



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Supervisión pedagógica y conflictos laborales de los  
docentes en la Institución Educativa N° 1255, Ate  
Vitarte, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTOR:**

Br. Segundo Pío Vásquez Ramos

**ASESORA:**

Dra. Francis Ibarguen Cueva

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Innovaciones Pedagógicas

**PERÚ-2018**

Página de jurado

-----  
Dra. Roxana Beatriz Gonzales Huaytahuilca  
Presidente

-----  
Mgrt. Janet Cenayra Josco Mendoza  
Secretario(a)

-----  
Dra. Francis Ibarquen Cueva  
Vocal

### **Dedicatoria**

A Dios Todopoderoso por guiar mis pasos  
en el áspero sendero de la vida.

A mis padres: Manuel y Florinda por su amor  
intenso... qué me sirven de inspiración.

A mis hijos: Susan Arody por su apoyo y  
motivación creciente... a Susan Grecce por  
ser la ternura de mi alma...a Steve Manuel  
por ser mi soporte de vida; a Sarita Jeramel  
por ser mi inspiración y fuerza para vivir en  
una sociedad como la nuestra.

Segundo Pio

## **Agradecimiento**

A los docentes de la Maestría en Docencia universitaria de esta magna casa de estudios, en especial a la Dra. Francis Ibarguen Cueva por su dedicación y asesoramiento en la presente investigación.

## Declaración jurada

Yo, Segundo Pío Vásquez Ramos, estudiante del Programa Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI, 00985919 con la tesis titulada: "Supervisión pedagógica y conflictos laborales de los docentes en la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 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 auto plagiado; 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 fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

San Martín de Porres, 10 de junio del 2018.

.....

Segundo Pío Vásquez Ramos

DNI 00985919

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: "Supervisión pedagógica y conflictos laborales de los docentes en la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018", realizado para optar el grado académico de Magister en Docencia y Gestión Educativa. El cual confío sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

La investigación en cuestión está conformada por 7 capítulos: En el capítulo I Introducción: contiene antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo III. Resultados. Capítulo IV, la discusión. Capítulo V, las conclusiones. Capítulo VI, recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas

Anheloso de que la tesis cumpla todos los requisitos para su aprobación.

El autor

## Índice

Carátula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Indice de tablas	ix
Indice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación del estudio	30
1.6 Hipótesis	30
1.7. Objetivos	31
II. Método	32
2.1. Diseño de investigación	33
2.2. Variables, operacionalización	34
2.3. Población y muestra	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5. Método de análisis de datos	39
2.6. Aspectos éticos	39

III. Resultados	40
3.1. Análisis descriptivo	41
IV. Discusión	50
V. Conclusiones	54
VI. Recomendaciones	56
VII. Referencias bibliográficas	58
Anexos	70



## Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable supervisión pedagógica	35
Tabla 2. Operacionalización de la variable conflictos laborales	35
Tabla 3. Distribución de la población	36
Tabla 4. Resultado de la validez de contenido del instrumento supervisión pedagógica	38
Tabla 5. Resultado de la validez de contenido del instrumento conflictos laborales	38
Tabla 6. Confiabilidad de los instrumentos de supervisión pedagógica y conflictos laborales	39
Tabla 7. Nivel de supervisión pedagógica según los docentes de la Institución Educativa N° 1255	41
Tabla 8. Nivel de conflictos laborales según los docentes de la Institución Educativa N° 1255	42
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la Institución educativa según la supervisión pedagógica y conflictos laborales.	43
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la Institución educativa según el monitoreo y conflictos laborales.	45
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la Institución educativa según el acompañamiento y conflictos laborales.	46
Tabla 12. Correlación supervisión pedagógica y los conflictos laborales	47
Tabla 13. Correlación monitoreo y los conflictos laborales	48
Tabla 14. Correlación acompañamiento y los conflictos laborales	48

## Lista de figuras

Figura 1 Nivel de supervisión pedagógica según los docentes de la Institución Educativa N° 1255	41
Figura 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la Institución educativa según la supervisión pedagógica y conflictos laborales.	44
Figura 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la Institución educativa según el monitoreo y conflictos laborales.	45
Figura 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la Institución educativa según el acompañamiento y conflictos laborales.	46

## Resumen

La razón fundamental de la presente investigación fue la de establecer una vinculación entre la supervisión pedagógica y conflictos laborales encontradas en los docentes de la Institución Educativa N° 1255, distrito de Ate Vitarte, 2018

El enfoque empleado fue el cuantitativo siendo de tipo básica, con un diseño no experimental, transversal – correlacional. La población es censal estuvo conformada por 85 docentes; los cuestionarios sobre la supervisión pedagógica y conflictos laborales presentaron y están regidos bajo todos los requisitos necesarios tales como la confiabilidad y la validez, usándose el método tipo hipotético deductivo, mientras que para analizar los datos se utilizó la prueba del Rho de Spearman.

Los resultados determinaron que la supervisión pedagógica se relaciona directa ( $Rho=0,776$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, distrito de Ate, Lima, 2018. Se comprueba la hipótesis planteada y su relación resultó ser alta.

**Palabras claves:** Supervisión, pedagógica, conflicto, laboral, docente

## **Abstract**

The fundamental reason for the present investigation was to establish a link between the pedagogical supervision and labor conflicts found in the teachers of the Educational Institution No. 1255, district of Ate, Lima, 2018

The approach used was the quantitative one, being of a basic type, with a non - experimental, transversal - correlational design. The population is census was made up of 85 teachers; the questionnaires on pedagogical supervision and labor conflicts presented and are governed by all the necessary requirements such as reliability and validity, using the deductive hypothetical type method, while Spearman's Rho test was used to analyze the data.

The results determined that the pedagogical supervision is directly related ( $Rho = 0,776$ ) and significantly ( $p = 0.000$ ) with the labor conflicts of the teachers of the Educational Institution No. 1255, district of Ate Vitarte, 2018. The hypothesis is verified raised and their relationship turned out to be high.

**Keywords:** Supervision, pedagogical, conflict, labor, teacher

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

Se ha visto de forma internacional que la educación se ha envuelto de muchos cambios debido al desarrollo de la tecnología. Tanto la UNESCO, OCDE, PREAL como LLECE vienen promoviendo como educación global el uso del enfoque por competencias que se fundamentan en los “aprendizajes fundamentales” que permiten acceder a nuevos tipos de competencias.

Es la misma educación la causante de ser el eje principal de desarrollo y progreso en todos los pueblos del planeta, toma como principal a aquellos aprendizajes que puedan permitir una mejor calidad de vida a aquellas personas que se adentran en el mundo del aprendizaje. Es por ello que toda supervisión pedagógica es de vital importancia porque permitirá corroborar si el docente ejerce bien su función y surge como problemática puesto que ocasiona conflictos laborales entre docentes y directivos.

A nivel nacional en el Perú, existe el Proyecto Educativo Nacional (PEN) impuesta en el 2007 con el objetivo de una mejora notoria en todo el estado peruano de acuerdo a lo que necesite el país. A través del MINEDU, el Consejo Nacional de Educación y la sociedad civil buscan una reforma sobre la educación basándose en una gestión docente que se concentre en los tipos de aprendizajes y en el correcto uso de la gestión que debe ejercer el director de todas las instituciones educativas del país.

Surge así la necesidad de monitorear los aprendizajes, así como el nivel de responsabilidad que tienen los directores al realizar la supervisión de los docentes encargados de la pedagogía, esto es posible gracias a la reforma magisterial que trata temas como el buen desempeño directivo y docente, la reforma curricular y la disposición de recursos para el aprendizaje. Debido a la poca o nula facultad de los directores para una buena gestión, la reforma no ha tenido el resultado deseado, ocasionando conflictos laborales entre los docentes y los directivos.

A nivel local en la Institución Educativa N° 1255 del distrito de Ate se observó rechazo por parte de los docentes a ser supervisados por el director, motivo por el cual ha ocasionado conflictos laborales entre docentes y el director. Esto se debe a que no existe una cultura evaluativa esto conlleva a que exista

desconfianza en el monitoreo y acompañamiento del director debido a que éste no es imparcial en sus evaluaciones de desempeño docente.

El motivo de la investigación fue: ¿Cómo se relaciona la supervisión pedagógica con los conflictos laborales de los docentes en la Institución Educativa N° 1255, distrito de Ate Vitarte, 2018?

## **1.2 Trabajos previos**

En la presente investigación, se utilizaron referencias que ayudan a establecer el sustento necesario para el desarrollo de la tesis, a continuación, se detallan los antecedentes:

### **Antecedentes internacionales**

León (2016) en su tesis: *“Liderazgo y conflictos laborales” su objetivo fundamental señala el establecimiento relacional entre el liderazgo y el desarrollo del personal en la solución de conflictos laborales*. Identifica a su vez los factores determinantes que influyen en el porqué de los conflictos internos y el saber cómo solucionarlos. El estudio se realizó con 35 colaboradores hombres y mujeres cuyas edades están comprendidas entre los 22 a 45 años. Se empleó un cuestionario de escala dicotómica sí y no y fue gracias a ella que se determinó la existencia entre la relación entre el liderazgo y la solución de los conflictos laborales y en esa relación se detalla que mientras se maneje un buen liderazgo no existirán conflictos puesto que se desarrollan buenos hábitos y conductas. El hecho de que existan muchos conflictos es debido a una mala comunicación.

Mairena (2015), en su tesis: *“Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas”*, Universidad Autónoma de Nicaragua, tuvo como objetivo el establecer la relación entre el desempeño docente y el acompañamiento pedagógico, siendo esta de tipo correlacional con una muestra de 40 alumnos, 4 docentes ejemplares, 6 coordinadores y 2 directores. Se obtuvo como conclusión que los docentes no se encuentran satisfechos con el acompañamiento pedagógico ya que no existen planes pedagógicos, a su vez no se cuenta con un seguimiento que permita facilitar el uso de herramientas que

fortalezcan la formación del docente.

Granados (2013) en la tesis: *La solución de conflictos Colectivos laborales: especial Referencia a los sistemas autónomos. Universidad de Granada*. Tuvo como objetivo principal el estudio de todos los sistemas que permitan dar soluciones de tipo extrajudicial a determinados conflictos laborales. Su tipo es descriptivo con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, como una de sus conclusiones se resalta a el Ordenamiento Jurídico Laboral como el ente que tiene mayor cantidad de sistemas de solución de conflictos, pero según conforme hayan pasado 20 años, el mismo legislador se ha esforzado por desarrollar y promover la solución de conflictos.

Suazo (2013), en su tesis: *“La formación de los directivos de los Centros de Educación Básica, en supervisión y acompañamiento docente”*, tuvo como objetivo el conocimiento de la percepción que tienen los directores acerca de la importancia y nivel de educación en las instituciones educativas básicas. Siendo una investigación de tipo descriptiva con una población de 333 directores, se tomó además una muestra de 50 directores en 15 distritos obteniéndose lo siguiente: El 74% de los directores manifiestan que existe una supervisión adecuada en los centros educativos básicos, y de la supervisión detallada el 44% menciona que obedece al planeamiento metodológico con material didáctico y tipos de aprendizajes; el 24% señalan que se rigió bajo la metodología y planeación y en cuanto a la supervisión en frecuencia se encontró que un 26% señalan que se da 3 veces cada año. Como conclusión final, los directores manifiestan que si se da una supervisión externa, ajena al centro educativo, las supervisiones no serán las adecuadas a las necesidades de la institución educativa.

Mosqueda (2013) realizó un estudio sobre el *“Diseño de manual de estrategias para el mejoramiento del desempeño del acompañante pedagógico en el centro de educación inicial «Bicentenario» de Valla de la Pascua, Estado Guárico*. Tiene por objetivo establecer la relación entre el nivel de asesoría brindada y el acompañamiento pedagógico, concluye que es necesaria la introducción de un nuevo tipo de acompañamiento que permita ser permanente en cualquier tipo de institución educativa básica.



## **Antecedentes nacionales**

Tantaleán, Vargas y López (2016) en su artículo científico "*El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente*", su objetivo fue el estudio de la influencia que tiene la supervisión pedagógica en el desempeño docente. Método: correlacional causal, se empleó una muestra de 60 docentes y los resultados fueron que hay influencia positiva entre las variables. Se concluyó que la influencia por medio de la supervisión pedagógica es buena en el desempeño docente.

Pacheco (2016) en su tesis: *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa*. Su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables de estudio, y mejorar la condición de los docentes. Se consideró 6 directores y 79 profesores de educación primaria, para los resultados se empleó la correlación de Pearson donde se comprobó que si existe relación entre acompañamiento y desempeño.

Calvo (2015), en la tesis: "*Supervisión pedagógica y desempeño profesional docente en la Institución educativa emblemática "Toribio Rodríguez de Mendoza" – San Nicolás*", tiene como propósito determinar la relación existente entre las variables del estudio. La investigación centró su metodología dentro del paradigma positivista, bajo un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental de nivel de contraste de hipótesis descriptiva - correlacional, la muestra estuvo conformada por 103 docentes. Los resultados fueron que existe una relación directa y significativa entre la supervisión pedagógica y el desempeño profesional docente mediante el análisis de correlación de Pearson, cuyo valor es 0,892 con un valor p (Sig.) de 0, además, al ser p igual a 0,000 ( $p < .05$ ). Se concluyó, que en la medida en que se incremente la función de supervisión pedagógica, se incrementará el nivel de desempeño profesional docente.

