



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“RASGOS DE PERSONALIDAD Y HABILIDADES PARA LA GESTIÓN DE
NEGOCIACIÓN DE CONFLICTOS EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA
Y SECUNDARIA DE SULLANA”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Br. Clendenes Correa, Carlos Ernesto

ASESORAS:

Dra. Azabache Alvarado, Karla Adriana

Mg. Sánchez Romero, Verónica

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Violencia

TRUJILLO – PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Azabache Alvarado, Karla
Presidente de Jurado

Mg. Sánchez Romero, Verónica
Secretaria de Jurado

Mg. Ventura León, José
Tercer miembro de Jurado

DEDICATORIA

A mis padres y abuelos, por su cariño, generosidad y apoyo incondicional desde siempre.

AGRADECIMIENTO

Agradezco inmensamente a mis asesoras Karla Azabache y Verónica Sánchez por ser guías claves en la construcción de mi tesis; a mis padres y a mis abuelos por reforzar mis conocimientos en base a sus experiencias de docentes. Finalmente, al estar en la etapa final de mi carrera, agradezco también a los profesores que han sido claves en el proceso de mi formación de la Psicología, aquellos que con gran admiración nunca olvidaré aquellos conocimientos impartidos en la clase.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Carlos Ernesto Clendenes Correa, con DNI. N° 71244191, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 11 Febrero del 2018

Br. Carlos Clendenes Correa

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: ***“Rasgos de Personalidad y Habilidades para la Gestión de Negociación de Conflictos en Docentes de Educación primaria y secundaria de Sullana”***, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología.

Trujillo, 11 Febrero del 2018

ÍNDICE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS.....	ii
PÁGINA DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. Introducción	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema	21
1.5. Justificación	21
1.6. Hipótesis	22
1.7. Objetivos.	23
II. Método	25
2.1. Diseño de Investigación	25
2.2. Variables y Operacionalización de variables	26
2.3. Población y muestra	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	29
2.5. Método de análisis de datos	31
2.6. Aspectos éticos	31
III. Resultados.....	32
IV. Discusión	35
V. Conclusiones.....	41
VI. Recomendaciones.....	42
VII. Referencias	43
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.....	33
TABLA 2.....	60
TABLA 3.....	61

RESUMEN

La presente investigación tuvo la finalidad de determinar la relación entre los Rasgos de Personalidad y las Habilidades para la Gestión de Negociación de Conflictos en Docentes de Educación primaria y secundaria de Sullana. Para la realización de la presente se utilizó el diseño correlacional. En la investigación participaron un total de 141 docentes del turno mañana y tarde. Los instrumentos que se emplearon fueron el Test de Habilidades para la Gestión de Negociación de Conflictos y el Perfil - Inventario de la Personalidad de Gordon (P - IPG). Según los resultados, el rasgo responsabilidad reporta relación directa de efecto pequeño con las habilidades de comunicación, compromiso, control emocional, perspectiva y empatía; el rasgo cautela también reporta relación directa de efecto pequeño con las habilidades de perspectiva y empatía; el rasgo estabilidad emocional reporta relación inversa de efecto pequeño con las habilidades compromiso y perspectiva y finalmente el rasgo ascendencia reporta relación inversa de efecto pequeño con la habilidad de comunicación. Las conclusiones fueron que se determinó que existe relación entre rasgos de personalidad y habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana, asimismo se determinó que existe relación entre el rasgo responsabilidad y todas las habilidades de gestión de negociación de conflictos.

Palabras Claves: Rasgos de personalidad, habilidades para la gestión de negociación de conflictos.

ABSTRACT

The present investigation had the purpose of determining the relationship between personality traits and the skills for the management of negotiation of conflicts in elementary and secondary education Teachers of Sullana. For the realization of the present, the correlational descriptive design was used. A total of 141 teachers of the morning and afternoon turn participated in the investigation. The instruments used were the conflict negotiation Management skills test and the Gordon Personality Inventory (P - IPG). According to the results, the responsibility trait reports a direct relationship of effect small with communication skills, commitment, emotional control, perspective and empathy; The caution trait also reports direct relationship of small effect with perspective and empathy skills; the feature emotional stability reports an inverse relationship of small effect with commitment and perspective skills and finally the ancestry trait reports Inverse relationship of small effect with communication ability. The conclusions were that it was determined that there is a relationship between traits of personality and skills for negotiating conflict management in primary and secondary school teachers in Sullana, it was also determined that there is a relationship between the responsibility feature and all the management skills of conflict negotiation.

Key words: Personality traits, skills for management of negotiation of conflicts.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

En Perú y en los demás países de Sudamérica se discute lo importante que es el docente para el sistema educativo. Definitivamente todos los elementos alrededor de la educación son muy importantes; sin embargo es el docente quien marca la diferencia (Vaillant, 2006). Según nuestra realidad educativa, lo que se considera a calidad, deja mucho que pensar, las más recientes evaluaciones demuestran que la calidad educativa en el Perú no es la adecuada.

Si se considera que el docente es el factor principal del proceso educativo, es imprescindible conocer más acerca de él, desde sus características hasta su gestión.

Partiendo desde el estudio del docente en cuanto a su gestión como parte de sus características, Martínez (2008) revisa la investigación de la enseñanza y encuentra 4 imágenes de ser profesor y realizar el trabajo docente: 1) el profesor como persona efectiva, determinado por características personales; 2) el profesor como técnico que domina una serie de destrezas; 3) el profesor como profesional que toma decisiones, que destaca los aspectos cognitivos en el aprendizaje; 4) el profesor como artista, como investigador y como agente de cambio; la función docente es una profesión de diseño que exige reflexión constante, trabajo cooperativo y compromiso con el cambio social y cultural en determinados contextos.

Con respecto a la personalidad del docente, los elementos que deberían destacar en él serían el ser indagador, informador, pensador, comunicador, íntegro, de mentalidad abierta, solidario, audaz, equilibrado y reflexivo.

A su vez tener la habilidad intelectual para solucionar un problema de manera correcta, dominando contenidos de enseñanza y tener identidad profesional y ética; este modelo de personalidad en el docente muchos lo tienen y otros lo están poniendo en práctica (Unesur, 2010). Sin embargo, algunos no cumplen con los requisitos de personalidad, siendo muchos de ellos impacientes, impulsivos, pesimistas, irritables, demasiado sensibles y frustrados. Según realidad, si bien es cierto se encuentra todo tipo de docentes, lo primordial sería trabajar sobre los que no cumplen con el modelo de personalidad adecuada,

entrenándose por sí solos trabajando con herramientas y estrategias para la mejora educativa (Méndez, 2012).

El compromiso docente con los procesos de cambio se realiza pues en medio de un contexto sumamente complejo que también nos remiten a sus propios conceptos y prácticas sobre una educación de calidad. El cambio educativo no puede hacerse sin el compromiso de los docentes porque “Los cambios curriculares y los cambios en los estilos de gestión del docente obligaría a un proceso de verdadera reconversión profesional hacia los mismos docentes” (Tedesco & López, 2013, p.35)

En el Perú, se reportan casos sobre el trato inadecuado de parte del docente hacia sus alumnos; uno de ellos se reportó en la ciudad de Arequipa en noviembre del 2014 donde un profesor del curso de Historia castigó violentamente con al menos seis correazos a uno de sus alumnos, uno de los correazos le cayó en la mano izquierda la cual estuvo suturada por una herida previa, la reacción del alumno fue rápida retorciéndose de dolor, la violenta acción del docente finalizó pidiendo silencio a los alumnos y llamar lista. Otro ejemplo sobre el trato inadecuado de parte de los docentes se reportó en una zona rural del Cusco en agosto del 2014 donde una profesora le pegaba en la mano a su alumna con el cepillo de cabello cada vez que se portaba mal o no cumplía una tarea, la profesora mencionaba que tenía la autorización de sus padres lo cual ellos confirmaban que era una medida correctiva. (Ministerio de Educación, 2014)

A estos dos ejemplos se le suman 405 casos de docentes involucrados al maltrato físico y verbal contra los alumnos de acuerdo al reporte del sistema especializado en violencia escolar “SiseVe” (Ministerio de educación, 2014)

El proyecto educativo nacional y los lineamientos de políticas educativas tiene a nivel de propuestas ciertos objetivos que se encuentran en consideración para el 2021, uno de los objetivos diseñados (objetivo 3) va direccionado hacia en docente la cual dice: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia, sus lineamientos serian promover la formación y el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en el marco de su carrera magisterial (Consejo nacional de educación, 2010)

La decisión de trabajar con Docentes de Sullana parte por el hecho de reforzar a la investigación alrededor del contexto educativo generando propuestas de intervención para los docentes producto de los resultados de dichas variables de la investigación. Una propuesta formativa para el docente debe considerar la autonomía, la cobertura emocional y la contextualización como tres dimensiones importantes para la gestión.

