



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

La competencia social docente y el manejo de conflictos en las Instituciones
Educativas polidocentes del nivel primaria, de Guadalupe, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación.

AUTORA:

Br. Rosse Mary Díaz Mestanza (ORCID: 0000-0001-9502-7086)

ASESORA:

Dra. Nancy Aida Carruitero Avila (ORCID: 0000-0002-5138-6519)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Chepén – Perú

2020

Dedicatoria

A mi esposo e hijos: Fuente de motivación e inspiración para continuar con mis estudios profesionales y seguir cualificándose en esta hermosa carrera como es la docente, que tiene como fin formar a los seres humanos.

A mis estudiantes de educación primaria: Por quienes me esfuerzo cada día por darle la mejor educación y dedicarles mi esfuerzo, para que sean los constructores de nuestra nación y forjadores de un futuro mejor.

Rosse Mary

Agradecimiento

A la Dr. Nancy Aida Carruitero Avila, por sus sabias orientaciones, que han permitido darle el sustento científico y metodológico, que este tipo de trabajo requiere.

A los directores y docentes de las Instituciones Educativas polidocentes del nivel primaria de la ciudad de Guadalupe, que han participado y apoyado el desarrollo del presente estudio.

Rosse Mary.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Br. Rosse Mary Díaz Mestanza**, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo, declaro que la tesis titulada “La competencia social docente y el manejo de conflictos en Instituciones Educativas Polidocentes del nivel primaria, de Guadalupe, 2019” presentada, en 80 folios para la obtención del grado académico de maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 10 de octubre de 2019



Firma

Rosse Mary Díaz Mestanza

DNI: 26689178

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra, y muestreo (incluir criterios de selección)	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
3.1 Descripción de resultados	22
3.2. Análisis inferencial de los resultados	24
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
VII. REFERENCIAS	37
ANEXO	42
Anexo 1: Instrumentos y ficha técnica	43
Anexo 2: Validación de instrumentos	50
Anexo 3: Confiabilidad de instrumentos	65
Anexo 4: Matriz de consistencia	71
Anexo 5: Álbum fotográfico	72
Anexo 6: Reporte de turnitin	78

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variables.....	17
Tabla 2: Estadístico de fiabilidad de la variable competencia social docente.....	20
Tabla 3: Estadístico de fiabilidad de la variable manejo de conflictos.....	21
Tabla 4: Distribución numeral y porcentual del nivel de desarrollo de la competencia social docente en las I.I.EE. Polidocentes del nivel primaria, de Guadalupe, 2019.....	22
Tabla 5: Distribución numeral y porcentual del nivel de manejo de conflictos, en las I.I.EE. Polidocentes del nivel primaria, de Guadalupe, 2019.....	23
Tabla 6: Resultados de prueba de normalidad.....	24
Tabla 7: Tabla cruzada de Competencia Social Docente y Manejo de Conflictos Figura 3: Relación entre la competencia Social Docente y Manejo de Conflictos.....	25
Tabla 8: Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis general.	25
Tabla 9: Tabla cruzada de Manejo de conflictos y la dimensión empatía social.....	26
Tabla 10: Resultados de la Correlación de Spearman para la hipótesis específica 1.....	26
Tabla 11: Tabla cruzada de Manejo de conflictos y la dimensión comunicación asertiva .	27
Tabla 12: Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 2..	27
Tabla 13: Tabla cruzada de Manejo de conflictos y la dimensión Motivación hacia el logro.....	28
Tabla 14: Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 3..	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Competencia social docente y sus dimensiones en las II.EE. Polidocentes del nivel primaria, de Guadalupe, 2019	22
Figura 2: Manejo de conflictos y sus dimensiones en las II.EE. Polidocentes del nivel primaria, de Guadalupe, 2019.....	23
Figura 3: Relación entre la competencia Social Docente y Manejo de Conflictos.....	<u>25</u>

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la Competencia social docente y el manejo de conflictos, en los en las Instituciones Educativas Polidocentes del nivel primaria, de Guadalupe – 2019. La presente investigación es de tipo básica, diseño no experimental. El nivel de investigación es: explicativo - causal correlacional-transaccional. La población y muestra estuvo constituida por 80 docentes de las Instituciones Educativas Polidocentes del nivel primaria, de la ciudad de Guadalupe. El instrumento utilizado fue el cuestionario, previamente validado y aplicado a los docentes de la muestra. para encontrar el nivel de correlación se trabajó con el coeficiente de Spearman, con un valor crítico del 5%.

Los hallazgos del estudio, nos permitieron conocer que el resultado del cálculo del coeficiente de correlación de la Competencia social docente y el manejo de conflicto fue de 0,623; concluyéndose que el nivel de correlación entre la Competencia social docente y el manejo de conflictos, en los en las Instituciones Educativas Polidocentes del nivel primaria, de Guadalupe – 2019, es moderada positiva.

Palabras Clave: Competencia social, manejo de conflictos, empatía social, comunicación asertiva y motivación hacia el logro.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the relationship between the Teaching Social Competence and conflict management, in those in the Polidocentes Educational Institutions of the primary level, of Guadalupe - 2019. This research is of a basic type, design not experimental. The level of research is: explanatory - correlational-transactional cause. The population and sample consisted of 80 teachers from the Polidocentes Educational Institutions of the primary level, in the city of Guadalupe. The instrument used was the questionnaire, previously validated and applied to the teachers of the sample. To find the level of correlation, we worked with the Spearman coefficient, with a critical value of 5%.

The findings of the study allowed us to know that the result of the calculation of the correlation coefficient of the Social competence of teachers and conflict management was 0.623; concluding that the level of correlation between the Social competence of teachers and conflict management, in those in the Polidocentes Educational Institutions of the primary level, of Guadalupe - 2019, is moderately positive.

Keywords: Social competence, conflict management, social empathy, assertive communication and motivation towards achievement.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, apreciamos que las organizaciones, empresas e instituciones educativas públicas o privadas se presentan diversos tipos de conflictos relacionados principalmente con las relaciones interpersonales y formación de grupos o sub grupos con diversos intereses, acciones que imposibilitan resolver los conflictos a través de una buena comunicación y la reconciliación, deteriorando la funcionalidad del clima institucional, su potencial de desarrollo, su propósito y resultados que deben resolver, retrasando de esta forma su desempeño en el aula. Además, debemos tener presente que el clima institucional en las organizaciones dedicadas al rubro educativo, es fundamental para el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas, promoviendo la comunicación, toma de decisiones y compromisos, así como un desempeño directivo y docente eficiente, proactivo y competitivo, favoreciendo clima institucional, así como una convivencia pertinente entre los actores educativos, en pro de una educación de calidad (Garro, 2018).

En nuestro país, el cumplimiento de las funciones educativas, constituye una labor constante e inacabable; donde el esfuerzo del director, no basta y tiene que delegar funciones a los docentes o equipo de docentes, cuya labor no termina en la Institución Educativa, y estas se concretizan en el nivel de logro de aprendizaje de los discentes. Además, con estos desempeños, se busca satisfacer la demanda social que tiene la escuela. Estas interacciones, constituyen un espacio, donde inevitablemente, se producen las diferencias y conflictos. Esta realidad es muy notoria en las instituciones educativas peruanas y en todas las regiones, pero cabe resaltar que la causa de estos impases es distinta según su realidad (Raya, 2018).