Chancahuañe (2014), en la tesis: *Estilos de pensamiento y estilos de monitoreo y acompañamiento pedagógico de los directores de Chumbivilcas – 2014*. Tuvo

como objetivo el establecer una relación entre los estilos de monitoreo y los de pensamiento en la provincia de Chumbivilcas, es una investigación descriptiva correlacional con una muestra de 50 docentes, los resultados fueron que existe relación entre variables, se concluye que existe una relación positiva con un ( $r=0.18$ ).

Callomamani (2013) en su tesis: *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. Tuvo como propósito determinar la relación existente entre la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en la IE 7035 SJM. Método: Es una investigación correlacional de corte transversal, contó con una muestra de 80 docentes, los resultados fueron que existe una relación entre la supervisión pedagógica y el desempeño docente siendo el 46,4% de la población de docentes que señala que es regular.

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

#### **Variable A: Supervisión pedagógica**

Sovero (2012), definió como:

Su función primordial es de diagnóstico, pronóstico y retroalimentación, orientada al mejoramiento del servicio educativo y al desarrollo personal del supervisado". Se basa en el estado reciente de las cosas que sirven para formular un nuevo estado, siendo de tipo promisorio y recurrente que permite detallar todas las cosas que permitan la mejora (p.16)

El Ministerio de Educación (2009), por su parte, concibió la supervisión pedagógica como:

Aquel proceso en donde se requiere optimizar las actividades pedagógicas en la gestión pedagógica, se fundamenta en la mejora de los procesos de aprendizaje, desempeño docente y ofrecimiento de correcta información para llevar a cabo a la toma de decisiones (p. 6)

Es decir, se quiere que una función permita controlar el proceso pedagógico

de los docentes y que sirva para la mejora permanente en los aprendizajes del alumnado.

Según Nerici (1985) citado en Lasterrea (2008) definió la supervisión escolar como la categoría máxima de liderazgo educacional en acción puesto que su fin es la mejora del proceso de enseñanza, es por esto que se tiene que tomar en cuenta la estructura teórica, humana y material de la institución educativa.

Con respecto de la supervisión, tal cual lo señaló Guerrero et al. (2007, p. 13), es la verificación del cumplimiento de todas las normas que se rigen en las instituciones educativas y además en las funciones de los directivos, se trata de cumplir con el ordenamiento de entes superiores tales como el MINEDU, Ugel o las mismas instituciones educativas.

Por otro lado, para Brigg citado en Calero (2004), la supervisión es más que solo el acompañamiento pedagógico sino se trata de orientar a los directores en procesos técnicos que permitan desarrollar habilidades que les permitan mantener el orden y las relaciones humanas. Cabe resaltar la responsabilidad del supervisor es sensibilizar y calmar algunas conductas negativas que puedan tener los trabajadores para luego ser orientados a afinar sus habilidades para el cumplimiento de sus objetivos trazados.

Las numerables definiciones para la supervisión educativa indican a la observación de los procesos pedagógicos de los profesores en las aulas de acuerdo a las políticas de los entes educativos.

Es con respecto a ese sentido que la supervisión pedagógica, tal como lo concibió el Ministerio de Educación (2014), mantiene la siguiente definición “Todo proceso técnico que permita el mejoramiento del aprendizaje”. Así mismo, Sovero (2012) refirió tres aspectos fundamentales sobre la supervisión pedagógica que son: La mejora de los procesos de aprendizaje, el desarrollo profesional y la entrega de información que viabilice de forma óptima la gestión del aprendizaje.

### **Objetivos de la supervisión pedagógica**

Son los objetivos aquellos que son el motor que hace que la conducta organizacional funcione, es por eso que se debe tomar en cuenta dentro de cualquier proceso interno de la organización. En primera instancia, el primer objetivo es aquel que está vinculado con la formación total del docente, es el fin de la escuela y está dentro del proceso de aprendizaje. El objetivo número 2 es el aseguramiento de calidad y eficiencia en los servicios educativos, es decir, hacer que las instituciones cumplan y se adapten a las exigencias de la sociedad. El tercer objetivo es el del apoyo y estímulo constante en el trabajo del docente y el cuarto objetivo hace que se potencie las relaciones institucionales mediante programas educativos. Tomando en cuenta al quinto objetivo, hace que el modelo de aprendizaje se aplique en la escuela y la sexta permite que se desarrollen las habilidades de los docentes con respecto a las técnicas de aprendizajes.

### **Características de la supervisión pedagógica.**

Es de tipo permanente puesto que permanece de inicio a fin en el proceso educativo, es integral ya que une cada componente del proceso educativo. Es continuo debido a que forma parte del proceso que no es omitible ya que se corre el peligro de la subestimación. Es flexible ya que se adapta a cualquier circunstancia para cumplir con su objetivo, también es motivadora puesto que está en su consideración el logro de pequeñas metas.

### **Funciones de supervisión**

Sovero (2012) menciona las funciones de toda supervisión a lo siguiente:

**Control:** Según Sovero (2012, p. 35) menciona que esta función viene con la responsabilidad del supervisor debido a que cada supervisor tiene por característica observar y verificar el buen funcionamiento de las instituciones educativas, y se cumplan todas las normas establecidas por entes educativos superiores.

**Monitoreo:** Siguiendo con Sovero (2012 p. 18) señaló a “aquel procedimiento de recolección e interpretación de datos con respecto al desarrollo de los procesos

pedagógicos con la única finalidad de tener identificadas a las fortalezas y debilidades en dichos procesos”. Sin duda alguna, es una herramienta que permite leer información precisa y necesaria.

**Acompañamiento:** Continuando con el discurso de Sovero (2012, p.19), percibe al acompañamiento como todo cambio experimental entre el acompañante y el acompañado sin distinción, se trata de colaborar mutuamente en todo tipo de aprendizaje como parte de fortalecer a las relaciones humanas. Esta función está orientada a fortalecer al desempeño laboral docente.

**Innovación:** Según Sovero (2012, p. 38), esta función permite que se adhiera cambios en el proceso de aprendizaje que promuevan al alumnado a mejorar sus destrezas y habilidades tanto sociales como educativas, permite que el educando sea creativo y proponga de manera continua cambios que ayuden a mejorar la supervisión pedagógica en las instituciones educativas.

## **Dimensiones de la supervisión pedagógica**

### **Monitoreo pedagógico**

Con respecto a Sovero (2012, p. 39), manifiesta que es el control administrativo en las organizaciones.

Sovero (2012, p. 37), recolección de información que permita conocer las debilidades y fortalezas de los procesos pedagógicos. Permite la evaluación interna de la gestión a realizar.

Sovero (2012, p. 29), menciona que es el monitoreo el encargado de que las personas sean controladas y que les permitan solucionar sus problemas.

Según la Real Academia Española (2014), el término monitoreo en sí no se encuentra indexado. Sin embargo, el término “monitor” proviene del latín monitor, que hace referencia a la persona que maneja todo tipo de aprendizaje. En la lengua anglosajona la palabra monitor se refiere a una pantalla que permite servir como un centro de control y vigilancia.

A partir de esta definición se entiende por monitoreo a la acción de vigilar para fomentar al aprendizaje el buen camino y ayuda a detectar cualquier falla en el proceso de aprendizaje que permita corregirse, esta acción permite también amonestar si el proceso es abusado.

### **Acompañamiento pedagógico**

El acompañamiento pedagógico es un factor clave en el proceso de la supervisión:

Para Sovero (2012, p. 18), es esencial en el desarrollo profesional de todos los docentes que exista el acompañamiento pedagógico debido a que cada docente necesita obtener capacidad de compartición y disposición hacia sus estudiantes para poder crecer juntos educativamente. Esto quiere decir que existan espacios de comprensión y entendimiento entre el docente y el estudiante.

Para Sovero (2012, p. 19), todos los individuos que participen en el proceso fundamental del acompañamiento deben interactuar con confianza, respeto y tolerancia puesto que permite una cooperación perfecta, es decir, se obtienen relaciones en donde uno reconoce al otro como igual sin distinción social o racial.

Según las investigaciones realizadas por Rodríguez, Leyva y Hopkins (2016, p. 4) para GRADE, establecieron el año de la creación del acompañamiento pedagógico en el año 2008, destacando como una columna importante del PELA, destacando en su evolución tres períodos “(i) desde su creación y hasta el cambio de gobierno en 2011, (ii) el período de revisión y rediseño entre 2011 y 2012, y (iii) el de la implementación del rediseño a partir del 2013”. (p. 4) Sin embargo, el periodo que mayor atención ha merecido es el correspondiente al tercer período (2013 – 2016) que está en consonancia con la gestión por resultados en el marco de la modernización de la gestión pública.

Según García (2012, p. 12) percibió al acompañamiento como “El seguimiento de los sujetos sociales por construir nuevas técnicas y relaciones

educativas encaminadas a un proyecto social de tipo educativo transformador”. La autora en mención interpreta a la profesionalidad del docente como un interruptor que permite el cambio para la construcción de nuevas prácticas pedagógicas atadas a un proyecto social y educativo cuya finalidad sea la adquisición de logros de aprendizaje por parte de los alumnos.

Para Vezub y Alliaud (2012, p. 31) es importante sostener que el acompañamiento pedagógico constituye una estrategia que permita promover el desarrollo profesional del docente. Con respecto a lo que las autoras argumentan, el acompañamiento es un tipo de estrategia comprendida por métodos, técnicas e instrumentos que sirven para la estimulación y mejora profesional de los docentes, cuyo fin es el aprendizaje y aprendizaje de calidad.

Para el Ministerio de Educación (MINEDU) la definición de acompañamiento pedagógico se incluye en el documento Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2014, p. 7) señalando lo siguiente:

Acción de mejora en la práctica pedagógica del docente que integra un conjunto de acciones basadas en aportes teóricos que apuntan a un acompañamiento colaborativo.

Según lo señalado por el Ministerio de Educación el acompañamiento es una actividad que permite la mejora progresiva de la práctica pedagógica que llevan los docentes y su base teórica es el enfoque crítico-reflexivo debido a que hace ver a los docentes mediante su praxis pedagógica todas las potencialidades y limitaciones encontradas en su profesionalismo, de allí parte el papel principal de reflexión y crítica para la mejora continua.

## **Variable2: Conflictos laborales**

### **Definición:**

González (2012): “Es un enfrentamiento de posiciones que surgen entre varias o un grupo de personas, porque el comportamiento de una perjudica al logro de objetivos de la otra” (p.4)

González (2012, cita a Mojica, 2005): “El conflicto puede definirse como diferencias incompatibles percibidas que resultan en interferencia u oposición mutua. En otras palabras, es un proceso en el cual una parte percibe que sus intereses están en oposición o se afectan adversamente por otra u otras partes” (p.4).

Gómez (2013, cita a Coser, 2006):

El conflicto es una lucha sobre valores o reclamo de estatus, poder y recursos escasos en los cuales el objetivo de una de las partes en conflicto es no solamente obtener valores deseados sino también neutralizar, perjudicar o eliminar a sus rivales. Y afirma que un conflicto es social cuando trasciende lo individual y procede de la propia estructura de la sociedad (p. 8)

Gómez (2013, cita a Torrego, 2003): Definió:

El conflicto como situación en la que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo porque sus posiciones, intereses, necesidades, deseos o valores son incompatibles o son percibidos como incompatibles. Donde juegan un papel importante los sentimientos y las emociones y donde la relación entre las partes puede salir robustecida o deteriorada, en función de cómo sea el proceso de resolución (p. 8)

Gómez (2013, cita a Novel, 2010): “Cuando hay incompatibilidad entre las conductas, percepciones, objetivos y/o afectos de los individuos y grupos es cuando se da una expresión agresiva a la incompatibilidad percibida” (p.8).

El conflicto se origina cuando dos instancias llámese trabajador y organización no cumplen con las expectativas del otro, independientemente de quien tenga la razón, el conflicto está presente.

### **Génesis del conflicto.**

Gómez (2013), lo definió como:



Los conflictos se originan por la propia naturaleza conflictiva del ser humano ya que el hombre es un animal social que responde a tendencias tanto de competición como de cooperación y cuya agresividad descansa en motivos biológicos y psicológicos que dan lugar a conflictos, dentro de la interrelación humana, que nacen de una emoción desbordada y en un contexto de convivencia social, considerada como una mina de conflictos, donde la fuente de molestia más abundante son los demás. Por ello, el conflicto se expresa siempre en un acto ejercido en relación a otros y en un contexto social. Los conflictos ocurren en todas las sociedades y esto no es necesariamente afortunado o peligroso. En algunos casos el conflicto dentro de un grupo puede ayudar a establecer o restablecer la unidad (p.10)

La función de la gerencia es prevenir conflictos o en todo caso si se presentan solucionarlos ya que estos afectan directamente a la organización causándole pérdidas de recursos.

### **Formas del conflicto.**

Gómez (2013, p.12), lo explicó como:

El falso conflicto o conflicto aparente es causada por situaciones que conllevaron una mala comunicación, malentendidos y desconfianzas. El conflicto inminente es aquel que aparece no de una forma notoria, sino está pendiente de su activación mediante detalles mínimos y puede presentarse sin necesidad de violencia directa.

Los conflictos son las diferencias e incompatibilidades que existen entre los trabajadores.