Frente a todo ello, resultaría factible desarrollar un estudio que permita aclarar el panorama de uno de los factores importantes para la mejora educativa que es el docente educativo, desde su forma de actuar hasta su actitud para afrontar distintas situaciones y decisiones; con ello resultaría más apropiado llegar a desarrollar todo un proceso para la calidad que todos deseamos y para el futuro que nos depara la educación.

1.2. Trabajos previos

Gómez (2015), investigó sobre la comunicación en la resolución de conflictos entre los docentes y la Gerencia Escolar. La población son los miembros de la institución donde se desarrolla el estudio, que es la U.E Sorocaima, ubicada en el sector El Socorro, parroquia Miguel Peña, del Municipio Valencia, estado Carabobo: Una directora, Una subdirectora, Una coordinadora pedagógica, 11 docentes de primaria y 14 personas. De acuerdo a los resultados obtenidos, el estilo asertivo predomina medianamente en las comunicaciones que tienen lugar entre los docentes de la institución y de la gerencia de la U.E. Sorocaima; aunque en lo que respecta a la gestualidad, la calificación fue más bien baja, por lo que puede decirse que en este aspecto el directivo no es asertivo. En relación con la variable resolución de conflictos, se puede decir que el directivo de la U.E. Sorocaima es más mediador que negociador, o prefiere la mediación antes que la negociación, cuando se trata de resolver conflictos, ya sean los que se presenten entre los docentes o entre estos y la gerencia.

Córdova (2013). Investigó sobre los perfiles docentes en diversos contextos: Personalidad, autoconcepto y compromiso educativo. El universo del estudio estuvo agrupado por 1478 instituciones educativas públicas peruanas de la educación básica regular; estas cuentan con 10942 docentes de los niveles educativos de educación inicial, primaria y secundaria, que se ubican en la región Lima Metropolitana (Costa), Región Huancavelica (Sierra) y región Loreto (Selva). Producto de los resultados se afirma que la personalidad de los docentes tiene en neuroticismo una dimensión común a todas las regiones, resulta evidente que los contextos físicos, humanos, sociales y culturales configuran un modo de ser y comportarse, también se señala que el docente de la costa se describe como una persona extrovertida, con facetas de neuroticismo, poco responsable, abierto y muy amable; el docente de la sierra se aprecia como una personalidad muy introvertida y con facetas de neuroticismo, muy responsable, abierto y con limitada amabilidad, el docente de la selva describe que su perfil de personalidad se caracteriza por ser muy extrovertido, con bajo neuroticismo, responsable, limitada apertura y alta amabilidad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Personalidad

De acuerdo a Cerdá (1985), el término personalidad ha tenido en el transcurso del tiempo varias acepciones. Para los griegos era sinónimo de apariencia y en la época del Imperio Romano, el término se aplicaba a los individuos de ciertas castas sociales que se consideraban superiores por atribuciones de dignidad y prestigio.

El término personalidad en el siglo XIX se utilizó para referirse a los aspectos éticos y de peculiaridad o idiosincrasia de los individuos. Con el surgimiento de las diferentes escuelas de la psicología moderna, el término se fue modificando en mayor o menor grado según el enfoque en el estudio del individuo que

caracteriza a cada una de estas tendencias. Desde las perspectivas psicológicas se han venido definiendo conceptos diversos de personalidad.

Según Catell (1972), la personalidad es aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada". Lo que una persona hace (R o respuesta) es función de la situación (S) y de su personalidad (P), por tanto $R = F(S, P)$, asimismo el elemento estructural básico de personalidad es el rasgo, que implica tendencias reactivas generales y hace referencia a características relativamente permanentes.

1.3.1.1. La Teoría de los Rasgos

Intenta describir la personalidad en función de una cantidad limitada de dimensiones. Estas dimensiones suponen por lo general que estos rasgos existen en mayor o menor grado en todas las personalidades y presentan algún contenido ideacional o emocional.

Así, uno de los conceptos más importantes dentro de la teoría de Cattell es el rasgo, al cual considera una tendencia a reaccionar relativamente permanente y amplia. Por lo general los rasgos se dividen en tres modalidades: habilidades, rasgos temperamentales y rasgos dinámicos.

La habilidad se manifiesta en la forma de responder a la complejidad de una situación cuando el individuo ve claramente que objetivo quiere alcanzar en esa situación.

Un rasgo temperamental o general de la personalidad es normalmente estilístico, en el sentido que se refiere al ritmo, forma, persistencia, etc. Y abarca una gran variedad de respuestas específicas.

El rasgo dinámico se refiere a las motivaciones e intereses. (Cattell 1982a, citando a Reyes, 2003). De acuerdo con el estudio se considera al rasgo de personalidad como una tendencia a reaccionar de una forma determinada, distintiva y duradera, mediante el que un individuo difiere de otro.

Gordon (1972), partiendo de la concepción de Catell, elaboró un instrumento psicométrico que mide 7 rasgos de personalidad, definidos a continuación.

Ascendencia: Son aquellas personas que son verbalmente predominantes, que adoptan un papel activo en el grupo, que están seguras de sí mismas y que tienden a tomar decisiones independientemente.

Responsabilidad: Las personas que pueden persistir en cualquier trabajo que le sea asignado, que son perseverantes y decididos y en quienes se puede confiar.

Sociabilidad: Son todas aquellas personas a quienes gusta hallarse entre la gente y trabajar con ella y que son gregarias y sociales.

Cautela: Los individuos que son sumamente cautelosos, que cuidadosamente revisan los asuntos antes de tomar decisiones, y a quienes no gusta probar oportunidades o correr riesgos.

Originalidad: Las personas que gustan de trabajar en problemas difíciles son intelectualmente curiosas, gozan de las cuestiones y discusiones que hacen pensar, gustan pensar nuevas ideas.

Relaciones personales: Son personas que tienen mucha fe y confianza en la gente, y que son tolerantes, pacientes y comprensivas.

Vigor: Caracteriza a personas que son vigorosas y energéticas, a quienes gusta trabajar y moverse rápidamente, y que pueden lograr hacer más que una persona normal o media.

Un rasgo de personalidad es la tendencia a comportarse de cierta manera en particular, a través de diferentes situaciones; se dice que una persona que prefiere hacer las cosas con otros tiene un alto grado de sociabilidad, mientras que alguien que siempre debe imponer su manera a otros posee un alto rasgo de dominancia.

Los atributos de personalidad son importantes porque ciertas clases de comportamiento pueden ser relevantes para efectuar un trabajo y otras actitudes para funcionar dentro de la organización (Spector, 2002).

1.3.1.2 Características de los rasgos para Catell (1972):

- ✓ Los rasgos son elementos descriptivos de la personalidad
- ✓ Inspiradores y confirmadores (o no) de hipótesis
- ✓ Son elementos causales de la conducta observable
- ✓ Pueden ser descriptores de diferencias individuales
- ✓ Son útiles para elaborar teorías sobre motivación, emoción, habilidades o aprendizaje.
- ✓ No se analizan en función de su presencia o ausencia, sino en su intensidad respecto de un grupo normativo
- ✓ Son considerados como un continuo dimensional
- ✓ Pueden ser unipolares (creatividad) / bipolares (extraversión- introversión)
- ✓ En su mayoría, son innatos y heredados.

1.3.2 Habilidades de negociación de conflictos

Dado el carácter social de las interacciones humanas, dentro del espectro de comportamientos instrumentales relevantes para el desempeño está la capacidad de negociación de conflictos con nuestros congéneres, en la cual juegan funciones muy importantes como el control emocional y otras habilidades (Malaret, 2001)

De esta manera como señala Malaret, **la negociación de conflictos** está relacionada a los enfrentamientos del hombre que de manera natural sería un instinto por quien es el mejor, siendo parte de un proceso de socialización; la habilidad para negociarlas será positiva en el sentido que una persona alcanza cierta evolución emocional (Fauvet, 1975; en Martínez & Munduate, 1998).

Para Deutsch (1973), **los conflictos** operan como el impulso que desarrolla una cierta superación en la sociedad, verificamos a su vez que los conflictos son un camino que no debemos evitarlos, al contrario tenemos que desarrollar

nuestras capacidades que nos puedan dirigir hacia lo positivo en el sentido que siempre haya una actitud transformadora.

La negociación desde el punto de vista de Fischer y Ury (1981), es una comunicación o declaración que funciona para tener un fin entre ambas personas que generan la negociación siempre que exista un cierto interés común. Según Gulliver (1979), “La negociación es un proceso de reciprocidad de un tipo de mensaje atractivo que genera un conocimiento compartido”

La habilidad está dentro de la inteligencia (Cronbach, 1972; Guilford, 1986) que refiere a una tarea para solucionar problemas, implica a su vez las habilidades de todo tipo que los individuos son capaces de aprender en cuanto existe una base biológica que permite desarrollarse, dentro de un periodo de evolución, la correcta solución de distintos problemas en distintos contextos, a través de nuevos conocimientos manifestados en lo que podemos llamar conductas concretadas que actualmente este factor nos servirá para identificar personas con habilidades en particular.