Actualmente la expectativa que se tiene en las Instituciones Educativas es que oferte una educación de calidad, en un clima institucional adecuado (Sandoval, 2014), con la finalidad de lograr ser eficiente, como condición determinante para el proceso educativo, es fundamental, resaltando el papel del docente, el cual debe poseer habilidades blandas, que permiten la potenciación de los agentes para que el desempeño de las funciones que desarrollan, se hagan de forma eficiente, así como ser competitivo y satisfactorio, estableciendo acciones de mejora; predisponiendo la delegación de funciones, impulsando además la estabilidad en la institución educativa y el entusiasmo para la enseñanza, aspectos que son equivalentes a productividad y eficiencia laboral, para impulsar el progreso de la calidad educativa (Caballo, 2002)

En este orden de ideas, sobresale la necesidad de tener un adecuado manejo de conflictos al interno de las organizaciones educativas, y esto exige una actitud adecuada de los integrantes de la comunidad docente, teniendo en cuenta que los profesores debemos desarrollar la capacidad de manejo de conflictos, porque contribuye a generar un buen clima laboral, además de una convivencia pacífica, que favorece no solamente el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, sino que además contribuye al desarrollo integral de los educandos y el bienestar psicológicos de los diversos agentes educativos (Amorós, 2013).

Según (Reyes, 2016), señala que la organización como todo grupo social tiene conflicto al interior y entre los miembros que la integran. Esto es difícil de evitar, debido al choque de intereses. Pero estos conflictos cuando se presentan en las instituciones educativas, no son aprovechados por los docentes como una oportunidad para mejorar sus relaciones interpersonales, evidenciando un deficiente desarrollo de la competencia social, que les permitan optimizar sus relaciones interpersonales y aprovechar las oportunidades que los conflictos significan para la convivencia institucional.

En este contexto, en la actualidad se evidencia que en las escuelas y colegios existen problemas relacionados a la convivencia escolar e institucional que tiene en muchos casos, relación con la competencia social de docentes y demás actores educativos, pero también es probable que, si estas habilidades estuvieran más desarrolladas entre sus miembros, su nivel de incidencia sería menor. Una persona capaz de desarrollar un comportamiento asertivo es más difícil de controlar, manipular, siendo necesario además determinar los alcances, beneficios y dificultades de este tipo de competencias (Antón & Moraza, 2005).

La importancia de la competencia social docente, es resaltada también por Caballo (2002), quien asevera que el desconocimiento o la incapacidad para fomentar o impulsar el desarrollo de la competencia social puede generar conflictos de diversa índole: inadaptación, ansiedad, enfrentamientos y cualquier forma de comportamientos que pueden generar inexorablemente, a reducir las expectativas tanto personales como las profesionales.

En Perú, en las diferentes instituciones educativas el ambiente se torna a veces un poco negativo, probablemente porque los docentes no tienen suficiente capacidad de la resolución de conflictos, ya que tal vez no conocen acerca de los estilos y mecanismos que permiten la resolución de conflictos para convertir a las instituciones educativas en espacios que brinden

oportunidades para el afianzamiento de las relaciones sociales, el desarrollo personal y grupal, renunciando a las prácticas autoritarias basadas en la violencia y la imposición como respuesta al conflicto (Arregui, 2004).

Es importante enfatizar en la necesidad de solucionar los conflictos, por cuanto afecta a los derechos personales. En el caso en las Instituciones Educativas repercute en los educandos, los derechos de los docentes, derechos de los padres de familia, el derecho a la educación, a la no exclusión, etc. En el caso de los docentes en su quehacer diario, tiene que lidiar con una serie de conflictos y evitar que éstos se institucionalicen, teniendo en cuenta que es importante encontrar el origen del conflicto, si es que busca su solución, porque el origen del conflicto, no es el mismo conflicto, tiene otras causas o raíces que se deben identificar (Álvarez, 2002).

Al examinar los conflictos que encontramos en la sociedad y como correlato de ella, en las instituciones educativas, es importante analizar las causas o factores que generan esta situación, entre las cuales podemos identificar relaciones conflictivas entre los integrantes de la institución u organización, decadencia de los valores, problemas de intereses, divergencia relacionada al manejo de información, deficiente desarrollo emocional de los docentes, entre otros (Moreno, 2011).

Las instituciones educativas educan y preparan al estudiante para enfrentar la vida y desarrollar la capacidad de saber convivir. Pero es necesario tener presente que la escuela como institución social donde diariamente interactúan diversos agentes, los cuales interactúan socialmente entre sí, generando diversos dilemas que al no ser atendidos se vuelven más complejos e inclusive conflictivos, exige que se atienda a esta agudización o profundización de los conflictos, las escuelas, generalmente se convierten en un ambiente hostil que afecta a los actores educativos, por esa razón es necesario el manejo adecuado de los conflictos, para asumirlo no como dificultad, sino como oportunidad (Montes & Otros, 2014).

En relación a las instituciones primarias polidocentes del distrito de Guadalupe, apreciamos que, en los últimos años, de acuerdo al diagnóstico realizado por la UGEL, se han incrementado los problemas entre docentes, padres con docentes, así como directivos y administrativos con docentes, generando problemas que muchas veces generaba el arbitraje administrativo o judicial, por la complejidad del problema que no era atendido a tiempo.

Este escenario genera la urgencia de establecer el origen y consecuencias de los conflictos con la finalidad de ser atendidos y solucionados en las diversas instituciones educativas y que no trasciendan a otros lares, o ámbitos, fuera de esta. Asimismo en estas instituciones educativas se ha observado que se presentan en forma recurrente conflictos entre docentes, lo que determina que no tienen suficientes competencias sociales, en cuanto a sus habilidades que les permitan gestionar óptimamente la resolución de conflictos, a nivel grupal e intergrupales, y en sus relaciones interpersonales, de continuar con esta dificultad, los docentes no podrán desarrollar un buen trabajo en equipo colaborativo, y por ende, las instituciones educativas no podrán alcanzar lo plasmado en su visión institucional (Flores, 2016).

Es necesario tener presente que, en base a las observaciones y entrevistas formuladas a los pedagogos en las escuelas polidocentes del distrito de Guadalupe, se evidencia que no tiene una buena interacción con los demás docentes y educandos, mostrando a veces una deficiente actitud para el diálogo y la interacción social. Este entorno genera relaciones interpersonales inadecuadas, en relación a la comunicación, y trabajo en equipo. Estas características demuestran un deficiente desarrollo de competencias sociales de los profesores (autoestima, asertividad, empatía, liderazgo), que están dificultando un eficiente manejo de los conflictos, para atenderlos y solucionarlos en forma oportuna (Walton, 2002).

En este contexto y al desconocerse y no existir investigaciones en las Instituciones de educación del nivel primario, de Pacasmayo, relacionados a conocer el nivel de asociación entre el manejo de conflictos y la competencia social docente de los educadores que laboran en estas organizaciones educativas, se ha diseñado el presente estudio, con el propósito de aportar al conocimiento de esta temática y brindar orientaciones para superarla.

Como antecedentes, relacionados con las variables de estudio, encontramos a Barrientos (2016), en su trabajo de investigación: *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula*. Indagación doctoral, en la Universidad Complutense de Madrid – España, tuvo como propósito identificar la existencia de la asociación entre las competencias socio emocionales de los profesores de segundo ciclo de Educación Pre Escolar con la capacidad para manejar el clima social y las emociones. Con este propósito realizó un estudio correlacional, trabajando con una muestra seleccionada de 68 secciones de la población en los Centros del nivel Inicial, de la Colectividad de Madrid, empleando para la recolección de un catálogo de autoevaluación de identificación de habilidades sociales y un cuestionario de la gestión del clima del aula.

Tomando en cuenta la información obtenida, concluye que no existe siempre correspondencia directa entre las variables estudiadas, además que se presentan asociaciones negativas entre los educadores que son o no entrenados en talleres que incidan en el perfeccionamiento de la inteligencia emocional, así como en la capacidad de apuntalar el desarrollo emocional de los educandos, para efectuar un manejo de manera positiva de los comportamientos, ni de fomentar capacidades propias del lenguaje y dimensión cognitiva de los estudiantes.

