en aproximadamente el 53.1% del compromiso organizacional entre los docentes, lo que enfatiza el papel de la gestión en la creación de un ambiente laboral que no solo resuelva conflictos, sino que también favorece la armonía. Estos hallazgos demuestran una necesidad inmediata de capacitar a los directores escolares en conceptos relacionados con la resolución de conflictos organizacionales y el liderazgo para mantener un ambiente educativo sólido en todo el país.

En la ciudad de Trujillo, varios estudios han subrayado el papel del liderazgo ejecutivo en la gestión de conflictos entre los docentes, así como en la mejora del clima institucional. Una investigación realizada en 2024 en una universidad privada en Trujillo encontró un balance de compensación moderado ($r = 0.469$, $p < 0.01$) entre el liderazgo ejecutivo, el liderazgo del personal y la armonía en el lugar de trabajo de los profesores, lo que sugiere que un liderazgo efectivo puede mejorar la colaboración y las relaciones interpersonales de los empleados. Estudios más recientes han demostrado la relación directa entre el liderazgo ejecutivo y el rendimiento docente de los profesores. Por ejemplo, un estudio realizado en Paiján, La Libertad, en 2023 mostró que existe una calificación positiva moderada de 0.30 entre ambas variables y mencionó que estilos de liderazgo como el democrático y participativo fomentan un mejor rendimiento pedagógico, así como la resolución de conflictos en la escuela (Mendoza, 2023). Además, un estudio realizado en una institución educativa pública de Trujillo en 2024 reveló la relación significativa que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional, sugiriendo que un liderazgo adecuado puede mejorar la percepción laboral de los docentes sobre su lugar de trabajo (Carabajal, 2024). Estos hallazgos destacan la urgente atención necesaria para mejorar las habilidades de liderazgo de los administradores escolares en Trujillo en lo que respecta a la resolución de conflictos y la creación de un ambiente de aprendizaje propicio.

Los conflictos entre educadoras en un jardín de infantes pueden surgir por causas tan variadas como fallas en la comunicación o desacuerdos sobre las formas de enseñar. Una de las situaciones más frecuentes es la escasa circulación de información entre maestras y entre ellas y las familias, lo que genera confusión acerca del comportamiento o el avance de los niños. A nivel del centro, las tensiones aparecen cuando divergen las opiniones sobre las normas institucionales, la distribución de tareas o la ausencia de recursos que permiten realizar actividades. También hay momentos en que un docente siente que no logra mantener el control del aula y, por lo tanto, discute con otros el modo de abordar conductas difíciles. A esto se suma la carga excesiva de trabajo-imitada entre formular informes, planificar actividades y velar por un número elevado de alumnos, una pesada mochila que alimenta el estrés y la frustración. Finalmente, los estilos en la sala pueden chocar cuando una maestra opta por un esquema rígido de rutinas y otra prefiere dejar espacio a la flexibilidad y la creatividad. La integración de niños con necesidades educativas especiales a menudo plantea desafíos considerables, especialmente porque los

docentes pueden sentir que no cuentan con la formación o los recursos necesarios para atender esas demandas de forma adecuada.

Es por ello que, ante esta situación se planteó el siguiente problema general de investigación ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025? Y como problemas específicos ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión inteligencia emocional en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025? ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión habilidades sociales para la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025? ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión toma de decisiones en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025?

El estudio del liderazgo ejecutivo y su influencia en la resolución de conflictos en instituciones educativas se encuentra dentro del ámbito de las teorías de liderazgo y gestión educativa. El liderazgo ejecutivo se refiere al conjunto de acciones y habilidades de un director o líder escolar para guiar a su equipo hacia objetivos organizacionales como la resolución efectiva de conflictos. Leithwood y Jantzi (2000) señalan que un liderazgo efectivo tiene la capacidad de impactar positivamente la calidad educativa porque construye un ambiente adecuado para que el trabajo colaborativo en la resolución de conflictos entre docentes tenga lugar, de manera que puedan trabajar juntos en beneficio de los objetivos de la institución. La empatía, las habilidades decisionales junto con la comunicación son aspectos importantes que definen las habilidades de resolución de conflictos por parte de los líderes. Thomas (2008) enfatizó que la gestión de conflictos afecta la moral y la motivación del personal, especialmente dentro de los entornos educativos, restringidos.

Considerando la situación desde la perspectiva de las Instituciones Educativas donde hay múltiples desafíos relacionados con la gestión de conflictos de los docentes, este estudio es esencial ya que proporciona ideas significativas para los administradores escolares de la región que luchan con el problemático y perenne problema de lograr un equilibrio entre una cultura laboral armoniosa y la productividad de liderazgo particular ayudará a mejorar la dinámica interna y fomentar la colaboración entre los docentes dentro de las instituciones educativas. La mejora en la resolución de conflictos también puede llevar a aumentos en el compromiso, la satisfacción y el rendimiento de los

docentes. A su vez, estos factores tienen un efecto positivo en el logro académico de los estudiantes.

Este estudio de investigación correlacional tiene como objetivo general, determinar la relación entre dos componentes específicos: liderazgo ejecutivo y resolución de conflictos. Esta elección es apropiada ya que es posible evaluar cómo una variable (liderazgo) se relaciona con otra (resolución de conflictos), incluso si no es necesario establecer relaciones causales directas, aunque se reconoce cierta interacción. Por medio de encuestas y cuestionarios previamente validados, se recopilará información detallada sobre las percepciones de los miembros de la facultad respecto a los estilos de liderazgo de sus directores y cómo dicho liderazgo afecta la resolución de conflictos dentro del personal docente. Además, se utilizarán métodos estadísticos como el coeficiente de compensación de Pearson para analizar los datos obtenidos. La recolección de datos a través de cuestionarios permitirá obtener una muestra representativa de la población docente, fortaleciendo la confiabilidad y validez de los resultados. Esta metodología proporciona resultados concretos que pueden ser implementadas con el fin de guiar intervenciones educativas subsiguientes orientadas a desarrollar marcos institucionales sobre liderazgo para las escuelas.

Como objetivo general de investigación se planteó: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025. Y como objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión inteligencia emocional en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025. Identificar la relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión habilidades sociales para la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025. Identificar la relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión toma de decisiones en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.

La hipótesis general de la investigación fue: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025. Y las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión inteligencia emocional en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la

dimensión habilidades sociales para la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión toma de decisiones en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.

Con relación a los antecedentes, Abarca et al (2021) llevaron a cabo un estudio en Chile cuyo propósito fue evaluar el impacto del liderazgo del director en el manejo de conflictos en el contexto de instituciones educativas. La investigación fue de naturaleza cuantitativa, con un diseño correlacional no experimental y una muestra de 15 directores y 64 docentes de diversas escuelas básicas de Chile. La información fue reunida a partir de cuestionarios validados que miden el liderazgo y las prácticas de manejo de conflictos. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional estaba positivamente asociado con una gestión efectiva de resolución de conflictos, obteniendo un valor alto de r igual a 0,975 y p igual a 0, respecto a los atributos comunicativos y la empatía en el contexto del liderazgo educativo. A partir de sus conclusiones, el estudio sugiere que se debe fomentar un liderazgo más inclusivos y participativos que realmente busquen el mejoramiento de los conflictos en el contexto escolar.

En México, Andrade (2022) llevó a cabo un estudio educativo que se centra en la relación entre el liderazgo escolar y el manejo de conflictos en instituciones educativas. El objetivo del estudio fue evaluar el impacto de los estilos de liderazgo en los conflictos docentes. El diseño de la investigación es cuantitativo y correlacional, con una muestra de 150 docentes de secundaria y 10 directores de secundaria. Las prácticas de gobernanza incluyen instrumentos de evaluación del liderazgo que miden la gestión de sistemas específicos de resolución de conflictos y cuestionarios estructurados sobre gobernanza. El estudio encontró que los líderes escolares democráticos y transformacionales utilizan estrategias de resolución de conflictos que son colaborativas y no violentas, logrando un valor de r de 0,748 y un valor de p de 0, aceptando así la hipótesis del estudio.

Por su parte, Segil-Rodríguez (2021) realizó en Colombia una investigación con el objeto de establecer nexos entre el ejercicio del liderazgo directivo y el desempeño docente a nivel secundario. Es una investigación cuantitativa de tipo correlacional y no experimental donde los sujetos fueron 96 profesores y 12 directores de diversas escuelas públicas. Se aplicó a estos un cuestionario sobre Liderazgo Transformacional concebido especialmente para este estudio. Se llegó a comprobar que existe impacto significativo del liderazgo directivo con r de 0,862 y un p menor al 5%, en particular su uso bajo estilos

transformacionales, incrementa sustancialmente la motivación y productividad docente. A partir de estas conclusiones se destaca que es posible optimizar los resultados educativos mediante políticas formativas adecuadas enlazadas al liderazgo establecido por los mandatarios institucionales.

A nivel nacional, Zaitegi (2021) realizó un estudio en Cusco centrado en la influencia del liderazgo gerencial en la resolución de conflictos dentro de entornos educativos. El estudio aplicó métodos de diseño cualitativo con una perspectiva exploratoria. La muestra comprendió treinta directores de escuelas secundarias de diversas instituciones educativas. Los resultados señalan que el liderazgo transformacional, que está motivado por el desarrollo personal y fomenta el crecimiento, fue el más útil para resolver conflictos dentro de los equipos docentes con un r de 0,796 y un p menor al 1% lo que quiere decir que hay un efecto positivo. Las conclusiones finales sugieren que una mayor formación para los líderes en inteligencia emocional, resolución de conflictos y liderazgo efectivo influye fuertemente en fomentar un clima escolar armonioso.

García-Chitiva y Correa (2023) llevaron a cabo un estudio en Arequipa donde examinan la relación entre el liderazgo gerencial y la resolución de conflictos dentro de entornos educativos de alto riesgo. Adoptando un enfoque correlacional cuantitativo, se recopiló datos de doscientos docentes y veinte directores de escuelas urbanas. Los hallazgos confirmaron que el liderazgo transformacional aumenta la capacidad de los docentes para gestionar conflictos, así como su participación hacia un entorno laboral colaborativo ya que se obtuvo un valor de r de 0,785 y una significancia de 0 menor al 5%. Los autores sugirieron que se deben instituir programas de desarrollo profesional continuo más activos centrados en estrategias avanzadas de resolución de conflictos emparejados con un fuerte liderazgo institucional por parte de los directores escolares para ayudar a estabilizar estos marcos educativos volátiles.

Pezo (2025) realizó una investigación en la ciudad de Pucallpa con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo ejecutivo y la democracia de convivencia entre los docentes de instituciones educativas de nivel primario. La investigación fue de naturaleza aplicada, con diseño correlacional y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 370 docentes de diversas escuelas primarias ubicadas en el distrito de Callería. Se emplearon dos cuestionarios validados, uno para medir el Liderazgo y el otro para evaluar la Democracia de Convivencia. Los resultados mostraron una correlación positiva muy fuerte ($r = 0.69$) entre el liderazgo y la convivencia democrática, con $p <$

0.01. Un liderazgo ejecutivo efectivo ayuda enormemente a fomentar la convivencia democrática entre el personal docente.

Bernnet (2023) en su investigación hecha en Lima examina cómo influye el liderazgo de los directivos en el nivel de satisfacción laboral de los profesores. Tiene diseño no experimental y se clasifica como correlacional causal, empleando un corte transversal y una muestra de ochenta docentes. Los datos se obtuvieron mediante una encuesta, cuyo instrumento central fue un cuestionario. El liderazgo directivo se midió con el Cuestionario MLQ y la satisfacción laboral se evaluó usando la Escala SL-SPC; ambos mostraron buena confiabilidad, con un alfa de Cronbach de ,984 en el primero y de ,088 en el segundo, cifra que se explica por el carácter politómico de los ítems. El análisis reveló que la mayoría de los directivos opera en un nivel eficiente (92,5%), y solo un 7,5% se sitúa en el nivel regular; Respecto al clima laboral, el mayor grupo se declaró "muy satisfecho" (37,5%) y otro 28,7% se ubicó en el nivel promedio. Al contrastar ambas variables, el dato general mostró que el liderazgo sí afecta la satisfacción del personal, dado que el valor de p se situó por debajo del umbral de ,05 y el coeficiente de determinación de Nagelkerke (R^2) alcanzó ,348 o lo que es lo mismo, el 34,89%. Estas cifras llevaron a aceptar la hipótesis alternativa ya desestimar la nula.