### **Teoría de los conflictos laborales.**

Paxton (2012), refirió las siguientes teorías:

Teoría cooperativa. Los métodos de una industria son la causa del conflicto, según la teoría del conflicto laboral cooperativo. Por ejemplo, los trabajadores y los empleadores pueden argumentar acerca de cómo

lograr los objetivos de una fábrica u otro lugar de trabajo. Esta teoría implica que los trabajadores y los empleadores tienen los mismos objetivos y sólo se diferencian en la forma de conseguirlos. La aplicación de esta teoría sugiere que las diferencias se pueden resolver y los propósitos del trabajador y el empleador pueden adaptarse (p.1)

Teoría competitiva. La teoría competitiva postula que los trabajadores y los empleadores tienen objetivos distintos y son esencialmente opuestos entre sí. Por ejemplo, cada lado no confía en el otro y, por lo tanto, no pueden comunicarse. Esto lleva a un conflicto inevitable. Esta y otras teorías asociadas, tales como la teoría marxista del conflicto laboral, sugieren que las divisiones de clase son la raíz de este tipo de conflictos. (p.1)

Teoría de los niveles de conflicto: distributiva. Una teoría establece que hay tres niveles de conflicto laboral: la distribución, la estructura y el nivel de relaciones humanas. El nivel de conflicto laboral distributivo se produce debido a la preocupación acerca de las recompensas por el trabajo. Los trabajadores no se sienten bien compensados o pueden estar enfadados porque la gerencia está recibiendo una compensación excesiva. A menudo este escenario da lugar a una huelga y a otras expresiones masivas de descontento. (p.2)

Teoría de los niveles de conflicto: estructural. El nivel estructural del conflicto laboral involucra a las organizaciones que están mal diseñadas o no se han adaptado a los cambios en los métodos de la industria. Una comunicación defectuosa o engañosa a menudo agrava el problema. Los trabajadores pueden desafiar a la autoridad o cuestionar las responsabilidades territoriales dentro de la organización. El conflicto puede expresarse de manera informal en estos casos, y los empleados resentidos pueden actuar negligentemente o descuidar su trabajo en vez de abandonarlo. (p.4)

Teoría de los niveles de conflicto: relaciones humanas. El conflicto en el ámbito de las relaciones humanas se atribuye a cuestiones sociales entre trabajadores y empleadores. Estos problemas pueden incluir la identidad racial o religiosa, por ejemplo, y cruzar la línea divisoria entre la gerencia y los trabajadores. La tensión causada en el lugar de trabajo puede tener su origen más allá del entorno del empleador, pero afectar la producción de la organización de todos modos. (p.4)

### **Dimensiones de los conflictos laborales.**

Codina (2015), detallo las siguientes dimensiones: Dimensión intrapersonal y dimensión extrapersonal. Las mismas que se definen a continuación:

#### **Dimensión intrapersonal.**

Codina (2015): “Los intrapersonales, que surgen como consecuencia de insatisfacciones y contradicciones “dentro” de las personas” (p.6).

Barón (2006): “Estos conflictos repercuten en el conflicto interior con uno mismo. Consiste en aquello que queremos y aquello que debemos, conviven en nosotros alternativas que se presentan como dilemáticas” (p.4).

Araujo (2010): “Los conflictos intrapersonales, son los que tiene el individuo consigo mismo. Este tipo de conflictos se crea cuando las necesidades de las personas chocan con las del grupo social al que pertenece o bien el medio en el que se desarrolla”.

#### **Dimensión extrapersonal.**

Codina (2015): “Surgen de enfrentamientos de intereses, valores, normas, deficiente comunicación, entre las personas. Finalmente, los conflictos laborales, u organizacionales, que surgen de problemas vinculados con el trabajo, y las relaciones que se establecen en este, entre individuos, grupos, departamentos, etc” (p.6)

García (2012) describió como:

Es el conflicto inherente a toda relación laboral entre los intereses de los trabajadores y los intereses del capital se traduce en el seno de las diferentes organizaciones laborales en múltiples conflictos colectivos entre dirección y sindicatos: conflictos en torno a salarios, jornada de trabajo y horarios, condiciones de trabajo y salud laboral, condiciones de jubilación, etc., contenidos todos ellos que se plantean y regulan en las negociaciones colectivas (p.20)

Barón (2006): “Son los conflictos que tienen lugar entre las diferentes áreas u objetivos aparentemente contrapuestos” (p.4).

Es muy importante identificar como parte el conflicto, si desde la persona o si de la organización, pues dependiendo de eso tiene un tratamiento diferente.

### **Marco conceptual**

*Acompañamiento pedagógico:* Es una estrategia de formación continua para el docente en servicio, centrada en la escuela Aguilar (2005, p.36).

*Aprendizaje:* Es un proceso y propone un ciclo de aprendizaje que se basa en 3 fases: exploratoria, introductoria y de aplicación (Chiavenato: 2010, p. 45).

*Calidad:* Conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite caracterizarla y valorarla con respecto a las restantes de su especie (Arias y Heredia: 2010, p.90).

*Capacitación docente:* Se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno necesario para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar (Guzmán y Marín:2011, p.123).

*Conflictos laborales:* González (2012, cita a Mojica, 2005): El conflicto puede definirse como diferencias incompatibles percibidas que resultan en interferencia u oposición mutua. En otras palabras, es un proceso en el cual una parte percibe que sus intereses están en oposición o se afectan adversamente por otra u otras partes (p.4).

*Entorno:* Circunstancias que rodean a una cosa o persona con respecto a su estado de desarrollo (Zabalza: 2008, p, 35)

*Evaluación del desempeño docente:* Es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (OMS: 2008, p, 125)

*Monitoreo pedagógico:* Es una tarea que debe realizar el Director de la Institución Educativa, con el fin buscar y recoger de manera oportuna, información confiable que le guíe en busca del mejoramiento del desempeño de sus docentes Aguilar (2005, p, 47)

*Organización:* Está referida a la opinión que existe sobre el nivel organizativo de la entidad, la claridad en la distribución de funciones, el grado de planificación de los trabajos, la disponibilidad o carencia de los medios necesarios para realizar tareas, etc.(Calcina: 2015, p,52)

*Relaciones:* Evalúa la percepción del sujeto sobre el grado de satisfacción existente en las relaciones personales generadas en el ámbito laboral. (Corral y Pereña: 2003, p.32)

*Supervisión pedagógica:* Se trata de “función de observación y recolección de información orientada a la mejora del servicio estudiantil y desarrollo personal del supervisado” (Sovero, 2012)

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

##### **Problema general**

¿Cómo se relaciona la supervisión pedagógica con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, distrito de Ate Vitarte, 2018?

##### **Problemas específicos**

**Problema específico 1**

¿Cómo se relaciona el monitoreo con los conflictos laborales de los docentes en la Institución Educativa N° 1255, distrito de Ate Vitarte, 2018?

**Problema específico 2**

¿Cómo se relaciona el acompañamiento con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018?

**1.5. Justificación del estudio****Justificación teórica**

La investigación se justifica porque va a aportar conocimiento en torno de la comprensión de la supervisión pedagógica y su relación con los conflictos laborales de los docentes, así como también servirá como adquisición de conocimientos sobre teorías, enfoques sobre la problemática de estudio. Tiene relevancia social porque pondrá un mayor énfasis en la supervisión pedagógica y como esta ocasiona conflictos laborales entre los docentes.

**Justificación práctica**

La justificación práctica radica en entender de que una vez teniendo los resultados de los cuestionarios aplicados, existe la posibilidad de planificar las estrategias utilizadas en el desarrollo de la supervisión y evitar conflictos laborales.

**Justificación metodológica**

Se justifica porque, se determinará las posibles relaciones entre la supervisión pedagógica, y conflictos laborales que servirá a otros estudios de investigación similares.

**1.6 Hipótesis****Hipótesis general**

La supervisión pedagógica se relaciona con los conflictos laborales de los docentes en la Institución Educativa N° 1255, distrito de Ate Vitarte, 2018.

## **Hipótesis específicas**

### **Hipótesis específica 1**

El monitoreo se relaciona con los conflictos laborales de los docentes en la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018

### **Hipótesis específica 2**

El acompañamiento se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la supervisión pedagógica y los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018

### **Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre el monitoreo y los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre el acompañamiento y los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018

## **II. Método**



## 2.1. Diseño de investigación

El diseño es no experimental, correlacional de corte transversal o transeccional. Según Muñoz (2015), las investigaciones con diseño no experimental se da cuando se establecen relaciones sin la manipulación de las variables” (p. 71).

Así también Muñoz (2015), señaló que el corte es transversal: “cuando se estudian hechos y fenómenos, en un momento determinado del tiempo” (p. 72).

La investigación tuvo un diseño no experimental no se manipularon las variables supervisión pedagógica ni conflictos laborales solo se determinó la relación entre variables en un momento determinado año 2018.

Su diagrama es el siguiente:

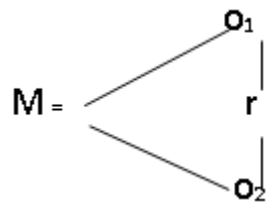


Figura 1: Carrasco (2009)

M: Muestra: Docentes

Ox: Variable: Supervisión Pedagógica

Oy: Variable: Conflictos laborables

R: Relación

El paradigma fue el positivista, según Ricoy (2010) indica que el “se sustenta cuantitativamente, empírica-analítica, racionalista, sistemática y científico tecnológico”. Sirvió de sustento al comprobar una hipótesis por medios estadísticos (p. 14).

El enfoque utilizado fue cuantitativo, Muñoz, (2015), “usa la recolección y el análisis de datos estadísticos con la finalidad de contrastar las hipótesis” (p.38)

El método empleado en este estudio fue el método hipotético-deductivo. Según, Muñoz (2015), “consiste en probar las conjeturas referentes a un problema y a partir de este se obtienen conclusiones” (p.71)

La presente investigación es básica, respaldado en Muñoz (2015) que refirió que “consiste en la generación de conocimiento sin fines utilitarios” (p.35)

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **Variable 1: Supervisión pedagógica**

#### **Definición conceptual**

Sovero, definió:

“A la función de diagnóstico, de pronóstico y de retroalimentación con la finalidad de mejorar la calidad educativa y del profesional de la educación” (2012, p. 35)

### **Variable 2: Conflictos laborales**

#### **Definición conceptual**

González (2012, cita a Mojica, 2005): El conflicto puede definirse como diferencias incompatibles percibidas que resultan en interferencia u oposición mutua. En otras palabras, es un proceso en el cual una parte percibe que sus intereses están en oposición o se afectan adversamente por otra u otras partes. (p.4)

## Operacionalización de las variables

Tabla 1

### Operacionalización de la variable 1: Supervisión pedagógica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
<b>Monitoreo pedagógico</b>	Gestión pedagógica	1 al 16	Nunca	(1), Malo [16-36]
	Sesiones de aprendizaje		Casi nunca	(2), Regular [37-57]
	Herramientas pedagógicas		A veces	(3), Bueno [58-80]
	Programación curricular		Casi siempre	(4), Malo [14-32]
	Materiales y recursos educativos		Siempre	(5), Regular [33-51]
<b>Acompañamiento pedagógico</b>	Enseñanza y evaluación	17 al 30	Ordinal	Bueno [52-70]
	Evidencias			Malo [30-69]
	Reflexión y planeación			Regular [70-109]
	Talleres, grupos de interaprendizajes.			Bueno [110-150]

Nota: Sovero (2012)

Tabla 2

### Operacionalización de la variable 2: Conflictos laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Intrapersonal	Intención	1 al 15	Nunca	(1), Bajo [15-34]
			Casi nunca	(2), Medio [35-54]
	A veces		(3), Alto [55-75]	
	Casi siempre		(4), Bajo [15-34]	
Extrapersonal	Negociación	16 al 30	Siempre	(5), Medio [35-54]
	Solución		Alto [55-75]	
	Posición		Bajo [30-69]	
				Medio [70-109]
				Alto [110-150]

Nota: Elaboración propia (2018)

### 2.3. Población y muestra

Muñoz (2015), señaló: “conjunto del fenómeno de estudio” (p.172)

La población censal estuvo conformada por 85 docentes de la Institución Educativa N° 1255, distrito de Ate, Lima, 2018.

Tabla 3

*Distribución de la población*

Niveles	Total de docentes
Inicial	10
Primaria	38
Secundaria	37
Total	85

Nota: Institución Educativa N° 1255

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

#### Técnica

La técnica empleada es la encuesta. Al respecto, Muñoz (2015), “son herramientas que sirven para recolectar datos significativos” (p.374). Permitió recoger información sobre las dos variables de investigación: Supervisión pedagógica y conflictos laborales.

#### Instrumento

Se usó el cuestionario como instrumento. Según Muñoz (2015) “consiste en recopilar datos mediante la formulación de preguntas” (p.375)

En la investigación se ha utilizado dos tipos de cuestionario el primero para la supervisión pedagógica, mediante el cuestionario que consta de 30 ítems, y el segundo cuestionario para los conflictos laborales, que constó de 30 ítems, con escalas politómicas.

A continuación, se presentó la ficha técnica correspondiente a cada uno de los cuestionarios empleados en el presente estudio:

Ficha técnica:

Variable 1: Supervisión pedagógica

Nombre del instrumento	: Cuestionario de supervisión pedagógica
Autor	: Sovero (2012)
Fecha de aplicación	: 2018
Administración	: Individual y colectiva
Ámbito de Aplicación	: Institución Educativa N° 1255, distrito de Ate, Lima.
Significación	: Medir las percepciones de los docentes
Duración	: 40 minutos

Estructura: El instrumento estuvo compuesto por dos dimensiones: Monitoreo (16 ítems) y Acompañamiento (14 ítems). En total el instrumento cuenta con 30 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

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

Ficha técnica:

Variable 2: Conflictos laborales

Nombre del instrumento	: Cuestionario de conflictos laborales
Autor	: Vásquez (2018)
Fecha de aplicación	: 2018
Administración	: Individual y colectiva
Ámbito de Aplicación	: Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018

Significación : Medir las percepciones de los docentes

Duración : 40 minutos

Estructura: El instrumento estuvo compuesto por dos dimensiones: Intrapersonal (15 ítems) y Extrapersonal (15 ítems). En total el instrumento cuenta con 30 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

### **Validez**

Como se muestra en la tabla 4 para la validez de contenido se utilizó el criterio de juicio de expertos, que es una técnica que consiste en someter a opinión de expertos los instrumentos diseñados para el objetivo propuesto.