La primera habilidad que debe tenerse en cuenta para lograr una negociación de conflicto adecuada es la de **comunicación**, que para Vicuña et al. (2008) es:

“El uso eficaz de herramientas de interacción donde la comunicación verbal y no verbal es el canal que permite la decodificación y la codificación que demandan las habilidades: figurativas, simbólicas, semánticas y conductuales, que se expresan en cómo se escucha, como se responde gestual y posturalmente, como se responde verbalmente, situación que ocasiona la reacción verbal o no verbal” (p.187).

Es importante considerar que este elemento debe ser utilizado de manera oportuna y eficiente en tal sentido que haya claridad en cuanto a las ideas, y que se genere un acuerdo que beneficie a las partes en conflicto.

También se tiene a la habilidad de **compromiso**, que en palabras de Vicuña et al. (2008), se entiende como “la capacidad de la persona para involucrarse con el conflicto en el sentido de sentirse cómodo participando en la solución del mismo, que se expresa en la identificación con el papel de negociador lejos del

compromiso por normatividad o por necesidad” (p.187), es decir, el compromiso debe entenderse como algo inherente en nosotros, en cuanto se refiera a la solución de altercados surgidos en el ambiente laboral.

La perspectiva como habilidad según Piaget (1969): “Es una característica mental donde un individuo puede reorganizar ciertas manifestaciones de cualquier individuo del alrededor, se expresa cuando la persona es capaz de interpretar un hecho no linealmente sino a partir de que su percepción puede llegar a la interpretación completa”

La habilidad de control emocional se refiere al uso de recursos personales o potenciales para evitar que la carga emocional que llega al negociador en el lenguaje verbal y no verbal, en el compromiso normativo irracional y en el compromiso de necesidad, así como la anticipación interpretativa a partir de un hecho o indicador, termine por bloquear emocionalmente, irritando o asumiendo posturas preferenciales, o estresándolo, disminuyendo la eficiencia y eficacia negociadora.

La empatía es parte de las habilidades que se manifiesta mediante la capacidad del negociador para cortar sus puntos de vista y afrontar en cada instante los puntos de vista de un tercero en situaciones de conflicto.

Si las personas tienen las habilidades referidas y usadas a la negociación estará en condiciones de:

Descubrir cuándo los conflictos ya se desarrollaron totalmente para ingresar a un proceso de reflexión, es decir se estará en condiciones de establecer los siguientes requisitos:

- Cuando los conflictos son mayormente confusos y prolongados en el tiempo.
- Cuando los esfuerzos por dirigir el conflicto son bilaterales, es decir, por las mismas partes contendientes, han tenido finalmente un “impasse”.
- Cuando nadie está dispuesto a seguir enfrentando el precio de una escala gradual de conflictos.

La habilidad para la gestión toma parte de esfuerzos verbales y no verbales para direccionarse en relación a los propósitos, la eficacia obedecerá según el nexo de los recursos de la elaboración estratégica del afrontamiento.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre los rasgos de personalidad y las habilidades para la gestión de negociación de conflictos en los Docentes de las instituciones educativas de Sullana?

1.5. Justificación

La presente investigación permitirá ser un aporte de conocimiento científico, pues metodológicamente, será de utilidad, pues por un lado busca ofrecer a la comunidad psicológica, en especial a la educativa, referencias de instrumentos válidos y confiables. Así mismo proporcionar un punto de referencia para futuras investigaciones.

También se justifica a nivel teórico porque permitirá ampliar el conocimiento sobre los rasgos de personalidad y habilidades de gestión de negociación de conflictos en docentes, lo cual permitirá fortalecer, con hallazgos empíricos, el sustento en el cual se basan ambos constructos.

Asimismo, la investigación servirá a la comunidad educativa como base para el desarrollo de nuevas metodologías orientadas hacia lo psicológico y que beneficiarán a los docentes al dotarles de nuevas estrategias para el manejo de sus aspectos emocionales.

A nivel práctico puede generar pautas de intervención a raíz de los resultados obtenidos de ambas variables y partiendo de sus pautas crear programas de prevención y promoción, así como también más ampliamente un plan anual dirigido hacia el desarrollo de los docentes.

Finalmente, la investigación al ser un estudio realizado en la ciudad de Sullana, surge como un estudio totalmente novedoso para conveniencia de las instituciones educativas que quieran fortalecer su trabajo con docentes como medida de acción.

1.6. Hipótesis

1.6.1. General

Existe relación entre rasgos de personalidad y habilidades de gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

1.6.2. Especificas

Existe relación entre la ascendencia y las dimensiones de las habilidades de gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Existe relación entre la responsabilidad y las dimensiones de las habilidades de gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Existe relación entre la estabilidad emocional y las dimensiones de las habilidades de gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Existe relación entre la sociabilidad y las dimensiones de las habilidades de gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Existe relación entre la autoestima y las dimensiones de las habilidades de gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Existe relación entre la cautela y las dimensiones de las habilidades de gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Existe relación entre la originalidad y las dimensiones de las habilidades de gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Existe relación entre las relaciones personales y las dimensiones de las habilidades de gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Existe relación entre el vigor y las dimensiones de las habilidades de gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general:

Determinar si existe relación entre rasgos de personalidad y habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

1.7.2. Objetivos específicos:

Determinar si existe relación entre la ascendencia y las dimensiones de las habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Determinar si existe relación entre la responsabilidad y las dimensiones de las habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Determinar si existe relación entre la estabilidad emocional y las dimensiones de las habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Determinar si existe relación entre la sociabilidad y las dimensiones de las habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Determinar si existe relación entre la autoestima y las dimensiones de las habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Determinar si existe relación entre la cautela y las dimensiones de las habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Determinar si existe relación entre la originalidad y las dimensiones de las habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

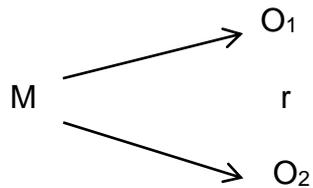
Determinar si existe relación entre las relaciones personales y las dimensiones de las habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Determinar si existe relación entre el vigor y las dimensiones de las habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

II. Método

2.1. Diseño de Investigación

Diseño correlacional: “Es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos conceptos o variables (en un contexto en particular).” (Hernández, 2006, p.63)



M= Docentes de educación primaria y secundaria

r= Relación

O1= Rasgos de Personalidad

O2= Gestión de negociación de conflictos

2.2. Variables y Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Personalidad	Personalidad es lo que permite realizar una predicción de lo que hará una persona en una situación dada. (Cattell, 1950, como se citó en Cloninger, 2003)	Se evaluará mediante el perfil-inventario de la personalidad (P-IPG) de Leonard Gordon.	(PPG) ítems (1-18) Ascendencia (A) Responsabilidad (R) Estabilidad emocional (E) Sociabilidad (S) Autoestima (AE) (IPG) ítems (19-38) Cautela (C) Originalidad (O) Relaciones personales (P) Vigor (V)	Escala intervalo Existe un orden o jerarquía entre categorías, por ello se establecen intervalos iguales en toda la medición. (Hernández, Fernández & Baptista, 2006)
Habilidad para la gestión de negociación de conflictos	Vicuña et al. (2008). “es un medio alternativo de resolución de conflictos entre las personas y entre las organizaciones e instituciones, sin la presencia de terceros, por el cual las partes en conflicto exponen y defienden sus puntos de vista”.	Para la medición de la variable se utilizó el test de Habilidades para la gestión de negociación de conflictos	Comunicación: Vicuña et al. (2008), “Uso eficaz de herramientas de interacción verbal y no verbal, que se expresan en cómo se escucha, como se responde gestual y posturalmente” Ítem 16, 2, 11,45, 29, 25, 22,33.	Intervalo “Permite establecer comparación precisa entre los valores asignados a varios individuos en un mismo atributo medido y entre los valores atribuidos a

			<p>Compromiso: Vicuña et. Al. (2008), “Capacidad para involucrarse en el conflicto en el sentido de sentirse como participando en su solución” Ítem 4, 38, 31, 14, 46, 35, 1, 23, 41.</p> <hr/> <p>Control emocional: Vicuña et. Al. (2008). “Uso de recursos personales o potenciales para evitar que la carga emocional que llegue al negociador, termine por bloquear emocionalmente, irritando o asumiendo posturas preferenciales, o estresándolo, disminuyendo la eficacia y eficacia negociadora” Ítem 8, 44, 21, 48, 30, 40, 36, 13, 26, 17.</p>	<p>un mismo individuo en la medición de diferentes atributos” (Alarcón, 2008. P.266).</p>
--	--	--	--	--

			<p>Perspectiva: Piaget (1969). (Citado en Vicuña et. Al. 2008), es la representación mental, por la cual la persona es capaz de reconstruir mentalmente un precepto desde la óptica de un tercero o del otro” Ítem 42, 34, 50, 27, 19, 3, 15, 10, 47, 6.</p> <p>Empatía: Vicuña et. Al. (2008), “Capacidad del negociador para dejar o abandonar sus puntos de vista y asumir los puntos de vista de la persona o las personas en conflicto” Ítem 18, 37, 12, 32, 5, 49, 20, 28, 24, 43.</p>	
--	--	--	--	--

2.3. Población y muestra

La población estuvo constituida por 350 docentes de ambos sexos en 7 colegios de la ciudad de Sullana del nivel primario y secundario. Para determinar la muestra se utilizó el muestreo probabilístico, debido a que la selección de los componentes no dependería de la probabilidad y/o al azar, sino de causas que se relacionen con las características que el investigador busque o establezca para la muestra, este tipo de muestreo solo depende de la toma de decisiones de investigador, a su vez tendría que elegirse a los sujetos cuidadosa y controladamente con características definidas con anterioridad, esto quiere decir que serán elegidos en base al criterio del investigador en función a los criterios de inclusión y exclusión (Cantoni, 2009). Es así que la muestra quedo constituida por los 141 docentes de ambos sexos pertenecientes en 7 colegios la ciudad de Sullana, comprendidos entre los 25 a 60 años.

