



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN PSICOLOGÍA

**AUTORA:**

CORONACIÓN PALIAN, Sandy

**ASESORES:**

Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto

Dr. CANDELA AYLLON, Víctor Eduardo

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

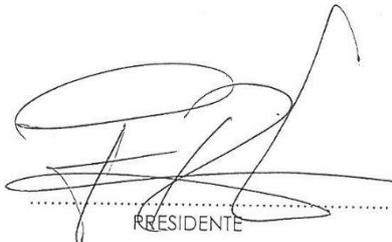
**Lima – Perú**

**2018**

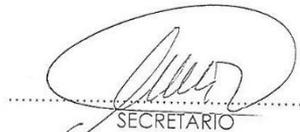
El Jurado, encargado de evaluar la tesis presentada por don  
 (a)..... CORONACIÓN PALIAN SANDY.....  
 cuyo título es: ..... AUTOEFICACIA Y HABILIDADES PARA LA.....  
 ..... GESTIÓN EN LA NEGOCIACIÓN DE CONFLICTOS EN.....  
 ..... DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL.....  
 ..... DISTRITO DE EL AGUSTINO 2018.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: ..14.. (número)  
 ..... catorce.....(letras).

Lima Norte, 20 de febrero del 2019.

  
 .....  
 PRESIDENTE

Mg. Rosario Quiroz, Fernando

  
 .....  
 SECRETARIO

Mg. Manrique Tapia, César Raúl

  
 .....  
 VOCAL

Mg. Caverro Reap, Rocio del Pilar



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

### **Dedicatoria**

A mi madre, por ser sinónimo de trabajo, valentía, bondad, honestidad y amor sincero. Siendo también ejemplo de madre que entrega su amor, vela los sueños, comprende sus dudas, ilusiones y decisiones de sus hijos.

### **Agradecimientos**

Mil gracias a Dios por darme la vida, por enviarme mensajes de paz y darme nuevas fuerzas con solo pensar en él, a mi madre por ser una gran mujer, amiga e inspiración de superación, a mi sobrino por ser el niño de mis sueños con sus ocurrencias, a mi enamorado y futuro esposo por regalarme amistad, cariño, comprensión siendo esta la persona que Dios colocó en mi camino.

### **Declaración de autenticidad**

Yo Sandy Coronación Palian Con DNI N° 48333199, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018”, declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 08 de Enero de 2019



---

Sandy Coronación Palian

DNI 48333199

## Presentación

### Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, presento la tesis titulada: “Autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018”. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre ambas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipo de estudio, diseño de investigación, la población muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajusta a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.



---

Sandy Coronación Palian

DNI 48333199

<b>Índice</b>	<b>Pág.</b>
Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimientos.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>I. INTRODUCCION</b> .....	1
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Trabajos previos .....	4
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	7
1.4. Formulación del problema .....	15
1.5. Justificación del estudio.....	16
1.6. Objetivo .....	17
<b>II. MÉTODO</b> .....	19
2.1. Diseño de investigación.....	19
2.2. Variables, Operacionalización .....	20
2.3. Población y muestra.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
2.5. Métodos de análisis de datos.....	24
2.6. Aspectos éticos .....	24
<b>III. RESULTADOS</b> .....	25
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	29
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	33
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	35
<b>VII. REFERENCIAS</b> .....	36
<b>ANEXO</b> .....	39
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	40
Anexo 2. Instrumentos.....	43
Anexo 3. Carta de presentación de la escuela .....	47
Anexo 4. Autorización de uso del instrumento .....	55
Anexo 5. Consentimiento informado.....	58

Anexo 6. Resultados del piloto.....	59
Anexo 7. Criterio de jueces .....	63
Anexo 8. Acta de originalidad firmada por el asesor.....	67
Anexo 9. Print de turnitin.....	69
Anexo 10. Autorización para el repositorio.....	70
Anexo 11. Autorización electrónica .....	71

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución de la muestra	21
Tabla 2	Estadístico descriptivo del nivel de Autoeficacia en docentes	25
Tabla 3	Estadísticos descriptivos del nivel de Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto	25
Tabla 4	Prueba de normalidad para las variables estudiadas por medio de la Prueba de Kolmogorov Smirnov	26
Tabla 5	Correlación de Rho de Spearman entre Autoeficacia y Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto	26
Tabla 6	Correlación de Rho de Spearman entre Autoeficacia y los componentes de Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto	27
Tabla 7	Relación entre Autoeficacia y Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto según sexo	27
Tabla 8	Relación entre Autoeficacia y Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto según edad	28
Tabla 9	Relación entre Autoeficacia y Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto según años de servicio	29
Tabla 10	Validez de contenido de la Escala de Autoeficacia general	60
Tabla 11	Confiabilidad del Alfa de Cronbach de la Escala de Autoeficacia general	60
Tabla 12	Validez de contenido del Test de Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto	61
Tabla 13	Confiabilidad del Alfa de Cronbach del Test de Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto	62

## RESUMEN

El presente estudio, tuvo como principal propósito el determinar la relación de autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino 2018. Empleando un tipo de investigación descriptivo – correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra se conformó por 171 docentes, considerando los datos sociodemográficos (sexo, edad y años der servicio). Las herramientas utilizadas fueron la Escala de Autoeficacia General de Jeresalen y Schawarzer y el Test de Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto de Vicuña, Hernández, Paredes y Ríos. Según los resultados se concluye que existe una correlación directa ( $r = 0.133$ ) entre las dos variables estudiadas, siendo esto que a mayor autoeficacia mayor habilidad para gestionar la negociación de conflicto. Asimismo la correlación de autoeficacia con los componentes de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto, siendo la comunicación la más significativa (0.029) remarcando que todo conflicto se puede negociar ya sea con una comunicación verbal y no verbal.

Palabras claves: autoeficacia, habilidades para la gestión en la negociación de conflicto

## ABSTRACT

The aim of this research work is to determine the relationship of self-efficacy and skills for management regarding conflict negotiation among teachers of public educational institutions of El Agustino 2018. Using a descriptive-correlational type of research with a non-experimental cross-sectional design. The sample was composed of 171 teachers, considering sociodemographic data (sex, age and years of service). The tools used were the Scale of General Self-efficacy of Jerusalem and Schwarzer and the skill Test for conflict negotiation management of Vicuña, Hernández, Paredes and Ríos. According to the results, it is concluded that there is a direct correlation ( $r = 0.133$ ) between the two studied variables, this being that the greater the self-efficacy, the greater the ability to manage the conflict negotiation. Likewise, the correlation of self-efficacy with the components of skills for conflict negotiation management, with communication being the most significant (0,029), highlighting that any conflict can be negotiated with either verbal or non-verbal communication.

**Keywords:** Self-efficacy, skills for management in conflict negotiation

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

En la actualidad el término desarrollo organizacional contiene diferentes significados uno de ellos es el medio donde se desenvuelven colaboradores o trabajadores buscando un crecimiento personal y de la organización hacia un objetivo o meta. Asimismo cuando nos referimos a las instituciones educativas también estas se consideran una organización donde se brinda un servicio educativo y que para su funcionamiento cuenta una con visión, misión, objetivos estratégicos, diseña y planifica sus programas educativos hacia una mejora, contando con integrantes como son los directores, plana docente, auxiliares, personal administrativos, personal de apoyo, limpieza y alumnos. En esta organización se generan relaciones entre los miembros de trabajo siendo estas positivas o negativas, ya que dentro de los centros educativos los docentes tienen una mayor relevancia, puesto que son un referente representativo de la convivencia democrática.

Herrera (2000), sostiene que los docentes no solo parte del proceso de enseñanza aprendizaje o simplemente formadores de educación inicial, primaria o secundaria. Sino son parte de un desarrollo organizacional dentro de las cuales se desenvuelven en un entorno laboral con una convivencia continua, gestionando capacidades, habilidades y relaciones interpersonales con los miembros de la organización.

Zapata (2017), afirma que en la actualidad existen docentes de instituciones educativas públicas con un desarrollo bajo sobre sus capacidades para realizar actividades de integración con sus compañeros de trabajo y en el cumplimiento como profesores. También se menciona sobre los docentes que si han desarrollado esta capacidad por medio de la motivación individual, creencias y pensamientos sobre su realización personal y profesional teniendo claras sus metas y objetivos.

La autoeficacia en la persona es la creencia sobre sus capacidades, para así ejecutarla en el transcurso de su vida, los docentes como habíamos menciona anteriormente no solo hacen referencia al desempeño de las actividades académicas sino en la percepción personal sobre sus capacidades para poder mantener, solucionar y manejar

situaciones estresantes en las instituciones educativas. Ya que si se presentara un desacuerdo con otro docente se espera que estos solucionasen de manera asertiva gestionando una negociación de conflicto para que ambas partes obtengan una solución eficaz.

Bandura (1997), nos menciona sobre la importancia de fortalecer las tres clases para la motivación de la autoeficacia individual, siendo la primera las expectativas de situaciones independiente en las personas, la segunda son los resultados del individuo por medio de su conducta y efecto como resultado de sus creencias sobre su capacidad personal y la tercera son las capacidades que se forman en relación a las creencias individuales para desempeñarse eficientemente y obtener resultados favorables más adelante.

El sistema educativo Peruano plantea roles, objetivos, metas y capacitaciones a los docentes con un seguimiento de mejora basado en la pedagogía, pero teniendo poca información para fortalecer la calidad profesional del docente; es decir desarrollar sus capacidades al máximo con la finalidad de transformarlo en un docente eficaz. Encontrando así una variable que atenta contra la calidad del docente; los conflictos que se crean de una u otra manera en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.

Es así que el Ministerio de Educación (MINEDU, 2013), menciona que las instituciones educativas en la actualidad no están libres de conflictos, ya que por medio de la convivencia con diversas personalidades, formas de pensar, necesidades e intereses se generan insatisfacciones y rivalidades. Es necesario mencionar que las instituciones educativas públicas deben contar con instalaciones o ambientes protectores y promotores del desarrollo, en el cual sus integrantes sean valorados, protegidos, respetados, obtengan oportunidades para hacerse responsables de las consecuencias de sus actos y reafirmen su valoración personal.

También la Organización Nacional Unidas para la Educación y la Cultura (UNESCO, 2005), refiere que los ambientes o infraestructuras brindadas para los docentes son indispensables y denominadas “Sala de profesores” llevándolos a una motivación laboral y profesional. En el Perú estos ambientes son escasos, así lo afirma el estudio realizada con instituciones educativas públicas en el departamento de Lima

Metropolitana obteniendo un 75,7 % teniendo solo servicios básicos (luz, agua y desagüe) pero no con áreas determinadas para el personal docente donde podrán fortalecer sus habilidades para un mejor desempeño laboral y realización de sus capacidades personales e interpersonales (Ministerio de Educación, 2016, p.16).

Asimismo, MINEDU (2013), nos habla sobre la resolución de conflictos en las instituciones educativas públicas en las cuales intervienen diferentes estrategias para dar una solución, pero creen aún más conveniente a la negociación de conflicto donde el dialogar apertura el desarrollo de habilidades que favorezcan a la solución pacífica de los conflictos, ya sea para las relaciones que se formen en el contexto educativo o la habilidad, la creatividad, la comunicación eficaz y asertiva, y la expresión adecuada de emociones.

Ante lo expuesto cabe mencionar que nos encontramos en una época en la cual casi todo se negocia, sin discriminar los grupos sociales, gobiernos y educación en la cual las personas se someten en una negociación cotidiana, por ello dentro de las habilidades que más se deben trabajar son la comunicación, compromiso, perspectiva, control emocional y empatía para la negociación de conflicto en el ámbito educativo como parte de los docentes de educación (Vicuña, Hernández, Paredes y Ríos, 2008, p. 184).