Tabla 4

*Resultado de la validez de contenido del instrumento supervisión pedagógica*

Juez experto	Resultado
Dr. Francis Ibarguen Cueva	Aplicable
Mgtr. Lurdes Angelica Beltran Torpoco	Aplicable
Mgtr. Erica Aracely Gaspar Horna	Aplicable

Nota: Matriz de validación del instrumento.

Tabla 5

*Resultado de la validez de contenido del instrumento conflictos laborales*

Juez experto	Resultado
Dr. Francis Ibarguen Cueva	Aplicable
Mgtr. Lurdes Angelica Beltran Torpoco	Aplicable
Mgtr. Erica Aracely Gaspar Horna	Aplicable

Nota: Matriz de validación del instrumento.

De acuerdo a la tabla 4 y 5 el valor de calificación de las variables es que son aplicables ambos instrumentos.

Confiabilidad:

Se aplicó una prueba piloto a 20 docentes y empleó la confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ ).

Tabla 6

*Confiabilidad de los instrumentos de supervisión pedagógica y conflictos laborales*

Variable	Alfa de Cronbach	N° ítems
Supervisión pedagógica	0.841	30
Conflictos laborales	0.836	30

En la tabla 6, para el instrumento supervisión pedagógica, el coeficiente alfa de Cronbach es de 0.841, y para los conflictos laborales, el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.836 quiere decir que ambos instrumentos tienen alta confiabilidad

## 2.5. Método de análisis de datos

Se utilizó el SPSS, versión 22, para la representación de tablas y figuras a partir de la recolección de los datos obtenidos de las variables de estudio. Después del análisis descriptivo se probaron las hipótesis del estudio, para esto se utilizó la correlación de Rho spearman.

## 2.6. Aspectos éticos

Se pidió la autorización respectiva a las autoridades de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, y a todos los docentes quienes fueron informados sobre la recolección de información necesaria para el estudio de acuerdo a los principios éticos de la Escuela de Posgrado UCV.

### **III. Resultados**

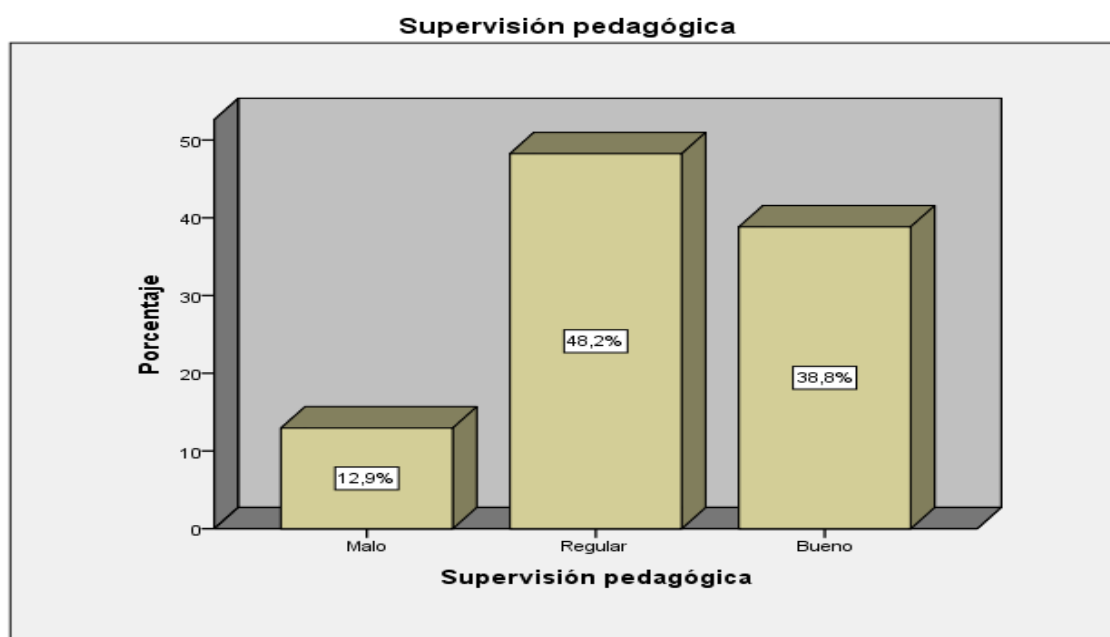


### 3.1. Análisis descriptivo

Tabla 7

*Nivel de supervisión pedagógica según los docentes de la Institución Educativa N° 1255*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	12,9
Regular	41	48,2
Bueno	33	38,8
Total	85	100,0



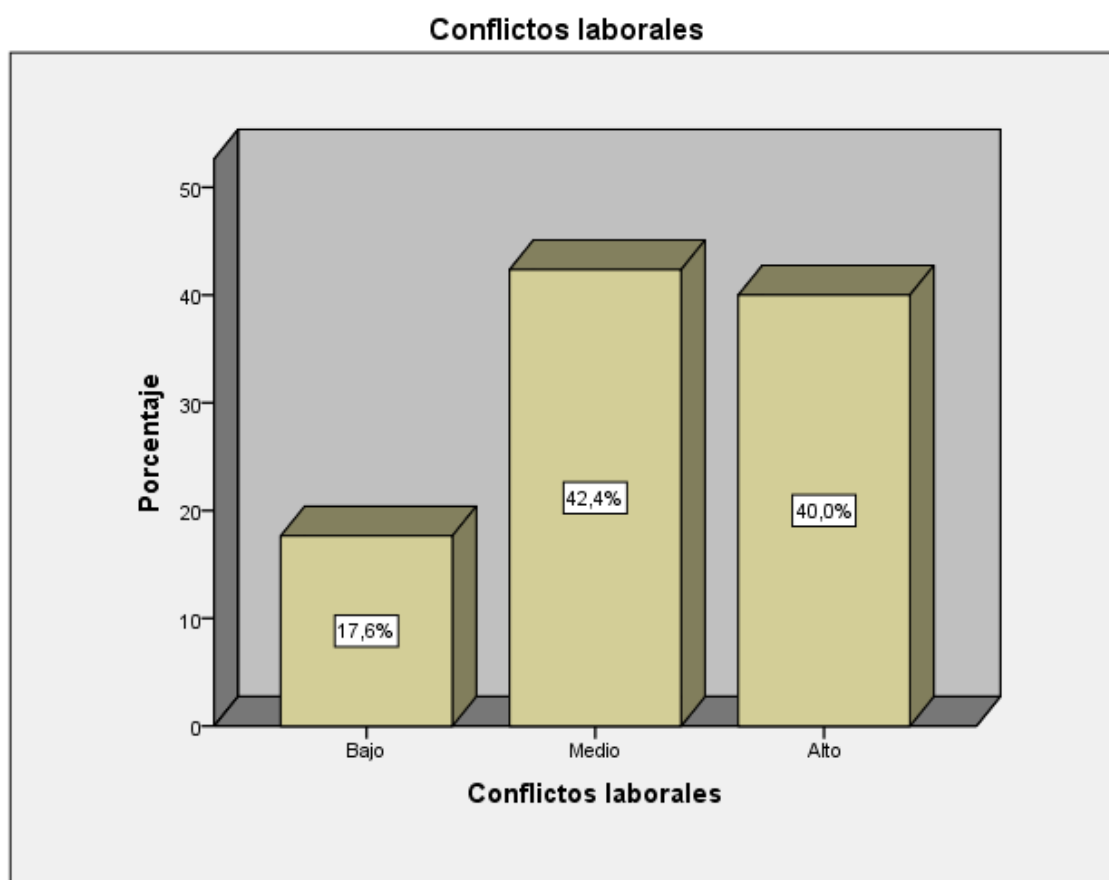
*Figura 1 Nivel de supervisión pedagógica según los docentes de la Institución Educativa N° 1255*

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de supervisión pedagógica según los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, se tiene que el 12.9% de los encuestados se encuentran en un nivel de malo, mientras que el 48.2% de los encuestados se ubican en el nivel regular y el 38.8% se encuentran en un nivel bueno de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018.

Tabla 8

*Nivel de conflictos laborales según los docentes de la Institución Educativa N° 1255*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	17,6
Medio	36	42,4
Alto	34	40,0
Total	85	100,0



*Figura 2 Nivel de conflictos laborales según los docentes de la Institución Educativa N° 1255*

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de conflictos laborales según los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, se tiene que el 17.6% de los encuestados se encuentran en un nivel de bajo, mientras que el 42.4% de los encuestados se ubican en el nivel medio y el 40% se encuentran en un nivel alto de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018.

### 3.1.1. Supervisión pedagógica y conflictos laborales de los docentes en la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

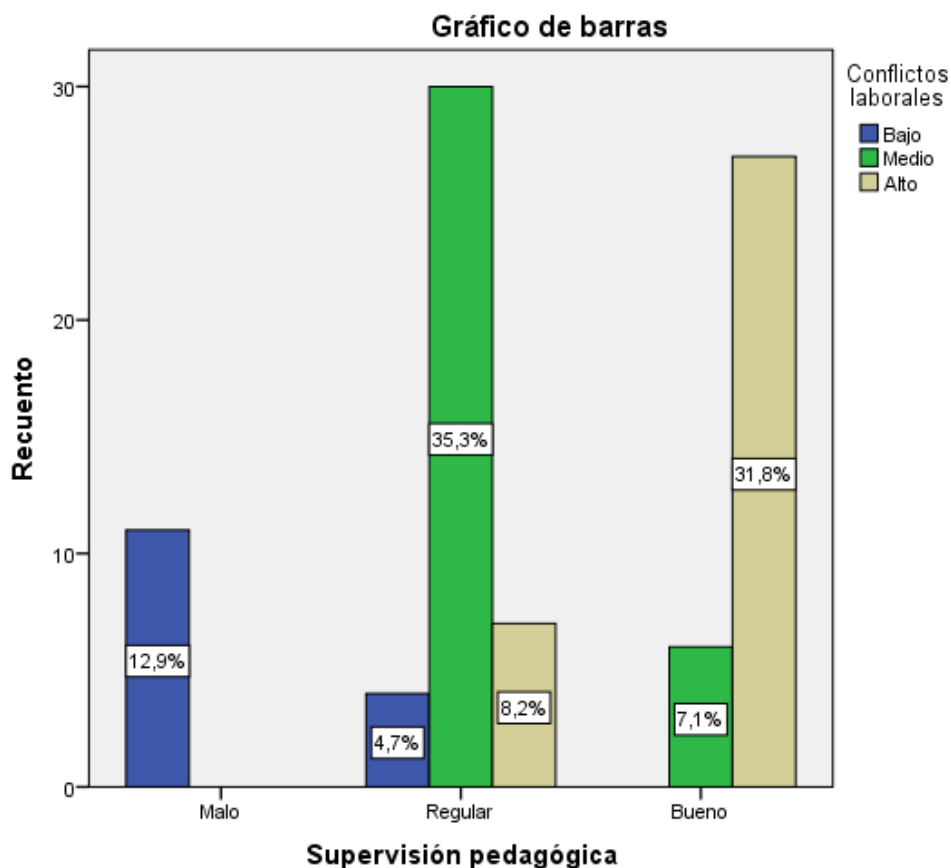
#### Resultado general de la investigación

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la Institución educativa según la supervisión pedagógica y conflictos laborales.*

			Conflictos laborales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Supervisión pedagógica	Malo	Recuento	11	0	0	11
		% del total	12,9%	0,0%	0,0%	12,9%
	Regular	Recuento	4	30	7	41
		% del total	4,7%	35,3%	8,2%	48,2%
	Bueno	Recuento	0	6	27	33
		% del total	0,0%	7,1%	31,8%	38,8%
Total		Recuento	15	36	34	85
		% del total	17,6%	42,4%	40,0%	100,0%

*Nota: Elaboración propia*



*Figura 3.* Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la Institución educativa según la supervisión pedagógica y conflictos laborales.