2.3.1. CRITERIOS DE SELECCIÓN:

2.3.1.1. Criterios de inclusión:

Docentes entre las edades de 25 a 60 años, de género masculino y femenino del turno mañana y tarde, encontrándose presentes en el momento de la aplicación de los instrumentos y que accedieron a participar del estudio.

2.3.1.2. Criterios de exclusión:

Docentes que no desearon participar voluntariamente de la investigación, así también los que completaron erróneamente los cuestionarios.

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

2.4.1. Técnica:

La técnica e utilizar es la evaluación psicológica, la cual según Godoy y Silva (1992). Refieren que es el proceso destinado a recabar y valorar la información necesaria para poder llegar a tomar decisiones racionales con respecto al sujeto o grupo que se estudia.

2.4.2. Instrumentos:

2.4.2.1 Cuestionario 1: Habilidades para la negociación de conflictos

El instrumento lleva por nombre test de habilidades para la gestión de negociación de conflictos, siendo el autor Luis Vicuña Peri en el año de 2008, cuyo objetivo es medir las habilidades para la gestión de negociación de conflictos en distintos ámbitos laborales, asimismo al hacer referencia a la estructura del cuestionario, es conocido que está constituido por 50 ítems distribuidos en cinco habilidades, las cuales son: comunicación, compromiso, control emocional, perspectiva y empatía.

El proceso se inicia teniendo en cuenta las unidades y su ubicación para el desarrollo de la aplicación, teniendo la aprobación de la organización se procede con el llenado de las preguntas otorgándoles las instrucciones respectivas para el cuestionario. Adema la coordinación con el empleo de los tiempos de 20-30 minutos. Luego se procede a la verificación en el llenado de todas las preguntas y después se agradece el apoyo brindado. Finalmente, corregido con la plantilla asignada.

Validez – Confiabilidad: Cuenta con las Propiedades Psicométricas correspondiente en la ciudad de Trujillo. La validez de constructo fue obtenida mediante la correlación ítem test, donde 44 de los 50 ítems fluctúan entre .215 y .497 con correlaciones estadísticamente significativas. Mientras que en la correlación ítem-escala, se muestra que existe mayor cantidad de ítems que superan el .20. En la confiabilidad por consistencia interna se obtuvo .874, demostrando que es un instrumento confiable.

2.4.2.2. Cuestionario 2: Rasgos de Personalidad

Perfil – Inventario de la Personalidad (P-IPG), el autor de este cuestionario es Gordon Leonard, su finalidad es evaluar rasgos estables de la personalidad y un componente de autoestima asociada con la adaptación y la eficacia del individuo en contextos tanto sociales, educativos y laborales, sus características son, que en conjunto mide 8 aspectos de la personalidad tales como: Ascendencia, Responsabilidad, Estabilidad emocional, Sociabilidad, Cautela, Originalidad, Relaciones personales, Vigor. Además de ello el PPG consta de 18 grupos de reactivos y el IPG de 20, cada grupo está formado por cuatro frases descriptivas (tétradas), donde posee un sistema de elección forzada consistente en tener que marcar de cada tétrada, la aseveración que más se asemeje al individuo y la que se le parezca menos.

Esta versión totalmente actualizada ofrece una gran variedad de tablas normativas oportunas a muy diversos grupos poblacionales de distintos contextos como estudiantes, universitarios, gerentes, representantes de ventas, ejecutivos, etc.

El P-IPG brinda información necesaria para distintos grupos contextuales superando a las técnicas tradicionales de auto informe, asimismo evalúa adolescentes y adultos.

Su aplicación es individual, colectiva o autoaplicable, su tiempo de aplicación es de 30 minutos aproximadamente.

Validez – Confiabilidad: El índice de validez del perfil-inventario de Personalidad (P-IPG) muestra el grado en que esta cumple los objetivos para los que fue diseñada, su tipo de validez que posee es validez de criterio concurrente, donde los coeficientes de validez de criterio oscilan entre .39 y .73

El coeficiente de confiabilidad es un estadístico que indica la precisión o estabilidad de los resultados y señala la cuantía en que las medidas de las variables están libres de errores causales. La confiabilidad del Perfil – inventario de la Personalidad es por el método de mitades, medias, desviaciones estándar y sus resultados oscilan entre .74 y .92.

2.5. Método de análisis de datos

Los datos recolectados al momento de la aplicación de los instrumentos se registraron en una base de datos empleando la hoja de cálculo de Excel 2010, luego se procedió al uso del SPSS

Para el análisis de datos se usó la prueba de normalidad Kolmogorov y para el tratamiento estadístico de la información se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, con la finalidad de procesar los datos para arrojar resultados según los objetivos planeados. Finalmente, para conocer los niveles descriptivos de cada variable se hizo uso de las frecuencias porcentuales.

2.6. Aspectos éticos

Se hizo conocer a los evaluados la finalidad de la evaluación de cada instrumento, además del uso que se le dará a los resultados, asimismo de qué manera van a ser beneficiosas las evaluaciones, tomando en cuenta la confidencialidad de la información que se va recabar y que la participación deberá ser únicamente voluntaria (Day, 1995)

III. Resultados

3.1. Relación entre las variables rasgos de personalidad y habilidades para la gestión de negociación de conflictos.

En la tabla 1 el rasgo de personalidad responsabilidad reporta relación directa de efecto pequeño con las habilidades de gestión comunicación, compromiso, control emocional, perspectiva y empatía ($r > .1$, IC del 95%), al igual que el rasgo de personalidad cautela con las habilidades de control emocional, perspectiva y empatía. En tanto, el rasgo estabilidad emocional reporta relación inversa de efecto pequeño con las habilidades compromiso y perspectiva. (Cohen, 1990)

Tabla 1

Correlación, tamaño de efecto e intervalos de confianza entre rasgos de personalidad y habilidades para la gestión de la negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Variables		r	IC 95%	
Rasgos de personalidad	Habilidades para la gestión de negociación de conflictos		LI	LS
Ascendencia (A)	Comunicación	-.12	-.28	.05
	Compromiso	-.07	-.23	.10
	Control Emocional	-.03	-.19	.14
	Perspectiva	-.04	-.20	.13
	Empatía	-.07	-.23	.10
Responsabilidad (R)	Comunicación	.16	-.01	.32
	Compromiso	.24	.08	.39
	Control Emocional	.13	-.04	.29
	Perspectiva	.18	.02	.34
	Empatía	.16	-.01	.32
Estabilidad emocional (E)	Comunicación	-.09	-.25	.08
	Compromiso	-.17	-.33	-.01
	Control Emocional	-.09	-.25	.08
	Perspectiva	-.17	-.33	-.01
	Empatía	-.08	-.24	.09
Sociabilidad (S)	Comunicación	-.01	-.18	.16
	Compromiso	-.06	-.22	.11
	Control Emocional	-.07	-.23	.10
	Perspectiva	-.04	-.20	.13
	Empatía	-.02	-.19	.15
Autoestima	Comunicación	-.05	-.21	.12
	Compromiso	-.04	-.20	.13
	Control Emocional	-.07	-.23	.10
	Perspectiva	-.08	-.24	.09
	Empatía	-.01	-.18	.16

Nota: r: Coeficiente de correlación; IC: Intervalo de confianza; LS: Límite superior; LI: Límite inferior

Tabla 1 (continuación)

Correlación, tamaño de efecto e intervalos de confianza entre rasgos de personalidad y habilidades para la gestión de la negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

Variables		r	IC 95%	
Rasgos de personalidad	Habilidades para la gestión de negociación de conflictos		LI	LS
Cautela (C)	Comunicación	-.02	-.19	.15
	Compromiso	.02	-.15	.19
	Control Emocional	.10	-.07	.26
	Perspectiva	.12	-.05	.28
	Empatía	.17	.01	.33
Originalidad (O)	Comunicación	.01	-.16	.18
	Compromiso	.05	-.12	.21
	Control Emocional	-.05	-.21	.12
	Perspectiva	-.05	-.21	.12
	Empatía	-.05	-.21	.12
Relaciones personales (P)	Comunicación	-.04	-.20	.13
	Compromiso	-.05	-.21	.12
	Control Emocional	-.02	-.19	.15
	Perspectiva	.03	-.14	.19
	Empatía	-.06	-.11	.22
Vigor (V)	Comunicación	.00	-.16	.17
	Compromiso	-.05	-.21	.12
	Control Emocional	-.03	-.14	.19
	Perspectiva	-.04	-.13	.20
	Empatía	.07	-.10	.23

Nota: r: Coeficiente de correlación; IC: Intervalo de confianza; LS: Límite superior; LI: Límite inferior

IV. Discusión

A raíz de los resultados obtenidos se analizan sus implicancias:

La investigación se orientó en encontrar evidencias que respondan positivamente a la relación entre rasgos de personalidad y ciertas habilidades para la gestión. La evidencia empírica encontrada permite dar muestras de una relación trivial y pequeña con respecto a las variables. Por lo cual se entiende, dada la magnitud de relación encontrada, que las capacidades para gestionar no dependen exclusivamente de rasgos específicos de personalidad, pero, si es posible que patrones de personalidad participen en el desarrollo de habilidades para gestionar.