Como ya se ha mencionado los conflictos en las instituciones educativas, son unas de las dimensiones más relevantes que se presenta en la convivencia cotidiana por lo cual se debe aprender a desarrollar las habilidades de solución entre profesores, alumnos y padres/madres de familia. Aplicando herramientas, técnicas o estrategias para poder obtener beneficios de estos conflictos como: confianza, respeto, empatía. Esperando una respuesta eficaz de la otra persona.

Frente a todo lo expuesto, en relación a las dos variables resultaría factible desarrollar una investigación que permita aclarar la autoeficacia como representante de la habilidad que el docente ejercería frente a las exigencias del medio, rescatando que la persona es capaz de afrontar con éxito los acontecimientos adversos, manteniendo la calma, confianza y serenidad en sí mismo y sobre la capacidades que emplea. Ante el cuestionamiento de autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de

conflicto dentro del contexto organizacional este estudio desea correlacionar las variables y dejar claro de lo que necesitan o deben reforzar los docentes.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Internacionales**

Fárez y Pacheco (2016), elaboraron un trabajo para obtener el grado de licenciatura con la denominación la autoeficacia en docentes de educación general y bachillerato general pertenecientes a dos unidades públicas de la ciudad de Cuenca. Con un tipo de estudio descriptivo – correlacional, teniendo una muestra de 92 docentes entre 44 personas del sexo masculino y 48 del sexo femenino. Empleando las herramientas de medición siendo: la escala de autoeficacia profesor Tschannen – Moran y Woolfolk 2001 en la versión adaptada al español por Covarrubias y Mendoza (2016). Teniendo como principal objetivo determinar el nivel de autoeficacia según la población del estudio y la correlación con los datos sociodemográficos. Presento como resultado una significancia directa moderada entre los docentes de educación general y docentes de bachillerato general. Y tuvo un nivel alto de autoeficacia en los evaluados y descartando otras hipótesis insignificantes como sexo y años de labor como docentes.

Castro, Flores, Lagos, Porra y Narea (2012), desarrollaron el estudio de autoeficacia con la resolución de conflicto en docentes del nivel primario de la comuna La Serena y Coquimbo, Chile. Considerando el principal objetivo correlacional y describir las creencias de autoeficacia en docentes del primer año de servicio. Se empleó una investigación cualitativa, utilizando las herramientas de entrevista (doce) y un registro de episodios de conflicto en el área escolar basado en los docentes. Los resultados destacan la correlación de las dos variables y concluyen que existe un valor menor en la descripción de las creencias, sobre el manejo de conflicto en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo siendo estas no consideradas como parte de su desarrollo profesional.

Bermejo y Fernández (2010), ejecutaron el estudio titulado habilidades sociales y resolución de conflictos en docentes de instituciones educativas de Andalucía, España. Teniendo como principal propósito identificar las necesidades que tienen los docentes de educación Primaria y Secundaria en materia de habilidades sociales y resolución de conflictos. Se realizó la investigación en 73 centros educativos conformados por una

muestra de 871 docentes, los instrumentos empleados fueron: uno de carácter cuantitativo (cuestionario) y otro de carácter cualitativo (entrevista) las cuales fueron creadas y cumplieron con validez y confiabilidad. Por último la investigación concluye que, en los centros educativos el nivel de conflicto es muy escaso la cual también está sujeto según los aspectos socioeconómico y cultural. También encuentra que no existe un ambiente conflictivo, pero rescatan que muchos docentes no tienen buenos conceptos del clima institucional en la actualidad por información tergiversada por los medios de comunicación.

Osteicoechea (2010), presentó el estudio titulado manejo de conflicto con relaciones interpersonales en docentes y directores del nivel inicial de Maracaibo, Venezuela. Empleo el tipo de investigación descriptivo – correlacional conformada por un total de 58 sujetos entre 50 docentes y 8 directores; las herramientas de recolección de datos fueron elaboradas por el investigador tanto para los docentes como para los directores obteniendo previamente la validez (juicio de expertos) y la confiabilidad (prueba piloto de manejo de conflicto 0,880 y relaciones interpersonales 0,855). El estudio obtiene resultados afirmando la correlación directa moderada entre las dos variables y concluyendo que a mejor manejo de conflicto por parte de los directivos, mejor es el manejo de las relaciones interpersonales por parte de los docentes.

Orozco (2008), realizó la investigación sobre el trabajo en equipo y manejo de conflicto en las instituciones educativas de Colombia y Venezuela, siendo el objetivo principal el determinar la relación entre las dos variables. Utilizaron el diseño no experimenta con tipo de estudio descriptivo -correlacional, mediante la cual se utilizó una población total de 210 personas la cual se distribuyó por 194 docentes y 16 directivos asimismo se aplicó el Test de manejo de conflicto y trabajo en equipo previamente creada por el investigador obteniendo previamente la confiabilidad (0.88) y validez de contenido mediante el criterio de expertos y finalmente el estudio piloto para la aplicación a la población objetivo. El estudio concluye afirmando que, si existe relación entre el trabajo de equipo y manejo de conflictos ( $r = 0.4$ ) en los dos países estudiados. Por lo cual se afirma que mientras halla apoyo mutuo con sus compañeros indica que el trabajo en equipo es mejor la cual permite tener una mejor resolución e conflicto.

## **Nacionales**

Clendenes (2018), estudio los rasgos de personalidad con habilidades para la gestión de negociación de conflicto en profesores de primaria y secundaria. Optando por un tipo de investigación correlacional con las dos variables mencionadas y conformo una muestra total de 141 individuos del horario mañana y tarde. Empleando dos instrumentos las cuales fueron: inventario de personalidad de Gordon P-IPG con el test de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto de Vicuña et al. Encontrando una correlación directa entre las variables estudiadas y el componente rasgo cautela relación directa con los componentes perspectiva y empatía siendo las más significativas del estudio. Concluyendo que si existe correlación de rasgos de personalidad con habilidades para la gestión de negociación de conflicto en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Bancayán (2017), realizó una investigación sobre la autoeficacia de docentes y habilidades para la gestión en manejo de conflictos en una institución educativa de la FAP teniendo como objetivo determinar la relación entre la autoeficacia docentes y habilidades para la gestión de conflictos en una institución educativa de la FAP, con el tipo de estudio correlacional – descriptivo con una muestra de 162 docentes de educación básica regular de los tres niveles de la institución, los instrumentos empleados fueron la escala de autoeficacia percibida en docentes de la provincia de lima metropolitana y test de habilidades para la gestión en negociación de conflicto de Vicuña et al. Se concluye el estudio afirmando el objetivo principal hallando correlación directa entre las dos variables escogidas y encontrando que los maestros cuentan con una categoría eficaz y muy eficaz respecta a la autoeficacia.

Zapata (2017), investigó sobre autoeficacia y desempeño en docentes de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres cuyo objetivo fue determinar la relación entre la autoeficacia con desempeño en docentes de instituciones públicas del nivel secundario – San Martín de Porres 2017, con el tipo de estudio correlacional con una muestra por 279 docentes, los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario de autoeficacia de Tschannen – Moran – Woolfolk y la evaluación del desempeño en docentes de Nilo Teófilo reyes flores. La investigación concluye encontrando la

correlación entre las variables escogidas (autoeficacia y desempeño en docentes) con una correlación directa débil.

Quintana, Montgomery, Malaver y Ruiz (2012), elaboraron un estudio para hallar la relación entre habilidades de gestión para la negociación de conflicto, la percepción del bullying y el clima organizacional en los directivos y docentes de centros educativos en seis instituciones. También emplearon tres herramientas para la recolección de datos las cuales fueron: el cuestionario de clima social organizacional, escala de percepción del bullying en docentes y directivos de centros educativos y por último el test de habilidades para la gestión en la negociación de conflictos. Se utilizó el diseño de tipo descriptivo -correlacional, siendo el estudio no probabilístico circunstancial sobre la población estudiada. La investigación concluyo que cuando el clima organizacional se muestra desafiante incrementa la presencia del acoso entre los miembros de la institución y por otro lado cuando el clima organizacional está conformado por la amistad y apoyo entre los docentes, se produce mayor ausencia de acoso entre directivos y docentes de los centros educativos.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Teoría del aprendizaje social de Rotter**

Rotter (1966), fue uno de los pioneros en aportar con sus postulaciones para la teoría del aprendizaje social donde establece que la conducta que el ser humano exhibe en su vida cotidiana es adquirida a través de la experiencia social. Nuestros patrones de conducta dependen de la interacción que mantengamos con el medio, para lograr nuestros objetivos necesitamos la participación de otra persona.

Otro aporte realizado por Rotter es la teoría y práctica de la motivación sobre el locus de control (LOC), donde se refiere la magnitud de las consecuencias de las conductas que comprende factores personales o factores externos que influye en las capacidades o habilidades de las personas. Rotter (1966), constituyo dos tipologías: LOC interno y LOC externo. Señala que cuando la persona es responsable de sus actividades se encuentra utilizando sus capacidades y esfuerzos para alcanzar el éxito teniendo un lugar de control interno, pero cuando la persona se deja guiar por las opinión o decisión

de otras personas tiene un lugar de control externo y lo catalogan como suerte o al azar a todas las cosas que le puedan suceder.

Cabe mencionar que este aporte de Rotter ayudó años más tarde a Bandura (1984) a gestionar la teoría social cognitiva que por su vez dio inicio a la investigación sobre la autoeficacia del individuo.

### **Teoría social cognitiva de Bandura**

En la teoría social cognitiva de Bandura (1977), establece que el aprendizaje se enfoca en como los niños y adultos operan cognitivamente en sus experiencias sociales y como estas cogniciones luego influyen en el comportamiento y en sus desarrollo. También luego que los individuos aprenden tantos comportamientos como estrategias cognitivas al observar el comportamiento de otros y estas adquisiciones se pueden aprender sin ser reforzadas directamente.

### **Teoría de autoeficacia**

Bandura (1984), define que la autoeficacia son las propias creencias de la persona en relación a sus capacidades individuales para organizar y emprender hacia los resultados esperados y propone que la persona posee un sistema interno para tener control de sus propias acciones, conductas y pensamientos es decir que este sistema es de gran relevancia para lograr metas o tareas que la persona se propone y generar transformaciones con una autorreflexión para poder tener un mejor juicio y creencias en las actividades futuras.

### **Desarrollo de la autoeficacia**

Bandura (1987), menciona que esta teoría se encuentra conformada por la capacidad de definir, predecir y descubrir. Siendo la autoeficacia un desarrollo que conlleva cuatro fuentes indispensables, en los cuales la persona va seleccionando y acogiendo los momentos más significantes para luego expresarlos según el momento lo amerite y lo decida la persona.

Experiencias anteriores: es cuando la persona ha obtenido logros anterior y con ello se le denomina una alta autoeficacia porque lo hace sentirse bien, por otro lado, si la persona no ha tenido acontecimiento de logro este se sentirá con una baja autoeficacia.

Experiencias vicarias: se ejecuta mediante la observación realiza a otra persona obteniendo el éxito o el fracaso es solo así que se va formando su creencia de eficacia personal la cual más adelante será reflejada en su conducta, comportamiento y pensamiento.

Persuasión verbal: consiste en convencer al individuo sobre sus metas y objetivos que la puede alcanzar mediante la capacidad que tiene y afirma que es mucho más dócil debilitar esta persuasión que aumentarla. Para lo cual es primordial contar con los persuasores verbales quienes trabajan en la formación de la autoeficacia teniendo en consideración que no se trata de invertir o crear capacidad que la persona no tenga o le falte desarrollar.

Experiencias Afectivas: la autoeficacia de la persona se ve afectada por los estados psicológicos y emocionales de la persona, nivel de desempeño, ansiedad, estrés y depresión, cabe mencionar que las personas somatizaran las dificultades que puedan tener por la cual van perdiendo la percepción de la autoeficacia.