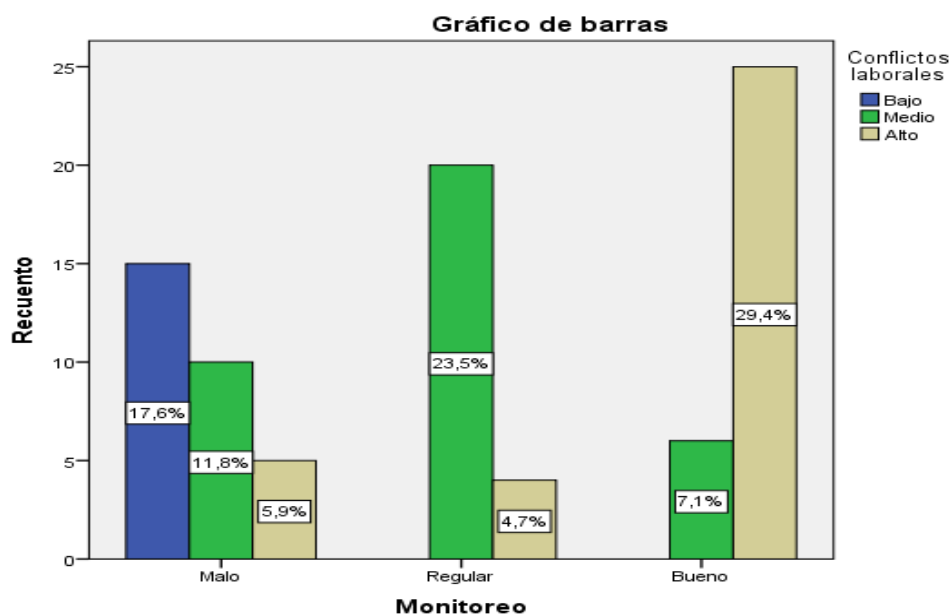
De la tabla 9 y figura 3, se observa que la supervisión pedagógica y los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018, de los cuales se tiene que el 12.9% presentan un nivel de supervisión pedagógica mala por lo que el nivel de conflictos laborales se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 35.3% perciben que el nivel de la variable supervisión pedagógica en regular por lo que el nivel de conflictos laborales se encuentra en medio y el 31.8% manifiesta que nivel de supervisión pedagógica se encuentra en un nivel bueno por lo que el nivel de conflictos laborales es alto de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018.

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la Institución educativa según el monitoreo y conflictos laborales.*

			Conflictos laborales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Monitoreo	Malo	Recuento	15	10	5	30
		% del total	17,6%	11,8%	5,9%	35,3%
	Regular	Recuento	0	20	4	24
		% del total	0,0%	23,5%	4,7%	28,2%
	Bueno	Recuento	0	6	25	31
		% del total	0,0%	7,1%	29,4%	36,5%
Total		Recuento	15	36	34	85
		% del total	17,6%	42,4%	40,0%	100,0%

*Nota: Elaboración propia*



*Figura 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la Institución educativa según el monitoreo y conflictos laborales.*

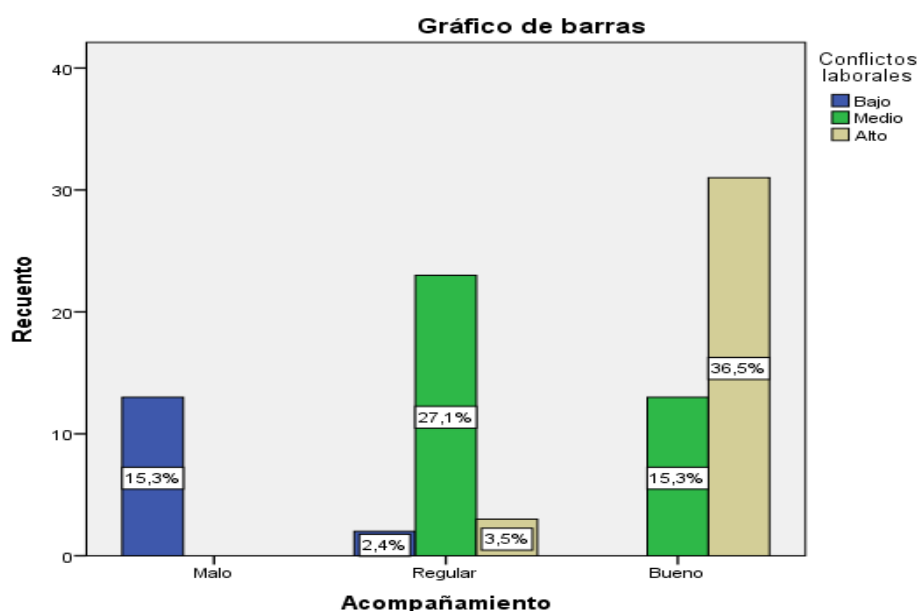
De la tabla 10 y figura 4, se observa que el monitoreo y los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018, de los cuales se tiene que el 17.6% presentan un nivel de monitoreo malo por lo que el nivel de conflictos laborales se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 23.5% perciben que el nivel de la dimensión monitoreo en regular por lo que el nivel de conflictos laborales se encuentra en medio y el 29.4% manifiesta que nivel de monitoreo se encuentra en un nivel bueno por lo que el nivel de conflictos laborales es alto de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018.

Tabla 11

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la Institución educativa según el acompañamiento y conflictos laborales.*

			Conflictos laborales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Acompañamiento	Malo	Recuento	13	0	0	13
		% del total	15,3%	0,0%	0,0%	15,3%
	Regular	Recuento	2	23	3	28
		% del total	2,4%	27,1%	3,5%	32,9%
	Bueno	Recuento	0	13	31	44
		% del total	0,0%	15,3%	36,5%	51,8%
Total		Recuento	15	36	34	85
		% del total	17,6%	42,4%	40,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia



*Figura 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la Institución educativa según el acompañamiento y conflictos laborales.*

De la tabla 11 y figura 5, se observa que el monitoreo y los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018, de los cuales se tiene que el 15.3% presentan un nivel de acompañamiento malo por lo que el nivel de conflictos laborales se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 27.1% perciben que el nivel de la dimensión acompañamiento en regular por lo que el nivel de conflictos laborales se encuentra en medio y el 36.5% manifiesta que nivel de acompañamiento se encuentra en un nivel bueno por lo que el nivel de conflictos laborales es alto de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018.

### 3.2. Análisis inferencial

#### 3.2.1. Contrastación de hipótesis

##### Hipótesis general de la investigación

**Ho:** La supervisión pedagógica no se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018

**Hi:** La supervisión pedagógica se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018

Tabla 12

*Correlación supervisión pedagógica y los conflictos laborales*

			Supervisión pedagógica	Conflictos laborales
Rho de Spearman	Supervisión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Conflictos laborales	Coeficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 12, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,776 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula, se concluye que existe relación directa y significativa entre la supervisión pedagógica relacionándose con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018.

### Hipótesis específica 1

**Ho.** El monitoreo no se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018

**Hi.** El monitoreo se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018

Tabla 13

*Correlación monitoreo y los conflictos laborales*

			Monitoreo	Conflictos laborales
Rho de Spearman	Monitoreo	Coeficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Conflictos laborales	Coeficiente de correlación	,657**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		85	85	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,657 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al valor  $< 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula al existir relación directa y significativa entre la dimensión monitoreo se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018.



## Hipótesis específica 2

**Ho.** El acompañamiento no se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018

**Hi.** El acompañamiento se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018

Tabla 14

*Correlación acompañamiento y los conflictos laborales*

			Acompañamiento	Supervisión pedagógica
Rho de Spearman	Acompañamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Supervisión pedagógica	Coeficiente de correlación	,774**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		85	85	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,774 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al grado de significación estadística  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula pues, existe relación directa y significativa entre la dimensión acompañamiento se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018.

## **IV. Discusión**

#### 4.1. Discusión

En el presente trabajo cuyo título: “Supervisión pedagógica y conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018, se muestran que los resultados encontrados manifiestan una directa relación con respecto a la información procesada mediante los instrumentos que se han utilizado.

En cuanto a la Hipótesis general, la supervisión pedagógica se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate, Vitarte, 2018, el Rho de Spearman 0, 776 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al grado de significación estadística

$p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que existe relación directa y significativa entre la supervisión pedagógica se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018. Asimismo, León (2016) Concluyo que en cuanto a los colaboradores no presentan ningún problema ya que desarrollan buenos hábitos y conductas, sin embargo, existe un gran índice de que ocurren conflictos laborales que principalmente se originan por mala comunicación. Tantaleán, Vargas y López (2016) Concluyeron que dentro del mejoramiento en la calidad educativa se encuentran factores como el reconocimiento y solución de problemas, así sean los mínimos problemas se puede lograr un buen proyecto institucional. Se coincide con Chancahuañe (2014), quien concluyo que existe correlación positiva entre supervisión pedagógica y acompañamiento pedagógico de los directores y docentes.

Con respecto a la Hipótesis específica 1, el monitoreo se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018, con respecto a la correlación de Spearman de 0, 657 quiere decir de que existe una moderada correlación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la

dimensión monitoreo se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018, Según Mairena (2015), concluyo que los docentes ejemplares no muestran señales de satisfacción, esto es debido a que no se realiza un correcto acompañamiento pedagógico y no existen planes que permitan un correcto desarrollo pedagógico. Coincide Pacheco (2016), quien concluyo que en la correlación de Pearson existe relación entre acompañamiento y desempeño. Granados (2013), señalo que el Ordenamiento Jurídico Laboral se ha caracterizado por la variedad de sistemas de solución de conflictos. Sin embargo, en los últimos veinte años tanto los interlocutores sociales como el propio Legislador han realizado un gran esfuerzo por el desarrollo y promoción, respectivamente, de los procedimientos autónomos de solución de conflictos. Asimismo, Callomamani (2013), concluyó con respecto al monitoreo docente, que éste, mejora la calidad de desempeño docente y por ende la calidad del aprendizaje en los estudiantes.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, el acompañamiento se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate, Vitarte, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 774 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula al existir relación directa y significativa entre la dimensión acompañamiento se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018, los resultados coinciden con Mosqueda (2013), concluyo que existe una división de criterios, pues un 38% está de acuerdo en que la asesoría brindada por el acompañante pedagógico, en cambio, un 62% no lo están. En cambio, por cuenta del acompañante pedagógico, halló el tesista que en un 67% está consciente y de acuerdo en que la asesoría desarrollada por él forma parte de su desempeño, y en 33% no la ejecuta adecuadamente. Por ello es necesario introducir un nuevo estilo de acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas del nivel secundario y este sea permanente. Por otro lado, Calvo (2015), concluyo, que se incrementa la función de supervisión pedagógica, se incrementará el nivel de Desempeño Profesional Docente, siendo así la aplicación de la supervisión

pedagógica fundamental para incrementar los niveles del desempeño profesional docente y así mejorar la calidad de la educación. Suazo (2013), Concluyo que los directivos manifestaron que, si reciben supervisión externa, por parte de las Unidades Departamentales y Distritales de supervisión educativa y acompañamiento docentes, pero enfatizan que estas supervisiones no son adecuadas a las necesidades del centro, pues desconocen la realidad y problemática de cada institución educativa en particular.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** La supervisión pedagógica se relaciona directa ( $Rho=0,776$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

**Segunda:** La dimensión monitoreo se relaciona directa ( $Rho=0,657$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es moderada.

**Tercera:** La dimensión acompañamiento se relaciona directa ( $Rho=0,774$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

## **VI. Recomendaciones**



**Primera:** Diseñar un programa de capacitación sobre la supervisión pedagógica a los docentes con la finalidad de fomentar una cultura evaluativa institucional y se aprenda a manejar y resolver conflictos laborales; recomendación que se hizo a los directivos de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018.

**Segunda:** Realizar monitoreos internos al docente teniendo en cuenta los estándares establecidos por el Minedu con la finalidad de que se sienta familiarizado y mejore su labor pedagógica; recomendación que se hizo a los directivos de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018.

**Tercera:** Elaborar una planificación pedagógica que involucre el acompañamiento pedagógico de acorde a la realidad institucional con la finalidad de lograr las metas de aprendizajes deseados; recomendación que se hizo a los directivos de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018.

## **VII. Referencias bibliográficas**

- León, L (2016) en su tesis: *Liderazgo y conflictos laborales*. (Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala)
- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua)
- Granados, G. (2007). *La solución de conflictos Colectivos laborales: especial Referencia a los sistemas autónomos*. Universidad de Granada. Consultado en: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/1749/1/17316960.pdf>.
- Perú - Ministerio de Educación (2014). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico 1. El acompañamiento pedagógico. Protocolo del Acompañante Pedagógico, del Docente Coordinador/Acompañante y del formador*. Lima: Ministerio de Educación
- Suazo, E. (2012), “*La formación de los directivos de los Centros de Educación Básica, en supervisión y acompañamiento docente*”. (Tesis de maestría Universidad Pedagogía Nacional Francisco Morazán, Honduras)
- Mosqueda, E (2013) *Diseño de manual de estrategias para el mejoramiento del desempeño del acompañante pedagógico en el centro de educación inicial «Bicentenario» de Valla de la Pascua, Estado Guárico*. (Tesis de maestría Universidad Latinoamericana del Caribe, Venezuela)
- Tantaleán, L., Vargas, M. y López, O. (2016). *El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente*. En Revista DIM / Año 11 - Nº 33 - marzo 2016 - ISSN: 1699-3748. Consultado en: [https://ddd.uab.cat/pub/dim/dim\\_a2016m3n33/dim\\_a2016m3n33a7.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/dim/dim_a2016m3n33/dim_a2016m3n33a7.pdf)
- Pacheco, A. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directivos y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luís Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*, (Tesis de Maestría en Educación, Gestión y Administración Educativa, UNSA, Arequipa – Perú).
- Calvo, C. (2015). “*Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza” – San*

Nicolás, 2015” (Tesis para obtener el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión educativa y Desarrollo Regional de la Universidad Nacional de Trujillo – Perú)

Chancahuañe, M (2014), en la tesis: *Estilos de pensamiento y estilos de monitoreo y acompañamiento pedagógico de los directores de Chumbivilcas – 2014*, Universidad del Altiplano, Puno, Perú.

Callomamani, R. (2013), *Supervisión pedagógica y desempeño laboral de docentes en una institución educativa de San Juan de Miraflores*; (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú)

Sovero, F. (2012). *Monitoreo y Supervisión*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Nérici, G. (1986) *Introducción a la supervisión escolar*, Buenos Aires; Argentina: Editorial Kapeluz.