Localmente, Andrade (2024) llevó a cabo un estudio en Trujillo, Perú, donde intentó determinar la asociación entre el liderazgo ejecutivo y la gestión de conflictos en una escuela primaria dentro de una institución educativa. Fue un estudio correlacional cuantitativo con una muestra compuesta por 24 docentes y dos directores escolares. Los resultados confirmaron que el estilo de liderazgo democrático tiene un efecto positivo en la resolución de conflictos al mejorar la colaboración entre los docentes y limar las tensiones dentro de la institución con un r de 0,914 y un valor p menor al 5%.

Valderrama (2021) realizó un estudio en El Porvenir, Trujillo, centrándose en el liderazgo de reserva en escuelas primarias. El propósito de este estudio fue explorar cómo los directores de escuela manejan conflictos entre docentes en relación con sus estilos de liderazgo, teniendo en mente una muestra de 50 educadores. Su metodología consistió en un diseño correlacional cuantitativo. Se concluyó que la presencia de estilos de liderazgo participativo y democrático crea un ambiente propicio para la resolución cooperativa de conflictos entre los miembros de la facultad.

Aranda & Morales (2025) llevaron a cabo un estudio en una de las instituciones educativas (IE) del distrito Víctor Larco Herrera en Trujillo. El objetivo fue establecer la correlación entre el liderazgo gerencial y la gestión docente. Fue una investigación

cuantitativa, no experimental y transversal con una muestra de 17 docentes. Recopilaron la información a través de cuestionarios validados. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre el liderazgo gerencial y la gestión docente con un r de 0,812 y un valor p menor al 5%, lo que sugiere que el liderazgo efectivo es fundamental para una enseñanza gerencial exitosa. Estos resultados enfatizan el papel del liderazgo instruccional en la mejora de la gestión educativa para abordar activamente los conflictos en las instituciones.

Córdova (2025) realizó una investigación en Trujillo con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo instruccional y la gestión pedagógica ejercida por los directores de escuela. Esta fue una investigación básica con un enfoque cuantitativo de nivel observacional, descriptivo correlacional y diseño no experimental transversal; la muestra consistió en 50 docentes. Para la recolección de datos, se aplicaron dos instrumentos: el Cuestionario sobre Liderazgo Directivo y la Ficha de Observación sobre Gestión Pedagógica. Los resultados indicaron una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo de gestión y la gestión pedagógica con un valor de $p < 0.05$ y r de 0,796 en las variables del estudio. Estos hallazgos significan que ambas variables tienen una influencia concurrente importante en el ámbito educativo, lo que sugiere que un liderazgo de gestión efectivo probablemente mejorará las funciones pedagógicas y, por lo tanto, resolverá significativamente los conflictos institucionales.

Reyes (2024) realizó una indagación en Trujillo con el objetivo de determinar la relación del rol de liderazgo directivo con la colaboración en el clima laboral, tal como lo perciben los docentes. El estudio fue cuantitativo, correlacional y con diseño no experimental. Se administraron cuestionarios con escala de Likert a una muestra de 68 docentes. Los hallazgos revelaron una relación moderada entre las dos variables con un coeficiente de correlación $r = 0.469$, $p = 0.000$. Esto significa que el aumento en el liderazgo gerencial se correlaciona con la mejora de la convivencia laboral. Se puede inferir de estos hallazgos que el liderazgo instruccional puede fomentar la resolución de conflictos y mejorar las relaciones laborales dentro de las organizaciones educativas.

En cuanto a las bases teorías del liderazgo directivo, esta es un sistema mediante el cual un director o encargado de liderarlo, orienta a toda la base comunitaria en el marco escolar y colabora con todos los actores de la institución para alcanzar los objetivos y valores establecidos. En contraste con otros tipos de liderazgo, el liderazgo directivo en una IE está enfocado únicamente sobre lo que acontece en la toma de decisiones tanto del día a día, a nivel institucional cotidiano, así como en su planeamiento estratégico a futuro

(Pino & Challco, 2024). El líder teniendo este enfoque debería responder positivamente a la responsabilidad que tiene de articular con los profesores, administrativos e incluso con los educandos para que todo el grupo actúe en conjunto hacia el mejoramiento académico, al fortalecimiento integral de los valores educativos y en dar frente a las demandas del contexto educativo (León, K., & Avendaño, 2023). Esta clase de liderazgo exige estas y tantas otras competencias no solo desde la óptica gerencial.

La gestión educativa abarca más que el uso eficiente de los recursos disponibles; se relaciona también con la creación y promoción de un clima educativo que valore la innovación, así como la participación activa de todos los involucrados (Gamarra, 2024). Por otra parte, el liderazgo directivo no debe permanecer estático, sino que debe actuar como un agente de cambio, por lo cual es necesario que permanezca receptivo a las innovaciones pedagógicas, sociales y tecnológicas y sea capaz de adaptar sus políticas educativas a las necesidades del entorno en constante transformación ya las expectativas de los educandos y sus familias (Marín, 2021). Eso sí, perdurando sobre estos límites, podemos decir que, para el buen funcionamiento armónico y el éxito de una institución educativa, constituyen factores relevantes los estilos adoptados por su directiva; pues con influencia eficaz poseen la posibilidad de guiar plenamente al resto hacia metas comunes donde se cumplan los fines educativos e institucionales propuestos.

Un directivo positivo implantará normas cuya finalidad sea fomentar buenas relaciones, bienestar y una comunicación efectiva entre todos los miembros de la comunidad escolar a raíz de estos valores fundamentales: equidad, inclusión y respeto (Huangal-Scheineder et al., 2024). La creación de este ambiente garantiza que los estudiantes se sientan seguros y motivados, mientras que el personal docente y administrativo experimenta un desarrollo profesional que cultiva en ellos un sentido de pertenencia y colaboración. Cabe señalar que la mejora continua de la institución también depende en gran medida del liderazgo directivo. Un buen líder sabe detectar problemas, estimular la creatividad y realizar los cambios necesarios para mejorar los flujos pedagógicos y administrativos (Yachi, 2024). La política educativa siempre mejorará si las decisiones del estratega están bien fundamentadas sobre una evaluación diagnóstica realista de la comunidad escolar y sobre políticas que sean relevantes al desafío planteado. Un líder proactivo con visión de futuro puede cambiar para mejor una práctica institucional por el solo hecho de brindarle a su comunidad escolar las herramientas necesarias para prepararla ante los desafíos de los paradigmas que propongan sus contextos sociales cambiantes. Además, el enfoque directivo corresponde a una mayor

estabilidad y cohesión dentro de la comunidad educativa (Jara et al., 2019). El tomar decisiones claras y estructuradas permite que todos los integrantes del equipo educativo comprendan su rol y responsabilidad, facilitando un ambiente en el que se minimizan los conflictos y se maximizan las oportunidades de aprendizaje y desarrollo. La atención en la gestión de recursos humanos, materiales y financieros de la institución educativa requiere una mano de obra precisa, cuyo éxito dependerá del grado en que el líder haya sabido adaptar su estilo a estas restricciones (Durie & Beshir, 2016).

Un buen liderazgo también está presente en el ámbito escolar y son clave para garantizar unos mínimos de funcionalidad dentro de la institución educativa con relación a las condiciones para el aprendizaje y desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad educativa (Bolívar & Murillo, 2021). Este tipo de director debe reunir ciertas características cuyos efectos traigan resultados positivos mediante decisiones correctas, moviendo a su personal y generando un clima organizacional favorable para su permanencia (Denny, 2023).

Entre éstas pueden mencionarse, visión estratégica: Un líder eficaz comprimirla con la institución a largo plazo, considerando no solo las metas a corto plazo, sino también los pasos necesarios para lograrlas. La definición de 'visión estratégica' implica la habilidad de planear y proyectar el futuro de la institución con el ajuste óptimo entre recursos, políticas y acciones enfocadas hacia el éxito académico y organizacional. Este tipo de liderazgo flexiblemente orienta el día a día dentro de un marco que busca optimizar los objetivos superiores al bienestar integral de todos los miembros involucrados que se convivieron a lo largo del camino (Jara et al., 2019).

Comunicación efectiva: La comunicación esperada está definida por ser capaz de expedir en actos concretos las expectativas, objetivos y decisiones formuladas. Esta es una característica clave para cada líder del nivel educativo superior o medio por su relevancia a todo el sistema.

Empatía: Permite que un líder comprenda las inquietudes y prioridades de los demás, permitiéndole facilitar las respuestas pertinentes. Esta cualidad ahonda en la creación de un clima organizacional en el cual todos los actores de la comunidad educativa se adhieren al mismo sentir de ser apreciado y respaldado. El dirigente con empatía tiene la capacidad de percibir las problemáticas que rodean tanto a los alumnos como a los profesores y puede implementar acciones tendientes a mejorar su bienestar colectivo. Además, la empatía ayuda en el favorecimiento de relaciones armoniosas en el

contexto laboral, contribuyendo además en el ahorro del tiempo que se podría dedicar a conflictos.

Capacidad de adaptación: En cualquier contexto educativo, resulta imperativo contar con la posibilidad de adaptarse y responder ágilmente a cambios ya sea normativos, tecnológicos o incluso derivados de una nueva demanda por parte del alumno; resultando imprescindible. Un directivo escolar necesita poseer este tipo de competencia junto con apertura para adquirir otros conocimientos y ajustar sus paradigmas a otras realidades. También hace referencia a estar en condiciones de liderar procesos de cambio hacia la innovación educativa mediante nuevas propuestas didácticas, así como visionar lo positivo derivado a transformaciones sociales o dentro del propio sistema educativo.

Habilidades de toma de decisiones: Los líderes educativos efectivos en posiciones de autoridad deben considerar tanto las dimensiones educativas como las de gestión al tomar sus decisiones. La capacidad de decidir incluye evaluar información, elegir entre alternativas e implementar un curso de acción que sea éticamente defendible incluso cuando la situación no está clara. Debido a que las decisiones de liderazgo impactan profundamente las operaciones de la institución, tales decisiones deben tomarse con prudencia, teniendo en cuenta los beneficios para los estudiantes y otras mejoras institucionales.

Compromiso con el desarrollo profesional: Como líder organizacional, uno debe ser un modelo de aprendizaje continuo para su personal y fomentar iniciativas de capacitación en todos los niveles dentro de la organización. La educación continua, así como el perfeccionamiento de habilidades pedagógicas y de gestión, son esenciales para mejorar la calidad de la instrucción. Al comprometerse profesionalmente, estos líderes inspiran a los docentes y otros miembros del personal administrativo a abrazar el crecimiento profesional, lo que conduce a una cultura de mejora perpetua dentro de la organización. Este compromiso también inspira apoyo para la adopción de metodologías innovadoras destinadas a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Juntas, estas características permiten a un líder directivo fomentar un ambiente de trabajo constructivo y eficiente en el que todos los miembros de la comunidad escolar se sientan talentosos a dar lo mejor de sí.