### **Procesos activados por la autoeficacia**

Dentro del desarrollo de la autoeficacia Bandura (1993), plantea los procesos activados en la autoeficacia las cuales están conformados por cuatro siendo: cognitivos, motivacionales, efectivos y selectivos que se encuentran dentro de la autoeficacia.

Explicando que el proceso cognitivo hace referencia a las capacidades en que permiten predecir y regular los sucesos que atraviesan para luego tener un pensamiento analítico por lo cual se brindaran respuestas concretas; también tenemos los procesos motivacionales donde las acciones y competencias que la persona identifica y determina objetivos con el tiempo necesario para lograr dichas metas.

Asimismo, los procesos afectivos indica sobre el control que se tiene mediante los pensamientos, acciones y del efecto, donde se regulara a través de la percepción personal y se establecerán los estados emocionales y por último los procesos selectivos donde las capacidades que la persona reconoce y las actividades que pueden realizar y aquellas que exceden su capacidad.

### **Dimensiones de la autoeficacia**

Baessler y Schwarner (1996), se refieren a la autoeficacia como la percepción de la persona hacia su control de su acción. Por lo cual afirman que la persona se cree capaz para dirigir el curso de su vida de forma segura y autónoma. Mediante esta aclaración los autores desean explicar que la autoeficacia esta percibida como el sentimiento de confianza sobre las capacidades propias para manejar adecuadamente ciertos estresores de la vida. La autoeficacia actúa en relación a los pensamientos, sentimientos y conducta de los individuos. En relación a los sentimientos; hace referencia a una alta autoeficacia siendo una persona segura, responsable y autónoma sobre sí misma. Y refiere que si el individuo tiene una baja percepción de competencia interferirá en los recesos cognitivos y pensamientos de su rendimiento.

Bandura (1999), realizó tres dimensiones que formarían la autoeficacia de la persona.

Magnitud: es el grado de dificultad de la tarea que una persona se cree capaz de superar.

La fuerza: siendo el grado de seguridad de la persona para realizar la tarea, dependiendo de las expectativas de autoeficacia cuando la persona pueda afrontar con éxito a pesar de ser un evento desafortunado y débil cuando no puedan pasar un evento desafortunado.

La generalidad: es la posibilidad de extender el sentimiento de autoeficacia personal a otro ámbito y situaciones similares, dependiendo de la capacidad que exige cada tarea.

Por otro lado, Tschannen y Wollfolk (1998), definen a la autoeficacia del docente como las creencias de sus capacidades sobre las cuales esta conforma por cuatro fases; el primero el dominio de la materia de labor, sus síntomas fisiológicos, las experiencias vicarias y la persuasión verbal. Haciendo una unidad con las experiencias mediante la cual la persona transcurre por procesos y así formar una autoeficacia segura.

## **Autoeficacia y el ámbito organizacional**

Herrera (2000), señala que las creencias de autoeficacia trabajan como regulador de los niveles de motivación en los esfuerzos hacia las metas establecidas por los colaboradores, mientras la persona experimente altos niveles de autoeficacia en sus metas propuestas mejor seguirá siendo su desempeño y clima laboral. Y las personas que tengan un bajo nivel de autoeficacia por acontecimientos de fracaso tendrán una mayor probabilidad de generar estrés y subestimar sus capacidades.

Prieto (2001), explica sobre la autoeficacia en los docentes mencionando que si se construye pronto la autoeficacia en la persona esta tiende a conservarse en el pasar de los tiempos, pero mientras más tarde es una reincorporar al sistema más extenso es para poder interiorizarlo. Resaltando que es importante formar docentes con una creencia de la autoeficacia elevada para que puedan reconocer y mostrar sus capacidades personales en el ámbito profesional.

Según Chacón (2006), define a la autoeficacia como las creencias en cuanto a su capacidad profesional para poder desarrollar favorablemente sus funciones de igual forma se sienten favorables al ser reconocido por sus esfuerzos en relación a sus metas propuestas.

Para Médico (2014), clasifica el clima organizacional de las instituciones educativas en tres dimensiones las cuales son: la identidad institucional es el compromiso de los colaboradores con la institución, la implicación del colaborador, la pertenencia, la cohesión entre el personal, el grado de participación que existe en las actividades realizadas en la institución y la satisfacción por la labor realizada.

Relaciones interpersonales parte de la comunicación entre los colaboradores, existiendo una participación equitativa, la cooperación y ayuda mutua que se brinden entre los miembros la organización y la confianza entre el personal.

Dinámicas institucional relacionada a la estructura del trabajo, normas de la institucional, monitoreo y supervisión hacia los colaboradores para verificar la calidad de sus trabajos, responsabilidad y autonomía en cuanto a la entrega de un trabajo.

Brunet (1987), asegura que la organización integra ciertas características que son relevantes en su clima laboral y también la cualidad de los miembros como la comunicación, comprensión, empatía y asertividad siendo de gran importancia en los conflictos. Y la percepción que tienen los trabajadores de una organización hacia la relación a aspectos tales como el proceso de autorrealización, involucramiento, supervisión y contexto que proporcionan su labor.

### **Enfoque del conflicto**

Gil y Martinez (2002), destacan la importancia de estudiar, analizar y encontrar la naturaleza y formas para la resolución de conflicto, realizando una clasificación en tres enfoques.

a. Enfoque Tradicional:

Enfocado a ver al conflicto como algo malo y negativo, denominándolo como un sinónimo de violencia, agresión y destrucción. Ya que se piensa que lo mejor es evitarlo para que no ingrese en las personas, grupos u organizaciones siendo esto de caso contrario estaría destruyendo los logros obtenidos e incorporando un clima conflictivo.

b. Enfoque de Relaciones Humanas:

Es el desarrollo inevitable del conflicto dentro de las relaciones interpersonales, siendo aceptado como tal. Ya que plantea que no siempre es malo o negativo, sino puede suscitar un beneficio dentro de las personas o grupos de trabajo haciendo con este enfoque un camino a la realización y avance del manejo de conflicto.

c. Enfoque Interaccionista:

Propone al conflicto como un proceso indispensable dentro de un grupo o equipo de trabajo, ya que genera en los grupos estáticos o apáticos un cambio sobre su creación y genera una visión sobre sus objetivos o metas llevándolos a ser equipos altamente competitivos.

## **Habilidades de negociación**

Guilford (1967), refiere que la habilidad es una característica de la inteligencia y son aquellas aptitudes positivas para realizar actividades nuevas o cotidianas con el mejor énfasis y dedicación posible, donde la persona es capaz de generar habilidades de figuras, símbolos, semánticas y conductas para luego poderlas insertar en estrategias de solución ante un problema.

Vicuña et al. (2008), refiere que la persona que cuenta con la habilidad para la negociación de conflicto es cuando trabajan en las situaciones intervenidas y se presenta un punto de vista o decisión a tomar en contra de otro, por lo cual el negociador resaltará la relevancia de ambas posiciones. En la cual solo es posible asumir un punto de vista por lo cual se tendrá que esperar el proceso de asimilación incluso en este proceso interviene la comunicación verbal y no verbal para así llegar al éxito de la solución esperada.

Es decir, la habilidad del ser humano en relación al manejo de conflicto es aquella que se emplea consecutivamente ante la interacción con personas, miembros de una organización o sociedad ya sea para negociar un conflicto personal o compartido con el fin de lograr alianzas o con el fin de obtener beneficios. También se sabe que los conflictos no serán resueltos en su totalidad si no que se volverá a generar algún acontecimiento similar o un nuevo suceso para comenzar con este conflicto.

## **Definición de Conflicto**

A lo largo del tiempo se han encontrado diversas formas de definir el conflicto, una de ellas es según Fierro (2005), donde refiere al conflicto como un acontecimiento inevitable en la sociedad y en las relaciones personales que puede adoptar un curso constructivo o destructivo. Cuando se adquiere un beneficio de la situación es un curso constructivo, pero cuando se transforma en un conflicto masivo y crea la disconformidad entre los participantes se refiere al conflicto destructivo.

Entelman (2002), describe el conflicto como un proceso dinámico disponible a encontrarse con diversos elementos permanentemente donde surgen cambios por medios de los actores con actitudes, conductas, toma de decisiones e uso de recursos que integran su poder, llegando así a fusionar sus objetivos. También empleando un

enfoque social y humano donde se discrimina el concepto de la violencia por ejemplo: se puede dar conflicto sin violencia, pero no violencia sin conflicto que puede ser eficiente o deficiente determinando como se trabaja o determina el acontecimiento.

Vinyamata (2001), menciona que el conflicto es parte natural de la vida y forma parte de la relación y esfuerzo por vivir. Donde se busca satisfacer las necesidades mediante la lucha de desacuerdos, incompatibilidad, confrontación de intereses, percepciones o actitudes hostiles entre dos o más personas, teniendo como meta el desarrollar y obtener los resultados esperados por la persona.

### **Negociación de conflicto**

Gómez y Pomar (1974), describen a la negociación como aquella forma de poder lograr metas o propósitos siendo así la negociación de conflicto la integración de ambas partes buscando un bien común, cabe mencionar que la negociación no tiene un objetivo en sí mismo, sino el realizar un análisis para conseguir objetivos y alcanzarlos.

Por otro lado, Schelling (1949), menciona que la negociación de conflicto radica en la posibilidad de obtener arreglos mutuamente ante ambas partes donde se espera que una de las partes encamine la solución con sus expectativas de lo que la otra persona espera de la negociación. También se encuentra relacionado a los procesos de socialización puesto que se trabaja la confrontación humana donde se busca enfrentar situaciones de conflicto y brindar las formas más eficaces de solucionar.

Según Pantoja (2005), afirma que la gestión de conflicto es la negociación realizada por el profesor para demostrar su forma de ser o su estilo de relacionarse, mediante los conflictos el docente demuestra su habilidad para negociar en su entorno laboral antes situaciones cotidianas o nuevas.

### **Dimensiones de habilidades para la negociación de conflicto**

Vicuña et al. (2008), clasificaron las siguientes habilidades que interviene en la negociación de conflicto siendo cinco componentes:

Comunicación: es la herramienta eficaz de comunicación verbal y no verbal que nos permite la decodificación del mensajes asociándolo al signo o finalidad y la encodificación siendo la idea o mensaje que se desea comunicar convirtiéndolo en palabras orales o escritas para ser transmitido de forma clara e instantánea al receptor.

Comprensión: es el mediador que se encuentra ante dos posiciones de un conflicto y es ahí donde surge la comprensión.

Perspectiva: cuando la persona se encuentra en un acontecimiento no planeado y mediante la observación llega a interpretar de forma clara la situación y así es como el como el negociador visualiza los problemas para obtener una alternativa de solución.

Control emocional: el uso de los recursos personales o potenciales para evitar la carga emocional ante una negociación de conflicto verbal y no verbal, en la cual se podría disminuir la eficacia de la persona pero aún más relevante la eficacia de negociador.

Empatía: es la habilidad esencial del negociador para desentenderse de sus ideas y creencias y adoptar los puntos de vista de la otra persona o grupo en conflicto.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Existe relación entre autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La presente investigación permite identificar la autoeficacia que tienen los docentes y la habilidad para la gestión en la negociación de conflicto que presentan en situación cotidianas en las instituciones educativas públicas por lo cual se justificara el estudio a nivel teórico, metodológico, práctico y social.

A nivel metodológico se justifica por emplear instrumentos que cuentan con confiabilidad y validez como la escala de Autoeficacia General y el Test de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto teniendo preguntas de acorde a lo que se desea investigar y determinar los objetivos planteados.

En relación al nivel teórico, se contribuirá al conocimiento sobre la relación de autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto en docentes siendo estas dos variables nunca empleadas como investigación, también se busca enriquecer la investigación con información relevante.