Así mismo (Gómez, 2015), en su estudio titulado: *La comunicación en la resolución de conflictos entre los docentes y la gerencia escolar para optar el grado de magíster en la Universidad de Carabobo, Venezuela*. Tesis de maestría de la Universidad de Carabobo – Venezuela, desarrollando una indagación de tipo descriptiva, con un diseño de trabajo aplicado - transaccional. La población fue conformada por 14 sujetos (personal docente, coordinadores), que constituyeron la muestra censal. El instrumento empleado fue el cuestionario. Concluyendo *que el gerente* educativo utiliza un tipo de comunicación no directa, caracterizada por el estilo orientado a evadir o ignorar los conflictos; b) predomina esencialmente el estilo comunicativo – asertivo, pero se evidencia algunas conductas agresivas que causan interferencia en el momento de la toma de decisiones que sean efectivas para fomentar un adecuado nivel de relaciones entre los integrantes de la organización.

Por su parte (Álvaro, 2015), desarrolló el trabajo de indagación intitulado: *Manejo de conflicto del gerente educativo y su incidencia en la satisfacción laboral del docente*. Trabajo magistral de la Universidad de Carabobo – Venezuela. El estudio se desarrolló en el marco del paradigma cuantitativo y es de tipo descriptivo con un diseño aplicado. La muestra quedó integrada por 23 profesores del Colegio Ambientalista “22 de abril” del Municipio Naguanagua – Carabobo. Se usó una encuesta y como instrumento el cuestionario, concluyéndose sobre los maestros, que perciben al gerente educativo como un integrante de la comunidad magisterial con rasgos que permiten dar un rostro humano al proceso formativo, así mismo la dinámica que se establece es la de líder/adepto o jefe/subordinado, además se comprobó que identifica las necesidades del equipo y tiene como fortaleza la promoción de las potencialidades de sus colaboradores

En nuestro país (Torres, 2018), en la tesis: *Asertividad y empatía de los docentes en el manejo de conflictos en instituciones educativas de EBR*. Tesis doctoral, en la Universidad César Vallejo de Lima, diseñó un estudio cuantitativo, empleando un diseño transversal, de

tipo aplicado. La muestra involucrada fueron 106 profesores de educación primaria de la RED N° 10 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana, tres instrumentos: el Test psicométrico de Empatía y Afectividad TECA; Test de Asertividad y el cuestionario Manejo de conflictos de Thomas Kilman. Los resultados permiten concluir que el asertividad y la empatía no influyen significativamente en el manejo de conflictos con estilo competidor de los profesores de escuelas de la jurisdicción de la UGEL Nro. 03.

En esta misma línea de investigación (Uehara, 2017), desarrolló la tesis magistral: *Inteligencia emocional en la gestión de conflictos de los docentes de la Red 02, UGEL 06, La Molina, Lima 2016*. Tesis de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo de Lima. Estudio de tipo básica, con diseño transeccional, que involucró una población integrada por 423 profesores, seleccionando una muestra de 140 educadores de la RED 02 del distrito de La Molina. Se utilizó la encuesta, como técnica y el cuestionario como instrumento, para evaluar la inteligencia emocional y la gestión de conflictos. En la indagación se arribó a la deducción que la inteligencia emocional repercute en la gestión en los centros de educación de los profesores de la Red Nro. 02, de la UGEL N° 06, La Molina, 2016.

Por su parte (Lescano, 2017), en el trabajo de investigación titulado: *La gestión del conocimiento directivo y el manejo de conflictos desde la perspectiva del docente, 2016*. Investigación magistral de la Universidad César Vallejo de Lima. Estudio de tipología básica, con diseño aplicado transaccional o transversal, de un nivel descriptivo correlacional, cuya población fueron 120 maestros con una muestra de 92 elegida por muestreo aleatorio simple, aplicándose para recolectar los datos se usaron dos cuestionarios concluyendo que se presenta una asociación alta entre la gestión del conocimiento y manejo de conflictos ($r=0.813$).

Además (Vílchez, 2016), desarrolló el trabajo de investigación titulado: *Gestión de recursos humanos y resolución de conflictos en la Red 6 UGEL 01, 2015*. Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo de Lima, la cual asumió como finalidad comprobar la correlación que existe entre gestión del potencial humano y la resolución de conflictos, la tesis fue tipo básico, con diseño transeccional y transversal, trabajándose con una muestra de 181 maestros teniendo como instrumento un cuestionario, determinando que existe relación alta de la gestión de recursos humanos y la resolución de conflictos; con un coeficiente de asociación de Spearman = 0,873 y un p-valor=0,000.

Así mismo (Herrera, 2016), en su indagación: *Competencias socio emocionales de los docentes y el aprendizaje cooperativo de los estudiantes de la facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna, año 2014*. Tesis de maestría de la Universidad Jorge Basadre Grohmann de Tacna. Indagación de tipo básico, con diseño descriptivo y transeccional. La población estuvo estructurada por los educandos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales, con una totalidad de 153, y se involucró a una muestra de 38 maestros, para validar la hipótesis se empleó la prueba Chi², concluyéndose que las competencias sociales y emocionales de los educadores son ineficaces, además se estableció que el aprendizaje cooperativo de los educandos es escasamente eficaz.

En este orden de ideas (Araujo, 2016), sustentó la tesis magistral titulado: *Manejo de conflictos y Clima Laboral de la institución educativa Esther Cáceres Salgado Rímac, 2016*. Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo de Lima, cuyo propósito fue identificar la relación entre el manejo de conflictos y el clima laboral dicha investigación fue realizada desde una orientación cuantitativa, tipo básica, y estamento correlacional, aplicado - transversal, la población y muestra censal de 80 pedagogos para la recopilación de datos usó la encuesta tanto para el manejo de conflictos y el clima laboral; dichos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos mostrándose altamente confiable respectivamente concluyendo en el estudio que si existe correlación del manejo de conflictos y el clima laboral de ($r=0,604$ y $Sig.=0,000$).

Se cuenta también con el aporte de (Saldaña, 2015), quien desarrolló el estudio titulado: *Estilos de liderazgo y habilidades para la gestión de conflictos de los directores de las IE iniciales públicas de la UGEL Nro. 07 – Lima, 2014*. Trabajo magistral de la Universidad César Vallejo de Lima, la indagación fue de tipo descriptiva transeccional correlacional – causal. La muestra quedó integrada por 124 profesores de educación inicial, para evaluar las variables se empleó un cuestionario de encuesta. De acuerdo a los resultados, se concluyó que: El liderazgo se ubica en la escala deficiente a regular, mostrando la asociación débil positiva con la gestión de conflictos.

En relación a la competencia social docente, encontramos diversos modelos y teorías que hacen referencia a este tipo de competencia, entre ellos tenemos:

Teoría del aprendizaje social, basado en Bandura, se centra en la importancia que tiene la observación del comportamiento humano y la interrelación de las personas con su contexto, que promueve la consolidación o rechazo de determinadas conductas. De esta manera la Competencia Social se construye partiendo del refuerzo, el *feedback* interpersonal, la observación directa, y las expectativas intelectivas de las personas en función a la relación social (Lorente, 2014).

Modelo de Trower, abarca el estudio del comportamiento social a través de la Teoría del Procesamiento de la Información. Considera al sujeto como una persona activa y reflexiva que orienta su conducta hacia el logro de metas (Barrientos, 2016).

Planteamiento teórico de Trianes, señala que la competencia social está influenciada por el contexto o entorno, así como los comportamientos, la cognición y la afectividad que permiten desenvolverse en forma adecuada a nivel social, que discrimina una cultura de otra; al igual que las exigencias de las situaciones sociales se diferencian de la edad, el sexo y la educación asimilada, entre otros factores (Trianes, 2006). De esta manera la competencia social compromete juicios de valor diversos que dependen de las normas o valores que el contexto nos demanda.

Sobre la definición de competencia social docente, tenemos que Orellana, lo define como la capacidad para tener buenas relaciones con otros sujetos. Para ello es importante manejar las habilidades sociales elementales, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes favorables, además de una comunicación asertiva (Orellana, 2003).