En ese sentido, Allport (1966) explica que las variables en su totalidad no se desenvuelven de manera independiente, por lo que existen algunas que dependen o se relacionan a otras. En el caso de la investigación, este postulado señalaría que la relación encontrada, aun de magnitud pequeña, permite comprender al ser humano como un sistema generalizado y focalizado, dotado de la capacidad de convertir muchos estímulos en funcionalmente coherentes, a través de ciertas herramientas o habilidades que fue desarrollando para hacer frente a un conflicto. Pero, afirma también el autor, tales habilidades no dependen directamente de la personalidad de un individuo, sino a una serie de factores como la experiencia, el contexto social y educativo. Más aun en el campo de la docencia.

Es importante también agregar frente a la última afirmación de que un rasgo de personalidad vendría a ser una tendencia a comportarse de cierta manera en particular a través de diferentes situaciones (Spector,2002); es decir que los rasgos de personalidad que están asociados demuestran una forma particular de ser de una persona a nivel de tendencia, ya sea a menor o mayor grado para negociar un conflicto, quien según Malaret (2001), negociar un conflicto estaría relacionado a los enfrentamientos del hombre siendo parte de un proceso de socialización.

Al analizar los resultados en funciones de los postulados específicos, en función de la primera, la evidencia encontrada señala al rasgo de personalidad ascendencia como relacionado de manera indirecta con la habilidad de comunicación, en la muestra de docentes estudiados. Según estos resultados, mientras más predominante y más seguro de sí mismo es el docente tendrá menos predisposición a comunicarse.

Tales datos se corresponden a la realidad nacional, donde es sabido que, en el contexto educativo, una gran cantidad de docentes prefieren realizar su trabajo o responsabilidades independientemente. No obstante, aun cuando esto ayuda en cuestiones de aumentar la confianza para sí mismos y darles mayor seguridad, es decir desarrollar el rasgo de personalidad ascendente (Gordon (1972), existe también una gran cantidad de casos en los que esa confianza sobre sí, gestada de manera excesiva o mal canalizada, en lugar de aportar de asertividad al docente, hacen que este genere un carácter predominante, cuya capacidad de empatizar puede perderse y tornarse más un ser de tendencia autoritaria y falta de la capacidad para comunicarse (Fischer y Ury, 1981). Esto, permitirá explicar cuestiones vinculadas por que el rasgo de personalidad ascendencia se relaciona de manera inversa con la comunicación y en magnitud pequeña. Lo último, es decir la magnitud de la relación, por su parte respalda lo que se anticipó párrafos anteriores, es decir, que la relación encontrada entre ambas variables no garantiza que el hecho de adoptar una personalidad con rasgos de ascendencia lleve a ser una persona con escasa habilidad de comunicación. Pero si anticipa que, en el ámbito educativo, en los perfiles e docentes con mucha ascendencia, existirá menor capacidad para comunicarse.

En la vida cotidiana, los docentes con el rasgo de personalidad ascendente se valen por sí mismos de tal forma que no fomentan una comunicación eficaz cuando existen reuniones entre colegas, el intercambio de ideas disminuye y casi siempre el que dirige las reuniones da la iniciativa; un docente con marcado rasgo de ascendencia frente a un grupo de estudiantes en una sesión de aprendizaje dentro del trabajo colaborativo en la parte de retroalimentación no permite una cierta comunicación entre él y sus estudiantes.

A nivel de reuniones entre padres de familia y docentes, uno de ellos con cierto rasgo de personalidad ascendente, entorpece los acuerdos a los que quisieran arribarse de esa reunión ya que el termina imponiendo sus ideas o su parecer ya que no fluye una comunicación asertiva

En la siguiente hipótesis *especifica* se encontró correlación directa de tamaño efecto pequeño entre el rasgo de responsabilidad y las habilidades de comunicación, compromiso, control emocional, perspectiva y empatía, como parte del repertorio de cualidades de la gestión o negociación de conflictos. Los resultados sugieren sobre los docentes: a medida que estos demuestren mayor tendencia a ser responsable existe mayor probabilidad también, de generar capacidades de comunicarse asertivamente, ser comprometidos, ser estables emocionalmente, tener capacidad de proyectarse a futuro y sobre todo ser empáticos en la realización de sus funciones, especialmente, si están implican la negociación de conflictos.

Desde la perspectiva de Gordon (1972) tales resultados encuentran explicación en lo que define el rasgo de personalidad y lo que se espera posean en las habilidades de gestión para dar solución a conflictos. Tomando la conceptualización del autor, el docente responsable tiende a persistir en cualquier función que se le asigne, además de ser decidido e inspirar confianza. Esta última, cualidad necesaria para que al desenvolverse como intermediario o negociador en situaciones de conflicto pueda llegar a las partes implicadas ofreciendo una solución de carácter asertivo y beneficioso para ambas partes. Pero, para Fauvet (1975; en Martínez & Munduate, 1998) el docente responsable, sería cualificado para establecer negociación entre dos o más partes por haber evolucionado emocionalmente de manera estable, responsable. En ambos casos, se respalda la evidencia obtenida con respecto al hecho de que ser responsable es una cualidad necesaria en el perfil de un negociador.

La evidencia sobre esta hipótesis encuentra sustento también en el estudio llevado a cabo por Gómez (2015), quien encontró evidencia para afirmar que en los docentes con estilo personalidad responsable predomina en la comunicación asertiva.

En tanto, el estudio llevado a cabo por Córdova (2013), aporta con datos sociodemográficos sobre la docencia en función de la responsabilidad. Según los datos reportados por este autor, es en la sierra peruana donde se presentan docentes con mayor responsabilidad, pero menor amabilidad y seguido de la selva. Mientras que en la costa el docente se manifiesta menos responsable y más amable. Entonces, sumando la evidencia de esta investigación y la de Córdova (2013) sería posible afirmar que en la sierra podría encontrarse docentes con mayor habilidad para la negociación. Sin embargo, tal sería una tesis que requiere de mayor indagación, considerando la escasa cantidad de investigaciones ejecutadas sobre la personalidad y las capacidades de negociación de conflicto.

En lo que respecta a la tercera hipótesis específica, se encontró correlación directa con tamaño de efecto pequeño entre la estabilidad emocional y dos componentes de habilidades de negociación de conflictos: compromiso y perspectiva, eso significa que, mientras mayor compromiso y perspectiva existe en el docente, lo conduce a una menor estabilidad emocional. Datos que corroboran los postulados de Malaret, (2001) y Fauvet (1975; en Martínez & Munduate, 1998) con respecto a las habilidades para negociar conflictos. Para ambos autores, es necesario para ser un intermediario de intereses y tener buenos resultados en la negociación el haber madurado emocionalmente, saber controlar, manejar y gestionar tales los estados afectivos. Por tanto, los resultados ofrecen datos en los que se afirman sobre la muestra que la estabilidad emocional garantizara una mejora en el compromiso y la capacidad de proyectarse al futuro.

El divulgador científico Eduard Punset en su programa televisivo *redes* demostró que las emociones gestionadas de manera adecuada, es decir bajo la perspectiva de saber cuándo y dónde adoptar ciertos estados como alegría, tristeza, enojo, etc. permiten gestar a la par un mejor manejo de otras habilidades sociales. Aunque este no afirma que sean referentes a la negociación, la lógica y datos ofrecidos por otras investigaciones han aportado con evidencia para pensar que sea así, que la estabilidad emocional juegue, al igual que en la vida cotidiana, un papel protagónico en la negociación.

Sin embargo, una vez se debe puntualizar que no será este rasgo de personalidad el único que determinará las habilidades de negociación a desarrollar.

Finalmente la última hipótesis, se observa que guarda correlación de tamaño de efecto pequeño la dimensión cautela con dos componentes de habilidades de negociación de conflictos que serían perspectiva y empatía; esto significa que a mayor cautela los individuos, revisan cuidadosamente los asuntos antes de tomar de decisiones, así como a mayor perspectiva les permite interpretar flexiblemente los hechos y ser empáticos los sitúa en la capacidad de poder afrontar los puntos de vista de los demás y a su vez de obtener un cierto grado de negociación (Malaret, 2001).