En el nivel práctico, está orientada hacia la población evaluada para brindar los resultados obtenidos y aportar cómo se comportan las variables de autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino.

En cuanto al nivel social la investigación se justifica por comprender dos variables de gran relevancia en la necesidad de los docentes. La autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto en instituciones educativas públicas donde se presenta rivalidad, conflicto interpersonal, intergrupales, factores políticos y mediante la cual se pretende contribuir a un mejoramiento en el desarrollo organizacional.

## **1.6. Hipótesis**

### **General**

Existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la autoeficacia y las habilidades para la gestión en la negociación de conflicto en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018.

### **Específicas**

**H1.** Existe correlación entre autoeficacia y los componentes de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018.

**H2.** Existe correlación entre la autoeficacia y las habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018, según sexo.

**H3.** Existe correlación entre la autoeficacia y las habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018, según edad.

**H4.** Existe correlación entre la autoeficacia y las habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018, según años de servicio.

## **1.7. Objetivo**

### **General**

Determinar la relación entre la autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018.

### **Específicas**

**O1.** Describir el nivel de autoeficacia en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018.

**O2.** Describir el nivel de habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018.

**O3.** Determinar la relación entre autoeficacia y los componentes de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018.

**O4.** Determinar la relación entre la autoeficacia y las habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018, según sexo.

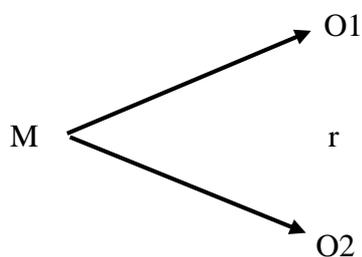
**O5.** Determinar la relación entre la autoeficacia y las habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018, según edad.

**O6.** Determinar la relación entre la autoeficacia y las habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018, según años de servicio.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Para la elaboración de la investigación se utilizó el diseño no experimental, puesto que no se realizará ninguna modificación, intervención o manipulación de las variables sino, se realizará la observación de las variables en su contexto natural. Debido al diseño no experimental, la investigación tiene un corte transversal obteniendo la recolección de información en un tiempo determinado, con el propósito de describir las variables y analizar la relación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 155).



#### Leyenda del diseño:

M: Docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino

r: Relación entre las dos variables

O1: Autoeficacia

O2: Habilidades para la gestión en la negociación de conflictos

#### 2.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional, siendo descriptivo ya que se recogió información de manera individual y medir el grado en que se conjugan las variables (Hernández, et al. 2014)

#### 2.1.2 Tipo de medición

El tipo de medición es indirecta ya que se dará uso de instrumentos para la recolección de datos, las cuales fueron elegidas según los fines y objetivos del investigador.

### **2.1.3 Enfoque de investigación**

El enfoque fue cuantitativo según Sampieri (2016), puesto que tiene el propósito de analizar una realidad objetiva basándose en mediciones numéricas y haciendo uso del análisis estadísticos a fin de determinar el problema planteado, a sus vez este enfoque se vale de la recolección de datos para corroborar las hipótesis previamente formuladas.

## **2.2. Variables, Operacionalización**

### **Variable 1: Autoeficacia**

La Escala de Autoeficacia general mide la percepción que tiene la persona sobre sus capacidades para lograr y manejar distintos acontecimientos a lo largo de su vida. Dicho instrumento cuenta con tres dimensiones las cuales son magnitud, fuerza y generalidad en cuales cuentan con indicadores para hallar la capacidad, seguridad, afrontamiento y sentimiento de eficacia. Teniendo un nivel de medición ordinal.

### **Variable 2: Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto**

El Test de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto mide justamente las habilidades que emplea la persona para poder negociar o ser el mediador y obtener el éxito ante situaciones inesperadas mediante las dimensiones de la prueba como comunicación, comprensión, perspectiva, control emocional y empatía. Las cuales contienen indicadores de comunicación verbal y comunicación no verbal, participación, capacidad de interpretación y capacidad de reconstruir, anticipación, negociación y recepción de comunicación. Teniendo un nivel de medición ordinal.

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

La población para el estudio estuvo constituida por 1062 docentes de instituciones educativas públicas ubicados en el distrito de El Agustino (UGEL 5, 2017, p42).

## **Muestra**

El estudio tuvo una muestra de 171 docentes de los tres niveles de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino.

Tabla 1

### *Distribución de la muestra*

Sexo	Edad	Años de servicio	Nivel de enseñanza
Masculino	20 – 35	1 – 15	Inicial
	36 – 45	16 – 25	Primaria
Femenino	46 – 55	26 - 36	Secundaria
	56 - 65		

Como se aprecia en la tabla 1, la muestra estuvo conformada por 171 docentes del sexo masculino y femenino con las edades de 20 a 65 años, también el tiempo de servicio entre un año a 36 años y por último los tres niveles de enseñanza.

## **Muestreo**

Se utilizó un muestreo de tipo probabilístico ya que todos los miembros tienen la misma posibilidad de ser elegido y de tipo aleatorio estratificado donde se obtendrán segmentos de la población según la selección (Hernández et al., 2014 p.181)

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas**

La recolección de datos fue mediante la técnica de encuesta, por medio de los instrumentos de Escala de Autoeficacia general con el Test de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto.

### **Instrumentos de recolección de datos**

#### ***Variable 1 Escala de Autoeficacia general***

Autor: Mathias Jerusalem y Ralf Schawarzer

País de origen: Alemania

Año: 1996

Traducido a la versión española: 2012

Adaptado por: José Pedro Espada Sánchez

Número de ítems: 10

Fue desarrollada en Alemania en 1992 y su versión original incluía 20 ítems, el cual en 1996 fue reducida a 10 ítems por los autores originales y posteriormente traducida a 28 idiomas.

El objetivo de la Escala de Autoeficacia general es medir la percepción de la persona en cuanto sus capacidades para manejar distintos eventos cotidianos. Mediante las cuales plantean tres dimensiones las cuales son: magnitud, fuerza y generalidad.

Para el uso de la escala se les brinda a los participantes la prueba, indicándole que se debe colocar la alternativa correspondiente mediante un aspa (x). También diciéndole la consigna: lea cuidadosamente y marca la alternativa que considere que corresponde con la realidad respecto a sus creencias al enfrenta dificultades. Sean sinceros para así obtener una puntuación real de su autoeficacia. Teniendo en cuenta las siguientes alternativas: cierto (4) más bien cierto (3), apenas cierto (2) e incorrecto (1).

Las puntuaciones van desde los 10 puntos como mínimo y 40 como máximo indicando que a mayor puntuación mejor es la autoeficacia del sujeto. La interpretación de los resultados será en base a los niveles establecidos como: bajo (10 – 20), medio (21 – 30) y alto (31 – 40)

#### *Validez Y Confiabilidad*

La validez de la Escala de Autoeficacia General en su versión original en el año 1981 obtuvo una validez 0.81 y confiabilidad de 0.90. Posteriormente la versión adaptada 2000 con una población española realizó una validez por correlaciones con otros instrumentos obteniendo resultados favorables y hallaron la consistencia interna por medio del Alfa de Cronbach con 0.89 realizado por Espada, J. 2012, p. 356.

## **Prueba piloto**

Se utilizó la prueba piloto con un tamaño de muestra de 50 docentes del nivel inicial, primario y secundario del distrito de El Agustino, obteniendo de Alfa de Cronbach de 0.835 y con una validez de contenido mediante el criterio de jueces. (Ver anexo 6)

## ***Variable 2 Test de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto***

Autores: Luis Vicuña, Héctor Hernández, Mildred Paredes y José Ríos.

País de origen: Perú

Año: 2008

Numero de ítems: 50

Dimensiones: 5

Fue elaborado por Psicólogos en el año 2008 siendo hasta la actualidad la única versión original. El instrumento tiene como objetivo medir las habilidades para la gestión en la negociación de conflicto en las personas. Está conformado por 50 ítems y se encuentra dividida en cinco dimensiones las cuales son: la comunicación, compromiso, control emocional, perspectiva y empatía.

La aplicación del instrumento consiste en brindar a los participantes la hoja de preguntas las cuales tienen opciones de elección: definitivamente en desacuerdo (1), muy en desacuerdo (2), desacuerdo (3), de acuerdo (4), muy de acuerdo (5) y definitivamente de acuerdo (6). También mencionarles que marquen con un aspa (x) la respuesta que los identifique más según cada consigna.

La interpretación de las puntuaciones será en base a los baremos establecidos como bajo (< 178), medio bajo (179 – 191), medio alto (192 – 209) y alto (> 210).

### *Validez Y Confiabilidad*

La validez del Test de habilidades para la gestión en la negociación realizó un criterio de jueces con un resultado favorable, por otro lado, la confiabilidad es de 0.83 mediante el Alfa de Cronbach confirmando que los ítems corresponden a las habilidades para la gestión en la negociación de conflicto (Vicuña et al. 2008, p.183).

## **Prueba piloto**

Se empleó una prueba piloto con una muestra de 50 docentes con el Test de Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto fue aplicado en docente del nivel, primario y secundario del distrito de El Agustino en la cual se obtuvo los sigue resultados, en el Alfa de Cronbach de 0.99 y con una validez de contenido. (Anexo 6)

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

El estudio comenzó mediante la recopilación de datos la cual se ejecutó por medio de los instrumentos ya mencionados, para la cual se registraron en una base de datos empleando el programa Excel 2013. Asimismo se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para dar inicio al análisis de distribución de la muestra (no paramétrico) y empleando el coeficiente de correlación Rho de Spearman para encontrar la correlación entre las dos variables.

Por último el análisis descriptivo para hallar la frecuencia y el porcentaje en la cual se encuentran los resultados empleando el programa SPSS versión 24 en todos los procesos estadísticos.

## **2.6. Aspectos éticos**

Las condiciones éticas se establecieron mediante el compromiso y la responsabilidad en el desarrollo de esta investigación debido que evitamos el plagio o similitudes, es importante recalcar que se respaldara la autenticidad de los instrumentos con el permiso de los autores y siendo citadores correctamente.

Para la aplicación de las pruebas se les brindo un consentimiento informado a cada participante reservando de forma anónima su identificación y previamente se realizó una carta de presentación por parte del investigador hacia los directores de las instituciones educativas públicas.

Y por último se respetó las opiniones y respuestas de los participantes, no exigiendo más de lo que nos pueden proporcionar según menciona los principios bióticos.

### III. RESULTADOS

Tabla 2

*Estadísticos descriptivos del nivel de Autoeficacia en docentes*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	167	97.7
Medio	3	1.8
Bajo	1	0.6
Total	171	100

En la Tabla 2 se aprecia que el nivel bajo de autoeficacia se ubica un docente con un 0.6%, en el nivel medio se obtuvo 3 docentes con el 1.8% y en el nivel alto se ubican 167 docentes siendo este el porcentaje más elevado con 97.7%.

Tabla 3

*Estadístico descriptivo del nivel de Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21	12.3
Medio alto	41	24
Medio bajo	51	29.8
Bajo	58	33.9
Total	171	100

En la tabla 3 se muestra, que 58 docentes presentan un nivel bajo de Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto con un 33.9%, seguido del nivel medio bajo de 51 docentes siendo el 29.8%, mientras que en el nivel medio bajo 41 docentes con el 24% y por último en el nivel alto con 21 docentes siendo el 12.3% en las habilidades para la gestión en la negociación de conflicto.

Tabla 4

*Prueba de normalidad para las variables estudiadas por medio de la prueba de Kolmogorov Smirnov*

	Autoeficacia	Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto
Significancia	0,019	0,002

En la tabla 4 se visualiza la Prueba de normalidad para las variables de Autoeficacia y Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto, obteniendo una significancia de 0,019 y 0,002 siendo estos resultados  $< 0,05$  por lo cual esta muestra no se ajusta a la distribución normal, es decir que la prueba de hipótesis de correlación se emplearan por medio del estadístico no paramétricos Rho de Spearman.