Las interacciones de estas cualidades permiten que los líderes puedan hacer frente a los problemas diarios de la gestión educativa ya la vez sostener un cambio transformacional a nivel institucional que la lleve a la mejora completa de la institución (Denny, 2023). Se puede observar que, sin estas cualidades, el liderazgo efectivo se

desvanecería, lo cual podría desencadenar la deriva sin rumbo, caos y desinterés por los integrantes de la comunidad educativa.

La Teoría del Liderazgo Transformacional, elaborada por Burns en 1978, se cae de su peso, siendo uno de los más relevantes en el contexto de liderazgo en las instituciones educativas (Zhang, 2023). Un líder puede generar un cambio positivo y significativo en una institución, a través de su inspiración, motivación y desarrollo de liderazgo en los que lo acompañan. A diferencia de otros enfoques que buscan el control gerencial y la consecución de objetivos a corto plazo, el liderazgo transformacional se interesa en el desarrollo de una cultura compartida en torno a los principios y valores de la institución. Esta teoría muestra la manera en que los líderes logran que sus colaboradores sobrepasen el mínimo exigible y se vinculen de manera emotiva con lo que se desempeña en el trabajo (Bolívar & Murillo, 2021). El impacto del liderazgo transformacional resulta significativo en el ámbito educativo. Este tipo de líder en una institución educativa va más allá del manejo de la rutina cotidiana, intenta cambiar la cultura escolar, promoviendo la innovación en la enseñanza y la superación personal de todos los miembros de la comunidad educativa. A diferencia de una gestión autoritaria donde las decisiones se toman verticalmente, el diálogo transformacional con el contexto la toma de decisiones colectivas (Villaverde, 2023). Este estilo de liderazgo integra a la comunidad educativa en la formulación de planes de mejora y, al mismo tiempo, estimula la creatividad y la autonomía de los integrantes de la institución.

Esta teoría se apoya en cuatro componentes fundamentales, que describen el comportamiento de un líder transformacional: Influencia idealizada (carisma). Nuevamente, los líderes actuantes poseen integridad comprobable; por ello son referidos como acólitos anidados aceptados por quien logra exhibir liderazgo transformacional mediante convertirse en modelo adecuado para imitar.

Inspirar y motivar la causa: Estas cualidades dan vida a sus equipos mediante una visión inspiradora junto a un propósito claro. Indudablemente, mueven a los seguidores para que se sientan parte de la misión y valores institucionales. En el contexto educativo, eso implica que un directivo no solo debe gestionar; debe formular una mirada educativa capaz de movilizar a toda la comunidad escolar hacia objetivos comunes.

Estimulación pedagógica: Como todos los líderes transformacionales, son defensores de la creatividad y de nuevas ideas, motivo por el cual siempre buscan que su equipo proponga e implemente cambios en los procesos de reflexión crítica e innovación. Si trasladamos este asunto a nuestra escuela con este propósito, esto significa que el

cúmulo considera la importancia de la enseñanza y la necesidad de fortalecer la institución.

Consideración individualizada: se trata de la atención que puede brindar a cada uno de los integrantes de su equipo por parte de un líder. El tipo de líder que se ocupa por la funcionalidad de sus seguidores es el transformacional. En el ámbito educativo esta preocupación se manifiesta en la correcta oferta de capacitación permanente y tutorías a los docentes, así como, la oportunidad de la autorreflexión en la relación con la práctica.

La transformación integral que puede provocar un liderazgo de tipo transformacional dentro de una institución educativa es significativa. Este tipo de liderazgo no solo promueve el bienestar organizacional, sino que también optimiza el clima institucional, lo que a su vez genera una creatividad en la labor educativa que se manifiesta en una participación activa en los procesos académicos (Weinstein & Díaz, 2019). Este tipo de liderazgo puede cultivar lo que llamamos “una cultura organizacional centrada en la mejora continua” donde aprender y desarrollarse son los ideales. Los docentes que se sienten agotados y comprometidos a su trabajo muchas veces son tomados a un contagio en la actitud de sus alumnos los que, a su vez, en un fenómeno sinérgico, elevan los estándares educativos de la institución. Además, el componente de cambio organizacional que se deriva de la práctica del liderazgo transformacional es muy importante. En el caso de una institución educativa, puede adoptar nuevos métodos de enseñanza, la incorporación de nuevas tecnologías o el diseño de programas más orientados a satisfacer las necesidades de los alumnos. Una transformacional no solo toma el presente por su mano, sino que también se ocupa de los nuevos desafíos de su organización que probablemente se presenten en el futuro.

Leithwood (2004) menciona con relación a las dimensiones de esta variable, el establecimiento de metas y la visión resultan ser parte esencial en el liderazgo directivo, ya que implica definir con claridad y de forma estratégica los objetivos a corto, medio y largo plazo que se desean alcanzar en la institución educativa. Este proceso está vinculado con una de las competencias del líder, planificación que le permitirá contar con un horizonte hacia donde desea llevar a su institución, y tiene la facultad de construir una visión colectiva que entusiasme y motive hacia ese futuro compartido a todos los integrantes de la comunidad escolar. También es preciso señalar que las metas deben ser alcanzables, medibles e identificadas con los principios documentados con los valores institucionales y misión. Un líder efectivo logra permitir o facilitar establecer criterios precisos al margen que trascienda no solo cuenta la dirección precisa para la institución,

sino también contemple el propósito educativo inspirando por igual mediante “todos” docentes aun cuando enfrenten adversidades diarias; estudiantes; personal en general& darán lo mejor por lograrlo.

El desarrollo profesional de los empleados escolares constituye un aspecto importante del liderazgo de coaching, ya que se refiere a las acciones y estrategias dirigidas a fomentar el desarrollo continuo tanto en el personal docente como en el administrativo. Un líder profesional en desarrollo facilita la formación, cursos de actualización y programas de mejora que amplían conocimientos y habilidades. Esto lleva a una mejora en la calidad educativa además de aumentar la motivación y el compromiso entre los educadores, lo cual ayuda a crear un clima de aprendizaje continuo. Además, un líder de desarrollo profesional de apoyo establece un modelo para la cultura del aprendizaje continuo donde tanto los docentes como los gestores escolares reflexionan sobre sus prácticas con la intención de ajustarlas en función de las necesidades de los estudiantes y la sociedad.

Decidir dentro del liderazgo educativo implica un proceso de toma de decisiones que requiere información importante, consideraciones éticas y los intereses del cuerpo educativo en cuestión para ser tenidos en cuenta en las decisiones. Un director toma una serie de decisiones para distintos segmentos de una institución educativa y políticas escolares dentro de su marco. Todo esto se hace para el correcto funcionamiento de estas instituciones. Los líderes escolares necesitan tomar decisiones que estén alineadas con su propósito funcional, que demuestren compromiso con los principios educativos y/o visión, que apoyen el desarrollo integral de los estudiantes y que guíen el buen funcionamiento de la institución también. Igualmente, importante es la capacidad de tomar decisiones colaborativas escuchando a los docentes, estudiantes y miembros del personal, cuyas opiniones son importantes antes de que se tomen acciones que puedan afectar sustancialmente la vida escolar. La toma de decisiones apropiadas infunde confianza entre otros usuarios dentro de la comunidad escolar y fomenta la cohesión en torno a los objetivos institucionales comunes en el trabajo.

La supervisión y la evaluación son procesos críticos para asegurar que se cumplan los objetivos definidos e identificar las mejoras necesarias. En educación, la supervisión se refiere a la supervisión y administración de las prácticas de enseñanza a través de la orientación y evaluación, que se refiere a revisar los resultados tanto cualitativa como cuantitativamente en diferentes niveles de agregación. Un líder educativo necesita incorporar una supervisión constructiva que proporcione retroalimentación accionable

que mejore el desempeño entre los educadores, así como los resultados de los aprendices. La evaluación debe ser continua; no puede limitarse exclusivamente a los resultados académicos, sino que debe incluir consideraciones como el clima escolar en general, la satisfacción estudiantil e incluso el desarrollo del personal. Estos procesos ayudan a refinar políticas, mejorando el progreso institucional hacia sus objetivos estratégicos establecidos.

El desarrollo de relaciones en la gestión ejecutiva de una institución educativa implica enfocar el liderazgo hacia procesos que permiten construir, mantener y promover conexiones positivas entre los miembros de la comunidad educativa. Esto incluye docentes, alumnos, personal administrativo y padres de familia. Un buen líder comprende que para optimizar el funcionamiento de una comunidad educativa es necesario contar con un alto grado de confianza, respeto y comunicación. Relacionarse con otra mejora la colaboración, ayuda a solucionar conflictos y promueve las actitudes identitarias. Si se dedica tiempo a relacionarse, logra que todos se sientan motivados y apreciados como participantes en el proceso formativo, mejoran las condiciones armoniosas en el trabajo incrementando la productividad consorciada como resultado positivo. La construcción de relaciones ayuda a todos a aceptar nuevas ideas y estrategias siempre que estas respondan a criterios válidos, porque aceptan mejor todo lo nuevo cuando sienten que sus necesidades han sido tomadas en cuenta.

La gestión de recursos dentro del ámbito del liderazgo y la dirección implica dentro de su precisión una coordinación estratégica de recursos humanos, materiales y financieros destinados a lograr los objetivos educativos de la institución. Un líder de efectivo entiende cómo organizar, asignar, distribuir y redistribuir estos recursos de manera óptima. El uso óptimo de estos recursos mejora la calidad de la educación lograda. Esto también significa que hay decisiones bien informadas sobre presupuestos, infraestructura, sistemas tecnológicos y contratación de personal, así como centrados en aquellos que requieren un mayor apoyo para ayudar en el progreso en la jerarquía educativa. Con estrategias de gestión de recursos educativos adecuadamente alineadas, las instituciones pueden operar de manera eficiente mientras maximizan la exposición de los estudiantes a ricas experiencias de aprendizaje sin derrochar valiosos recursos. Además, la gestión óptima de recursos apoya la sostenibilidad institucional a largo plazo.

Fomentar un clima escolar positivo es fundamental para el logro educativo y el bienestar de todos los miembros de una comunidad escolar. Un administrador educativo debe cultivar un entorno que observe los valores de inclusión, equidad y justicia social,

al mismo tiempo que garantice un ambiente de trabajo seguro, motivador y colaborativo. Esto significa establecer condiciones en las que los estudiantes se sientan apoyados emocionalmente, los maestros se sientan valorados y el personal administrativo trabaje en armonía. El mantenimiento de una atmósfera positiva también incluye establecer límites claramente definidos pero flexibles que promuevan relaciones respetuosas y la convivencia pacífica. Un clima escolar constructivo mejora el rendimiento académico mientras resuelve conflictos de ira; aumenta el compromiso de los estudiantes hacia su propio aprendizaje y contribuye a lograr una experiencia educativa integral más rica.

En lo que respecta a la resolución de conflictos en una Institución Educativa (IE), se entiende como un conjunto de procesos y métodos para gestionar desacuerdos y disputas dentro de la comunidad educativa, ya sea entre estudiantes, profesores, personal administrativo, padres, o incluso entre grupos y entre el personal y los estudiantes (González, 2016). En una IE, los conflictos pueden surgir por diversas razones, como opiniones diferentes, malentendidos, competencia académica, problemas relacionados con la convivencia entre pares, ya sea en relaciones interpersonales o círculos sociales fuera de la escuela, o incluso factores externos como el contexto social o el entorno familiar de los estudiantes. La resolución de conflictos en este ámbito va más allá de simplemente apaciguar disputas (González, 2014). También tiene como objetivo fomentar una cultura de entendimiento que apoye el crecimiento emocional de todas las partes involucradas. Este enfoque prioriza la educación cultural a largo plazo sobre la atención solo a las resoluciones inmediatas de conflictos (Bonilla et al., 2017).