Sobre lo anteriormente expuesto, resultados y sustento, el perfil de personalidad para docentes con habilidades de gestión en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana demanda: baja ascendencia, alta responsabilidad, estabilidad emocional y cautela. Puesto que, el desarrollo de tales rasgos, en la medida sugerida, tienen la probabilidad de estimular las habilidades de negociación: comunicación, compromiso, empatía, control emocional, perspectiva y empatía. Pero, es necesario para garantizar ello hacer una réplica de esta investigación en otras muestras implementando otra metodología.

Frente a las demás hipótesis específicas que no tuvieron correlación, se puede considerar que desde dichas dimensiones en ambas variables, los docentes no terminan de consolidar ciertas dimensiones como las relaciones personales o el vigor, tomando en cuenta en contexto actual de la educación y el docente como participe de su baja gestión; al mencionar las relaciones personales se puede tomar en cuenta los distintos conflictos que genera el docente con sus alumnos como se menciona dentro de la realidad problemática trabajada, de acuerdo al reporte del sistema especializado en violencia escolar "SiseVe", se estima cerca 400 reportes sobre los conflictos entre alumnos y docentes (Ministerio de educación, 2014); mencionando al vigor como parte de las dimensiones de los rasgos de la personalidad, y que en la definición de Catell (1972) lo menciona como una característica a las personas que son vigorosas y energéticas, a quienes gusta trabajar y moverse rápidamente, y que pueden

lograr hacer más que una persona normal; se encuentra también como una dimensión poco frecuente en los docentes ya que el vigor estaría detrás de cada acción que realizaría el docente y que según los estudios de Díaz (2014), el docente peruano se ubica dentro de una categoría de docente tradicional, no desarrolla competencias ni autoaprendizajes, dicha explicación no remite a considerar que a grandes rasgos no está siendo una persona eficaz.

El trabajo encaminado a la investigación docente de las dos variables tanto de rasgos de personalidad como de habilidades de gestión de negociación de conflictos es totalmente nuevo ya que no ha existido investigación dirigida hacia el docente y los resultados en cuanto a las correlaciones que se muestran son totalmente novedosas. En suma, la mayoría de investigaciones que tratan las dos variables son de origen internacional y no específicamente se enmarcan a la personalidad y habilidades de gestión en el docente, sin embargo, sus estudios son similares a las dos variables.

V. Conclusiones

- Se determinó que existe relación entre rasgos de personalidad y habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.
- Se determinó que existe relación inversa entre la ascendencia y la dimensión de comunicación en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.
- Se determinó que existe relación entre la responsabilidad y las dimensiones de las habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.
- Se determinó que existe relación inversa entre la estabilidad emocional y la dimensión de compromiso y perspectiva en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.
- Se determinó que no existe relación entre la sociabilidad y las dimensiones de habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.
- Se determinó que no existe relación entre la autoestima y las dimensiones de habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.
- Se determinó que existe relación entre la cautela y la dimensión perspectiva y empatía en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.
- Se determinó que no existe relación entre la originalidad y las dimensiones de habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.
- Se determinó que no existe relación entre las relaciones personales y las dimensiones de habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.
- Se determinó que no existe relación entre el vigor y las dimensiones de habilidades para la gestión de negociación de conflictos en docentes de educación primaria y secundaria de Sullana.

VI. **Recomendaciones**

- Recomendar a la casa de estudios de la Universidad Cesar Vallejo comuniquen a los directores de las instituciones educativas evaluadas en esta investigación, que tengan a bien consensuar con su personal docente los resultados de la investigación dejado por el investigador; a fin de que se fomente las buenas practicas docentes y/o la investigación.
- Incrementar las investigaciones en los docentes de las diferentes instituciones educativas de Sullana para que se adquieran conocimientos valederos como aporte para cumplir con el quinto compromiso de la gestión escolar que tiene ver con la mejora del clima y convivencia institucional.
- Desarrollar un programa de intervención para mejorar la gestión de negociación de conflictos dirigido a las comunidades educativas para fortalecer la calidad educativa.
- Se recomienda a las demás universidades incentivar estudios de investigación con poblaciones educativas para que sirva como aporte para la gestión educativa.
- Revisar las pruebas psicométricas de los instrumentos

VII. Referencias

- Ahumada, L. (2002). Conflicto, negociación, mediación y arbitraje: Un acercamiento desde el ámbito laboral. *Psicoperspectivas*, 1(1), 9-20.
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. Lima, Perú: Ed. Universitaria
- Cano, F. Rodríguez, L. García, J. y Antuña, A. (2005). *Introducción a la psicología de la personalidad aplicada a las ciencias de la educación*. España: Mad, S.L. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=HHpXZioXE4IC&pg=PA15&dq=teorias+de+la+personalidad+caracter+y+temperamento&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi_6Oe0vrjPAhXHCh4KHfkiASUQ6AEIMTAE#v=onepage&q=teorias%20de%20la%20personalidad%20caracter%20y%20temperamento&f=false.
- Catell, R. (1972). *Estructura de la Personalidad*. En C. George (Ed.), *Teóricos de la Personalidad* (pp.32-61). Pensilvania, E.E.U.U: Editorial NT
- Cerdá, E. (1985). Personalidad y Orientación Profesional. Anuario de Psicología. *The UB Journal of Psychology*, (1), 97-104.
- Consejo Nacional de Educación (2010). *Propuesta de metas educativas e indicadores al 2021*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/Publicaciones/Folleto_Metas2021_setiembre.pdf
- Contreras, C. (2014). *Reportan 405 casos de alumnos maltratados física y verbalmente por sus profesores*. La República. Recuperado de <http://larepublica.pe/sociedad/816080-reportan-405-casos-de-alumnos-maltratados-fisica-y-verbalmente-por-sus-profesores>

- Contreras, H. (2015). Los Maestros que el Perú necesita: Determinación del déficit de Docente para la Escuela Básica Peruana en el 2021. En: *Evidencia para políticas públicas en educación superior*; 1. Hans Contreras Pulache Editor. Ministerio de Educación
- Córdova S. (2013). *Perfiles docentes en diversos contextos: Personalidad, Autoconcepto y compromiso educativo* (Tesis Doctoral) Universidad de Valencia, España.
- Day, A. (2005). *Como escribir y publicar trabajos científicos*. Edición en Español. Estados Unidos: Organización Panamericana de la Salud.
- Deutsch, M. (1993). *La resolución de conflictos: los procesos constructivos y destructivos*. (Tesis de Maestría). Yale University Press, New Haven, E.E.U.U.
- Díaz, H. (2015). *Formación docente en el Perú. Realidades y tendencias*. Lima, Perú: Santillana.
- Entelman, R. (2002). *Teoría de Conflictos: Hacia un Nuevo Paradigma*. Madrid, España: Ed. GEDISA.
- Espinoza, R. (2011). *Manual del Participante*. (1ªEd.). *Comunicación y Negociación efectiva*. México: Centro de Colaboración Cívica. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08627.dpf>
- Esteve, J. M. (2003). *La tercera revolución educativa. La educación en la sociedad del conocimiento*. Barcelona, España: Paidós.
- Fullan, M. (2002). *Los nuevos significados del cambio en la educación*, Barcelona, España: Octaedro
- Godoy, A. y Silva, F. (1992). *La evaluación psicológica como proceso*. Valencia: NAU Libres
- Gómez, B. (2015). *La comunicación en la resolución de conflictos entre los docentes y la gerencia escolar* (Tesis Magistral). Universidad de Carabobo, Venezuela.

- Gordon, L.V. (1994). *Perfil – Inventario de la Personalidad. P-IPG*. México: El Manual Moderno.
- Hernández H., Paredes M. y Vicuña P. (2008). Elaboración del test de habilidades para la gestión en la negociación de conflictos. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*, 11(2), 183-200
- Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista, L.P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4° Ed.). México: Mc Graw Hill
- Izquierdo, A. (2002). Temperamento, carácter personalidad. Una aproximación a su concepto e interacción. *Revista Complutense de Educación*, 13 (2), 617-643. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED0202220617A/16585>.
- Larsen, R. y Buss, D. (2005). *Psicología de la personalidad*. (2.ed.) México: McGraw- Hill Interamericana.
- Malaret, J. (2001). *Manual de negociación y mediación*. Madrid, España: Ed. Colex
- Martínez, A. (2010). *La personalidad del profesor y su impacto emocional en la enseñanza- aprendizaje de una segunda lengua*. Universidad de Extramadura, España. Entre lenguas, 5. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32634/1/articulo6.pdf>
- Mayor, J. y Pinillos, J. (1989). *Tratado de Psicología General. Personalidad*. Madrid: Ed. Alambra.
- Medina, F. (2013). *Conflicto y Negociación*. Recuperado de <http://www.worldmediation.org/education/capitulo-1-3.pdf>
- Méndez, R. (2012). *Perfil de Personalidad del Maestro(A)*, 1-3. México. Recuperado de http://www.alex bain.edu.mx/Perfil_docente.pdf
- Minedu (2011). El problema de los Docentes en el Perú. *Blog PUCP*, Perú Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ophelimos/2006/12/28/el-problema-de-los-docentes-en-el-peru/>