Así mismo se define como la capacidad para solucionar inconvenientes o conflictos interpersonales, promoviendo además la intersubjetividad, la alteridad, el altruismo y la preocupación por la otra persona, constituyen pilares esenciales para conseguir una convivencia cívica de calidad. Este proceso exige que el profesor se presente como un agente de socialización, ejerciendo el rol de mediador, potenciador y educador del desarrollo social y emocional de sus estudiantes. (López, 2006).

La importancia de la competencia social docente, radica en que constituye un conjunto de capacidades que nos facilitan el establecimiento de relaciones sociales adecuadas. Así mismo permiten tener una comunicación horizontal y asertiva y demostrar consideración y respeto hacia las demás personas. En consecuencia, las competencias sociales son de interés

e importancia porque permite un desarrollo social entre interactuantes e inter participante (Bisquerra, 2005).

Como dimensiones, se considera las siguientes:

- Empatía social: Dimensión que se centra en comprender a la otra persona y poner en su lugar, para entender sus motivaciones y causas de su conducta. Constructo que hace alude a la capacidad para ponerse el lugar del otro. Acción necesaria por la diversidad funcional, pero simultáneamente, escasamente considerada o asumida por la sociedad (Fernández & Otros, 2008).

- Comunicación asertiva: Es la habilidad que admite que las personas expresen en forma libre sus pensamientos, sin ofender o agredir a otras personas, pero logrando expresarse libremente y haciendo respetar sus derechos. Se considera, además, que es la aptitud, o capacidad que posee un sujeto para desarrollar determinada tarea, acciones, trabajos u oficios (Gaeta & Galvanovskis, 2009).

- Motivación hacia el logro: Se evidencia cuando apreciamos que las necesidades consideradas como básicas están coberturadas y orientadas a tener una conducta a la superación personal y el auto crecimiento (Morán & Menezes, 2016).

Respecto al manejo de conflictos, se sustenta en diversas teorías, siendo las principales, las que se presentan a continuación:

Teoría tradicional, asume como posición de que todos los conflictos que se presentan en una organización son destructivos, irracionales, violentos, negativos, y perjudiciales, justificando la necesidad de evitarlos (León, 2015). Esta posición asumida, evidencia la identificación con el estilo evasivo de liderazgo.

Teoría de relaciones humanas. Teoría que señala que la presencia de conflictos entre las personas que trabajan en una institución u organización es algo natural y que beneficia a toda la organización (Chiavenato, 2003).

Teoría interaccionista. Esta teoría considera que es fundamental que los administradores o directivos promueven conflictos entre los colaboradores para que se manifiesten: en forma creativa, crítica constructiva, innovadora, con buen desempeño laboral y con apertura al cambio (Gómez G. , 2013).

Teoría del análisis transaccional. Señala que la génesis de los conflictos de las transacciones se desenvuelve al relacionarse las personas con los demás, al tener dificultades en la comunicación, la presencia de gerentes o directivos autócratas o egoístas, entre otros (Naranjo, 2011).

Sobre la definición de conflicto, se considera como una forma de comportamiento competitivo entre sujetos o grupos de personas, que se evidencia cuando existen personas que compiten por recursos escasos o percibidos como limitados (Minedu, 2013). En relación al manejo de conflicto, se considera como un conjunto de acciones sistematizadas, organizadas y encaminadas a lograr interacciones humanas exitosas, basadas en el diálogo, comprensión y colaboración (Fernández, 2013).

En el contexto educativo, el manejo de conflictos se orienta a proveer a la comunidad educativa, de herramientas suficientes para focalizar el conflicto considerando la orientación de la educación para la paz, como un eje de transformación y crecimiento a nivel personal y organizacional. Además, se busca promover la capacidad de manejar el conflicto, empleando estrategias que promuevan una solución pacífica, exigiendo por lo tanto el desarrollo de competencia sociales de docentes y demás agentes involucrados en el proceso educativo (Vidanes, 2007).

Es necesario, recalcar, que el manejo de conflictos por ser una práctica compleja, demanda de habilidades y actitudes como el asertividad, el altruismo, la prudencia, el respeto, la condescendencia, la disciplina, la autocrítica, y la capacidad de renuncia. Las cuales, se desarrollan a través de un proceso sistemático de educación y/o reeducación. Además, quien no posea estas cualidades y por lo contrario sea egoísta, carente de seguridad o imparcial, nunca se podrá consolidar como un negociador exitoso de conflictos (Aisenson, 1994).

Teniendo en cuenta que es importante desarrollar la capacidad de manejo conflictos, para evitar el deterioro de las relaciones entre los agentes educativos y crear las condiciones psicológicas adecuadas para el desarrollo del proceso educativo, debemos tener presente algunas Orientaciones dirigidas para manejar el conflicto, como son las siguientes:

Desarrollar y promover el diálogo reflexivo. Es importante establecer un diálogo que genere la reflexión, lo cual permite lograr la comprensión de los conflictos que se presenten, como un elemento esencial para la convivencia, y colaborar con un manejo pacífico y formativo, en las Instituciones Educativas (Vásquez & Leyva, 2013).

Gestionar los conflictos en forma silenciosa o evitar el diálogo, permite que los conflictos se mantengan e inclusive se agudicen, generando en forma posterior violencia, surgimiento de resentimientos o frustración de los protagonistas, así como el surgimiento o presencia de conductas agresivas que pueden desencadenar en problemas mayores que afecten no solamente a los actores de los conflictos, sino que además tiene repercusiones negativas en el clima escolar e imagen institucional (Alvarado, 2003).

Fomentar relaciones democráticas. Es sustancial fomentar pretensiones que permitan que los educandos y los otros agentes de la comunidad educativa puedan involucrarse en forma activa en múltiples oportunidades que la vida de la escuela le proporciona, para que él sea el protagonista y que pueda participar en la escuela, sobre todo que su voz sea atendida en el proceso de tomar decisiones, debemos promover oportunidades de socialización y colaboración para consolidar una convivencia sana y colaborativa (Mora, 2012).

Tomar conciencia de la influencia del modelo social de adultos, en la conducta de los escolares. En el proceso de socialización, los niños, púberes y jóvenes, tienden a imitar la conducta de los adultos de su entorno, los cuales les resultan muchas veces atractivos e “ideales”. Por lo tanto, teniendo conocimiento de la trascendencia del modelo social de los adultos, se hace necesario brindarles modelos adecuados y correctos que sirvan de referencia a los niños, adolescentes y jóvenes, lo cual requiere pregonar con el ejemplo, es decir no sólo hablarles de la solución de los conflictos en forma pacífica, sino que además debemos con nuestras acciones demostrarlo y asumirlo en las prácticas cotidianas de nuestra actuación (Bartolomé & Otros, 2008).

Propiciar aprendizajes colaborativos. Significa que debemos gestionar la resolución de conflictos o situaciones problemáticas que se presentan, en forma adecuada o pacífica para favorecer el aprendizaje en equipo de los educandos, aspecto que favorece relaciones de colaboración entre ellos. En ese contexto es fundamental el diseño de actividades de aprendizaje donde se promueva la interacción de los estudiantes en equipos colaborativos, para superar los paradigmas individualistas y egoístas que poseen (Revelo, 2017).

Favorecer la expresión de emociones. Este componente ayuda a la formación integral de los educandos y consiste en impulsar la gestión de las emociones, lo cual demanda que el estudiante identifique y maneje sus emociones, las cuales debe identificarlas y comprenderlas. Además, debe desarrollar la habilidad para comprender el punto de vista de otras personas,

dejando de lado prejuicios discriminatorios; desarrollando su capacidad de autoconocimiento de los sentimientos y de sus impulsos, para poder regularlos (García, 2012).