En este caso, fomentar la empatía, junto con la cooperación y la comunicación efectiva dentro de la comunidad educativa, es crucial sin importar el nivel educativo, buscando no solo resolver problemas, sino también habilitar medidas preventivas en los entornos escolares mientras se modelan patrones de relaciones saludables que promuevan no solo entornos personales sino también libres de violencia, ayudando en caminos de desarrollo holístico, especialmente entre las generaciones más jóvenes, enseñadas durante los años formativos, desarrollando habilidades blandas vitales desde las primeras etapas, nutriendo ciudadanos responsables con una variedad de emociones que se manejan intrincadamente a lo largo de la vida, habilitando la resolución de problemas de forma independiente, moldeando a individuos empoderados que soportan la autogestión, amplificando así la cortesía efectiva, aligerando la carga en llamadas futuras directamente tan algoritmo suavemente sistemas de andamiaje simbióticos despejando muros estáticos al eliminar límites adorables (MINEDU, 2015).

Del mismo modo, busca facilitar condiciones de un entorno inclusivo que sea seguro y, sobre todo, libre del acoso y el maltrato. Donde todos los miembros de la comunidad educativa puedan realizar un desarrollo integral en lo académico y también en lo personal. La importancia de la resolución de conflictos en una Institución Educativa (IE) radica en el hecho de que un entorno educativo, libre de conflictos o al menos con conflictos bien gestionados, apoya el desarrollo holístico de los estudiantes, fomenta la cohesión de la comunidad escolar y garantiza un espacio seguro para el aprendizaje (Alzate, 1998).

Abordar los conflictos en las escuelas de manera efectiva mitiga la potencial violencia o acoso y fomenta una cultura de respeto y comprensión integral a la comunidad escolar. Más importante aún, en el contexto de este documento, la resolución de conflictos de este tipo ayuda a construir entornos seguros y saludables dentro de la escuela para los estudiantes (Sánchez & González, 2019). Los conflictos no gestionados en el entorno escolar pueden conducir a frustraciones arraigadas, agresión y, en algunos casos, estallidos de violencia. Tales resultados afectan el entorno escolar, pero un clima propenso a la violencia también tiene implicaciones críticas para el bienestar emocional y psicológico de los estudiantes. Considere, por ejemplo, el fenómeno del acoso; es una forma de conflicto no resuelto que puede tener efectos devastadores y duraderos. Cuando los otros miembros de la comunidad escolar tienen la capacidad de detectar y gestionar conflictos, las probabilidades de desarrollar problemas serios que afectan tanto a las víctimas como a los perpetradores se reducen considerablemente (Ruiz, 2021). Además, la resolución de conflictos promueve el desarrollo de habilidades socioemocionales entre los estudiantes. Los estudiantes son capaces de manejar sus emociones, practicar la escucha activa y resolver desacuerdos a través de la mediación y el diálogo. Estas habilidades son esenciales no solo para interacciones saludables durante los años escolares formativos, sino también para fomentar el compromiso comunitario a lo largo de sus vidas, permitiéndoles negociar intereses y cultivar relaciones personales y profesionales saludables.

La resolución de conflictos también es fundamental para mejorar la cohesión social dentro de la institución. Enfoques constructivos para el conflicto fomentan el respeto y la cooperación entre los miembros de la comunidad dentro del ecosistema educativo, haciendo que la institución sea más acogedora. Las diferencias en opiniones y valores no deben percibirse como obstáculos insuperables para la convivencia armónica. Más bien, estas diferencias ofrecen oportunidades para aprender unos de otros mientras

abrazamos nuestra diversidad y trabajamos juntos hacia la resolución. Esta forma de interacción ayuda a garantizar que la participación efectiva de todos los miembros de la comunidad escolar sea valorada y escuchada. Por último, una estrategia efectiva para manejar desacuerdos es esencial. Los aumentos en el logro académico ocurren a medida que se aligeran las distracciones y tensiones dentro de los entornos de los estudiantes. En estos entornos, los estudiantes se sienten seguros y apoyados, y estos factores mejoran la concentración y la participación activa en las lecciones. Además, los conflictos no resueltos llevan a la desconfianza, lo que desmotiva a los estudiantes y afecta negativamente su progreso académico. Los estudiantes se sienten más motivados cuando participan sin reservas en el proceso de aprendizaje cuando las disputas se resuelven a través de negociaciones justas e imparciales.

Se podrían emplear diferentes estrategias como el respeto por el orden junto con la paz que permitan la armonía y las interacciones colaborativas apoyando el trabajo en equipo constructivo entre los miembros dentro y fuera de las aulas para resolver conflictos en las Instituciones Educativas (IE). Las escuelas hermanas pueden idear diferentes métodos únicos a otras escuelas que les permitan resolver distintos conflictos fomentando el equilibrio de sus necesidades junto con soluciones basadas en derechos que cuiden a ambas partes involucradas, manteniendo la justicia.

Hay algunas estrategias con un poco más de profundidad que se combinan sin problemas entre sí, combinando efectivamente equidad y equilibrio para asegurar la resolución de cada parte involucrada, ayudando a todas las partes a estar satisfechas con soluciones diseñadas a medida.

Mediación: Una de las estrategias más comunes en el manejo de conflictos es la mediación. Este procedimiento requiere la presencia de un mediador, quien es un tercero ajeno a la disputa y se ocupa de organizar la conversación entre quienes tienen el problema para que ellos mismos lo resuelvan. El mediador no toma ninguna decisión, solamente ayuda a que las partes alcancen una solución consensuada. Esta herramienta resulta útil sobre todo en los conflictos que involucran a alumnos y/o docentes, ya que permite la escucha, comprensión y colaboración mutua. Además, permite potenciar habilidades comunicativas y resolver problemas pacíficamente entre todos los dotados.

Diálogo abierto: Esta técnica se centra en la creación de un espacio donde todas las partes que forman un conflicto puedan expresar sus opiniones sin restricciones y con respeto. Se espera que los participantes entiendan otras perspectivas a través del diálogo. Es vital que el proceso esté apoyado por un facilitador neutral que asegure el respeto en

las interacciones, así como el turno a cada parte para hablar. Este método es útil para resolver conflictos menores y cuando se busca prevenir el aumento de desacuerdos.

Enfoque restaurativo: Este enfoque se propone reparar el daño que ha causado un conflicto, yendo más allá de simplemente sancionar a las partes en conflicto. Se ocupa de la restauración de las relaciones averiadas, el entendimiento recíproco, así como la reconciliación. No se aplican castigos punitivos; Existe una responsabilidad asumida por parte de todos los involucrados que permite en primer lugar comprender cómo sus actos impactaron –aunque sea indirectamente– a otros e inhalan esfuerzos conjuntos para restablecer el equilibrio comunitario dentro del entorno escolar y restablezca los vicios a nivel institucional. Este tratamiento resulta relevante en casos de violencia o bullying al posibilitar la reparación de los daños emocionales y sociales persistentes.

Educación socioemocional: Esta estrategia está orientada a enseñar habilidades socioemocionales con el objetivo de anticiparse y prevenir conflictos. La educación socioemocional acompaña todas las etapas del desarrollo integral del estudiante, ayudando a aumentar su autoconocimiento, autorregulación emocional, empatía, resolución de problemas y toma de decisiones. Apostar por implementar en las escuelas un programa sistematizado sobre educación socioemocional refuerza la capacidad de autorregulación tanto emocional como comportamental, disminuyendo notablemente los conflictos. Como parte estratégica es atraer esta dimensión desde un enfoque de prevención y constituye pilares que contribuyen hacia la convivencia pacífica.

Convivencia pacífica dentro de la comunidad educativa. La educación y el respeto a otros son pilares básicos del ser humano. Establecer normas y preceptos sobre la conducta dentro de un centro educativo ayuda a controlar problemas y convivir pacíficamente, sin que haya necesidad de recurrir al uso de violencia o daño hacia uno mismo o a terceros. Todo lo que ayuda a establecer el orden resulta válido como guía para controlar comportamientos e incidentes hostiles en torno a una comunidad escolar que exacerba su convivencia pedagógica. La previsibilidad facilita el funcionalismo armónico ante cualquier situación adversa, la clara delimitación sobre las expectativas y el procesamiento base aportará al menos riguroso encuadre frente a un caos.

Al conflicto es posible llegar por diferentes causas como malentendidos, intereses divergentes entre dos o más partes y hasta la falta total de comunicación, William Ury hace referencia a lo expuesto hace un momento. El mismo sustenta esta teoría ampliando los conceptos mencionados mostrando cómo los conflictos pueden resolverse mediante negociación sin considerar egoístamente ningún posible escenario alternativo dado que si

se asocian muchas veces el impacto puede ser destructivo no solamente focalizado sino también grupalmente impactando sentidos globales; esto es muy perjudicial como soluciones pese a que sean desequilibradas.

Separar a las personas del conflicto: Ury sostiene que en el proceso de negociación es fundamental abordar a las personas con respeto y evitar que un conflicto personal interfiera con la evaluación objetiva sobre el problema en cuestión. Es preciso razonar que dentro de un conflicto, las emociones no pueden jugar un papel protagónico y lo que realmente debe primar es la búsqueda de solución a una situación planteada.

Concernirse por los intereses, no las posiciones: Para Ury, las posiciones son los puntos de vista preliminares por parte de cada una de las partes implicadas, mientras que los intereses son la explicación de por qué cada parte tiene esa posición. Cuando se trabaja en identificar los intereses de cada uno de los involucrados en el conflicto, llega a hacerse mucho más sencillo encontrar mecanismos creativos para brindar respuesta al problema planteado en lugar de sucumbir a compromisos superficiales sin solución definitiva al problema real.

Generar opciones para el beneficio mutuo: Como se ha establecido previamente, Ury enfatiza la necesidad de lloviznar antes de tomar una decisión. En lugar de adoptar una perspectiva binaria de "ganar-perder", el objetivo es crear una atmósfera neutral en la que ambas partes exploren múltiples rutas hacia un resultado que sea beneficioso para todas las partes involucradas.

Insistir en criterios objetivos: Otro punto relevante en la teoría de Ury trata de basar las decisiones en normas, estándares, expectativas legales o principios éticos objetivos para evitar negociaciones excesivamente emocionales o imposiciones de dinámicas de poder. Esto asegura que los requisitos mutuamente aceptados puedan ser analizados sin prejuicios y, por lo tanto, permite una consideración imparcial por todos los grupos involucrados.

Goleman (1996) propone dentro de las dimensiones de esta variable a la inteligencia emocional, que en el caso de los conflictos hace referencia a la capacidad de identificar, entender y manejar nuestras emociones y las de otros durante un conflicto. Esta es una herramienta poderosa porque le permite a una persona mantenerse enfocada dentro de situaciones tensas y estresantes. Una buena inteligencia emocional ayuda mucho a la empatía y hace posible comprender lo que piensan los otros sobre el asunto que les involucra y también a la autorregulación que previene reacciones impulsivas y destructivas. Refiriéndose específicamente a conflictos, una persona con buena

inteligencia emocional tiene control sobre sus emociones tratándose al conflicto desde un contexto pacífico aun cuando haya desacuerdos y tiende a buscar maneras constructivas comunicándose amablemente sin perder el respeto.