Tabla 5

*Correlación Rho de Spearman entre Autoeficacia y Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto*

		Habilidades para la gestión en la negociación
Autoeficacia	Rho de Spearman	0,133
	Sig. (bilateral)	0,084

En la siguiente tabla 5 se observa la correlación Rho de Spearman entre las variables de Autoeficacia y Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto, obteniendo una significancia de 0,08 siendo un valor  $>0,05$ . Por lo cual se afirma que existe una correlación directa débil entre las variables.

Tabla 6

*Correlación Rho de Spearman entre Autoeficacia y los componentes de Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto*

		Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto				
		comunicación	comprensión	percepción	Control emocional	Empatía
Autoeficacia	Rho de Spearman	0,167	0,108	0,084	0,084	0,126
	Significancia	0,029	0,161	0,277	0,276	0,100

En la tabla 6 se muestra la correlación de Spearman, para las variables de Autoeficacia y los componentes de Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto, hallando la dimensión Comunicación con una significancia de 0,029, siendo este valor  $< 0.05$ . Por otro lado para las dimensiones de Comprensión, Percepción, control emocional y empatía la significancia es  $> 0,05$  obteniendo una relación directa débil con las dimensiones de comprensión, percepción, control emocional y empatía.

Tabla 7

*Relación entre autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto según sexo*

Sexo	Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto		
Autoeficacia	Rho de Spearman	0,158	
	Masculino	Sig. (bilateral)	
			0,318
		N	42
	Femenino	Rho de Spearman	0,144
		Sig. (bilateral)	0,103
	N	129	

En la tabla 7 se obtiene los siguientes resultados de la correlación de autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto según sexo, mostrando en el sexo masculino tiene una correlación directa de 0,158 con una significancia de 0,319 siendo  $>$

0,05. Y respecto a la correlación según sexo femenino se obtuvo una correlación 0,144 directa débil y con una significancia  $>0,05$ .

Tabla 8

*Relación de autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto según edad*

	Edad	Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto	
Autoeficacia	20 - 35	Rho de Spearman	0,083
		Sig. (bilateral)	0,734
		N	19
	36 - 45	Rho de Spearman	0,194
		Sig. (bilateral)	0,121
		N	65
	46 - 55	Rho de Spearman	0,170
		Sig. (bilateral)	0,163
		N	69
	56 - 65	Rho de Spearman	0,216
		Sig. (bilateral)	0,389
		N	18

La siguiente tabla 8 nos brinda los resultados obtenidos de la correlación de autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto según edad. Siendo de 20 - 35 años con una correlación directa débil (0.083). Al rango de edad de 36 - 45 años la correlación es directa débil (0.194), entre las edades de 46 - 55 la correlación es directa débil (0.170). Y por último la relación a las edad de 56 - 65 la correlación es directa (0,216) con una significancia de 0,389.

Tabla 9

*Relación de autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto según años de servicio*

Años de servicio		Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto	
		Rho de Spearman	0,145
	1 - 15	Sig. (bilateral)	0,183
		N	86
Autoeficacia	16 - 25	Rho de Spearman	0,89
		Sig. (bilateral)	0,470
		N	68
	26 - 36	Rho de Spearman	0,196
		Sig. (bilateral)	0,451
		N	17

En la tabla 9 se aprecia la correlación de autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto según años de servicio de los docentes, teniendo de un año a 15 años de servicio con una correlación directa débil (0.145), de 16 – 25 años una correlación fuerte (0.89) y de 26 – 36 años una correlación directa débil; concluyendo que en los tres rangos de años de servicio existe una correlación.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En el siglo XXI se ha encontrado pocas investigaciones enfocadas en la autoeficacia del docente en relación a sus habilidades para negociar un conflicto dentro de su desarrollo organización. Obteniendo con este estudio el resultado principal en el que se afirma el objetivo general existiendo correlación entre las variables autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino. Encontrando que es una correlación directa es decir a mayor autoeficacia mayor habilidad para gestionar una negociación de conflicto. La descripción de los resultados se alinea a lo señalado por Bandura (1987), mencionando que las personas con una alta autoeficacia son personas que han desarrollado sus capacidades y habilidades para desenvolverse de forma eficaz ante diferentes acontecimientos empleando las experiencias anteriores donde alcanzo con éxito sus metas o logros. Y como sostiene Vicuña et al (2008), indicando que la gestión para la negociación de conflicto es la habilidad del individuo que busca un bien en común satisfaciendo sus necesidades y de las otras personas empleando una comunicación eficaz ya sea verbal o no verbal, mostrando una percepción de la solución, comprendiendo y teniendo un control de emoción para abarcar el acontecimiento e ir fortaleciendo esta habilidad de forma asertiva y empática.

Estos resultados guardan relación con lo sustentado por Bancayán (2017), quien halló la correlación entre autoeficacia y habilidades de manejo de conflicto mostrando que los docentes que tienen una buena autoeficacia son aquellos que han alcanzado la capacidad de desarrollar diversas habilidades y una de ellas es la negociación de conflicto ya que se encuentran en una convivencia continua con diferentes actividades y es ahí donde reluce estos resultados.

Por su parte Castro, et al. (2012), hallaron la presencia de autoeficacia y negociación de conflicto entre docentes mencionando que la percepción formada por la persona sobre sus capacidades es importante ya que ante diferentes acontecimiento o conflictos como por opiniones o cargos en la institución (coordinadores) serán resueltas de manera eficaz, sin embargo mencionan que los profesores prefieren enfocándose en un trabajo unipersonal buscando ser destacado por su relación con los alumnos, padres de familia o por el método de enseñanza, buscando no tener alumnos con bajas notas o deserción escolar. Otro punto de vista es el considerarse inferiores a los docentes con una mayor trayectoria laboral y

acatando los acuerdos planteadas en las reuniones pedagógicas y sumergiéndose a posturas radicales o descalificándose mutuamente. También Herrera (2000), indica que en los centros educativos los conflictos se tratan de forma táctica buscando no salir perjudicado conllevando a tener ambientes de tensión.

Respecto al nivel de autoeficacia en la investigación se obtuvo un 97.7% con una categoría alto ( $Pt > 40$ ) en la población. Para Chacón (2006), quien señala que una alta autoeficacia es la presencia de haber desarrollado sus capacidades personales pero también profesionales pudiendo ejecutar favorablemente sus funciones y relaciones interpersonales. Bandura (1999), afirma que al tener una alta autoeficacia corresponde al haber ejercido correctamente las creencias de autoeficacia en relación al desarrollo de las cuatro características indispensables siendo las experiencias anteriores de forma satisfactoriamente a lo largo de su vida, las experiencias vicarias donde ha visualizado a personas obteniendo buenos resultados respecto a sus logros, luego la percepción visual teniendo una meta u objetivo planteado mediante estrategias personales y por último las experiencias efectivas conformados por los estados psicológicos y emocionales.

Médico (2014), argumenta que la negociación de conflicto en la organización educativa se conforma por la confianza entre el personal, cooperación y participación equitativa; según los resultados encontrados en la investigación sobre el nivel de habilidad para la gestión en la negociación de conflicto se halla que el 63.7% de los docentes se encuentran con un nivel bajo o muy bajo teniendo deficiencias para reconocer y utilizar las habilidades que emplearían ante un conflicto entre docentes. Por su lado MINEDU (2013), reconoce el conflicto entre docentes como parte de la convivencia cotidiana mostrándose a través de la, las creencias, necesidades e interés personales diferentes.

Por otro lado, Brunet (1987), destaca que dentro de las organizaciones deben de haber características importantes para trabajar los conflictos como comunicación, empatía, comprensión y asertividad. Por consiguiente en esta investigación se identifica la comunicación como la habilidad de negociación de conflicto más significativa en la población y teniendo un vínculo directo con la autoeficacia. Asimismo Vicuña et al. (2008), afirma que la comunicación dentro de la negociación de conflicto es esencial ya que no solo es de forma verbal, empleando palabras o mensajes asertivos sino también de forma no verbal mostrando una expresión facial y corporal asertiva la cual lleva a un desarrollo exitoso de la convivencia organizacional.

Respecto a las variables mencionadas en la investigación y de acuerdo al dato sociodemográfico sexo, la correlación es directa encontrando que a mayor autoeficacia mayor es el manejo de conflicto por lo cual seguirá influyendo de forma ascendente en el sexo masculino y femenino, los resultados obtenidos no coinciden con los encontrados por Fárez y Pacheco (2016), donde no hallaron semejanzas para los profesores (hombres y mujeres) en relación a las dos variables empleadas, a esto se contrasta la teoría social cognitiva de Bandura (1999), en el que argumenta que la autoeficacia y las habilidades de negociación son cambiantes según el proceso de socialización dando lugar a que los hombres y mujeres creen una visión igual o diferente sobre las tareas, actividades y ocupaciones para cada sexo.

En relación a las dos variables con el dato sociodemográfico edad, esta es importante en la presente investigación porque se ha encontrado una correlación con todo el rango de edad establecido, pero siendo en las edades de 56 a 65 años una correlación directa ( $r = 0,216$ ) mostrando que esta población ha desarrollado la habilidad para negociar un conflicto.

Por último, en la correlación entre autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto según años de servicio en docentes existe una correlación directa incluyendo a todo el rango planteada desde un año a 36 años haciendo que a mayor años de servicio mejor será la convivencia y el desarrollo de sus habilidades, rescatando el aporte de Castro et al. (2012), donde señalan que los años de servicio son parte del desarrollo personal de los miembros de la organización, debido que los docentes que recién inician la jornada laboral tienen a implementar uso de estrategias para la negociación de conflicto y por otro lado los docentes con más años de servicio también, pero indicando que con menor intensidad algunos docentes se autoperceben influyentes y caen en algunos casos en la incapacidad de encontrar soluciones inmediatas con otros colaboradores.

## **V. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA:**

Se concluye que existe una correlación directa, débil y significativa entre las variables Autoeficacia y Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto ( $r = 0.133$ ), expresando a mayor Autoeficacia mayor Habilidad para la gestión en la negociación de conflicto en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018.

### **SEGUNDA:**

El nivel de Autoeficacia de la muestra encuestada se ubica en la categoría alta, siendo el 97.7% de la población.

### **TERCERA:**

Respecto al nivel de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto de la muestra se ubica en la categoría medio alto y alto con el 36.3% y el nivel medio bajo y bajo con un 63.75% de la población.

### **CUARTA:**

Se halla la correlación directa débil de Autoeficacia con el componente comunicación de las Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto, la más significativa con 0.029 y los demás componentes de comprensión ( $r = 0.108$ ), empatía ( $r = 0.126$ ) y por último una correlación menor los componentes percepción ( $r = 0.084$ ) y control emocional ( $r = 0.084$ ).

### **QUINTA:**

Se encuentra la correlación de Autoeficacia y Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto según el dato sociodemográfico sexo existiendo una correlación directa débil, en el sexo Masculino ( $r = 0.158$ ) y Femenino ( $r = 0.144$ ).

### **SEXTA:**

Se halla la correlación de Autoeficacia con Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto según el dato sociodemográfico edad existiendo una correlación directa débil, con las edades de 56 – 65 años ( $r = 0.216$ ), 36 – 45 años ( $r = 0.194$ ), 46 – 55 ( $r = 0.170$ ) y finalmente una correlación menor en las edades 20 – 35 años ( $r = 0.083$ ).

**SÉPTIMA:**

Se halla la correlación de Autoeficacia y Habilidades para la gestión en la negociación de conflicto según el datos sociodemográficos años de servicio existiendo correlación directa débil, siendo años de servicio de 26 – 36 años ( $r = 0.196$ ) y de 1 – 15 ( $r = 0.145$ ) por último con una mayor correlación directa fuerte en los años de servicio de 16 – 25 años ( $r = 0.89$ ).