El manejo de conflictos, tiene como propósito no solamente la solución de éste, sino que además busca la prevención de problemas que se puedan suscitar y que puedan generar consecuencias negativas para la Institución Educativa, lo cual involucra el diseño de estrategias que permitan minimizar las consecuencias negativas y maximizar los aspectos favorables o positivos. El manejo de conflictos está orientado al manejo adecuado de los problemas que existen, mediante una gestión adecuada con estrategias que permitan el reconocimiento, reflexión, toma de decisiones. En el campo educativo el manejo de conflicto se encuadra en el “aprender a convivir”, que constituye un pilar esencial de la educación moderna (Delors, 2010).

Redorta (2011), señala que, en las Instituciones Educativas, la labor del manejo de los conflictos, está ligada a la función directiva, es decir que el director tiene que demostrar o concretizar su liderazgo, manejando o gestionando adecuadamente los conflictos y sobre todo en forma oportuna, con el propósito de garantizar una convivencia escolar pacífica y un ambiente propicio para los aprendizajes. De esta manera el director se constituye en un factor clave para el buen clima institucional, pero además es necesario recalcar que los demás también deben asumir este rol, para garantizar un manejo democrático y transformador de la gestión educativa.

Entre las dimensiones de la gestión de conflictos se consideran, según Redorta (2011), las siguientes:

Dimensión 1: Saber dónde estamos: Se refiere a la identificación de las causas que generaron la situación conflictiva, para poder saber qué hacer, cómo vamos a actuar y qué camino seguir para hallar la solución al problema (Redorta, 2011).

Dimensión 2: Entender lo que pasa: Consiste en hacer un breve diagnóstico de la situación. Se considera como la fase propiamente dicha de la intervención, donde se busca obtener información en forma crítica, para tener la certeza de la actuación que se va a realizar y sobre todo de las decisiones que tomaremos posteriormente. Es, por lo tanto, la exploración de la situación, para orientarnos, en un primer momento.

Dimensión 3: Decidir lo que hacemos. Redorta (2011), señala que cuando se va a tomar decisiones sobre la estrategia a emplear para manejar o solucionar un conflicto, debemos realizarlo en base al propósito principal de la intervención, de acuerdo a lo que consideramos lograr como resultado de esta intervención.

Dimensión 4: Actuar sin miedo, significa que la información obtenida en el momento que se interviene en un conflicto, es proporcionada por los protagonistas del conflicto, aspecto que permite realizar la reflexión y toma de decisiones, para que se asuman compromisos y se actúe con precisión y sobre todo con la convicción que nació la solución de los protagonistas y por ende debe ser asumida y cumplida por ellos.

En base a lo descrito se formula el problema general de la tesis: ¿Cuál es la relación entre la Competencia social docente y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe - 2019?

Como problemas específicos, se han considerado:

¿Cuál es la relación entre la competencia social docente y la dimensión Saber dónde estamos, de la capacidad de resolución de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe?

¿Cuál es la relación entre la Competencia social docente y la dimensión entender lo que pasa, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe?

¿Cuál es la relación entre la Competencia social docente y la dimensión decidir lo que hacemos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe - 2019?

¿Cuál es la relación entre la Competencia social docente y el desarrollo de la profesionalidad y la dimensión actuar sin miedo de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe - 2019?

La pertinencia del estudio se sustenta en la necesidad de conocer el nivel de relación entre la competencia social y el manejo de conflictos en las Escuelas polidocentes de la provincia de Pacasmayo, debido a los problemas o conflictos observados que se presentan en estas Instituciones Educativas, y que es necesario atender.

La relevancia de esta indagación se basa en que el presente aporte ayudará para las investigaciones de futuros estudios relacionados al manejo de conflictos y las competencias sociales generadas en el personal docente.

A nivel práctico, trata de establecer un trabajo de tipo descriptivo, el cual implica establecer la relación del liderazgo pedagógico y las competencias sociales generadas en el personal de los centros educativos polidocentes de Guadalupe, así mismo se acotará información sistematizada acerca de los procesos particulares y concretos que demande las variables en estudio.

A nivel teórico el estudio permite profundizar en el manejo de las teorías relacionadas al manejo de conflictos y competencia social docente, para tener la claridad de la forma de asociación de estas variables. De esta manera científicamente permitirá comprender la relación entre las variables y dimensiones.

A nivel metodológico, permite la validación y confiabilidad de instrumentos para medir las variables en estudio, las cuales servirán de base a otros estudios o investigaciones.

A nivel social, se busca aportar un estudio que sustente un mejor manejo de conflictos a través del desarrollo de la competencia social de los maestros en las Escuelas polidocentes de la provincia de Pacasmayo e impulsar la optimización de la calidad educativa en los centros de educación focalizados.

El objetivo general es: Determinar la relación entre la Competencia social docente y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019.

Los objetivos específicos formulados fueron:

- a) Determinar la relación entre la Empatía social y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe.
- b) Determinar la relación entre la Comunicación asertiva y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe
- c) Determinar la relación entre la Motivación hacia el logro y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe

La hipótesis general: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la Competencia social docente y el Manejo de conflictos, en las Instituciones Educativas polidocentes de la

ciudad de Guadalupe – 2019 y el Ho: No existe una relación directa y significativa entre la Competencia social docente y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe - 2019.

Como hipótesis específicas se ha planteado:

a) H.E. 1: Existe una relación directa y significativa entre la empatía social y el manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe; Ho: No existe una relación directa entre la empatía social y el manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe.

b) H.E. 2: Existe una relación directa y significativa entre la Comunicación asertiva y el manejo de conflictos de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe; Ho: No existe una relación directa y significativa entre la Comunicación asertiva y el manejo de conflictos de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe.

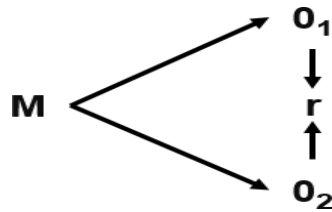
c) H.E. 3: Existe relación directa entre la Motivación hacia el logro y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe y Ho: Existe relación directa entre la Motivación hacia el logro y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La orientación investigativa asumida es la cuantitativa.

La indagación es de tipo aplicada y el diseño que se incluye en esta indagación es el descriptivo – correlacional – transversal (Hernández & Otros, 2016).



Dónde: M: Muestra

O1: Evaluación de la competencia social.

O2: análisis del manejo de conflictos.

r: Coeficiente de correlación.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1:

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Competencia social docente	Es la capacidad para establecer buenas relaciones con los demás. Es decir, manejar habilidades sociales elementales como la capacidad de comunicarse en forma efectiva, respeto, actitudes prosociales, y establecer una comunicación asertiva (Orellana, 2003).	Esta variable se operacionaliza a través de sus variables: Empatía social, Comunicación asertiva y Motivación hacia el logro	Empatía social Comunicación asertiva Motivación hacia el logro	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión emocional • Descubrir los sentimientos de los demás • Comprender los sentimientos de otros • Saber escuchar • Interactuar con los compañeros • Expresar opiniones • Disposición al esfuerzo y aprendizaje • Deseo de conseguir el éxito y reconocimiento • Perseverancia para el logro de objetivos 	Escala ordinal, tipo Likert

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V2: Manejo de conflictos	Proceso de mediación y negociación que permite solucionar conflictos, de forma pacífica y cooperativa, promoviendo el desarrollo de competencias cognitivas, además de competencias socio-afectivas y emocionales (Sullca, E. 2019).	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Saber dónde estamos, entender lo que pasa, decidir lo que hacemos y actuar sin miedo.	Saber dónde estamos	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza las dificultades que presentan un conflicto. • Evalúa las consecuencias de los conflictos. 	Escala ordinal, tipo Likert
			Entender lo que pasa	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza las características del conflicto • Reflexiona sobre el conflicto presentado 	
			Decidir lo que hacemos	<ul style="list-style-type: none"> • Selecciona estrategias para solucionar conflictos. • Asume compromisos para solucionar conflictos. 	
			Actuar sin miedo	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar decisiones, acuerdos • Cumplir compromisos • Actuar con precisión. 	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra, y muestreo (incluir criterios de selección)

Población

Estuvo conformada por 80 docentes de educación primaria en las escuelas públicas polidocentes de la ciudad de Guadalupe.