Las habilidades sociales son cruciales para la resolución efectiva de conflictos porque abarcan la capacidad de participar en una interacción positiva y cooperativa con los demás. Estas habilidades comprenden la escucha activa, el asertividad, la negociación, la empatía y el trabajo en equipo. En casos de conflicto, las habilidades sociales permiten a las personas expresar sus necesidades y emociones junto con sus puntos de vista de manera clara, manteniendo el respeto hacia la otra parte. También ayudan a fomentar la confianza y el entendimiento mutuo entre las partes involucradas, lo que aumenta las posibilidades de llegar a soluciones colaborativas y sostenibles. Alguien que posea buenas habilidades sociales podría mediar entre las partes en conflicto y llevarlas a soluciones que sean aceptables para todos los interesados.

Seleccionar las alternativas de acción de un conflicto requiere poder analizar la situación de forma objetiva, determinar sus posibles resoluciones y optar por la mejor alternativa. Esta dimensión exige contar con habilidades de análisis y pensamiento crítico; se deben equilibrar tanto los intereses de las partes en conflicto como las consecuencias a corto y largo plazo que cada opción conlleva. Una decisión apropiada respecto al conflicto no solo anula el problema que existe entre las partes, sino que también busca generar soluciones equitativas para el conjunto que promuevan el bienestar general. También, una decisión adecuada con respecto a un conflicto involucra la voluntad de revisar las decisiones adoptadas para ajustarlas en caso necesario, lo cual favorece una resolución continua del proceso flexible.

II. METODOLOGÍA

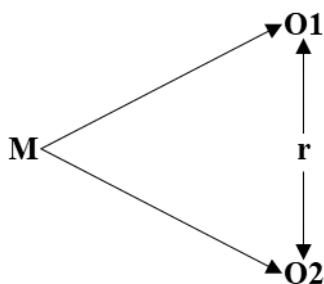
2.1. Enfoque, tipo

La recolección y análisis de datos numéricos constituye la base de un tipo de investigación: el enfoque cuantitativo. Este intenta medir ciertos indicadores, analizando si existe alguna relación entre ellos utilizando herramientas estadísticas adecuadas. Es común en la verificación de hipótesis, en la determinación de patrones conductuales y se utiliza para extrapolar hallazgos a poblaciones más grandes (Hernández & Mendoza, 2018). Los datos cuantitativos son verificables y están basados en hechos; Además, su colección está estandarizada, siendo una fuente confiable de precisión y objetividad.

Lo que caracteriza a la investigación de tipo básica es su tendencia a crear nuevos saberes y teorías. No tiene interés en aplicar esos conocimientos inmediatamente, sino que busca profundizar sobre un fenómeno en particular. Su propósito es contribuir al avance del conocimiento científico e informar otros estudios proporcionando sustento teórico-conceptual hasta dicho momento inexistente.

2.2. Diseño de investigación

Se utiliza un diseño correlacional no experimental para analizar la relación entre dos o más variables sin manipulación directa. Se evita la intervención y, más bien, se observan las variables de interés en su estado natural. Este enfoque tiene como objetivo determinar y evaluar la magnitud y dirección de la asociación entre las variables, aunque solo es posible establecer una comparación; no se puede determinar la causalidad (Hernández & Mendoza, 2018). Es común en estudios que carecen de circunstancias que permitan la manipulación de variables debido a preocupaciones éticas o prácticas.



Donde:

M: Muestra.

O1: Liderazgo directivo

O2: Resolución de conflictos

r: Correlación entre dichas variables.

2.3. Población y muestra

Población: Este es el grupo completo de individuos, elementos u objetos que se caracterizan por compartir alguna característica e interés en una investigación (Marconi & Lizzardi, 2017). Es el universo de casos o unidades sobre las cuales se desea hacer suposiciones. En este caso la población fueron 60 docentes del nivel inicial de IEs de El Porvenir.

Muestra: Es censal, ya que representa un subconjunto de lo que es una población. La muestra tiene un objetivo específico que consiste en estudiar parte de la población para hacer inferencias sobre la totalidad de ella. Para lograr esto, debe ser lo suficientemente amplio y representativo para poder generalizar sus resultados posteriores a las pruebas aplicadas (Sautu et al., 2010). La muestra en esta investigación fue la misma población.

Muestreo: Este es el método responsable de escoger la muestra que va a utilizarse en una determinada sección de la población. Existen unas técnicas mejores que otras, o ciertos métodos de muestreo que garantizan que una muestra representativa sea obtenida y por ende puedan realizarse inferencias válidas sobre dicha población (Creswell, 2018).

Muestreo no probabilístico por conveniencia: Este constituye un tipo donde elementos son seleccionados mediante agilizados, pero tienen poco valor estadístico. Bajo este supuesto surge un sesgo y por tanto cae en no representar a la precisa muestra para cumplir su fin manual auxiliar y responsabilidades (Hernández et al., 2014).

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica: Encuesta. Es una técnica de recolección de información, definida como la obtención de datos de una muestra de personas a través de interrogantes estructurados. Una encuesta puede realizarse en persona, por teléfono o en línea; Sirve para recopilar opiniones, comportamientos, actitudes o características de una población.

Instrumento: Cuestionario. Es un instrumento utilizado para recopilar datos que contiene una serie de preguntas que deben ser respondidas por los sujetos. Al igual que las encuestas, los cuestionarios pueden ser autoadministrados o administrados por un entrevistador. Está diseñado para proporcionar información relevante sobre un tema en particular.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

El proceso de recolección de datos abarca primero las fuentes de información, elegir después las herramientas adecuadas-encuestas, entrevistas u observaciones-, aplicar los instrumentos de forma precisa y homogénea, y por último supervisar para proteger la calidad y la consistencia de los resultados. Todo ello debe hacerse dentro de un marco ético que garantice el respeto a la privacidad de los participantes y el consentimiento informado. Luego, el procesamiento de datos se utilizaron herramientas estadísticas como SPSS y Excel para extraer conclusiones. Las maniobras concretas dependen del tipo de datos y de los fines del trabajo, e incluyen desde tablas y figuras estadística, así como cálculos básicos como media, pruebas de normalidad y de hipótesis basada en las correlaciones y regresiones. Por estas razones, un manejo cuidadoso de los datos es clave para que las conclusiones sean válidas y dignas de confianza.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Las consideraciones éticas que se tuvieron en cuenta son el consentimiento informado claro, proteger la confidencialidad de la información, prevenir cualquier daño físico o emocional y actuar con honestidad y transparencia al recoger y presentar los datos. También es necesario que el trabajo se ajustó a las leyes y normas vigentes sobre protección de datos y que antes de comenzar pase por el examen de un comité de ética. Estas medidas refuerzan la integridad del trabajo científico y la confianza pública en la investigación.

II. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,557	60	,002	,574	60	,001
Resolución de conflictos	,551	60	,002	,571	60	,001

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 1 se tiene que, mediante la prueba de Kolmogorov (n mayor a 50) los datos recolectados para ambas variables liderazgo directivo y resolución de conflictos no son paramétricos debido a que las significancias obtenidas son 0,002 y 0,002 y menores al 5%. Por ende, se tiene que utilizar una prueba no paramétrica para analizar las correlaciones.

Prueba de hipótesis general

Tabla 2

Relación entre el liderazgo directivo y la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025

Correlaciones				
			Liderazgo directivo	Resolución de conflictos
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,877*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	60	60
	Resolución de conflictos	Coefficiente de correlación	,877*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	60	60

*Nota: *. Correlación significativamente en el nivel 0,05 (bilateral).*

La tabla 2 muestra que, la relación que existe entre el liderazgo directivo y la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025 es directa, fuerte y significativa con un R de 0,877 y un p de 0,015 lo que da como resultado que, si hay un mejor liderazgo directivo, mejor será la resolución de conflictos en los docentes.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 3

Relación entre el liderazgo directivo y la dimensión inteligencia emocional en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,842*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	60	60
	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,842*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	60	60

Nota: *. Correlación significativamente en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 3 muestra que, la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión inteligencia emocional en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025 es directa, fuerte y significativa con un R de 0,842 y un p de 0,017 lo que da como resultado que, si hay un mejor liderazgo directivo, mejor será la inteligencia emocional como dimensión de la resolución de conflictos en los docentes.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 4

Relación entre el liderazgo directivo y la dimensión habilidades sociales para la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Habilidades sociales
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,856*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	60	60
	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	,856*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	60	60

Nota: *. Correlación significativamente en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 4 muestra que, la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión habilidades sociales para la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025 es directa, fuerte y significativa con un R de 0,856 y un p de 0,015 lo que da como resultado que, si hay un mejor liderazgo directivo, mejor serán las habilidades sociales como dimensión de la resolución de conflictos en los docentes.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 5

Relación entre el liderazgo directivo y la dimensión toma de decisiones en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,849*
		Sig. (bilateral)	.	,017
	N		60	60
	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,849*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
	N		60	60

Nota: *. Correlación significativamente en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 5 muestra que, la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión toma de decisiones en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025 es directa, fuerte y significativa con un R de 0,849 y un p de 0,017 lo que da como resultado que, si hay un mejor liderazgo directivo, mejor será la toma de decisiones como dimensión de la resolución de conflictos en los docentes.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, se obtuvo que, la relación que existe entre el liderazgo directivo y la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025 es directa, fuerte y significativa con un R de 0,877 y un p de 0,015 lo que da como resultado que, si hay un mejor liderazgo directivo, mejor será la resolución de conflictos en los docentes.

Los resultados encontrados son similares a los de Pezo (2025) quienes encontraron una correlación positiva muy fuerte ($r = 0.69$) entre el liderazgo y la convivencia democrática, con $p < 0.01$. Un liderazgo ejecutivo efectivo ayuda enormemente a fomentar la convivencia democrática entre el personal docente.

Asimismo, hay similitud con los resultados de Bernnet (2023) quien encontró que, la mayoría de los directivos opera en un nivel eficiente (92,5%), y solo un 7,5% se sitúa en el nivel regular; Respecto al clima laboral, el mayor grupo se declaró "muy satisfecho" (37,5%) y otro 28,7% se ubicó en el nivel promedio. Al contrastar ambas variables, el dato general mostró que el liderazgo sí afecta la satisfacción del personal, dado que el valor de p se situó por debajo del umbral de ,05 y el coeficiente de determinación de Nagelkerke (R^2) alcanzó ,348 o lo que es lo mismo, el 34,89%. Estas cifras llevaron a aceptar la hipótesis alternativa ya desestimar la nula.

De la misma manera, hay similitud con los resultados de Andrade (2024) quien encontró que el estilo de liderazgo democrático tiene un efecto positivo en la resolución de conflictos al mejorar la colaboración entre los docentes y limar las tensiones dentro de la institución.

De la misma forma, hay similitud con los resultados de Valderrama (2021) quien encontró que la presencia de estilos de liderazgo participativo y democrático crea un ambiente propicio para la resolución cooperativa de conflictos entre los miembros de la facultad.

También, hay similitud con los resultados de Aranda & Morales (2025) quienes encontraron una correlación positiva significativa entre el liderazgo gerencial y la gestión docente, lo que sugiere que el liderazgo efectivo es fundamental para una enseñanza gerencial exitosa. Estos resultados enfatizan el papel del liderazgo instruccional en la mejora de la gestión educativa para abordar activamente los conflictos en las instituciones.

Asimismo, hay similitud con los resultados de Córdova (2025) quien encontró una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo de gestión y la gestión

pedagógica con un valor de $p < 0.05$ en las variables del estudio. Estos hallazgos significan que ambas variables tienen una influencia concurrente importante en el ámbito educativo, lo que sugiere que un liderazgo de gestión efectivo probablemente mejorará las funciones pedagógicas y, por lo tanto, resolverá significativamente los conflictos institucionales.