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA:**

Se recomienda realizar estudios nuevos con variables psicológicas, que relacionen las variables empleadas en esta investigación.

### **SEGUNDA:**

Se sugiere realizar investigaciones con dos poblaciones diferentes siendo instituciones educativas públicas con instituciones educativas privadas. Y seguir estudiando esta población poco empleada.

### **TERCERA:**

Se recomienda realizar la aplicación de pruebas que midan la autoeficacia del docente para comparar los resultados obtenidos con la Escala de Autoeficacia general de la persona.

### **CUARTA:**

Se recomienda utilizar pruebas que no sean extensas como es el caso del test de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto, puesto que genera agotamiento y rechazo por parte de los docentes.

### **QUINTA:**

Se sugiere programar talleres sobre desarrollo personal y habilidades para el manejo de conflictos para así fortalecer la valoración de sus habilidades.

## VII. REFERENCIAS

- Bancayán, M. (2017). Autoeficacia docente y habilidad para la gestión en manejo de conflictos en una institución educativa de la FAP (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/99>
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. Canada: Psychological.
- Bandura, A. (1984). *Teoría del aprendizaje social*.(2.<sup>a</sup> ed.). Madrid: Espasa-Calpe.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y Acción: Fundamentos sociales – Bibliografía de Psicología, Psiquiatría y Salud*. Caracas: Martínez Roca.
- Bandura, A. (1993). *Autoeficacia percibida en el desarrollo cognitivo y el funcionamiento*. España: Psicología Educativa.
- Bandura, A. (1999). *Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao: Desalle de Brouver.
- Baessler, J. y Schawarzer, R. (1996). *Evaluación de la Autoeficacia: Adaptación Español de la Escala de Autoeficacia General*. España: Ansiedad y Estrés.
- Bermejo, B. y Fernández, J. (2010). *Habilidades sociales y resolución de conflictos en centros de docentes de Andalucía*. España: Educación Inclusiva.
- Brunet, L. (1987). *El Clima Organizacional Definiciones, Diagnostico y Consecuencias*. México: Thillas.
- Castro, P., Flores, A., Lagos, A., Porra, C., y Narea, M. (2012). La autoeficacia docente para la resolución de conflicto entre profesores. *Educ.Educ*, 15(2), 265-288.

- Chacón, C. (2006). *Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación de docentes de inglés*. Chile: Acción Pedagógica.
- Clendenes, C. (2018). Rasgos de personalidad y habilidades para la gestión de negociación de conflicto en docentes de educación primaria y secundaria (Tesis de licenciatura). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11263/clendenes\\_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11263/clendenes_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Entelman, R. (2002). *Teoría del conflicto: Hacia un Nuevo Paradigma*. España: GEDISA.
- Espada, J. (2012). Validación de la Escala de Autoeficacia General con adolescentes españoles. *Revista Educación & Psychology*, 10(1), 355-370.
- Fárez, M. y Pacheco, D. (2016). *Autoeficacia en docentes de educación general básica y bachillerato general unificado*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Cuenca). (Acceso el 8 de Abril de 2018).
- Fierro, F. (2005). *Manejo de conflicto y mediación*. México: CIDE
- Gil, S. y Martínez, S. (2002). *Manejo de conflictos en encargados de microempresas dedicadas al servicio de comedor con los funcionarios de comisión nacional del agua*. Recuperado de <http://148.206.53.84/tesiuami>
- Gómez, J. y Pomar, R. (1992). *Teoría y Técnicas de negociación*. México: Ariel.
- Guilford J., P. (1967). *The nature of human intelligence*. New York: Mac Graw-Hill.
- Herrera, D. (2000). *Autoeficacia General Percibida en un grupo de empleados de L.U.Z*. (Tesis de maestría, Universidad de Zulia). (Acceso el 8 de Abril de 2018).

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.<sup>a</sup> ed.). México: Mac Graw-Hill.
- Orozco, M. (2008). *Trabajo en equipo y Manejo de conflictos en las instituciones educativas*. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Beloso Chacín). (Acceso el 7 de Mayo de 2018).
- Osteicoechea, J. (2010). *Manejo de conflicto y relaciones interpersonales del personal directivo y docentes de educación básica nivel inicial*. (Tesis de Maestría, Universidad Rafael Urdaneta). (Acceso el 26 de Abril de 2018).
- Médico, J. (2014). *Clima organizacional y Satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Puente Piedra*. (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo). (Acceso el 7 de Mayo de 2018).
- Pantoja V., A. (2005). *La gestión de conflicto en el aula: Factores determinantes y propuestas de intervención*. España: Ministerio de Educación, Ciencia Secretaría General.
- Prieto, L. (2001). *La autoeficacia en el contexto académico*. España: Revisión de ciencias humanas y sociales Miscelánea comillas.
- Quintana, A., Malaver, C. y Ruiz, G. (2012). Percepción del Bullying; gestión de conflictos y clima escolar en directivos y docentes de centros educativos. *Revista IIPSI*, 15(2), 35-47.
- Ministerio de Educación. (2016). Programa curricular de educación inicial. Recuperada de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/programa-nivel-inicial-ebr.pdf>

- Ministerio de Educación. (2013). Tutoría y orientación educactiva. Recuperada de <http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/02-bibliografia-comun-a-ebr-eba-y-etp/7-aprendiendo-a-resolver-conflictos-en-las-instituciones-educativas.pdf>
- Rotter, J. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. USA: Psychological Monographs.
- Schelling, T. (1949). *The strategy of conflict*. USA: Quarterly journal of economics.
- Tschannen, M. y Woolfolk, H. (1998). *Teacher efficacy its meaning and measure*. USA: Review of Educational Research.
- Unidad de Gestión Educativa Local N.º 05 (2017). Directorio de I.E. Recuperado de [http://www.ugel05.gob.pe/m\\_directorio\\_ie.php](http://www.ugel05.gob.pe/m_directorio_ie.php)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). *Protagonismo docente en el cambio educativo*. Chile: PRELAC
- Vicuña, L., Hernández, H., Paredes, M., y Ríos, J. (2008). Elaboración del Test de Habilidades para la gestión de Negociación de Conflicto. *Revista IIPSI*, 11(2), 183-200.
- Vinyamata, E. (2003). *Aprender del conflicto: Conflictología y Educación*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/105/10503315.pdf>

**ANEXO**

**Anexo 1. Matriz de consistencia**

<b>TÍTULO</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>METODO</b>
Autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Tipo y diseño</b>
	¿Existe relación entre autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018	Determinar la relación entre la autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018.	Existe relación estadísticamente significativa y directa entre la autoeficacia y las habilidades para la gestión en la negociación de conflicto en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018	Diseño: No experimental Transversal Tipo: Descriptivo correlacional
		<b>Específico</b>	<b>Específico</b>	<b>Población – muestra</b>
		<b>O1.</b> Describir el nivel de autoeficacia en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018.	<b>H2.</b> Existe relación entre autoeficacia y los componentes de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018.	P= 1062
<b>O2.</b> Describir el nivel de habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018.	<b>H3.</b> Existe relación entre la autoeficacia y las habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del	<b>Muestra</b> $n = \frac{499 \cdot 1.96^2 \times 0.95}{0.03^2 \cdot (499 - 1) + 1.96^2}$ N= 171		

			distrito de El Agustino, 2018, según sexo.	
		<b>O4.</b> Determinar la relación entre autoeficacia y los componentes de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018.	<b>H4.</b> Existe relación entre la autoeficacia y las habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018, según edad.	<b>Estadístico</b>
		<b>O5.</b> Determinar la relación entre la autoeficacia y las habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018, según sexo.	<b>H5.</b> Existe relación entre la autoeficacia y las habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018, según años de servicio	Validez de contenido Confiabilidad de Alfa de Cronbach Frecuencia Porcentaje Prueba de Kolmogorov - Smirnov Rho de Spearman
		<b>O6.</b> Determinar la relación entre la autoeficacia y las habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018, según edad.		

		<b>O7.</b> Determinar la relación entre la autoeficacia y las habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018, según años de servicio.		

## Anexo 1. Instrumentos de evaluación

- **Marca con un aspa tus respuesta ( X )**

### ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL

**AUTORES:** Mathias Jerusalem y Ralf Schawarzer (1996)

Usa la siguiente escala para responder a todas las afirmaciones.

1	2	3	4
INCORRECTO	APENAS CIERTO	MAS BIEN CIERTO	CIERTO

1.	Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga.	1	2	3	4
2.	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	1	2	3	4
3.	Me es fácil persistir en lo que he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	1	2	3	4
4.	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.	1	2	3	4
5.	Gracias a mis cualidades y recursos, puedo superar situaciones imprevistas.	1	2	3	4
6.	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo(a) porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	1	2	3	4
7.	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	1	2	3	4
8.	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.	1	2	3	4
9.	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.	1	2	3	4
10.	Al tener que hacer frente a un problema generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	1	2	3	4

## Anexo 2. Ficha sociodemografica

### FICHA DE DATOS

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad: ..... años

Años de servicio: .....

### TEST DE H.H. L.G EN L.N.D.

**AUTORES:** Luis Vicuña, Héctor Hernández, Mildred Paredes y José Ríos (2008)

Conteste de la siguiente forma:

- Marque el 1 si está **definitivamente en desacuerdo**.
- Marque el 2 si está **muy en desacuerdo**.
- Marque el 3 si está **desacuerdo**.
- Marque el 4 si está **de acuerdo**.
- Marque el 5 si está **muy de acuerdo**.
- Marque el 6 si está **definitivamente de acuerdo**.

N°	Enunciado	Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1.	Me resulta fácil aislar de una situación conflictiva el motivo principal de lo secundario.	1	2	3	4	5	6
2.	Con mi postura corporal comunico mensajes.	1	2	3	4	5	6
3.	Cuando participo en la solución de un conflicto me es fácil ponerme en el punto de referencia de cada uno.	1	2	3	4	5	6
4.	Cuando estoy en el medio de un conflicto lo vivo tan interesada aportando en su solución.	1	2	3	4	5	6
5.	Logro comprender el estado conflictivo de mi interlocutor aun cuando produce de una cultura diferente.	1	2	3	4	5	6
6.	Cuando me hablan y ruidos impiden escuchar parte del mensaje, con lo que oí basta para completarlo.	1	2	3	4	5	6
7.	Por los gestos de mi interlocutor sé que piensa que me está engañando.	1	2	3	4	5	6
8.	Cuando una persona me cae mal y solicita mi atención, tengo la fluidez para derivarla a otra persona.	1	2	3	4	5	6
9.	Huyo de aquellas personas que me tratan como su “pañito de lágrimas” con sus problemas.	1	2	3	4	5	6
10.	Me es difícil proporcionar los datos para obtener un identikit.	1	2	3	4	5	6
11.	Al encontrarme con una persona me es fácil que se sienta en confianza	1	2	3	4	5	6