Muestra:

Denominada población muestral y estructurada por 80 docentes del nivel primaria en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe, durante el año 2019.

Criterios de inclusión

Se tendrá en cuenta como criterio de inclusión los siguientes:

Ser docente en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe, durante el año 2019.

Participar en el desarrollo de las encuestas.

Criterio de exclusión

Docentes que no participen en las encuestas aplicadas.

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

Se usó la encuesta, a fin de obtener información del grupo de estudio. Esta técnica es una de las más empleadas en los procesos de investigación, relacionados al campo social. Esta técnica emplea como instrumento esencial el cuestionario, el cual sirve para realizar la recolección de los datos (Tamayo, 2009).

Los instrumentos de investigación a utilizar fue el cuestionario de encuesta, los cuales fueron validados y comprobados su grado de confiabilidad, haciendo uso del coeficiente Alfa de Cronbach.

Validez de los instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recoger datos estuvieron validados, a través de la utilización de la técnica de “Juicio de expertos”, participando en esta validación educadores conocedores de la gestión educativa, que tenían la categoría de maestros, mención: Administración de la educación.

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos se usó la prueba piloto, con la participación de 20 profesores con características similares al grupo de estudio, a los cuales se les aplicaron los instrumentos validados y los resultados fueron procesados con el uso de estadígrafos de acuerdo a las necesidades, luego trabajados en Excel, obteniendo los resultados que a continuación se presentan:

Cuestionario de competencia social docente

En base al desarrollo de una prueba piloto, que tuvo como base a 20 profesores, con la finalidad de conocer el comportamiento del instrumento usado en la recolección de datos para la consistencia de los contenidos considerados. Además, se usó la prueba Alfa de Cronbach, permitiendo conocer la estructura del cuestionario, obteniendo como resultado un alto nivel de confiabilidad = 0,8802.

Tabla 2:

Estadístico de fiabilidad de la variable competencia social docente

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,8802	20

Nota: Prueba piloto.

Cuestionario de manejo de conflictos

Teniendo en cuenta un total de 20 pruebas aplicada a los educadores de la muestra piloto, con el objetivo de conocer la actuación del instrumento empleado en recoger datos para la consistencia de los contenidos elaborados. Así mismo se

usó la prueba alfa de Cronbach para conocer la coherencia del cuestionario, obteniendo como valor una alta confiabilidad = 0,9054.

Tabla 3:

Estadístico de fiabilidad de la variable manejo de conflictos

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,8846	20

Nota: Fuente: Prueba piloto.

2.5. Procedimiento

En primer lugar, se solicitará el permiso correspondiente (autorización) recién con ello se procederá a aplicar los cuestionarios de encuesta, y luego se tabulará los datos y posterior a ello realizar el procesamiento estadístico de acuerdo a la naturaleza y comportamiento de los datos.

2.6. Método de análisis de datos

Se trabajará los estadígrafos descriptivos como es la tabla de distribución de frecuencias, figuras estadísticas, con su respectiva interpretación. Para la prueba de comprobación hipótesis se hizo uso del coeficiente de Spearman o Pearson, de acuerdo al tipo de distribución de los datos (prueba de normalidad).

2.7. Aspectos éticos

Se tendrá cuenta la autorización de las autoridades que se debe obtener previo al uso de los instrumentos de la indagación.

La aplicación de encuestas se realizó de forma anónima.

Se debe contar con el consentimiento de los participantes, a los cuales se les informará sobre el propósito y características de la investigación.

Se mantendrá en reserva los nombres de los participantes.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

3.1.1. Desarrollo de la competencia social docente

Tabla 4

Distribución numeral y porcentual del nivel de desarrollo de la competencia social docente en las II.EE. Polidocentes del nivel primaria, de Guadalupe, 2019

Nivel	COMPETENCIA SOCIAL DOCENTE		Empatía social		Dimensiones Comunicación asertiva		Motivación hacia el logro	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
	Muy malo	1	1%	1	1%	1	1%	0
Malo	4	5%	8	10%	5	6%	4	5%
Regular	11	14%	14	18%	11	14%	12	15%
Bueno	44	55%	34	43%	39	49%	37	46%
Muy bueno	20	25%	23	29%	24	30%	27	34%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Fuente: Encuesta realizada por la investigadora.

Competencia Social Docente y sus dimensiones

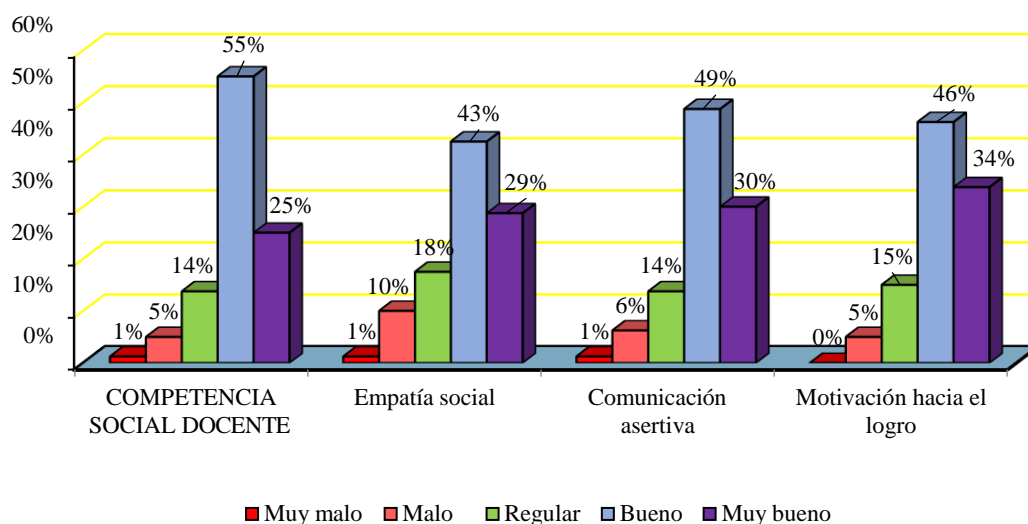


Figura 1: Competencia social docente y sus dimensiones en las II.EE. Polidocentes del nivel primaria, de Guadalupe, 2019.

La Tabla 4 y figura 1, observamos que los 80 educadores encuestados respondieron en un 46%, que la competencia social docente es buena, en un 34% que es muy buena y el 15% considera que es regular, notándose que existe un porcentaje mayoritario (46%) que ubica la competencia social docente en el nivel bueno.

Respecto a las dimensiones observamos que en la dimensión empatía social, el 43% de los encuestados señalan que es bueno, el 29% lo sitúa en la apreciación muy bueno y el 18%, en el nivel regular.

En la dimensión comunicación asertiva, el 49% contestaron que se encuentra en el nivel bueno, el 30%, se coloca en el estamento muy bueno y el 14%, consideran que es regular. En relación a la dimensión motivación hacia el logro, el 46%, se localiza en el nivel bueno, el 34% en el nivel muy bueno y el 15% en la escala regular. Analizando estos resultados se evidencia una tendencia a ubicarse en el nivel bueno y muy bueno, del desarrollo del a competencial social docente y sus dimensiones.

3.1.2. Desarrollo del Manejo de

conflictos Tabla 5

Distribución numeral y porcentual del nivel de manejo de conflictos, en las II.EE. Polidocentes del nivel primaria, de Guadalupe, 2019

Nivel	MANEJO DE CONFLICTOS		Dimensiones							
	Nro.	%	Saber dónde estamos		Entender lo que pasa		Decidir lo que hacemos		Actuar sin miedo	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy malo	2	3%	1	1%	3	4%	4	5%	1	1%
Malo	2	3%	5	6%	5	6%	2	3%	1	1%
Regular	13	16%	21	26%	14	18%	10	13%	10	13%
Bueno	33	41%	27	34%	44	55%	40	50%	28	35%
Muy bueno	30	38%	26	33%	14	18%	24	30%	40	50%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Fuente: Encuesta realizada por la investigadora.