García, D. (2012) *Acompañamiento a la práctica pedagógica*. Santo Domingo, República Dominicana: Centro Cultural Poveda.

Vezub, L. y Alliaud, A. (2012) “Las políticas de acompañamiento pedagógico como estrategia de desarrollo profesional docente. El caso de los programas de mentoría a docentes principiantes”. *Revista del IICE, Nº.30*. Buenos Aires: Argentina.

González, G. (2012). *Los conflictos en la empresa*. Definición, análisis y soluciones. Consultado en <http://www.gestiopolis.com/los-conflictos-en-la-empresa-definicion-analisis-soluciones/>

Gómez, F. (2013). *Conflicto en las organizaciones y mediación*. Consultado en: [http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/2558/0477\\_GomezFunes.pdf?sequence=1](http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/2558/0477_GomezFunes.pdf?sequence=1)

Paxton, R. (2012). *Teorías de los conflictos laborales*. Consultado en: [http://www.ehowenespanol.com/teorias-conflictos-laborales-info\\_202731](http://www.ehowenespanol.com/teorias-conflictos-laborales-info_202731)

Codina, A. (2015). *Manejo de conflictos*. Una dirección efectiva. Consultado en: [http://www.degerencia.com/articulo/manejo\\_de\\_conflictos\\_para\\_una\\_direccion\\_efectiva](http://www.degerencia.com/articulo/manejo_de_conflictos_para_una_direccion_efectiva)

- Barón, E. (2006). *Manejo de conflicto*. Consultado en: <http://www.gestionsocial.org/archivos/00000386/BaronResolConflicto.pdf>
- Muñoz, C. (2015). *Cómo asesorar una investigación de tesis*. (1era Edición) Editorial: Prentice Hall Hispanoamericano, México.D.F.p.203.
- Calero, M. (2003). *Supervisión educativa integral*. (3era ed.) Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (6ta reimpresión). Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Fernández, C. (2015) *Liderazgo directivo y acompañamiento en el aula en la Red N° 23 de la Ugel 04 de Comas, 2014* (tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú)
- Guerrero, L. (2007) *Programa de acompañamiento pedagógico*. Consejo Nacional de Educación, Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Mojica, A (2015). *Administración de Conflictos*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/los-conflictos-en-la-empresa-definicion-analisis-soluciones/>
- Navarro, F. (2016). *El concepto de medio ambiente de trabajo*. Recuperado de: <http://www.ebah.com.br/content/abaaafzukaj/el-concepto-medio-ambiente-trabajo>

## **Anexos**

### Anexo 03: Matriz de consistencia

**Título:** Supervisión pedagógica y conflictos laborales de los docentes en la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018

**Autor:** Segundo Pío Vásquez Ramos

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la supervisión pedagógica con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el monitoreo con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la supervisión pedagógica y los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre el monitoreo y los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018</p> <p>Determinar la relación entre el</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La supervisión pedagógica se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El monitoreo se relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate, Vitarte, 2018</p> <p>El acompañamiento se</p>	<p><b>Variable 1: Supervisión pedagógica</b></p>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>

¿Cómo se relaciona el acompañamiento con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018?	acompañamiento y los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018	relaciona con los conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, 2018	<b>Monitoreo</b>	Gestión pedagógica Sesiones de aprendizaje Herramientas pedagógicas Programación curricular Materiales y recursos educativos	1 al 16	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4),	Malo [30-69]  Regular [70-109]
			<b>Acompañamiento</b>	Enseñanza y evaluación Evidencias Reflexión y planeación Talleres, grupos de interaprendizajes.	17 al 30	Siempre (5)	Bueno [110-150]

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: Conflictos laborales				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Intrapersonal	Intención	1 al 15	Nunca (1),	Bajo [30-69]
	Solución	16 al 30	Casi nunca (2),	Medio [70-109]
Esfuerzo	A veces (3),		Alto [110-150]	
Extrapersonal	Negociación		Casi siempre (4),	
	Solución		Siempre (5)	
	Posición			



TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>Población censal:</b></p> <p>Estuvo conformada por 85 docentes de la Institución Educativa N° 1255, Ate Vitarte, ,2018</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Cuestionarios</b></p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p><math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman  d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)  n = Número de datos</p>

## Cuestionario sobre supervisión pedagógica

El objetivo de este cuestionario es determinar la relación entre la supervisión pedagógica y los conflictos laborales de los docentes.

La información tiene absolutamente una finalidad académica y será utilizada para describir la relación entre supervisión pedagógica y conflictos laborales.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

ÍTEMS		Escala de respuestas				
N°	Monitoreo pedagógico	1	2	3	4	5
01	Se verifica la programación curricular de área, actualizada y diversificada.					
02	Se verifica las sesiones de aprendizaje que realizas y las actividades que programas.					
03	Se revisa tu planificación curricular en el tiempo previsto y de acorde a los aprendizajes de los estudiantes.					
04	Se verifica que la planificación curricular que realizas esté de acuerdo al logro de competencias que se desea alcanzar.					
05	Se evalúa tu desempeño en el aula					
06	Dosifica el tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en estudiantes.					
07	Cumple y respeta el horario establecido para el área curricular de la I.E.					
08	Cumple con los acuerdos establecidos en la I.E.					
09	Comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas.					
10	Desarrolla estrategias para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes.					
11	Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje.					
12	Desarrolla competencias y capacidades en los estudiantes de acuerdo al área curricular.					
13	Utiliza estrategias metodológicas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes.					
14	Utiliza materiales y/o recursos educativos, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.					
15	Acompaña y orienta a los estudiantes, sobre el uso de materiales, en función del aprendizaje a lograr.					
16	Utiliza materiales elaborados con participación de los estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes.					
	<b>Acompañamiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Recibe acompañamiento del director o un especialista de área en el momento de desarrollar su sesión de aprendizaje.					
18	Se valúa y recopila evidencias del trabajo observado de una sesión de aprendizaje.					
19	Recibe del director o un especialista de área modelos, teorías y prácticas para enriquecer la práctica pedagógica del docente.					
20	Busca modelos de otros docentes para mejorar su trabajo pedagógico.					
21	Recibe reconocimiento del director o un especialista de área sobre su buen trabajo pedagógico.					

22	Se evalúa y corrige su trabajo pedagógico periódicamente.					
23	Recibe orientación oportuna sobre su trabajo pedagógico.					
24	Le desagrada que la orientación y/o correcciones sobre su trabajo pedagógico lo realicen en forma pública.					
25	Considera que las orientaciones pedagógicas deben realizarse en forma personalizada.					
26	Se realiza talleres de actualización docente en la institución educativa.					
27	Se realiza equipos de trabajo entre directivos y/o especialistas de área y docentes para mejorar el trabajo pedagógico del aula.					
28	Se realiza talleres sobre estrategias metodológicas para mejorar el trabajo pedagógico del aula.					
29	Considera importante que los directivos y/o especialistas de área acompañen su trabajo pedagógico del aula.					
30	Se realiza acompañamiento entre pares (docentes), con el propósito de que compartan y contribuyan a mejorar entre ellos sus prácticas pedagógicas.					

### Cuestionario sobre conflictos laborales

El objetivo de este cuestionario es determinar la relación entre la supervisión pedagógica y los conflictos laborales de los docentes.

La información tiene absolutamente una finalidad académica y será utilizada para describir la relación entre supervisión pedagógica y conflictos laborales.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

ÍTEMS		Escala de respuestas				
Nº	Dimensión intrapersonal	1	2	3	4	5
01	Intento buscar una situación de compromiso					
02	Intento tener en cuenta todo lo que concierne a mí y al otro					
03	En general soy firme en lo que atañe a la consecución de mis objetivos					
04	Suelo intentar calmar mis sentimientos y preservar la relación					
05	Intento encontrar una solución a los problemas para evitarlos.					
06	A veces sacrifico mis propios deseos por los deseos de otras personas.					
07	Intento hacer lo que es necesario para evitar tensiones inútiles					
08	Intento evitar crear situaciones desagradables para mí mismo					
09	Intento ganar tiempo para pensar					
10	Intento posponer el problema hasta que he tenido cierto tiempo para pensarlo otra vez					
11	Generalmente soy firme al perseguir mis objetivos					
12	Hago algunos esfuerzos por hacer las cosas a mi manera					
13	Intento hacer todo lo necesario para cortar las tensiones					
14	Siempre tiendo a plantear una discusión directa sobre el problema					
15	Intento mostrar los beneficios y lo lógico de mi postura					
Extrapersonal		1	2	3	4	5
16	A veces dejo a los otros que asuman la responsabilidad de resolver el conflicto					
17	Más que negociar las cosas en las que no estamos de acuerdo, intento dar importancia a las cosas en las que los dos estamos de acuerdo					
18	Busco la ayuda de los otros para que funcione una solución					
19	No insisto en algunos puntos con mis compañeros a cambio de conseguir otros					
20	Siento que las diferencias entre la gente no siempre merecen que uno se preocupe por ellas					

21	Intento obtener todos mis objetivos y solucionar todo lo que me preocupa inmediatamente antes que mis compañeros.					
22	Suelo intentar calmar los sentimientos de los otros y calmar la relación					
23	A veces evito tomar posiciones que crean controversia con mis compañeros					
24	Le dejo al otro mantener algunas de sus posiciones, si él me deja mantener algunas de las mías					
25	Propongo una posición intermedia a mis compañeros					
26	Presiono a mis compañeros para que se haga lo que yo quiera					
27	Yo les digo mis ideas y pregunto por las suyas					
28	Intento convencer a la otra persona de las ventajas de mi postura					
29	Si le hace feliz a la otra persona, le puedo dejar mantener sus puntos de vista					
30	Intento encontrar una solución justa de pérdidas y ganancias para ambos					

## Confiabilidad de supervisión pedagógica

Supervisión pedagógica.sav [Conjunto\_de

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

28:

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	
1	2	4	3	2	1	5	4	3	2	1	1	3	2	1	1	2	4	1	5	4	3	2	1	1	5	2	5	4	3	2	
2	5	1	3	3	1	4	1	3	3	1	2	3	3	1	2	3	2	4	4	1	3	3	1	2	5	5	4	1	3	3	
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	4	2	3	1	4	4	2	3	1	1	2	3	1	1	2	1	4	4	4	2	3	1	1	4	3	4	4	2	3	
5	4	2	2	4	3	5	2	2	4	3	1	2	4	3	1	3	2	1	5	2	2	4	3	1	2	4	5	2	2	4	
6	4	3	3	2	4	5	3	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	1	5	3	3	2	4	2	5	4	5	3	3	2	
7	1	5	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	5	5	5	4	5	2	3	2	3	4	1	4	5	2	3	
8	5	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	3	1	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	5	
9	4	4	3	2	1	1	2	2	5	4	2	3	2	5	2	2	4	3	1	1	4	4	2	1	4	4	5	4	3	2	
10	3	1	3	3	1	2	3	3	4	3	3	1	1	5	3	3	2	4	2	4	2	2	1	5	4	3	4	1	3	3	
11	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	5	2	3	2	3	2	2	3	1	4	1	3	5	5	5	5	
12	5	4	2	3	1	1	5	5	5	2	2	4	2	5	5	2	5	2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3
13	5	2	2	4	3	1	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5	5	2	2	4	
14	4	3	3	2	4	2	5	5	4	4	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	5	3	3	2	
15	5	5	2	3	2	3	3	1	5	4	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	4	5	2	3	
16	5	5	2	5	2	5	3	2	4	1	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
17	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	
18	4	2	5	1	4	4	2	1	4	4	5	3	1	5	4	3	1	5	4	4	2	2	1	5	5	4	2	2	5	1	
19	1	2	4	4	2	2	1	5	4	3	4	5	2	4	1	3	2	4	1	2	2	3	1	4	4	1	3	2	4	4	
20	5	3	5	2	2	3	1	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	
21																															

### Escala: TODAS LAS VARIABLES

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	30

## Confiabilidad de conflictos laborales

Conflictos laborales.sav [Conjunto\_de

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30
1	1	5	3	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	3	4	3	2	5	3	3	2	2	1	3	2	3
2	2	4	3	3	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	1	3	3	4	5	2	3	3	1	3	3	5
3	3	5	5	5	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
4	5	4	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	4	2	2	1	5	4	3	3	1	2	3	4
5	1	5	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	1	3	4	3	2	4	3
6	2	5	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	5	2	4	3	2	4
7	3	4	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3	2	2	3	2
8	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	3	5	2	2	5	2	2	5	2
9	1	1	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	3	3	3	2	4	3	2
10	1	1	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	3	1	3	3	1	3	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5
12	1	5	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	2	3	4	2	3
13	2	4	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4	2	2	4
14	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	4	3	2	1	3	2	3	3	2
15	1	4	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	3	3	1	2	3	5	2	3
16	2	2	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	3	1	1	5	2
17	3	3	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	3	2	4	2	2	5	3
18	2	5	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	2	3	2	3	3	4	5
19	2	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5
20	4	5	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	1	5