12.	Me es difícil ponerme en el punto de referencia de dos personas en conflicto, generalmente me inclino por una.	1	2	3	4	5	6
13.	Cuando participo en la solución del conflicto, más que por vocación, lo hago porque me siento obligada.	1	2	3	4	5	6
14.	Cuando vivo un problema hago hasta lo imposible con el propósito que solo quede para mí.	1	2	3	4	5	6
15.	Cuando voy a una tienda y veo una vitrina me resulta fácil imaginarme las partes que no veo.	1	2	3	4	5	6
16.	Me es fácil comunicar lo que siento con gestos.	1	2	3	4	5	6
17.	La expresión de mi rostro logra que los gestos molestosos de mi interlocutor se atenúen.	1	2	3	4	5	6
18.	Me cuesta conectarme con el tema conflictivo, permanece en mí lo que debe ser desde mi punto de vista.	1	2	3	4	5	6
19.	Cuando escribo un dictamen o nota según el mensaje, imagino la cara que pondrá el lector.	1	2	3	4	5	6
20.	Me es difícil ponerme en el punto de referencia del conflicto de personas de una comunidad campesina serrana.	1	2	3	4	5	6
21.	Me resulta fácil encontrar en las personas el lado agradable que elimine mi fastidio emocional.	1	2	3	4	5	6
22.	Tengo la habilidad para descifrar los mensajes antiguos sin preguntar a mi interlocutor.	1	2	3	4	5	6
23.	Me entretengo buscando la forma como lograr que las personas metidas en un lío lo resuelvan satisfactoriamente.	1	2	3	4	5	6
24.	Según mi plasticidad para ponerme en el punto de referencia de las personas en conflicto gestiono la solución.	1	2	3	4	5	6
25.	Me agrada que mi interlocutor se exprese con claridad y brevedad.	1	2	3	4	5	6
26.	Logro que los demás me reconozcan demostrándoles mi interés por ayudarles a resolver sus problemas.	1	2	3	4	5	6
27.	Resuelvo con facilidad la posición en que quedara una moneda cuando al caer ha girado 10 veces.	1	2	3	4	5	6
28.	Me resulta difícil ponerme en el punto de referencia del conflicto de funcionarios corruptos.	1	2	3	4	5	6
29.	Tengo la habilidad para anticiparme a lo que me van a decir.	1	2	3	4	5	6
30.	Tengo la habilidad para lograr en situaciones de conflicto que las personas regulen o controlen su estrés.	1	2	3	4	5	6
31.	Tengo buen olfato para detectar problemas y alejarme antes que revienten.	1	2	3	4	5	6
32.	Vivo intensamente el estado emocional de mi interlocutor aun cuando personalmente es de mi desagrado.	1	2	3	4	5	6
33.	Siento la barrera sociocultural cada vez que me comunico con extraños.	1	2	3	4	5	6
34.	Me cuesta imaginarme cómo me veré en una foto vestido estrafalariamente.	1	2	3	4	5	6

35.	Si me ofrecen un trabajo como conciliador lo acepto a menos que tenga otra oferta mejor.	1	2	3	4	5	6
36.	Me cuesta mucho lograr que las personas me perciban como lo que soy emocionalmente, sosegado, tranquilo, etc.	1	2	3	4	5	6
37.	Entiendo el conflicto desde el punto de vista del interlocutor.	1	2	3	4	5	6
38.	Tengo la disposición de meterme de lleno en los problemas de otros contribuyendo a la solución.	1	2	3	4	5	6
39.	Soporto la mirada fija de mi interlocutor atenuándolo.	1	2	3	4	5	6
40.	Tengo el don, según me dicen, de calmar a las personas con tan solo mi presencia.	1	2	3	4	5	6
41.	Sé cómo apartarme de líos ajenos sin que estos se den por ofendidos.	1	2	3	4	5	6
42.	Vivo un relato como si estuviese presente en él.	1	2	3	4	5	6
43.	Las propuestas de solución emanan tener en cuenta, como se sentirán las personas al resolver el conflicto.	1	2	3	4	5	6
44.	Me resulta fácil lograr en cualquier situación que las personas muestren su lado agradable.	1	2	3	4	5	6
45.	Antes de preguntar escucho completamente a mi interlocutor.	1	2	3	4	5	6
46.	Por humanidad colaboro en la solución de conflictos a costa de mi tranquilidad.	1	2	3	4	5	6
47.	Cuando ingreso a edificios de diferentes niveles al salir comúnmente me desoriento.	1	2	3	4	5	6
48.	Controlo el estrés en situación de conflicto de forma tal que termino agotado.	1	2	3	4	5	6
49.	Me es difícil ponerme en el punto de referencia del conflicto de una persona de la amazonia.	1	2	3	4	5	6
50.	Me resulta difícil identificar a una persona conocida al verla después de diez años.	1	2	3	4	5	6

### Anexo 3. Cartas de autorización de la Escuela y del Centro



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 20 de setiembre de 2018

CARTA INV. N° 785 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)  
Becerra Rojas, Wilson  
Director  
I.E. 1186 SANTA ROSA DE LIMA MILAGROSA  
Av. Garcilazo de la Vega 1157- El Agustino

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CORONACION PALIAN, SANDY** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura , agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.*

*En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.*

Atentamente,



  
Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte



*Recibido 28/09/2018*

MSG/ALF

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Los Olivos, 20 de setiembre de 2018

CARTA INV. N° 784 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)  
Mendoza Loayza Emerita Margot  
Directora  
I.E.I. CUNA JARDÍN PARROQUIAL SAN JOSÉ  
Av. Garcilazo de la Vega S/N – El Agustino

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CORONACION PALIAN, SANDY** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura , agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.*

*En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.*

Atentamente,



**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF



Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 20 de setiembre de 2018

CARTA INV. N° 783 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)  
José L. Bustinza Ramírez  
Director  
I.E. GRAN MARISCAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY  
Av. Riva Agüero # 176 – El Agustino

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CORONACION PALIAN, SANDY** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura , agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.*

*En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.*

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

Reabi:

  
Lic. José Luis BUSTINZA RAMIREZ  
DIRECTOR  
02/10/18

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 20 de setiembre de 2018

**CARTA INV. N° 784 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sr. (a)  
Juan Flores Campos  
Director  
**I.E. GRAN MARISCAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY**  
Av. Riva Agüero # 176 – El Agustino

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CORONACION PALIAN, SANDY** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura , agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.*

*En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.*

Atentamente,



*[Signature]*  
**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



02 OCT 2018

*[Signature]*  
**JUAN FLORES CAMPOS**  
SUBDIRECTOR



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 20 de setiembre de 2018

**CARTA INV. N° 786 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sr. (a)  
Guerrero Caña Luis Alberto  
Director  
**I.E. N° 046 LOS LIBERTADORES DE AYACUCHO**  
Av. Los Angeles S/N 6ta Zona – El Agustino

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CORONACION PALIAN, SANDY** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura , agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.*

*En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.*

Atentamente,



**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

Recibido  
28-09-18

MSG/ALF

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

Anexo 4. Carta de autorización

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

El Agustino, 17 de Diciembre de 2018

Mgr.

Sevillano Gamboa Melissa

**Coordinadora Académica de la Escuela Profesional de Psicología**

Filial Lima Campus Lima Norte

Presente:

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Ud para expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que la institución educativa “CUNA JARDÍN PARROQUIAL SAN JOSÉ” representada en mi persona, le concede la autorización para la aplicación de la Escala de autoeficacia general y el Test de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto a la Srta **CORONACIÓN PALIAN, SANDY** estudiante de Psicología de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

Reitero mis muestras de aprecio y consideración.

Atentamente,



*Emerita Mendoza Loaysa*  
EMERITA M. MENDOZA LOAIZA  
DIRECTORA



Sra. Mendoza Loaysa Emerita Margot

Director

I.E.I. Cuna Jardín Parroquial San José

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

El Agustino, 17 de Diciembre de 2018

Mgtr.

Sevillano Gamboa Melissa

**Coordinadora Académica de la Escuela Profesional de Psicología**

Filial Lima Campus Lima Norte

Presente:

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Ud para expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que la institución educativa “N° 046 LOS LIBERTADORES DE AYACUCHO” representada en mi persona, le concede la autorización para la aplicación de la Escala de autoeficacia general y el Test de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto a la Srta **CORONACIÓN PALIAN, SANDY** estudiante de Psicología de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

Reitero mis muestras de aprecio y consideración.

Atentamente,



Luis Alberto Guerrero Caña  
DIRECTOR

Sr. Guerrero Caña Luis Alberto

Director

I.E. N° 046 Los Libertadores de Ayacucho

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

El Agustino, 17 de Diciembre de 2018

Mgtr.

Sevillano Gamboa Melissa

**Coordinadora Académica de la Escuela Profesional de Psicología**

Filial Lima Campus Lima Norte

Presente:

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Ud para expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que la institución educativa “N° 1186 SANTA ROSA DE LIMA MILAGROSA” representada en mi persona, le concede la autorización para la aplicación de la Escala de autoeficacia general y el Test de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto a la Srta **CORONACIÓN PALIAN, SANDY** estudiante de Psicología de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

Reitero mis muestras de aprecio y consideración.

Atentamente,



Sr. Becerra Rojas Wilson

Director

I.E. N° 1186 Santa Rosa de Lima Milagrosa

## Anexo 5. Autorización de los instrumentos

Escala de autoeficacia general



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

### CARTA N° 179- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Lima - PERÚ, 19 de mayo de 2018

**Autor:**

- Espada Sánchez , José Pedro  
Revista: Psicothema

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **CORONACION PALIAN, SANDY** , con DNI: 48333199 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700259271 quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "AUTOEFICACIA Y HABILIDADES PARA LA GESTIÓN EN LA NEGOCIACIÓN DE CONFLICTO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE EL AGUSTINO , 2018 este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se examinará La Validación de la Escala de Autoeficacia General con Adolescentes Españoles, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



  
**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## autorización de ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL

Recibidos x



**sandy coronacion**

19 sep. 2018 12:08



Buenos Días. Psicothema Es grato dirigirme a ustedes para saludar y a la vez felicitar por el trabajo realizado en la ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL: DATOS PSIC



**Psicothema** <psicothema@cop.es>

25 sep. 2018 06:19



para mí

Estimada Sandy

Muchas gracias por interesarse en nuestra publicación y por tener la deferencia de enviar un correo solicitando el permiso para el uso de la escala. Sin embargo, tal como indican las directrices de la ITC para el uso de los tests en investigación con quien debe ponerse en contacto es con los autores de la propia escala. En todo artículo se incluye un autor de correspondencia al que en este caso debería dirigirse.

Asimismo, dado que el material está publicado en Psicothema, no olvide que la revista accede al uso de la escala con propósitos de investigación siempre y cuando sea referenciada completamente en todo uso, indicando autores, título, revista, volumen y páginas en las que ha sido publicada. En relación al resto de contenidos del artículo, confiamos en que cualquier uso literal de texto sea referenciado adecuadamente entre comillas, indicando autores, año y página y, en caso de no ser literal, se haga referencia al artículo en el formato habitual de cita.

Un cordial saludo,

Rebeca Cerezo

Gestora Editorial

[psicothema@cop.es](mailto:psicothema@cop.es)

## autorización de ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL

Recibidos x



**sandy coronacion**

mié., 19 sep. 12:14



Buenos Tardes. Dr. José Pedro Espada Sánchez Es grato dirigirme a usted para saludar y a la vez felicitar por el trabajo realizado en la VALIDACIÓN DE LA ESCALA



**Espada Sanchez, Jose Pedro** <jpespada@umh.es>

jue., 20 sep. 17:19



para mí

Estimada Sandy

Muchas gracias por el interés en nuestro trabajo. Nosotros no somos realmente los propietarios de los derechos de la prueba, sino que hicimos la validación con población adolescente. Creo que está publicada en una revista generalista (Psicothema) y ahí pueden acceder a ella y usarla si está publicada en abierto.