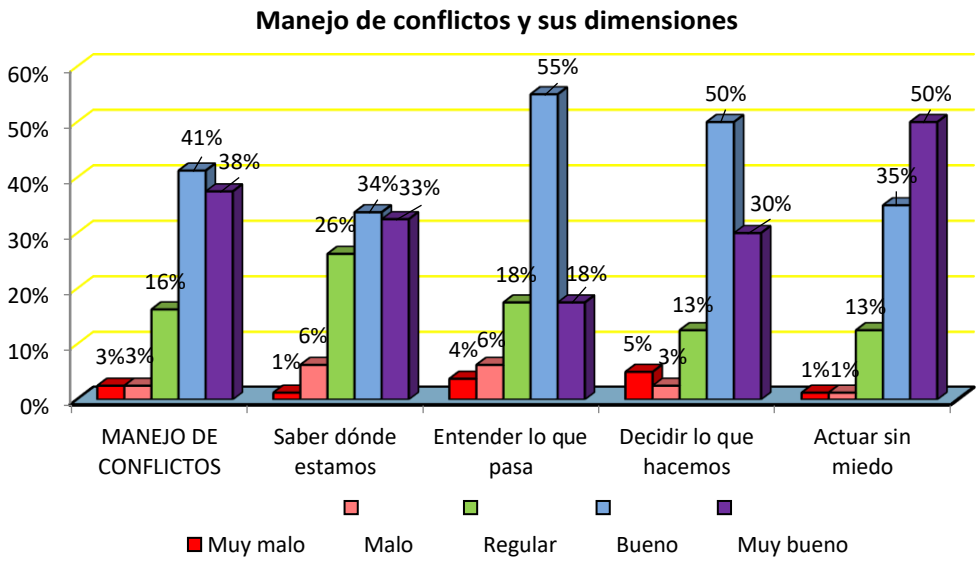


Figura 2: Manejo de conflictos y sus dimensiones en las II.EE. Polidocentes del nivel primaria, de Guadalupe, 2019.

En la Tabla 5 y figura 2, apreciamos que de los 80 educadores encuestados el 41% se encuentra en bueno del manejo de conflictos, el 38%, se encuentra en muy bueno y el 16%, en regular. Apreciándose que mayoritariamente se encuentran en el nivel bueno.

Los resultados de las dimensiones nos indican que en la dimensión saber dónde estamos se encuentra en un 34%, en bueno, en un 33% en muy bueno. La dimensión entender lo que pasa, en un 55% se ubican en bueno y en el nivel muy bueno se encuentran el 18%. En el componente decidir lo que hacemos, el 55% se encuentra en el nivel bueno, el 30% en muy bueno. Por su parte la dimensión actuar sin miedo, apreciamos que el 36% se encuentra en el nivel bueno, el 50% en muy bueno y el 13% en regular. De lo analizado se deduce que el nivel de manejo de conflicto se ubica principalmente en los niveles bueno y muy bueno.

3.2. Análisis inferencial de los resultados

3.2.1. Prueba de normalidad

Para seleccionar la prueba de normalidad se consideró la prueba de Kolmogrov – Smirnov, porque se está trabajando con muestras grandes (> 50 individuos)

Además, se consideraron las siguientes hipótesis:

Para la variable competencia social docente

Ho: La variable competencia social docente tiene una distribución normal.

H1: la variable competencia social docente no tiene una distribución normal.

Para la variable manejo de conflictos

Ho: La variable manejo de conflictos tiene una distribución normal

H1: la variable manejo de conflictos no tiene una distribución normal

La regla de decisión se realizó con los parámetros siguientes: la significancia preestablecida de $\alpha=0.05$, con un nivel de confianza del 95%:

a) Si Sig. p < Sig. T = Rechazar Ho.

b) Si Sig. p > Sig. T = Aceptar Ho.

Tabla 6: *Resultados de prueba de normalidad*

Prueba de Kolmogrov-Smirnov para una muestra		
	COMPETENCIA SOCIAL DOCENTE	MANEJO DE CONFLICTOS
N	80	80
Estadístico de prueba	,104	,107
Sig. asintótica(bilateral)	,032	,025

Como la muestra es de 80 elementos, se trabajó con la fórmula de Kolmogrov – Smirnov, la cual nos indica que los resultados de la significancia asintótica del grupo de estudio, sobre el manejo de conflictos, es menor que el valor de significancia ($\alpha = 0,05$), rechazándose Ho, concluyendo que, los datos proceden de una distribución que no es normal, debiendo emplear Spearman, para la prueba de las hipótesis.

3.2.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de la hipótesis general

Hi: Existe relación directa entre la competencia social docente y el manejo de conflictos en las II.EE. Polidocentes del nivel primaria, Guadalupe - 2019.

Ho: No existe relación directa entre la competencia social docente y el manejo de conflictos en las II.EE. Polidocentes del nivel primaria, Guadalupe - 2019.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Coefficiente de correlación: Rho de Spearman.

Tabla 7

Tabla cruzada de Competencia Social Docente y Manejo de Conflictos.

		COMPETENCIA SOCIAL DOCENTE				Total	
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
MANEJO DE CONFLICTOS	Malo	Nro.	1	1	0	0	2
		%	1,3%	1,3%	0,0%	0,0%	2,5%
	Regular	Nro.	2	4	7	0	13
		%	2,5%	5,0%	8,8%	0,0%	16,3%
	Bueno	Nro.	0	8	39	0	47
		%	0,0%	10,0%	48,8%	0,0%	58,8%
	Muy bueno	Nro.	0	0	9	9	18
		%	0,0%	0,0%	11,3%	11,3%	22,5%
Total	Nro.	3	13	55	9	80	
	%	3,8%	16,3%	68,8%	11,3%	100,0%	

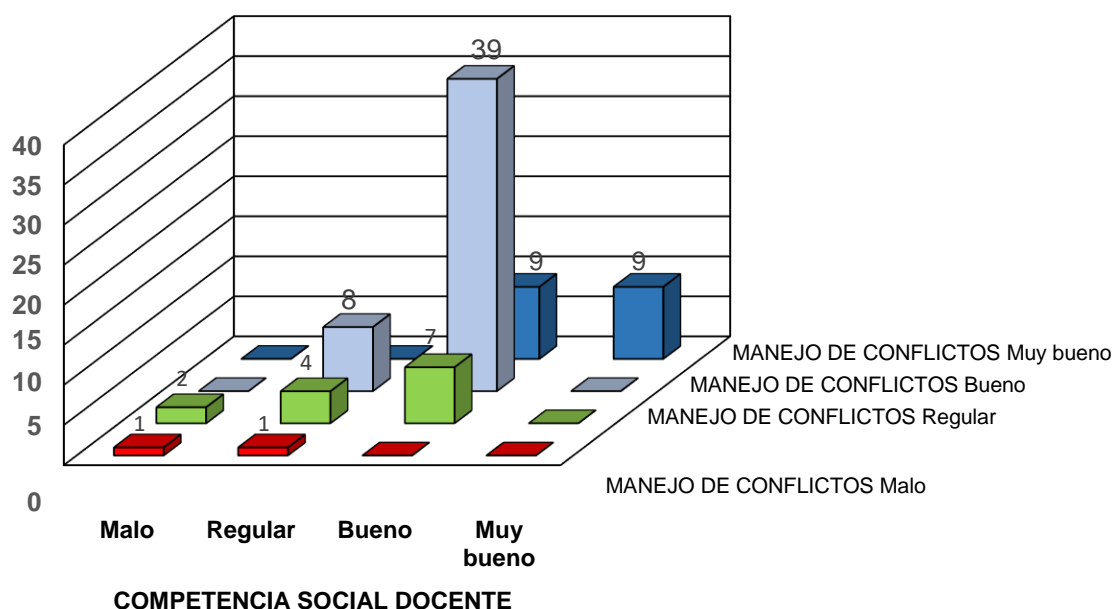


Figura 3: Relación entre la competencia Social Docente y Manejo de Conflictos.