También, hay similitud con los resultados de Reyes (2024) quien encontró una relación moderada entre las dos variables con un coeficiente de correlación $r = 0.469$, $p = 0.000$. Esto significa que el aumento en el liderazgo gerencial se correlaciona con la mejora de la convivencia laboral. Se puede inferir de estos hallazgos que el liderazgo instruccional puede fomentar la resolución de conflictos y mejorar las relaciones laborales dentro de las organizaciones educativas.

Por otro lado, el liderazgo directivo en una IE está enfocado únicamente sobre lo que acontece en la toma de decisiones tanto del día a día, a nivel institucional cotidiano, así como en su planeamiento estratégico a futuro (Pino & Chalco, 2024).

En lo que respecta a la resolución de conflictos en una Institución Educativa (IE), se entiende como un conjunto de procesos y métodos para gestionar desacuerdos y disputas dentro de la comunidad educativa, ya sea entre estudiantes, profesores, personal administrativo, padres, o incluso entre grupos y entre el personal y los estudiantes (González, 2016).

En cuanto al objetivo específico 1, se obtuvo que, la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión inteligencia emocional en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025 es directa, fuerte y significativa con un R de 0,842 y un p de 0,017 lo que da como resultado que, si hay un mejor liderazgo directivo, mejor será la inteligencia emocional como dimensión de la resolución de conflictos en los docentes.

Los resultados encontrados son similares a los de Abarca et al (2021) quienes encontraron que el liderazgo transformacional estaba positivamente asociado con una gestión efectiva de conflictos, otorgando un alto valor a los atributos comunicativos y la empatía dentro del liderazgo educativo. A partir de sus conclusiones, el estudio enfatiza la importancia de fomentar formas de liderazgo más genuinamente inclusivas y participativas diseñadas para mejorar los conflictos dentro del contexto escolar.

También, hay similitud con los resultados de Andrade (2022) quien encontró que, los líderes democráticos y transformacionales resuelven conflictos de manera más

efectiva al fomentar la colaboración entre los docentes y reducir la violencia dentro de la escuela.

En cuanto a esta dimensión, Goleman (1996) dice que, esta es una herramienta poderosa porque le permite a una persona mantenerse enfocada dentro de situaciones tensas y estresantes. Una buena inteligencia emocional ayuda mucho a la empatía y hace posible comprender lo que piensan los otros sobre el asunto que les involucra y también a la autorregulación que previene reacciones impulsivas y destructivas.

En cuanto al objetivo específico 2, se obtuvo que, la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión habilidades sociales para la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025 es directa, fuerte y significativa con un R de 0,856 y un p de 0,015 lo que da como resultado que, si hay un mejor liderazgo directivo, mejor serán las habilidades sociales como dimensión de la resolución de conflictos en los docentes.

Los resultados encontrados son similares a los de Segil-Rodríguez (2021) quien encontró que existe impacto significativo del liderazgo directivo, en particular su uso bajo estilos transformacionales, incrementa sustancialmente la motivación y productividad docente. A partir de estas conclusiones se destaca que es posible optimizar los resultados educativos mediante políticas formativas adecuadas enlazadas al liderazgo establecido por los mandatarios institucionales.

En cuanto a esta dimensión, Goleman (1996) dice que, son cruciales para la resolución efectiva de conflictos porque abarcan la capacidad de participar en una interacción positiva y cooperativa con los demás. Estas habilidades comprenden la escucha activa, el asertividad, la negociación, la empatía y el trabajo en equipo. En casos de conflicto, las habilidades sociales permiten a las personas expresar sus necesidades y emociones junto con sus puntos de vista de manera clara, manteniendo el respeto hacia la otra parte.

En cuanto al objetivo específico 3, se obtuvo que, la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión toma de decisiones en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025 es directa, fuerte y significativa con un R de 0,849 y un p de 0,017 lo que da como resultado que, si hay un mejor liderazgo directivo, mejor será la toma de decisiones como dimensión de la resolución de conflictos en los docentes.

Los resultados encontrados son similares a los de Zaitegi (2021) quien encontró que, el liderazgo transformacional, que está motivado por el desarrollo personal y fomenta

el crecimiento, fue el más útil para resolver conflictos dentro de los equipos docentes. Las conclusiones finales sugieren que una mayor formación para los líderes en inteligencia emocional, resolución de conflictos y liderazgo efectivo influye fuertemente en fomentar un clima escolar armonioso.

También, hay similitud con los resultados de García-Chitiva y Correa (2023) quienes encontraron que, el liderazgo transformacional aumenta la capacidad de los docentes para gestionar conflictos, así como su participación hacia un entorno laboral colaborativo. Los autores sugirieron que se deben instituir programas de desarrollo profesional continuo más activos centrados en estrategias avanzadas de resolución de conflictos emparejados con un fuerte liderazgo institucional por parte de los directores escolares para ayudar a estabilizar estos marcos educativos volátiles.

En cuanto a esta dimensión, Goleman (1996) dice que, seleccionar las alternativas de acción de un conflicto requiere poder analizar la situación de forma objetiva, determinar sus posibles resoluciones y optar por la mejor alternativa. Esta dimensión exige contar con habilidades de análisis y pensamiento crítico; se deben equilibrar tanto los intereses de las partes en conflicto como las consecuencias a corto y largo plazo que cada opción conlleva.

V. CONCLUSIONES

1. La relación que existe entre el liderazgo directivo y la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025 es directa, fuerte y significativa con un R de 0,877 y un p de 0,015 lo que da como resultado que, si hay un mejor liderazgo directivo, mejor será la resolución de conflictos en los docentes.
2. La relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión inteligencia emocional en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025 es directa, fuerte y significativa con un R de 0,842 y un p de 0,017 lo que da como resultado que, si hay un mejor liderazgo directivo, mejor será la inteligencia emocional como dimensión de la resolución de conflictos en los docentes.
3. La relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión habilidades sociales para la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025 es directa, fuerte y significativa con un R de 0,856 y un p de 0,015 lo que da como resultado que, si hay un mejor liderazgo directivo, mejor serán las habilidades sociales como dimensión de la resolución de conflictos en los docentes.
4. La relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión toma de decisiones en la resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025 es directa, fuerte y significativa con un R de 0,849 y un p de 0,017 lo que da como resultado que, si hay un mejor liderazgo directivo, mejor será la toma de decisiones como dimensión de la resolución de conflictos en los docentes.

VI. RECOMENDACIONES

1. La dirección debe adoptar una postura proactiva y empática al resolver conflictos entre el personal. Es esencial que el director logre fomentar un ambiente de confianza y respeto mutuo y fomentando una comunicación abierta y clara. Para ello, el director necesita estar dispuesto a recibir las inquietudes del personal, actuar como un mediador imparcial y buscar mecanismos de resolución colaborativa. Además, es crucial que el director defina reglas claras en relación con los conflictos en el lugar de trabajo, fomentando la cooperación y el respeto por las opiniones diferentes.
2. Además, organizar y patrocinar el desarrollo profesional para la resolución de conflictos, así como implementar estrategias de mediación con el personal, puede fomentar un ambiente de trabajo más armonioso.
3. Los docentes deben apreciar la importancia de cultivar un ambiente laboral que sea positivo y constructivo al resolver conflictos. Es vital que un docente practique la escucha activa para apreciar las opiniones de los demás y abstenerse de adoptar una postura defensiva. La empatía, apreciar las opiniones de otros miembros del personal y resolver conflictos a través del consenso en lugar de enfoques confrontativos ayudará a resolver disputas.
4. Los profesores deben participar en programas que les ayuden a desarrollar habilidades para transformar conflictos en sutilezas. Los profesores deben darse apoyo profesional mutuo para mantener el equilibrio en el clima laboral del centro.
5. El MINEDU debería impartir diplomados en mediación y gestión de conflictos para los directores y líderes de las instituciones. Los líderes deben promover el uso de comunicación abierta y respetuosa en todos los niveles dentro de la institución. Los docentes deben tener mecanismos para que las inquietudes y sugerencias sean escuchadas. Los directores deben implementar una cultura de cooperación que lleve a todos los educadores a sentirse escuchados y respetados.
6. Desde el MINEDU, es posible promover la creación de reuniones regulares, talleres u otros encuentros informales que se centran en la prevención de conflictos en las relaciones interpersonales entre el personal docente. Al establecer estas competencias a nivel de la dirección media, hay margen para fomentar oportunidades para mejorar la armonía, aumentando la eficiencia general en el lugar de trabajo dentro del personal, desplazando el enfoque hacia la mitigación de conflictos y la mejora de la calidad general del ambiente escolar.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, S., García, M., & Ortiz, R. A. (2021). El liderazgo directivo en la gestión de conflictos de instituciones educativas. *Atenas: Revista Científico Pedagógica*, 2(54), 172–188.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4346/Saturnina_Abarca_Maryuri_Garcia_Rosa_Ortiz_Articulo_Atenas_spa_2021.pdf
- Alzate, R. (1998). *El papel de la mediación dentro de los programas de resolución de conflictos en el ámbito escolar*. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/201067.pdf>
- Andrade, F. M. (2024). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Trujillo. *Repositorio Institucional - UCV*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_02408c8bf1827bfef5f274cb28520816
- Aranda, W. L., & Morales, N. V. (2025). *Liderazgo directivo y la gestión docente en una institución del distrito de Víctor Larco Herrera Trujillo 2023*. Universidad Católica de Trujillo - Benedicto XVI. <https://hdl.handle.net/20.500.14520/8517>
- Asto, A. Y. (2020). Las habilidades directivas en la resolución de conflictos en docentes de la Institución Educativa N° 116, Lima Este – 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40237>
- Bolívar, A., & Murillo, F. J. (2021). Liderazgo directivo en escuelas que superan las barreras del contexto. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(1), 5–21.
https://revistas.uam.es/reice/article/view/reice2021_19_1_005
- Bonilla, M., Ordóñez, B., & Jürgensen, M. (2017). *Mediación ante la resolución de conflictos en instituciones de educación básica: Basado en los principios del modelo holístico de gestión pedagógica (ZC)*. *Formación Gerencial*, 16(2), 285–307.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8540416.pdf>
- Bernnet, A. P. G. (2023). El liderazgo directivo en la satisfacción laboral de los docentes de una universidad privada, Lima 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 7240-7262.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6715>

- Carbajal, L. O. (2024). *Liderazgo directivo y la convivencia laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. <https://hdl.handle.net/20.500.14520/8497>
- Carhuaricra, C. A., & Martínez, L. J. (2018). *Resolución de conflictos y liderazgo del director en la Institución Educativa “Reverendo Padre Bardo Bayerle” Oxapampa 2018*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43945/Carhuaricra_CCA-Martinez_NLJ-SD.pdf
- Córdova, H. D. (2025). *Liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Peruano del Milenio, Trujillo 2023*. Universidad de San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/16255/cordova_qhd.pdf?sequence=1
- Denny, C. A. (2023). The role of leadership in shaping the future of education. *Academy of Educational Leadership Journal*, 27(1), 1–2. <https://www.abacademies.org/articles/The-role-of-leadership-in-shaping-the-future-of-education-1528-2643-27-s1-005.pdf>abacademies.org
- Durie, A. D., & Beshir, E. S. (2016). Leadership effectiveness in higher education institutions: The IPA approach. *Journal of Educational Leadership and Policy Studies*, 2(2), 1–10. <https://www.hilarispublisher.com/open-access/leadership-effectiveness-in-higher-education-institutions-the-ipa-approach-2223-5833-1000243.pdf>hilarispublisher.com
- Gamarra, J. C. (2024). Liderazgo directivo en la educación: Una revisión literaria. *Revista Horizontes*, 8(34), 1897–1912. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1656>revistahorizontes.org
- García-Chitiva, M. P., & Correa, J. C. (2023). Soft skills centrality in graduate studies offerings. *arXiv*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03075079.2023.2254799>
- Goleman, D. (1996). Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ. *Learning*, 24(6), 49-50. <https://eric.ed.gov/?id=EJ530121>
- González, D. (2016). *El conflicto en las instituciones escolares: Una mirada desde la educación para la paz*. Redalyc.

- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46146811010redalyc.org+1redalyc.org+1>
- González, M. (2014). *Resolución de conflictos en las aulas: Un análisis desde la investigación-acción*. Redalyc.
<https://www.redalyc.org/pdf/1350/135022618008.pdfredalyc.org>
- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
<https://doi.org/10.6018/red/56/2>
- Huangal-Scheineder, S., Cieza-Sánchez, J., Díaz-Paredes, M., Arriaga-Delgado, M., & Marchena-Tafur, A. (2024). Leadership and its impact on educational institutions: A systematic review. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 13(6), 3628–3640.
<https://ijere.iaescore.com/index.php/IJERE/article/view/29169academia.edu+2ijere.iaescore.com+2ijere.iaescore.com+2>
- Jara, C., Sánchez, M., & Cox, C. (2019). Liderazgo directivo para la calidad de la educación y la formación ciudadana. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 49(2), 9–28. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-45652019000200010&script=sci_arttext
- Leithwood, K. (2004). Leadership for learning: How leadership influences student learning. *Learning from Leadership Project*. The Wallace Foundation.
<https://conservancy.umn.edu/items/10bbdcaf-7859-431b-a8d3-dd175c87a7cd>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on teachers' commitment to change in Canada. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 95-113. <https://doi.org/10.1108/09578230010313021>
- León, K., & Avendaño, C. E. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Revista Horizontes*, 7(32), 1699–1711.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/698>
- Llaneta, G. M.-P., & Alderite, T. O. (2025). *Organizational culture and conflict management styles as predictors of teacher leadership competency: A convergent design*. EPRA International Journal of Multidisciplinary Research.
<https://eprajournals.com/IJMR/article/15156>
- Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Revista Conrado*, 17(80), 1–9. R

- <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1836>
conrado.ucf.edu.cu
- Mendoza, R. A. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario de Paiján – La Libertad - 2023*.
<https://repositorio.uct.edu.pe/items/64138794-45ba-4c7c-b862-555e42a86c70/full>
- Ministerio de Educación de Perú. (2015). *Aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4453>
repositorio.minedu.gob.pe
- Ministerio de Educación del Perú. (2020). Manejo de conflictos: cartilla dirigida a docentes y directores.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7300>
- Ministerio de Educación del Perú. (2023). *Encuesta Nacional de Directores (ENDI) 2023*.
[https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/10326/Encuesta a%20nacional%20de%20directores%20%28ENDI%29%202023.pdf](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/10326/Encuesta%20nacional%20de%20directores%20%28ENDI%29%202023.pdf)
- Pacci, L. I. (2024). *Liderazgo directivo en el compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/135984>
- Pezo, L. (2025). *Liderazgo directivo y su relación con la convivencia democrática entre docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Callería, Ucayali - 2022*. Universidad Nacional de Ucayali.
<https://hdl.handle.net/20.500.14621/7745>
- Pino, H., & Challco, N. (2024). Importancia del liderazgo directivo en instituciones educativas: Artículo de revisión sistemática. *Revista Horizontes*, 8(34), 1824–1837. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/913>
- Reyes, E. (2024). *Liderazgo directivo y la convivencia laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo 2024* (Tesis de maestría). Universidad Católica de Trujillo - Benedicto XVI. <https://hdl.handle.net/20.500.14520/8497>
- Ruiz, M. A. (2021). *Estrategias efectivas de resolución de conflictos en el aula: Una revisión de la literatura*. *Revista Iberoamericana de Educación*, 38(3), 64-79. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/4003>
- Salvador, E. M., & Sánchez, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 11–20.

- https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci_arttext
- Sánchez, F., & González, J. (2019). *Mediación escolar como herramienta para la resolución de conflictos en instituciones educativas*. *Revista de Psicología y Educación*, 14(2), 33-42. Recuperado de <https://revistas.um.es/rpe/article/view/359751>
- Segil-Rodríguez, M. M. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en nivel secundaria de instituciones educativas públicas del Perú. *Episteme Koinonía: Revista Electrónica de Ciencias de la Educación*, 4(7), 75-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8976569>
- Thomas, KW (2008). Modo de conflicto Thomas-Kilmann. *Perfil TKI e informe interpretativo*, 1 (11). https://scl.cornell.edu/sub/sites/scl/files/downloads/basic_page/TKI_Sample_Report.pdf
- UNESCO. (2024). *Global Report on Teachers: Addressing Teacher Shortages and Transforming the Profession*. <https://www.unesco.org/en/articles/global-report-teachers-addressing-teacher-shortages-and-transforming-profession>
- UNESCO. (2024). *School leadership roles and standards: Observations from the International Study of Teacher Leadership*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391685>
- Valderrama, S. G. G. J. (2021). Liderazgo directivo en la institución educativa Alto Trujillo, El Porvenir-Trujillo, La Libertad. *Repositorio Institucional - UCV*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_a4de3ed0d52ff947365d823c20e767e6
- Villaverde, M. J. R. (2023). Navigating educational leadership: Challenges, styles, and impacts: A systematic review. *Academia.edu*. Recuperado de https://www.academia.edu/116443602/Navigating_Educational_Leadership_Challenges_Styles_and_Impacts_A_Systematic_Reviewacademia.edu+1academia.edu+1
- Weinstein, J., & Díaz, C. (Eds.). (2019). *Liderazgo educativo en la escuela: Nueve miradas*. Ediciones Universidad Diego Portales. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242010000200003&script=sci_arttext

- Yachi, J. C. (2024). Liderazgo directivo y calidad educativa. *Revista Venezolana de Investigación en Educación*, 13(1), 320–335.
https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2665-02662024000100320&script=sci_arttext
- Zaitegi, N. (2021). El liderazgo directivo en la gestión de conflictos en el marco de buen vivir. *Pirhua: Repositorio Institucional de la UDEP*.
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4572?show=full>
- Zhang, J. (2023). Leadership development in educational management: Successful cases and best practices. Clausius Scientific Press.
https://www.clausiuspress.com/assets/default/article/2023/12/10/article_1702201324.pdfclausiuspress.com

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025			
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión inteligencia emocional en la resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión habilidades sociales para la resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión inteligencia emocional en la resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión habilidades sociales para la resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.</p> <p>Objetivos Específicos Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión inteligencia emocional en la resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión habilidades sociales para la resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El</p>	<p>Metodología</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cuantitativo - Tipo: . Según su fin: Básica - Según su profundidad: Correlacional - Diseño: No experimental - Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario - Población: 60 docentes del nivel inicial - Muestra: La misma población.

<p>Porvenir - Trujillo, 2025? ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión toma de decisiones en la resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025?</p>	<p>Porvenir - Trujillo, 2025. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión toma de decisiones en la resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.</p>	<p>Porvenir - Trujillo, 2025. Identificar la relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión toma de decisiones en la resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.</p>	
---	--	---	--

Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítem
Liderazgo directivo	Es un sistema mediante el cual un director o encargado de liderarlo, orienta a toda la base comunitaria en el marco escolar y colabora con todos los actores de la institución para alcanzar los objetivos y valores establecidos (Pino & Challco, 2024).	Esta variable se trabajó mediante 7 dimensiones y evaluada mediante un cuestionario	Establecimiento de metas y visión	Claridad en la visión educativa.	El director/a comunica de manera clara la visión y misión de la escuela.
				Enfoque hacia la mejora continua.	El liderazgo del director/a se enfoca en la mejora constante de los resultados educativos.
				Participación en la formulación de metas.	El director/a fomenta la participación de toda la comunidad educativa en el establecimiento de metas.
			Desarrollo profesional del personal	Apoyo a la formación continua del personal.	El director/a apoya a los docentes en su desarrollo profesional y capacitación continua.
				Promoción de la colaboración entre docentes.	Se promueve un ambiente de trabajo colaborativo entre los docentes.
				Motivación para la mejora del rendimiento docente.	El director/a motiva a los profesores a mejorar su desempeño.
			Toma de decisiones	Inclusión de diferentes voces en la	El director/a consulta a los docentes antes de

				toma de decisiones.	tomar decisiones importantes.
				Transparencia en los procesos de decisión.	Las decisiones del director/a son transparentes para toda la comunidad educativa.
				Orientación a la solución de problemas.	El director/a toma decisiones orientadas a resolver los problemas que enfrenta la institución.
			Supervisión y evaluación	Seguimiento de los procesos educativos.	El director/a realiza un seguimiento regular al desempeño académico de los estudiantes.
				Evaluación de los docentes.	El director/a evalúa periódicamente el desempeño de los docentes para mejorar la calidad educativa.
				Análisis de los resultados.	El director/a utiliza los resultados de las evaluaciones para realizar mejoras en la institución.
			Desarrollo de relaciones	Creación de un ambiente de confianza.	El director/a crea un ambiente de confianza y respeto entre

					los miembros de la comunidad educativa.
				Resolución de conflictos.	El director/a resuelve eficazmente los conflictos que surgen entre los miembros del personal.
				Apoyo emocional al personal.	El director/a proporciona apoyo emocional a los docentes en momentos difíciles.
			Gestión de recursos	Optimización de los recursos educativos.	El director/a administra eficientemente los recursos disponibles para la mejora de la educación.
				Planeación estratégica de los recursos.	El director/a organiza y asigna los recursos de manera estratégica para apoyar los objetivos escolares.
			Promoción de un clima escolar positivo	Promoción de un ambiente inclusivo.	El director/a fomenta un ambiente inclusivo que respeta las diferencias culturales y personales.
				Bienestar de los estudiantes.	El director/a está comprometido/a con el bienestar integral de

					los estudiantes.
				Relaciones con la comunidad externa.	El director/a mantiene una buena relación con la comunidad externa para apoyar la educación escolar.
Resolución de conflictos	Conjunto de procesos y métodos para gestionar desacuerdos y disputas dentro de la comunidad educativa, ya sea entre estudiantes, profesores, personal administrativo, padres, o incluso entre grupos y entre el personal y los estudiantes (González, 2016).	Esta variable se trabajó mediante 3 dimensiones y evaluada mediante un cuestionario	Inteligencia emocional en la resolución de conflictos	Reconocimiento de las emociones propias y ajenas.	El director es consciente de sus emociones al enfrentarse a un conflicto.
					El director identifica las emociones de los involucrados en el conflicto de manera efectiva.
				Regulación emocional.	El director mantiene la calma en situaciones de conflicto, evitando respuestas impulsivas.
					El director maneja sus emociones para tomar decisiones racionales durante los conflictos.
			Habilidades sociales para la resolución de conflictos	Comunicación asertiva.	El director se comunica de manera clara y respetuosa con todas las partes involucradas

					en un conflicto.
					El director fomenta la expresión abierta de las opiniones de los involucrados en el conflicto.
				Empatía.	El director demuestra comprensión hacia las emociones de los involucrados en el conflicto.
					El director busca entender el punto de vista de los involucrados antes de tomar decisiones.
			Toma de decisiones en la resolución de conflictos	Solución centrada en el problema.	El director enfoca su atención en la resolución del problema, no en las emociones involucradas.
					El director busca soluciones prácticas que satisfagan las necesidades de todas las partes.
				Inclusión de las partes en la resolución.	El director involucra a todos los involucrados en el proceso

					de resolución del conflicto.
					El director fomenta un enfoque colaborativo para resolver los conflictos de manera conjunta.
				Toma de decisiones justas.	El director se asegura de que todas las decisiones tomadas durante la resolución del conflicto sean justas para todas las partes.
					El director busca la equidad en la resolución de los conflictos.
				Prevención de futuros conflictos.	El director toma medidas para evitar que el conflicto se repita en el futuro.
					El director implementa cambios que mejoren las relaciones y prevengan nuevos conflictos.
				Mantenimiento de la armonía.	El director trabaja para restaurar la armonía entre las partes involucradas

					después de un conflicto.
					El director asegura que los conflictos resueltos no afecten negativamente el ambiente escolar.
				Cierre efectivo del conflicto.	El director cierra los conflictos de manera clara y definitiva, asegurando que todas las partes estén conformes con la resolución.
					El director sigue un proceso sistemático para cerrar los conflictos y evitar malentendidos futuros.