### Escala: TODAS LAS VARIABLES

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	30

Base de datos de la variable 1 Supervisión pedagógica																															
N°	Monitoreo															Acompañamiento															
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	
1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	
2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	
3	3	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	2	2	
4	3	5	4	5	5	5	4	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	1	1		
5	3	5	4	5	5	5	5	4	1	1	2	2	1	2	2	2	1	4	3	5	4	5	5	3	3	2	3	3	1	1	
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	2	3	4	4	5	5	
7	3	5	4	5	5	5	5	3	5	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	1	
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	2	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	
10	5	5	4	5	5	5	5	3	1	2	1	2	1	2	1	2	5	4	2	2	4	2	2	5	5	5	5	5	1	2	
11	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
12	1	1	1	1	2	2	2	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	3	4	4	5	5	
13	3	5	4	5	5	5	3	3	5	3	2	1	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	
14	3	1	1	1	1	1	2	3	4	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	
15	2	5	2	2	2	2	2	3	2	5	2	1	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	2	5	
16	3	5	4	5	5	5	3	3	3	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	
17	3	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	1	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
18	2	2	4	2	2	2	2	1	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	
19	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	1	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	
20	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	3	5	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	
21	3	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	3	2	1	2	1	4	3	4	3	3	4	5	5	5	3	5	2	3	
22	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	2	1	
23	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	
24	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
25	1	1	2	1	2	1	1	3	1	5	1	1	2	1	1	2	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	1	5	5	
26	3	5	4	5	5	5	3	2	2	2	4	3	2	3	4	2	5	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	2	2	
27	3	5	4	5	5	5	3	2	2	2	2	2	5	1	1	1	5	3	5	4	5	3	5	3	5	3	5	2	2	2	
28	3	1	1	1	1	1	5	3	5	5	3	5	3	5	1	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	4	4	5	5
29	3	1	1	1	5	1	4	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	3	5	4	2	4	3	4	3	4	3	1	2	
30	3	2	4	2	5	2	3	2	5	5	3	5	2	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	2	4	5	5	4	5	5	
31	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2	1	1	4	3	5	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	1	
32	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	
33	3	4	2	2	2	1	2	1	5	5	3	5	2	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	
34	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	2	1	1	
35	3	5	4	5	5	5	3	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	
36	3	2	4	2	1	4	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	5	3	2	5	3	4	4	2	3	5	5	2	1	2	
37	3	1	4	1	1	1	2	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	2	5	2	2	2	4	3	3	3	2	5	5	
38	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	2	3	1	4	1	3	1	4	2	5	2	2	4	5	5	3	5	5	1	1	
39	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
40	3	1	4	1	1	1	3	3	1	1	3	1	2	1	1	4	5	4	3	5	4	1	4	1	1	3	4	1	1	1	
41	3	5	4	5	5	5	3	2	4	2	2	2	2	2	1	2	3	4	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	2	4	
42	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	2	5	5	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
43	1	1	4	1	2	1	4	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	4	1	1	3	3	4	2	2	
44	3	1	1	3	1	2	2	3	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	5	5	
45	3	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	
46	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	4	5	5	2	3	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
47	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	1	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
48	3	5	4	5	5	5	3	2	4	3	2	2	1	4	4	3	2	3	5	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	2	4
49	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	2	5	4	5	5	5	5	5	
50	3	3	4	4	5	5	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	4	5	2	4	5	5	5	5	5	2	2	
51	4	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	2	5	5	4	4	3	3	4	2	5	4	4	2	3	5	5	5	
52	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	4	2	4	5	4	3	3	1	2	2	
53	3	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	2	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	
54	2	1	2	2	2	1	1	2	5	2	3	2	3	2	3	5	5	3	5	5	3	2	5	3	5	4	5	5	5	2	
55	3	5	4	5	5	5	4	5	1	2	5	2	2	2	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	1	2	
56	3	1	2	2	5	1	1	5	5	3	5	3	5	3	4	5	1	2	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	
57	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
58	3	1	4	2	3	2	1	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	2	4	2	3	5	5	4	5	2	5	
59	3	5	4	5	5	5	3	1	2	3	2	2	2	1	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	
60	3	5	4	5	5	5	3	2	3	3	2	5	2	3	2	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	2	3	3	
61	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	2	5	1	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	
62	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
63	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	5	5	5	4	5	3							



Base de datos de la variable 2 Conflictos laborales																															
N°	Intrapersonal															Extrapersonal															
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	
1	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	1	2	1	1	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	1	4
2	5	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	1	3	2	2	3	2	4	4	5	3	4	3	4	3	2	3	2	1
3	3	2	4	3	5	5	3	3	5	4	5	4	5	1	5	5	4	4	5	3	3	2	4	3	5	5	3	3	5	5	
4	2	2	1	1	5	5	3	3	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	5	2	2	1	1	5	5	3	3	5	2	
5	2	2	1	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	2	2	2	1	3	5	5	4	5	5	4	
6	5	4	2	3	5	5	1	1	1	1	1	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	2	3	5	5	1	1	1	4	
7	2	3	2	1	2	3	5	2	5	1	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	2	1	2	3	5	2	5	4	
8	1	5	4	3	2	1	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	3	2	1	4	2	5	3	
9	5	2	4	3	5	5	2	1	2	1	2	5	5	2	4	5	4	4	3	5	5	2	4	3	5	5	2	1	2	4	
10	5	1	4	3	5	5	5	2	5	1	5	2	5	4	2	2	4	2	2	5	5	1	4	3	5	5	5	2	5	2	
11	1	5	5	3	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	2	1	5	5	3	1	5	5	3	5	2	
12	5	5	4	3	2	2	2	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	2	2	2	1	2	2	
13	5	1	4	3	2	2	5	3	5	4	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5	1	4	3	2	2	5	3	5	5	5	
14	1	5	4	3	5	5	1	2	1	1	3	5	3	5	4	4	4	3	3	1	5	4	3	5	5	1	2	1	2	1	
15	1	5	4	3	1	2	2	1	1	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	5	1	5	4	3	1	2	2	1	1	5	
16	2	1	4	2	5	5	5	4	5	1	5	3	4	3	4	3	2	3	2	5	2	1	4	2	5	5	4	5	5	5	
17	2	1	1	1	3	1	5	5	4	3	3	2	4	3	5	5	3	3	5	5	2	1	1	1	3	1	5	5	4	2	
18	2	1	3	5	5	4	5	4	5	4	2	2	1	1	5	5	3	3	5	5	2	1	3	5	5	4	5	4	5	5	
19	4	2	3	5	5	3	5	3	5	5	2	2	1	3	5	5	4	5	5	4	2	1	5	4	5	3	4	4	5	5	
20	3	2	1	2	3	2	1	3	2	1	5	4	2	3	5	5	1	1	1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	1	1	
21	5	4	3	2	1	3	2	2	4	1	2	3	2	1	2	3	5	2	5	4	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	
22	2	4	3	5	5	3	5	3	5	3	1	5	4	3	2	1	4	2	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	3	3	
23	1	4	3	5	5	3	5	2	5	5	5	2	4	3	5	5	2	1	2	5	4	2	5	3	5	5	4	5	3	2	
24	5	5	3	1	5	1	1	2	1	1	5	1	4	3	5	5	5	2	5	3	3	4	5	5	3	5	5	3	3	2	
25	5	4	3	2	2	2	4	3	2	3	1	5	5	3	1	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
26	1	4	3	2	2	2	2	2	5	1	5	5	4	3	2	2	2	1	2	3	5	3	1	1	3	4	1	3	4	3	
27	5	4	3	5	5	3	5	3	5	1	5	1	4	3	2	2	5	3	5	2	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	
28	5	4	3	1	2	1	2	1	2	1	1	5	4	3	3	5	5	1	2	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	
29	1	4	2	5	5	3	5	2	5	3	1	5	4	3	1	2	2	1	1	4	5	5	1	1	3	3	4	1	4	3	
30	1	1	1	3	1	3	1	2	1	1	2	1	4	2	5	5	5	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	2	3	2	
31	4	4	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	
32	5	4	1	5	5	3	5	2	5	3	2	1	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	4	4	
33	5	4	1	2	1	2	2	2	2	3	2	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	3	4	3	4	3	2	3	2	5	
34	5	4	3	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	2	4	3	5	5	3	3	5	3	
35	4	4	1	1	2	1	1	2	2	2	2	5	3	2	5	3	4	4	2	3	2	2	1	1	5	5	3	3	5	2	
36	3	4	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	2	5	2	2	2	4	3	2	2	1	3	5	5	4	5	5	3	
37	5	4	3	1	1	2	3	1	4	1	3	1	4	2	5	2	2	4	5	5	5	4	2	3	5	5	1	1	1	5	
38	2	2	3	5	3	4	3	4	3	2	3	2	4	5	5	5	5	4	5	5	2	3	2	1	2	3	5	2	5	5	
39	5	4	3	3	2	4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	4	1	4	1	1	1	5	4	3	2	1	4	2	5	3	
40	1	2	3	2	2	1	1	5	5	3	3	5	4	2	4	3	4	4	5	5	5	2	4	3	5	5	2	1	2	3	
41	5	4	3	2	2	1	3	5	5	4	5	5	3	3	3	2	3	4	5	5	5	1	4	3	5	5	5	2	5	3	
42	1	2	3	5	4	2	3	5	5	1	1	1	3	3	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	1	5	5	3	5	4	
43	5	4	3	2	3	2	1	2	3	5	2	5	4	3	4	2	3	3	2	3	5	5	4	3	2	2	2	1	2	4	
44	1	4	3	1	5	4	3	2	1	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	1	4	3	2	2	5	3	5	4	
45	5	4	3	5	2	4	3	5	5	2	1	2	2	3	2	4	3	5	4	5	1	5	4	3	5	5	1	2	1	3	
46	5	4	3	5	1	4	3	5	5	5	2	5	1	3	2	4	4	4	5	5	1	5	4	3	1	2	2	1	1	4	
47	5	4	3	1	5	5	3	1	5	5	3	5	2	3	5	3	4	3	5	5	2	1	4	2	5	5	4	5	5	5	
48	5	4	3	5	5	4	3	2	2	2	1	2	3	5	4	4	3	2	5	4	2	1	1	1	3	1	5	5	4	4	
49	5	5	3	5	1	4	3	2	2	5	3	5	3	2	2	4	5	2	5	5	2	1	3	5	5	4	5	4	5	5	
50	5	4	3	1	5	4	3	5	5	1	2	1	4	4	3	3	4	2	5	4	4	2	2	4	5	4	5	5	5	5	
51	2	4	1	1	5	4	3	1	2	2	1	1	3	2	3	3	4	2	4	5	4	3	4	2	5	3	5	5	4	5	
52	5	4	3	2	1	4	2	5	3	4	3	4	3	2	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	
53	2	2	2	2	1	1	1	3	2	4	3	5	5	3	3	5	2	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	
54	4	4	5	2	1	3	5	2	2	1	1	5	5	3	3	5	4	4	6	4	5	5	5	5	4	5	2	3	5	5	
55	5	4	1	5	5	3	5	2	2	1	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	3	
56	5	4	3	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
57	1	2	1	5	5	3	5	2	3	2	1	2	3	5	2	5	2	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	
58	5	4	3	1	2	3	2	1	5	4	3	2	1	4	2	5	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	
59	2	2	3	2	3	3	2	5	2	4	3	5	5	2	1	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	
60	5	4	4	5	4	5	4	5	1	4	3	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
61	5	4	3	1	5	5	5	1	5	5	3	1	5	5	3	5	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	
62	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	2	1	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	
63	2	2	3	5	5	2	4	5	1	4	3	2	2	5	3	4	3	4	3	2	3	2	5								

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS CONFLICTOS LABORALES**

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Intrapersonal</b>							
1	Busco una situación de compromiso	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Tengo en cuenta todo lo que concierne a mí y al otro	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Estoy seguro en lo que atañe a la consecución de mis objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Intento calmar mis sentimientos y preservar la relación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Busco encontrar una solución a los problemas para evitarlos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Sacrifico mis propios deseos por los deseos de otras personas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Intento evitar conflictos con los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Evito crear situaciones desagradables para mí mismo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Pienso bien las cosas antes de actuar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Pospongo el problema hasta que he tenido cierto tiempo para pensarlo otra vez	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Persigo mis objetivos hasta conseguirlos sin importarme el de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Realizo esfuerzos por hacer las cosas a mi manera	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Realizo todo lo necesario para cortar las tensiones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Planteo una discusión directa sobre el problema sin medir las consecuencias	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Soy firme en mi posición así esté equivocado(a)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Extrapersonal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El directivo cumple las responsabilidades sociales con los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Los trabajadores colaboran con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Los directivos cooperan con el progreso del grupo para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Cuando los jefes se dirigen hacia los trabajadores lo hacen con respeto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	El directivo se preocupa por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional a los trabajadores de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	Las influencias institucionales de los directivos han afectado positivamente el desempeño de los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	La toma de decisiones en el grupo de trabajadores es efectivo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS CONFLICTOS LABORALES**