Un saludo cordial,

Dr. Jose Pedro Espada Sánchez  
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ  
Departamento de Psicología de la Salud  
Avda. de la Universidad, s/n  
03202 Eliche (Alicante) Spain  
Tf. (+34) 966 658 344 - (+34) 966 658 794  
<http://aitanainvestigacion.umh.es>  
[www.aitanacongress.com](http://www.aitanacongress.com)



## Test de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

### CARTA N° 075- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Lima - PERÚ, 12 de junio de 2018

Autor:

- Vicuña Peri Luis Alberto

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **CORONACION PALIAN, SANDY**, con DNI: 48333199 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700259271 quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "AUTOEFICACIA Y HABILIDADES PARA LA GESTIÓN DE NEGOCIACIÓN DE CONFLICTOS EN DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DEL AGUSTINO, 2018", este trabajo de investigación tiene fines académicos, se examinará a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



  
Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Solicitud de Autorización para el uso del test de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto

Recibidos x



sandy coronacion

mar., 22 may. 14:01



Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez felicitarlo por el trabajo realizado en el test de habilidades para la gestión en la negociación de conflic



LUIS ALBERTO VICUÑA PERI

mié., 23 may. 11:43



Estimada Sandy Coronado. No hay problema para autorizar el uso de cuestionario de autoría, el requisito es que me digas cómo lo conseguiste te hago esta pregunt



sandy coronacion

jue., 24 may. 13:21



Buenas tardes estimado, gracias por la pronta respuesta. Aquí te envié el cuestionario, que lo obtuve en Internet.No te podría confirmar si es una versión pirat



LUIS ALBERTO VICUÑA PERI <luisvicunaperi@hotmail.com>

lun., 28 may. 14:45



para mí

Sr. Sandy Coronación.

La versión remitida es la original, para exteder la carta de autorización NECESITO UNA SOLICITUD de parte suya, señalando el propósito de uso y de inmediato le autorizo.

Atentamente.

**Dr. Luis Alberto Vicuña Peri**

## Anexo 6. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ASENTIMIENTO INFORMADO

Docente:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Sandy Coronación Palian**, interna de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Autoeficacia General – Test de Habilidades para la Gestión en la Negociación de Conflicto**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Sandy Coronación Palian

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....

con número de DNI: ..... acepto participar en la investigación **Autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018** de la señorita Sandy Coronación Palian.

Día: .../...../.....

.....  
Firma

## Resultados de prueba piloto

Tabla 9

*Validez de contenido de la Escala de Autoeficacia general, según el coeficiente V. de Aiken*

Ítems	Pertinencia							Relevancia							Claridad							V- Aiken
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 6	J 7	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 6	J 7	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 6	J 7	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00

En la tabla 9 se visualiza los resultados obtenidos de la validez de contenido indicando que todos los ítems (10) deben mantenerse por obtener una calificación aceptable.

Tabla 10

*Confiabilidad del Alfa de Cronbach de la escala de autoeficacia general*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,835	10

En la tabla 10 se observar un Alfa de Cronbach de 0.835 considerando a la escala de autoeficacia general confiable para la muestra de docentes.

Tabla 11

Validez de contenido del test de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto, según el coeficiente *V. de Aiken*

Ítems	Pertinencia							Relevancia							Claridad							V- Aiken
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 6	J 7	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 6	J 7	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 6	J 7	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00

39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00

La tabla 11 señala los resultados de la validez de contenido, mostrando que todos los ítems (50) deben perdurar por tener calificaciones aceptables.

Tabla 12

*Confiabilidad del Alfa de Cronbach del test de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,989	50

La tabla 12 corresponde al Alfa de Cronbach de 0.989 considerando al test de habilidades para la gestión en la negociación de conflicto, confiable para la aplicación en docentes de instituciones educativas públicas.

## Criterio de jueces



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MAGNITUD</b>									
1	Directo	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo(a) porque cuanto con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	X		X		X		
2	Directo	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debe hacer.							
Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 2: FUERZA</b>									
3	Directo	Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.	X		X		X		
4	Directo	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	X		X		X		
5	Directo	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	X		X		X		
6	Directo	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.	X		X		X		
Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 3: GENERALIDAD</b>									
7	Directo	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.	X		X		X		
8	Directo	Gracias a mis cualidades y recursos, puedo superar situaciones imprevistas.	X		X		X		
9	Directo	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	X		X		X		
10	Directo	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	X		X		X		

#### Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg): RUIZ VALENCIA, FLOR DE MARIA

DNI: 07383222

Especialidad del validador: Psicóloga Orientadora en Sexualidad Humana - Maestría en Docencia Universitaria

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

*Flor de P. Ruiz Valencia*  
FLOR DE MARIA RUIZ VALENCIA  
PSICÓLOGA  
C. P. P. - 3101

12 de Julio del 2018

Firma del Experto Informante.

Especialidad



15	Directo	¿Qué puedes hacer para implementar estrategias alternativas en tu salón de clases?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Directo	¿Qué puedes hacer para proponer retos apropiados para los estudiantes muy habilidosos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Nº	Directo	<b>DIMENSIONES / ítems</b>	<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>
		<b>DIMENSIÓN 3: EFICACIA EN EL MANEJO DE LA CLASE</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
17	Directo	¿Qué puedes hacer para controlar la conducta perturbadora en clase?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Directo	¿Qué puedes hacer para que tus expectativas te aclaren la conducta del estudiante?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Directo	¿Qué puedes hacer para establecer rutinas a fin de mantener las actividades de los alumnos desarrollándose suavemente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Directo	¿Qué puedes hacer para lograr que los estudiantes sigan las reglas de la clase?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Directo	¿Qué puedes hacer para tranquilizar a un estudiante que es perturbador o ruidoso?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Directo	¿Qué puedes hacer para establecer un sistema de manejo de la clase con cada grupo de estudiantes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Directo	¿Qué puedes hacer para controlar a aquellos estudiantes problemáticos para que no echen a perder toda una clase?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
34	Directo	¿Qué puedes hacer para responder a un estudiante desafiante?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg): Dr. María Bontempo López

DNI: 4.584.7614

Especialidad del validador: Psic. Clínico-Educativo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

*Dr. María Bontempo López*  
**PSICÓLOGA**  
**C.P.S.P. 26118**  
 20 de Junio del 2018

15	Directo	¿Qué puedes hacer para implementar estrategias alternativas en tu salón de clases?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
16	Directo	¿Qué puedes hacer para proponer retos apropiados para los estudiantes muy habilidosos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
N°	Directo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	Sugerencias
		<b>DIMENSIÓN 3: EFICACIA EN EL MANEJO DE LA CLASE</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No
17	Directo	¿Qué puedes hacer para controlar la conducta perturbadora en clase?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Directo	¿Qué puedes hacer para que tus expectativas te aclaren la conducta del estudiante?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Directo	¿Qué puedes hacer para establecer rutinas a fin de mantener las actividades de los alumnos desarrollándose suavemente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Directo	¿Qué puedes hacer para lograr que los estudiantes sigan las reglas de la clase?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Directo	¿Qué puedes hacer para tranquilizar a un estudiante que es perturbador o ruidoso?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Directo	¿Qué puedes hacer para establecer un sistema de manejo de la clase con cada grupo de estudiantes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Directo	¿Qué puedes hacer para controlar a aquellos estudiantes problemáticos para que no echen a perder toda una clase?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
34	Directo	¿Qué puedes hacer para responder a un estudiante desafiante?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. Jaquelin Kory Cano Quevedo

DNI: 41190316

Especialidad del validador: Psicología Educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Mg. Jaquelin Kory Cano Quevedo  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P. 21494

22 de Junio del 2018



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL**

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MAGNITUD</b>									
1	Directo	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo(a) porque <u>cuanto</u> con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	X		X		X		Cuanto
2	Directo	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debe hacer.	X		X		X		Debo
<b>DIMENSIONES / ítems</b>									
<b>DIMENSIÓN 2: FUERZA</b>									
3	Directo	Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.	X		X		X		
4	Directo	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	X		X		X		
5	Directo	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	X		X		X		
6	Directo	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.	X		X		X		
<b>DIMENSIONES / ítems</b>									
<b>DIMENSIÓN 3: GENERALIDAD</b>									
7	Directo	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.	X		X		X		
8	Directo	Gracias a mis cualidades y recursos, puedo superar situaciones imprevistas.	X		X		X		
9	Directo	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	X		X		X		
10	Directo	Al tener que hacer frente <u>aa</u> un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	X		X		X		a

**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ..... CARLOS VENTURA DAHO .....

DNI:..... 08458817 .....

Especialidad del validador:..... PSICOLOGO CLINICO .....



CARLOS VENTURA DAHO D  
PSICÓLOGO  
C.P.S. 8563

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

17 de Julio del 2018



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL**

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MAGNITUD</b>			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo(a) porque cuanto con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	✓		/		/		
2	Directo	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debe hacer.	✓		/		/		
N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 2: FUERZA</b>			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
3	Directo	Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.	/		/		/		
4	Directo	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	/		/		/		
5	Directo	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	/		/		/		
6	Directo	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.	/		/		/		
N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 3: GENERALIDAD</b>			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.	/		/		/		
8	Directo	Gracias a mis cualidades y recursos, puedo superar situaciones imprevistas.	/		/		/		
9	Directo	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	/		/		/		
10	Directo	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	/		/		/		

**Observaciones:**Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ X ]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mercedes Rosana GianellaDNI: 00097138Especialidad del validador: Psicología Educativa<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

*M. Gianella O.*  
**MERCEDES GIANELLA OLIVA**  
 Firma del Experto Informante.  
**Psicóloga**  
 C. P. N. P. 2148  
 Especialidad

20 de Julio del 2018

## Anexo 7. Acta de originalidad firmada

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

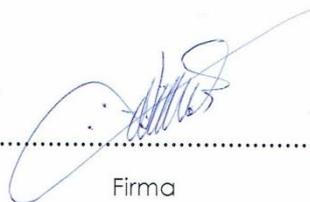
Yo, Barboza Zelada Luis Alberto, docente de la Facultad de Psicología y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

"Autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018" de la estudiante Coronación Palian, Sandy constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima 20 de Diciembre 2018

Lugar y fecha



Firma

Luis Alberto Barboza Zelada

DNI: 07068974

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Anexo 8. Print de turni

Feedback Studio - Google Chrome  
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1082452739&student\_user=1&lang=es&s=8;o=1053675699

sandy coronación palian | Autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto

feedback studio

**Resumen de coincidencias**

**11 %**

1	Entregado a Universida...	8 %
2	Entregado a Universida...	1 %
3	Entregado a Colegio Ch...	1 %
4	Entregado a Nacional U...	<1 %
5	Entregado a Universida...	<1 %
6	Entregado a Pontificia ...	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**AUTORA:**  
CORONACIÓN PALIAN, Sandy

**ASESORES:**  
Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto

Página: 1 de 39 | Número de palabras: 9528 | Text-only Report | High Resolution | Activo

## Anexo 9. Autorización para repositorio

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo... CORONACIÓN PALIAN, SANDY.....  
 identificado con DNI N° 48 333 199....., egresado de la Escuela Profesional de  
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la  
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
 " Autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación  
de conflicto en docentes de instituciones educativas  
públicas del distrito de El Agustino, 2018  
 .....";  
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.  
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 48 333 199.....

FECHA: ..... 20 de DICIEMBRE del 2018...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Anexo 10. Autorización electrónica



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

#### 1. DATOS PERSONALES

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

Coronación Pallas Sandy  
D.N.I. : 98222199  
Domicilio : P. Sanche Cerro # 146  
Teléfono : Fijo : Móvil : 925262306  
E-mail : coronacions@gmail.com

#### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades  
Escuela : Psicología  
Carrera : Psicología  
Título : Licenciada en Psicología

Tesis

Licenciada en psicología  Doctorado

Grado :  
Mención :

#### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Coronación Pallas Sandy

Título de la tesis:

Autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflicto  
en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 20/12/2018

**Anexo 11.**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL  
DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL  
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA\***

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

Coronación Palian, Sandy

**INFORME TITULADO:**

Autoeficacia y habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de El Agustino, 2018

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Licenciada en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA: 20/02/2019**

**NOTA O MENCIÓN: 14**



*[Handwritten signature]*  
Rosario Quiroz, Fernando Joel  
DNI 32990613  
C.Ps.P 29721

\*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019