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Liderazgo directivo

Instrucción: Responde marcando la alternativa que se ajuste a la realidad en su desarrollo profesional: Recuerda que: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Dimensión	Ítem	1	2	3	4	5
1. Establecimiento de metas y visión	1. El director/a comunica de manera clara la visión y misión de la escuela.					
	2. El liderazgo del director/a se enfoca en la mejora constante de los resultados educativos.					
	3. El director/a fomenta la participación de toda la comunidad educativa en el establecimiento de metas.					
2. Desarrollo profesional del personal	4. El director/a apoya a los docentes en su desarrollo profesional y capacitación continua.					
	5. Se promueve un ambiente de trabajo colaborativo entre los docentes.					
	6. El director/a motiva a los profesores a mejorar su desempeño.					
3. Toma de decisiones	7. El director/a consulta a los docentes antes de tomar decisiones importantes.					
	8. Las decisiones del director/a son transparentes para toda la comunidad educativa.					
	9. El director/a toma decisiones orientadas a resolver los problemas que enfrenta la institución.					
4. Supervisión y evaluación	10. El director/a realiza un seguimiento regular al desempeño académico de los estudiantes.					
	11. El director/a evalúa periódicamente el desempeño de los docentes para mejorar la calidad educativa.					
	12. El director/a utiliza los resultados de las evaluaciones para realizar mejoras en la institución.					
5. Desarrollo de relaciones	13. El director/a crea un ambiente de confianza y respeto entre los miembros de la comunidad educativa.					
	14. El director/a resuelve eficazmente los conflictos que surgen entre los miembros del personal.					
	15. El director/a proporciona apoyo emocional a los docentes en momentos difíciles.					

6. Gestión de recursos	16. El director/a administra eficientemente los recursos disponibles para la mejora de la educación.					
	17. El director/a organiza y asigna los recursos de manera estratégica para apoyar los objetivos escolares.					
7. Promoción de un clima escolar positivo	18. El director/a fomenta un ambiente inclusivo que respeta las diferencias culturales y personales.					
	19. El director/a está comprometido/a con el bienestar integral de los estudiantes.					
	20. El director/a mantiene una buena relación con la comunidad externa para apoyar la educación escolar.					
Subtotal						
Total						

Resolución de conflictos

Instrucción: Responde marcando la alternativa que se ajuste a la realidad en su desarrollo profesional: Recuerda que: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Dimensión	Ítem	1	2	3	4	5
1. Inteligencia emocional en la resolución de conflictos	1. El director es consciente de sus emociones al enfrentarse a un conflicto.					
	2. El director identifica las emociones de los involucrados en el conflicto de manera efectiva.					
	3. El director mantiene la calma en situaciones de conflicto, evitando respuestas impulsivas.					
	4. El director maneja sus emociones para tomar decisiones racionales durante los conflictos.					
2. Habilidades sociales para la resolución de conflictos	5. El director se comunica de manera clara y respetuosa con todas las partes involucradas en un conflicto.					
	6. El director fomenta la expresión abierta de las opiniones de los involucrados en el conflicto.					
	7. El director demuestra comprensión hacia las emociones de los involucrados en el conflicto.					
	8. El director busca entender el punto de vista de los involucrados antes de tomar decisiones.					
3. Toma de decisiones en la resolución de conflictos	9. El director enfoca su atención en la resolución del problema, no en las emociones involucradas.					
	10. El director busca soluciones prácticas que satisfagan las necesidades de todas las partes.					
	11. El director involucra a todos los involucrados en el proceso de resolución del conflicto.					
	12. El director fomenta un enfoque colaborativo para resolver los conflictos de manera conjunta.					
	13. El director se asegura de que todas las decisiones tomadas durante la resolución del conflicto sean justas para todas las partes.					
	14. El director busca la equidad en la resolución de los conflictos.					
	15. El director toma medidas para evitar que el conflicto se repita en el futuro.					

	16. El director implementa cambios que mejoren las relaciones y prevengan nuevos conflictos.					
	17. El director trabaja para restaurar la armonía entre las partes involucradas después de un conflicto.					
	18. El director asegura que los conflictos resueltos no afecten negativamente el ambiente escolar.					
	19. El director cierra los conflictos de manera clara y definitiva, asegurando que todas las partes estén conformes con la resolución.					
	20. El director sigue un proceso sistemático para cerrar los conflictos y evitar malentendidos futuros.					
	Subtotal					
	Total					

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario para medir el liderazgo directivo
Autor y año:	Ulloa Casanova, Johanna Pamela 2025
Objetivo del instrumento:	Medir el liderazgo directivo
Usuarios:	Docentes de educación inicial
Forma de administración o modo de aplicación:	Personal
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	Juicio de expertos
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	Prueba piloto y Alpha de Cronbach

Nombre original del instrumento:	Cuestionario para medir la resolución de conflictos en una IE
Autor y año:	Ulloa Casanova, Johanna Pamela 2025
Objetivo del instrumento:	Medir el liderazgo directivo
Usuarios:	Docentes de educación inicial
Forma de administración o modo de aplicación:	Personal
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	Juicio de expertos
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	Prueba piloto y Alpha de Cronbach

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02	X					
03		X				
04	X					
05	X					
06		X				
07	X					
08		X				
09	X					
10	X					
11	X					
12		X				
13	X					
14		X				
15	X					
16	X					
17	X					
18		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES
 NÚMERO DE COLEGIATURA 264025
 D.N.I.

Maria Lidia Ulloa Acosta
 Firma DNI: 17845104

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

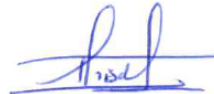
Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04	X					
05		X				
06	X					
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11	X					
12		X				
13		X				
14	X					
15		X				
16		X				
17	X					
18	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES GONZÁLES LOYAGA INGRID
 NÚMERO DE COLEGIATURA 1546258453
 D.N.I. 46258453



Firma

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Moises Deelvis Ruiz Espinoza
- 1.2 Institución donde labora: Universidad tecnológica del Perú
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir el liderazgo directivo
- 1.4 Título de la Investigación: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		05	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94

Lugar y Fecha: Trujillo, 1 de agosto del 2025


Dr. Deelvis Ruiz Espinoza
 MAESTRO EN INVESTIGACION
 CPPN. 1548006899

Moises Deelvis Ruiz Espinoza

D.N.I 48006899 TELEFONO 947138030

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				x

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ruiz Espinoza Moises Deelvis
NÚMERO DE COLEGIATURA: 1548006899
D.N.I. 48006899



Firma

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Moises Deelvis Ruiz Espinoza
- 1.2 Institución donde labora: Universidad tecnológica del Perú
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir la resolución de conflictos
- 1.4 Título de la Investigación: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de Instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94

Lugar y Fecha: Trujillo, 1 de agosto del 2025


 Dr. Deelvis Ruiz Espinoza
 MAESTRO EN INVESTIGACION
 CPPs. 154806899

 Moises Deelvis Ruiz Espinoza

D.N.I 48006899 TELEFONO 947138030

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				x

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ruiz Espinoza Moises Deelvis
NÚMERO DE COLEGIATURA: 1548006899
D.N.I. 48006899



Firma

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.

Investigador/es: Br. Ulloa Casanova, Johanna Pamela

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025. Si decide participar, se le solicitará que llene un par de cuestionarios. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a explicar el nivel de liderazgo directivo y la resolución de conflictos, así como la relación que hay entre ellas. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: *MARIA LIVIANA GARCIA FLORESTINO*

Firma: *[Firma manuscrita]*

Fecha: *24 DE JULIO DEL 2025*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.

Investigador/es: Br. Ulloa Casanova, Johanna Pamela

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025. Si decide participar, se le solicitará que llene un par de cuestionarios. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a explicar el nivel de liderazgo directivo y la resolución de conflictos, así como la relación que hay entre ellas. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Daisy Venedy Arenas Basilio

Firma: 

Fecha: 25/Julio/2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.

Investigador/es: Br. Ulloa Casanova, Johanna Pamela

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025. Si decide participar, se le solicitará que llene un par de cuestionarios. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a explicar el nivel de liderazgo directivo y la resolución de conflictos, así como la relación que hay entre ellas. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: *Mona Magdalena Paredes Capristano*

Firma: *Mona Paredes*

Fecha: *25-07-2025*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.

Investigador/es: Br. Ulloa Casanova, Johanna Pamela

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025. Si decide participar, se le solicitará que llene un par de cuestionarios. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a explicar el nivel de liderazgo directivo y la resolución de conflictos, así como la relación que hay entre ellas. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Sandra Fiorella Miñano Garrido

Firma: 

Fecha: 25/07/2025.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.

Investigador/es: Br. Ulloa Casanova, Johanna Pamela

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025. Si decide participar, se le solicitará que llene un par de cuestionarios. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a explicar el nivel de liderazgo directivo y la resolución de conflictos, así como la relación que hay entre ellas. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: *Karem Ventura Gonzales*

Firma: *Karem Ventura Gonzales*

Fecha: *25/07/25.*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.

Investigador/es: Br. Ulloa Casanova, Johanna Pamela

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de nivel inicial de El Porvenir - Trujillo, 2025. Si decide participar, se le solicitará que llene un par de cuestionarios. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a explicar el nivel de liderazgo directivo y la resolución de conflictos, así como la relación que hay entre ellas. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: *Kanna Iglesias Gonzales*

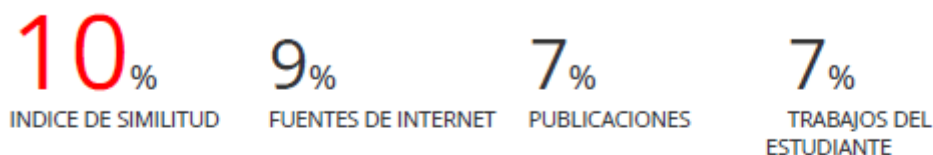
Firma: 

Fecha: *24-07-25*

Anexo 7: Reporte Turnitin

LIDERAZGO DIRECTIVO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE EL PORVENIR TRUJILLO 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD






FUENTES PRIMARIAS

1	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to PREGRADO Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Ministerio de Educación de Perú - COAR Trabajo del estudiante	1%
6	Carpio Romero, Ana. "Liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de la provincia de Paucartambo, Cusco 2021", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%

Anexo 8: Reporte de inteligencia artificial

Ulloa Casanova Johanna Pamela

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN
DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INIC...**

 MAESTRÍA POSGRADO
 MAESTRÍA POSGRADO
 POSGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trncoid::1:3311787880

Fecha de entrega

11 ago 2025, 11:31 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

11 ago 2025, 11:45 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Ulloa_Casanova_Johanna_Pamela_-_TURNITIN_TALLER_BACA.docx

Tamaño de archivo

5.8 MB

83 Páginas

17.178 Palabras

101.337 Caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alertamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (**%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