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Intrapersonal</b>							
1	Busco una situación de compromiso	✓		✓		✓		
2	Tengo en cuenta todo lo que concierne a mí y al otro	✓		✓		✓		
3	Estoy seguro en lo que atañe a la consecución de mis objetivos	✓		✓		✓		
4	Intento calmar mis sentimientos y preservar la relación	✓		✓		✓		
5	Busco encontrar una solución a los problemas para evitarlos.	✓		✓		✓		
6	Sacrifico mis propios deseos por los deseos de otras personas.	✓		✓		✓		
7	Intento evitar conflictos con los demás	✓		✓		✓		
8	Evito crear situaciones desagradables para mí mismo	✓		✓		✓		
9	Pienso bien las cosas antes de actuar	✓		✓		✓		
10	Pospongo el problema hasta que he tenido cierto tiempo para pensarlo otra vez	✓		✓		✓		
11	Persigo mis objetivos hasta conseguirlos sin importarme el de los demás	✓		✓		✓		
12	Realizo esfuerzos por hacer las cosas a mi manera	✓		✓		✓		
13	Realizo todo lo necesario para cortar las tensiones	✓		✓		✓		
14	Planteo una discusión directa sobre el problema sin medir las consecuencias	✓		✓		✓		
15	Soy firme en mi posición así esté equivocado(a)	✓		✓		✓		
	<b>Extrapersonal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El directivo cumple las responsabilidades sociales con los trabajadores.	✓		✓		✓		
17	Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los trabajadores	✓		✓		✓		
18	Los trabajadores colaboran con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Los directivos cooperan con el progreso del grupo para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.	✓		✓		✓		
20	Cuando los jefes se dirigen hacia los trabajadores lo hacen con respeto.	✓		✓		✓		
21	Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño.	✓		✓		✓		
22	El directivo se preocupa por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones.	✓		✓		✓		
23	Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional a los trabajadores de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional.	✓		✓		✓		
24	En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.	✓		✓		✓		
25	Las influencias institucionales de los directivos han afectado positivamente el desempeño de los trabajadores.	✓		✓		✓		
26	La toma de decisiones en el grupo de trabajadores es efectivo.	✓		✓		✓		

27	La participación de los directivos a las actividades sociales y recreación entre trabajadores afectan positivamente las relaciones interpersonales.	✓	✓	✓	✓	✓
28	Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo con los que trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓
29	Las buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores, favorece el progreso de la institución.	✓	✓	✓	✓	✓
30	Los trabajadores respetan el trabajo que realizo en la institución.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

...8...de...del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Beltrán Torpoco, Lurdes Angélica

DNI: 10773463

Especialidad del evaluador: Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
  - 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
  - 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FIRMA

-----  
LURDES ANGÉLICA BELTRÁN TORPOCO  
M.G. EN EDUCACIÓN MENCIÓN  
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



docente.									
20	Busca modelos de otros docentes para mejorar su trabajo pedagógico.	/							
21	Recibe reconocimiento del director o un especialista de área sobre su buen trabajo pedagógico.	/							
22	Se evalúa y corrige su trabajo pedagógico periódicamente.	/							
23	Recibe orientación oportuna sobre su trabajo pedagógico.	/							
24	Le desagrada que la orientación y/o correcciones sobre su trabajo pedagógico lo realicen en forma pública.	/							
25	Considera que las orientaciones pedagógicas deben realizarse en forma personalizada.	/							
26	Se realiza talleres de actualización docente en la institución educativa.	/							
27	Se realiza equipos de trabajo entre directivos y/o especialistas de área y docentes para mejorar el trabajo pedagógico del aula.	/							
28	Se realiza talleres sobre estrategias metodológicas para mejorar el trabajo pedagógico del aula.	/							
29	Considera importante que los directivos y/o especialistas de área acompañen su trabajo pedagógico del aula.	/							
30	Se realiza acompañamiento entre pares (docentes), con el propósito de que compartan y contribuyan a mejorar entre ellos sus prácticas pedagógicas.	/							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Beltrán Torpoco, Lurdes Angélica.

DNI: 10743463

Especialidad del evaluador: Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

FIRMA  
 LURDES ANGÉLICA BELTRÁN TORPOCO  
 M.G. EN EDUCACIÓN MENCION  
 DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

8.....deabril...del 2018...

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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

27	La participación de los directivos a las actividades sociales y recreación entre trabajadores afectan positivamente las relaciones interpersonales.	✓	✓	✓	✓
28	Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo con los que trabajo.	✓	✓	✓	✓
29	Las buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores, favorece el progreso de la institución.	✓	✓	✓	✓
30	Los trabajadores respetan el trabajo que realizo en la institución.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

08 de Abril del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: CASAPAR HORANA ERIKA ARAKEY

DNI: 8.991.117

Especialidad del evaluador: MAGISTER EN EDUCACIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN 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

FIRMA   
 Mg. Erick Anacleto Gaspar Horna  
 CPP 1009991574

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA**

Nº	/ items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Monitoreo pedagógico</b>							
1	Se verifica la programación curricular de área, actualizada y diversificada.	✓		✓		✓		
2	Se verifica las sesiones de aprendizaje que realiza y las actividades que programas.	✓		✓		✓		
3	Se revisa tu planificación curricular en el tiempo previsto y de acorde a los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Se verifica que la planificación curricular que realiza esté de acuerdo al logro de competencias que se desea alcanzar.	✓		✓		✓		
5	Se evalúa tu desempeño en el aula	✓		✓		✓		
6	Dosifica el tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Cumple y respeta el horario establecido para el área curricular de la I.E.	✓		✓		✓		
8	Cumple con los acuerdos establecidos en la I.E.	✓		✓		✓		
9	Comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas.	✓		✓		✓		
10	Desarrolla estrategias para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes.	✓		✓		✓		
11	Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Desarrolla competencias y capacidades en los estudiantes de acuerdo al área curricular.	✓		✓		✓		
13	Utiliza estrategias metodológicas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Utiliza materiales y/o recursos educativos, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	✓		✓		✓		
15	Acompaña y orienta a los estudiantes, sobre el uso de materiales, en función del aprendizaje a lograr.	✓		✓		✓		
16	Utiliza materiales elaborados con participación de los estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
	<b>Acompañamiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Recibe acompañamiento del director o un especialista de área en el momento de desarrollar su sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Se valúa y recopila evidencias del trabajo observado de una sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
19	Recibe del director o un especialista de área modelos, teorías y prácticas para enriquecer la práctica pedagógica del	✓		✓		✓		





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS CONFLICTOS LABORALES**

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Intrapersonal</b>							
1	Busco una situación de compromiso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Tengo en cuenta todo lo que concierne a mí y al otro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Estoy seguro en lo que atañe a la consecución de mis objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Intento calmar mis sentimientos y preservar la relación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Busco encontrar una solución a los problemas para evitarlos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Sacrifico mis propios deseos por los deseos de otras personas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Intento evitar conflictos con los demás	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Evito crear situaciones desagradables para mí mismo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Pienso bien las cosas antes de actuar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Pospongo el problema hasta que he tenido cierto tiempo para pensarlo otra vez	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Persigo mis objetivos hasta conseguirlos sin importarme el de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Realizo esfuerzos por hacer las cosas a mi manera	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Realizo todo lo necesario para cortar las tensiones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Planteo una discusión directa sobre el problema sin medir las consecuencias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Soy firme en mi posición así esté equivocado(a)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<b>Extrapersonal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El directivo cumple las responsabilidades sociales con los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Los trabajadores colaboran con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Los directivos cooperan con el progreso del grupo para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Cuando los jefes se dirigen hacia los trabajadores lo hacen con respeto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	El directivo se preocupa por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional a los trabajadores de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Las influencias institucionales de los directivos han afectado positivamente el desempeño de los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	La toma de decisiones en el grupo de trabajadores es efectivo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

27	La participación de los directivos a las actividades sociales y recreación entre trabajadores afectan positivamente las relaciones interpersonales.	✓	✓	✓	✓
28	Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo con los que trabajo.	✓	✓	✓	✓
29	Las buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores, favorece el progreso de la institución.	✓	✓	✓	✓
30	Los trabajadores respetan el trabajo que realizo en la institución.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [  ]  No aplicable [  ]

04 de 04 del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Nanguen Queve Franic

DNI: 8.163.378.65

Especialidad del evaluador: Dir. Comisión de la Educación - Metodólogo

<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 .....



**Francis Ibarquen Curiá**  
 Dir. en Ciencias de la Educación

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA**

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Monitoreo pedagógico</b>							
1	Se verifica la programación curricular de área, actualizada y diversificada.	✓		✓		✓		
2	Se verifica las sesiones de aprendizaje que realiza y las actividades que programas.	✓		✓		✓		
3	Se revisa tu planificación curricular en el tiempo previsto y de acorde a los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Se verifica que la planificación curricular que realizas esté de acuerdo al logro de competencias que se desea alcanzar.	✓		✓		✓		
5	Se evalúa tu desempeño en el aula	✓		✓		✓		
6	Dosifica el tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Cumple y respeta el horario establecido para el área curricular de la I.E.	✓		✓		✓		
8	Cumple con los acuerdos establecidos en la I.E.	✓		✓		✓		
9	Comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas.	✓		✓		✓		
10	Desarrolla estrategias para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes.	✓		✓		✓		
11	Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Desarrolla competencias y capacidades en los estudiantes de acuerdo al área curricular.	✓		✓		✓		
13	Utiliza estrategias metodológicas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Utiliza materiales y/o recursos educativos, que ayuden al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	✓		✓		✓		
15	Acompaña y orienta a los estudiantes, sobre el uso de materiales, en función del aprendizaje a lograr.	✓		✓		✓		
16	Utiliza materiales elaborados con participación de los estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
	<b>Acompañamiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Recibe acompañamiento del director o un especialista de área en el momento de desarrollar su sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Se valúa y recopila evidencias del trabajo observado de una sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
19	Recibe del director o un especialista de área modelos, teorías y prácticas para enriquecer la práctica pedagógica del	✓		✓		✓		

	docente.								
20	Busca modelos de otros docentes para mejorar su trabajo pedagógico.	✓		✓					
21	Recibe reconocimiento del director o un especialista de área sobre su buen trabajo pedagógico.	✓		✓					
22	Se evalúa y corrige su trabajo pedagógico periódicamente.	✓		✓					
23	Recibe orientación oportuna sobre su trabajo pedagógico.	✓		✓					
24	Le desagrada que la orientación y/o correcciones sobre su trabajo pedagógico lo realicen en forma pública.	✓		✓					
25	Considera que las orientaciones pedagógicas deben realizarse en forma personalizada.	✓		✓					
26	Se realiza talleres de actualización docente en la institución educativa.	✓		✓					
27	Se realiza equipos de trabajo entre directivos y/o especialistas de área y docentes para mejorar el trabajo pedagógico del aula.	✓		✓					
28	Se realiza talleres sobre estrategias metodológicas para mejorar el trabajo pedagógico del aula.	✓		✓					
29	Considera importante que los directivos y/o especialistas de área acompañen su trabajo pedagógico del aula.	✓		✓					
30	Se realiza acompañamiento entre pares (docentes) con el propósito de que compartan y contribuyan a mejorar entre ellos sus prácticas pedagógicas.	✓		✓					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ ]  No aplicable [ ]

04 de 04 del 2018

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Harguen Cueva Francis  
 DNI: 09637865  
 Especialidad del evaluador: Dra Ciencias de la Educación - Metodología.

  
 Francis Harguen Cueva  
 Dra. en Ciencias de la Educación

FIRMA

<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

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 17 de abril de 2018

Carta P. 0198-2018-EPG-UCV-LN

**Raúl Romero Cárdenas**  
Director  
N° 1255 "Walter Peñaloza Ramella"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Segundo Pio Vásquez Ramos** identificado con DNI N.° **00985919** y código de matrícula N.° **7001048652**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Supervisión pedagógica y conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, distrito de Ate, Lima, 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC



Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



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

### **Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, **Janet Cenayra, Josco Mendoza**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"Supervisión pedagógica y conflictos laborales de los docentes de la institución educativa N° 1255, Lima – 2018"** del estudiante **Segundo Pio Vasquez Ramos**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de junio del 2018



---

Firma

Janet Cenayra, Josco Mendoza

DNI: 41001745

## Resumen de coincidencias ✕

23 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
3	dspace.unia.es Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	1 %
6	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
7	fr.slideshare.net Fuente de Internet	1 %



Supervisión pedagógica y conflictos laborales de los docentes de la Institución Educativa N° 1255, distrito de Ate, Lima, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

DR. SORIANO, ESTEBAN, DAVID

ASESORAR:

DRA. FRAZEE POZOS VILLACRES

SECCIONES:

Educativa e Idiomas

UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIONES

Autónoma del Perú

PERÚ 2018





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (GRAI)
"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)

VASQUEZ RAMOS, SEGUNDO PIO
D.N.I. : 00985919
Domicilio : AV. ANDRES A. CACERES. UCV 215. ATE
Teléfono : Fijo : 413-6405 Móvil : 988015670
E-mail : SPIVAT77@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[ ] Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[x] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

Grado : MAESTRO EN EDUCACION
Mención : DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

[ ] Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VASQUEZ RAMOS, SEGUNDO PIO

Título de la tesis:

SUPERVISION PEDAGOGICA Y CONFLICTOS LABORALES DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 1255-ATE VITARTE 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.

[x]
[ ]

Firma :

[Handwritten signature]

Fecha :

28/08/2018

1153-18  
mit chul alarcon



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA: *Visto Bueno*  
*para la Tesis*

ESCUELA DE POSGRADO

*Segundo Pío Vásquez Ramos* con DNI N° *00985919*  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en *AV. ANTONIO HUELINO CACERES UCV 215. ATE.*  
(Calle / Lote / N.º / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *2008-I* del programa: *MAESTRIA EN EDUC.*  
(Promoción) (Nombre del programa)

*DOCENCIA Y GESTIÓN* identificado con el código de matrícula N° *7001048652*  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

*Que habiendose realizado la primera Revisión para Visto Bueno de Tesis, reitero mi petición a fin de que se pueda continuar con los trámites respectivos.*

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, *14* de *Agosto* de 2018

*[Firma manuscrita]*  
(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- a. *cd. Tesis calificada*
  - b. *Copia impresa de Sust.*
  - c. *cd. D.C. Tesis en la Sust. Tesis*
  - d. *cd. Acta de la Comisión de Postgrado Turmuca.*

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:  
Teléfonos: *988015620*  
Email: *SPIVAR.F.T@ucv.edu.pe*



*203 para tesis*