- Ministerio de educación. (2012). *Ley general de educación* (Perú), 1-36
- Montaño, M., Palacios J. y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. En *Psychologia: avances de la disciplina*. 3(2), Universidad de San Buenaventura, Colombia. 81-107.
- Munduate, L., y Martínez, J. (1998). *Conflicto y negociación*. Madrid, España: Editorial Pirámide
- Parra, D. (2012), La negociación cooperativa: una aproximación al Modelo Harvard de negociación. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, 3(2), 253-271
- Pastor, A. (2014). *Habilidades de Negociación – Método Thomas – Kilman – Estilos de conflicto*. Recuperado de: <http://documents.tips/documents/cuestionario-thomas-kilman.html>
- Polaino, A. Cabanyes, J. & Del Pozo, A. (2003). *Fundamentos de Psicología de la Personalidad*. Ediciones Rialp, S.A.
- Reimers F., Carnoy M. y Marchesi A. (2005). *Protagonismo docente en el cambio educativo*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>
- Rivero J. (2003). *Nueva docencia en el Perú*. MED, Lima – Perú.
- Saavedra, J. y Diaz H. (2009). *La Carrera del Maestro en el Perú: Factores institucionales, incentivos económicos y desempeño*. Perú: Grade, Grupo de análisis para el desarrollo.
- Tamayo, T. (2005). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.
- Unidad de medición de la calidad educativa. (2014). *Evaluación censal de estudiantes* (Perú) 1-71
- Vaillant, D. y Vélaz C. (2008). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. España: Fundación Santillana
- Vicuña, L. (2010). Test de Habilidades para la Gestión en la Negociación de Conflictos. Revisión, *Revista de Investigación en Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos*. 8 (3), 23-36

Wood, G. (2008). *Fundamentos de la investigación psicológica*. México: Trillas

ANEXOS

TEST DE H.H. L.G. EN L.N.D.C. 2006

Dr. Luis Alberto Vicuña Peri

INSTRUCCIONES

Este es un test que le permitirá a usted conocer la forma cómo aborda situaciones donde participará de manera activa en el abordaje y solución de conflictos. Para lo cual deberá contestar las preguntas que a continuación se reproducen escribiendo una “x” dentro de la celda que mejor describa su respuesta.

No hay respuestas buenas ni malas, sólo interesa la forma como usted siente y percibe el momento actual, de ello dependerá la validez y la confiabilidad de sus resultados.

Conteste de la forma siguiente:

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

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

N°	Pregunta	Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
13	Cuando participo en la solución del conflicto, más que por vocación, lo hago porque me siento obligado.						
14	Cuando vivo un problema hago hasta lo imposible con el propósito que solo quede para mí.						
15	Cuando voy a una tienda y veo una vitrina me resulta fácil imaginarme las partes que no veo.						
16	Me es fácil comunicar lo que siento con gestos.						
17	La expresión de mi rostro logra que los gestos molestos de mi interlocutor se atenúen.						
18	Me cuesta conectarme con el tema conflictivo, permanece en mí lo que debe ser desde mi punto de vista.						
19	Cuando escribo un dictamen o notas según el mensaje, imagino la cara que pondrá el lector.						
20	Me es difícil ponerme en el punto de referencia del conflicto de personas de una comunidad campesina serrana.						
21	Me resulta fácil encontrar en las personas el lado agradable que elimine mi fastidio emocional.						
22	Tengo la habilidad para descifrar los mensajes ambiguos sin preguntar a mi interlocutor.						
23	Me entretengo buscando la forma como lograr que las personas metidas en un lío lo resuelvan satisfactoriamente.						
24	Según mi capacidad para ponerme en el punto de referencia de las personas en conflicto gestiono la solución.						
25	Me agrada que mi interlocutor se exprese con claridad y brevedad.						

26	Logro que los demás me reconozcan demostrándoles mi interés por ayudarles a resolver sus problemas.						
27	Resuelvo con facilidad la posición en que quedará una moneda cuando al caer ha girado 10 veces.						
28	Me resulta difícil ponerme en el punto de referencia del conflicto de funcionarios corruptos.						
29	Tengo la habilidad para anticiparme a lo que me van a decir.						
30	Tengo la habilidad para lograr, en situaciones de conflicto, que las personas regulen o controlen su estrés.						
31	Tengo buen olfato para detectar problemas y alejarme antes que revienten.						
32	Vivo intensamente el estado emocional de mi interlocutor aún cuando personalmente es de mi desagrado.						
33	Siento la barrera sociocultural cada vez que me comunico con extraños.						
34	Me cuesta imaginarme cómo me veré en una foto vestido extravagantemente.						
35	Si me ofrecen un trabajo como conciliador lo acepto a menos que tenga otra oferta mejor.						
36	Me cuesta mucho lograr que las personas me perciban como lo que soy emocionalmente, pacífico, tranquilo, etc.						
37	Entiendo el conflicto desde el punto de vista del interlocutor.						
38	Tengo la disposición de meterme de lleno en los problemas de otros contribuyendo a la solución.						
39	Soporto la mirada fija de mi interlocutor atenuándolo.						
40	Tengo el don, según me dicen, de calmar a las personas con tan solo mi presencia.						
41	Sé cómo apartarme de líos ajenos sin que estos se den por ofendidos.						

N°	Pregunta	Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
42	Vivo un relato como si estuviese presente en él.						
43	Las propuestas de solución emanan tener en cuenta, como se sentirán las personas al resolver el conflicto.						
44	Me resulta fácil lograr en cualquier situación que las personas muestren su lado agradable.						
45	Antes de preguntar escucho completamente a mi interlocutor.						
46	Por humanidad colaboro en la solución de conflictos a costa de mi tranquilidad.						
47	Cuando ingreso a edificios de diferentes niveles al salir comúnmente me desorienta.						
48	Controlo el estrés en situaciones de conflicto de forma tal que termino agotado.						
49	Me es difícil ponerme en el punto de referencia del conflicto de una persona de la Amazonía.						
50	Me resulta difícil identificar a una persona conocida al verla después de diez años.						

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Perfil e Inventario de Personalidad

PIPG

En esta prueba Ud. encontrará unas cuantas descripciones del modo de ser de las personas. Las descripciones están reunidas en grupos de 4 frases (A, B, C y D) y cada grupo tiene delante un número correlativo.

La tarea de Ud. es leer las cuatro frases de cada grupo, y elegir entre ellas la que MÁS se ajusta a su modo de ser y marcar en la hoja de respuestas con una X en la columna de la izquierda el signo (+). A continuación revise las otras tres descripciones y elija la que MENOS se aproxima a su modo de ser y marque con una X en la columna de la derecha el signo (-).

En cada grupo solo se puede hacer dos marcas, una para indicar la frase que MÁS se aproxima a su modo de ser y la otra para señalar la que MENOS dice sobre su modo de ser.

Puede que en algunos casos le resulte difícil decidirse por una frase u otra. Haga su elección lo mejor posible. Piensa que esto no es un examen de conocimiento, y que no hay contestaciones acertadas o erróneas. Hay personas con diferentes modos de ser, y todas las respuestas son buenas con tal de que indiquen aquellas descripciones que se aproximan MÁS Y MENOS a su modo de ser.

Es muy importante que comprenda bien lo que tiene que hacer. Si tiene alguna duda, pregunta ahora al examinador.

Si se equivoca al marcar un signo debe eliminar esa respuesta con dos rayas horizontales (=x=) y marcar nuevamente la que considere mejor. Ponga atención y procure que al contestar con la frase MÁS o MENOS lo haga en la línea de la frase elegida y en la columna que se le indicará en la hoja de respuesta.

No se detenga demasiado en cada grupo de frases. Empiece con el primer grupo de frases y procure no dejar ningún grupo de frases sin contestar.

1. A. Tiene don de gentes en reuniones sociales.
- B. Le falta confianza en sí mismo.
- C. Es minucioso en todo lo que hace.
- D. Tiene cierta tendencia a dejarse por llevar por sus sentimientos.

2. A. No le interesa relacionarse con los demás.
B. Es una persona sin tensiones ni ansiedades.
C. No es muy digno de confianza.
D. En las discusiones de grupo lleva la iniciativa.
3. A. Se comporta de una forma un tanto impulsiva y nerviosa.
B. Tiene mucha influencia en los demás.
C. No le gustan las relaciones sociales.
D. Trabaja de un modo muy constante y tenaz.
4. A. Le resulta fácil hacer nuevas amistades.
B. No puede estar mucho tiempo haciendo lo mismo.
C. Se deja llevar fácilmente por los demás.
D. Se sabe controlar aunque le salgan las cosas mal.
5. A. Es capaz de tomar decisiones importantes sin ayuda de nadie.
B. Le resulta difícil desenvolverse con soltura ante des-conocidos.
C. Tiende a sentirse incómodo y en tensión.
D. Termina su trabajo a pesar de las dificultades.
6. A. No le interesa demasiado relacionarse con los demás.
B. No asume responsabilidades con seriedad.
C. En todo momento se siente seguro de sí mismo y sereno.
D. Asume la dirección en actividades de grupo.

7. A. Es una persona en quien se puede confiar.
B. Pierde la Calma con facilidad cuando las cosas le salen mal.
C. No se siente muy seguro de sus propias decisiones.
D. Prefiere estar con gente.
8. A. Le resulta fácil influir en los demás.
B. Lleva a cabo su trabajo a pesar de los obstáculos.
C. Tiene pocos pero buenos amigos.
D. Es una persona más bien nerviosa.
9. A. No hace amigos muy fácilmente.
B. Toma parte activa en los asuntos de su grupo.
C. No abandona las tareas monótonas hasta que las termina.
D. Es una persona poco equilibrada emocionalmente.
10. A. Se siente seguro en sus relaciones con los demás.
B. Sus sentimientos son heridos con facilidad.
C. Sus hábitos de trabajo están bien desarrollados.
D. Prefiere estar con un grupo reducido de amigos.
11. A. Se enoja con bastante facilidad.
B. Es capaz de controlar la situación en todo momento.
C. No le gusta hablar con personas a quienes no conoce.
D. Es muy minucioso en todo lo que hace.
12. A. No le gusta discutir con los demás.
B. Es incapaz de ajustarse a un horario fijo.
C. Es una persona tranquila y sosegada.
D. Tiende a ser muy sociable.

13. A. Es un individuo despreocupado.
B. Carece del sentido de la responsabilidad.
C. No le interesan las personas del sexo opuesto.
D. Sabe cómo tratar a la gente.
14. A. Le resulta fácil ser amable con los demás.
B. Prefiere dejar a otros la dirección de las actividades del grupo.
C. Su carácter le hace preocuparse por todo.
D. Sigue haciendo un trabajo a pesar de las dificultades.
15. A. Es capaz de conseguir que los demás cambien de opinión.
B. No le interesa unirse a las actividades de un grupo.
C. Es un individuo bastante nervioso.
D. Es muy constante en cualquier tarea que ha emprendido.
16. A. Es tranquilo y fácil de tratar.
B. Le cuesta seguir haciendo lo que lleva entre manos.
C. Le gusta estar rodeado de mucha gente.
D. No se siente muy seguro de sus aptitudes.
17. A. Se puede confiar plenamente en Ud.
B. No le gusta la compañía de la mayoría de la gente.
C. Le resulta difícil estar tranquilo.
D. Toma parte activa en las discusiones del grupo.

18. A. Cuando tiene un problema no se da fácilmente por vencido.
B. Tiende a veces a manifestarse nervioso.
C. Le falta confianza en sí mismo.
D. Prefiere pasar el tiempo en compañía de otros.
19. A. Tiene ideas muy originales.
B. Es una persona un tanto lenta y tranquila.
C. Tiende a criticar a los demás.
D. Toma decisiones después de haberlas meditado mucho.
20. A. Cree que todo el mundo es esencialmente sincero.
B. Se toma con cierta calma tanto el trabajo como el juego.
C. Tiende a averiguar el porqué de las cosas.
D. Tiende a actuar impulsivamente.
21. A. Es una persona muy activa.
B. No se enoja con nadie.
C. No le gusta trabajar en tareas complicadas o difíciles.
D. Prefiere fiestas alegres a reuniones tranquilas.
22. A. Le gustan las discusiones de carácter filosófico.
B. Se cansa con bastante facilidad.
C. Piensa mucho antes de actuar.
D. No tiene mucha confianza en los demás.

23. A. Le gusta ante todo trabajar con ideas.
B. Hace las cosas a un ritmo más bien lento.
C. Es muy prudente ai tomar una decisión.
D. Le resulta difícil llevarse bien con bastante gente.
24. A. Es una persona a la que le gusta "probar fortuna".
B. Se enoja con los oíros con bastante facilidad.
C. Consigue hacer muchas cosas en poco tiempo.
D. Pasa bastante tiempo elaborando nuevas ideas.
25. A. Es un individuo con mucha paciencia.
B. Busca lo interesante y lo apasionante.
C. Es capaz de estar trabajando mucho tiempo seguido.
D. Le gusta más llevar a cabo un proyecto que planearlo.
26. A. Se encuentra muy cansado y fatigado al terminar el día.
B. Se inclina a hacer juicio de repente y con rapidez.
C. No es rencoroso con los demás.
D. Tiene un gran afán de saber.
27. A. No actúa al primer impulso.
B. Le molesta las críticas de los demás.
C. No tiene interés para juzgar con un sentido crítico.
D. Prefiere trabajar con rapidez.

28. A. Tiende a sentirse molesto con la gente.
B. Le gusta estar siempre en continua actividad.
C. Preferiría no aventurarse a correr riesgos.
D. Prefiere un trabajo que exija poco o nada pensar con originalidad.
29. A. Es una persona muy precavida.
B. Prefiere trabajar de una manera más bien lenta.
C. Tiene mucho tacto y diplomacia.
D. Prefiere no emplear la inteligencia en pensamientos profundos.
30. A. Pierde fácilmente la paciencia con la gente.
B. Tiene algo menos de aguante que la mayoría de la gente.
C. Tiende a ser original y creador.
D. No le gustan demasiado las emociones y sensaciones nuevas.
31. A. Tiende a actuar por corazonadas.
B. Tiene mucha vitalidad y energía.
C. No confía en los demás hasta tener garantía.
D. Le gustan los temas que exigen mucha reflexión.
32. A. No le gusta trabajar a un ritmo rápido.
B. Tiene mucha confianza en la gente.
C. Tiende a ceder a los deseos del momento.
D. Disfruta resolviendo problemas complicados.

33. A. Es un trabajador muy activo.
B. Sabe aceptar bien las críticas.
C. No le interesan los problemas que exigen razonar mucho.
D. Tiende a actuar primero y a pensar después.
34. A. Siempre habla bien de los otros.
B. Es muy precavido antes de actuar.
C. No le interesa discutir de cosas que obliguen a pensar.
D. No se da prisa en ir de un lado a otro.
35. A. No tiene una mente inquisitiva.
B. No actúa al primer impulso.
C. Generalmente está rebotante de energía.
D. Se irrita por las debilidades de los demás.
36. A. Es capaz de realizar más cosas que los demás.
B. Le gusta aventurarse sólo por lo que tiene de diversión.
C. Le molesta que le critiquen.
D. Le gusta más trabajar con ideas que con objetos.
37. A. Confía mucho en los demás.
B. Prefiere los trabajos rutinarios y sencillos.
C. Hace las cosas "de golpe".
D. Está lleno de vitalidad y energía.
38. A. Toma decisiones con demasiada rapidez.
B. Cualquier persona le cae bien.
C. Mantiene un ritmo activo, tanto en el trabajo como en el juego.
D. No tiene un gran interés por aprender cosas nuevas.

**FIN DE LA PRUEBA. COMPRUEBE SI HA CONTESTADO UN (+) Y UN (-) EN
TODOS LOS GRUPOS.**

Tabla 2

Variables	Rango		M	DE	Asimetría
	Min.	Max.			
PPG					
Autoestima	64	- 77	72.28	2.539	-0.626
Ascendencia (A)	10	- 24	17.67	2.809	-0.015
Responsabilidad (R)	11	- 27	17.79	3.229	0.358
Estabilidad emocional (E)	11	- 26	17.89	3.099	0.049
Sociabilidad (S)	10	- 29	18.94	3.304	0.269
IPG					
Cautela (C)	9	- 26	18.35	2.978	-0.085
Originalidad (O)	9	- 29	19.45	3.392	-0.194
Relaciones personales (P)	10	- 28	20.74	3.313	-0.370
Vigor (V)	12	- 27	20.04	3.384	-0.111

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar

Las puntuaciones obtenidas en las variables rasgos de personalidad autoestima, ascendencia, cautela, originalidad, relaciones interpersonales y vigor reportan inclinación por sobre el promedio para, pero ajustados a la curva normal (asimetría < -1). Por su parte, las dimensiones responsabilidad, estabilidad emocional y sociabilidad reportaron tendencia de las puntuaciones por debajo del promedio (asimetría < 1).

Tabla 3

Variables	Rango		M	DE	Asimetría	
	Mínimo	Máximo				
Habilidades para la gestión de la negociación de conflictos						
Comunicación	15	- 45	30.65	5.793	-0.186	
Compromiso	14	- 48	33.20	5.936	-0.021	
Control Emocional	15	- 52	34.72	5.754	-0.059	
Perspectiva	15	- 53	34.24	5.570	-0.079	
Empatía	16	- 54	35.01	5.202	-0.198	

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar

Las habilidades para la gestión de la negociación de conflictos reportan ligera inclinación de sus puntuaciones por sobre la media, pero ajustadas a la curva normal (asimetría < -1).