Se aprecia entre ambas variables una mayor predominancia en el nivel bueno donde se ubican 39 docentes (48,8%), seguido del nivel muy bueno con 9 docentes (11,3%).

Tabla 8

Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis general

		Variable 2: Manejo de Conflictos
Variable 1	Rho de Spearman	,623
Competencia Social Docente	Significancia	,000
	N	80

El coeficiente de Spearman es $r = 0,623$ (correlación moderada) con un valor crítico menor al 5% ($p < 0.000$), indicando que la competencia social docente se correlaciona en forma significativa con el manejo de conflictos, rechazándose H_0 y aceptándose H_1 . En relación al nivel de relación entre las dimensiones del manejo de conflictos y manejo de conflictos se tuvieron los resultados siguientes:

Prueba de la hipótesis específica 1

H_1 : Existe una relación directa entre la dimensión empatía social y manejo de conflictos en las II.EE. Polidocentes del nivel primaria, Guadalupe - 2019.

H_0 : No existe relación directa entre la dimensión empatía social y Manejo de conflictos en las II.EE. Polidocentes del nivel primaria, Guadalupe - 2019.

Significancia: $\alpha = 0,05$.

Coefficiente de correlación: Spearman.

Tabla 9

Tabla cruzada de Manejo de conflictos y la dimensión empatía social.

		Empatía social				Total	
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
MANEJO DE CONFLICTOS	Malo	Nro.	0	2	0	0	2
		%	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
	Regular	Nro.	1	5	7	0	13
		%	1,3%	6,3%	8,8%	0,0%	16,3%
	Bueno	Nro.	0	14	25	8	47
		%	0,0%	17,5%	31,3%	10,0%	58,8%
	Muy bueno	Nro.	0	0	7	11	18
		%	0,0%	0,0%	8,8%	13,8%	22,5%
	Total	Nro.	1	21	39	19	80
		%	1,3%	26,3%	48,8%	23,8%	100,0%

Observamos que entre el manejo de conflictos y la dimensión empatías social, la mayor predominancia en el nivel bueno 31,3% y muy bueno (13,8%).

Tabla 10

Resultados de la Correlación de Spearman para la hipótesis específica 1

		Variable 2: Manejo de conflictos
Dimensión 1	Rho de Spearman	,532
Empatía social	Significancia	,000
	N	80

Entre el manejo de conflictos y dimensión Empatía social, existe una asociación moderada positiva ($Rho = 532$), aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la nula, es decir existe relación directa: el manejo de conflictos y la dimensión Empatía social.

Prueba de la hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre la dimensión comunicación asertiva y manejo de conflictos en las I.I.EE. Polidocentes del nivel primaria, Guadalupe - 2019.

Ho: No existe relación entre la dimensión Comunicación asertiva y manejo de conflictos en las I.I.EE. Polidocentes del nivel primaria, Guadalupe - 2019.

La **significancia** es de 0,05

El **coeficiente de correlación** es el de Spearman.

Tabla 11

Tabla cruzada de Manejo de conflictos y la dimensión comunicación asertiva

		Comunicación asertiva					Total
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
MANEJO DE CONFLICTOS	Malo	Nro.	1	1	0	0	2
		%	1,3%	1,3%	0,0%	0,0%	2,5%
	Regular	Nro.	2	3	8	0	13
		%	2,5%	3,8%	10,0%	0,0%	16,3%
	Bueno	Nro.	1	8	34	4	47
		%	1,3%	10,0%	42,5%	5,0%	58,8%
	Muy bueno	Nro.	0	1	4	13	18
		%	0,0%	1,3%	5,0%	16,3%	22,5%
	Total	Nro.	4	13	46	17	80
		%	5,0%	16,3%	57,5%	21,3%	100,0%

Existe mayor predominancia en el nivel bueno (42,5%), seguido el nivel muy bueno 16,3%, de los resultados de la dimensión Comunicación asertiva y manejo de conflictos.

Tabla 12

Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 2

		Variable 2: Manejo de conflictos
Dimensión 2	Rho de Spearman	,589
Comunicación asertiva	Significancia	,000
	N	80

El valor de significancia calculado (0,000) fue inferior al planteado (0,05), existiendo correlación directa. El coeficiente de correlación (0,589) indica una correlación moderada positiva, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

Prueba de la hipótesis específica 3

Hi: Existe relación entre la dimensión motivación hacia el logro y manejo de conflictos en las I.I.EE. Polidocentes del nivel primaria, Guadalupe - 2019.

Ho: No existe relación entre la dimensión motivación hacia el logro y manejo de conflictos en las II.EE. Polidocentes del nivel primaria, Guadalupe - 2019.

La significancia es de 0,05

El coeficiente de correlación es el de Spearman.

Tabla 13

Tabla cruzada de Manejo de conflictos y la dimensión Motivación hacia el logro

			Motivación hacia el logro				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
MANEJO DE CONFLICTOS	Malo	Nro.	0	2	0	0	2
		%	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
	Regular	Nro.	1	4	7	1	13
		%	1,3%	5,0%	8,8%	1,3%	16,3%
	Bueno	Nro.	0	8	32	7	47
		%	0,0%	10,0%	40,0%	8,8%	58,8%
	Muy bueno	Nro.	0	0	10	8	18
		%	0,0%	0,0%	12,5%	10,0%	22,5%
	Total	Nro.	1	14	49	16	80
		%	1,3%	17,5%	61,3%	20,0%	100,0%

Observamos que existe predominancia en el nivel bueno (40%), de los resultados de la dimensión motivación hacia el logro y manejo de conflictos.

Tabla 14

Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 3

		Variable 2: Manejo de conflictos
Dimensión 3	Rho de Spearman	,449
Motivación hacia el logro	Significancia	,000
	N	80

El valor de significancia calculado (0,00) fue inferior al que se formuló (0,05), existiendo correlación significativa. Además, el coeficiente de correlación (0,449) indica que la correlación moderada positiva., rechazándose la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

En el proceso educativo, indudablemente el docente, ocupa un rol protagónico, en este contexto es necesario tener en cuenta el perfil que debe tener el docente, incluye una diversidad de competencias, que no solamente se relacionan con la función pedagógica y administrativa, sino también que debe desarrollar su competencia social, tan necesaria en la actualidad, donde la convivencia debe ser pacífica y debemos construir una cultura de paz.

En esta competencia es definida por Orellana (2003), como la capacidad para tener buenas relaciones con otros sujetos, para López (2006), es la capacidad para solucionar inconvenientes o conflictos interpersonales, promoviendo además la intersubjetividad, el altruismo, alteridad, y la preocupación por la otra persona, como cimientos esenciales para lograr una convivencia de calidad. Este proceso exige que el profesor se presente como un agente de socialización, ejerciendo el rol de mediador, potenciador y educador del desarrollo social y emocional de sus estudiantes.

La importancia de la competencia social docente, consiste en que constituye un conjunto de capacidades que nos facilitan el establecimiento de relaciones sociales adecuadas. Así mismo permiten tener una comunicación horizontal y asertiva y demostrar consideración y respeto hacia las demás personas (Bisquerra, 2005).

Al evaluar el nivel de evolución de la competencia social docente, en el presente estudio, de los 80 docentes encuestados respondieron en un 46%, que la competencia social docente se encuentra en el nivel bueno, en un 34% consideran que alcanza la escala de muy buena y el 15% considera que es regular, notándose que existe un porcentaje mayoritario (46%) que ubica la competencia social docente en el nivel bueno, aspecto importante para el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas y promoción de una cultura promotora de la paz en estas Instituciones Educativas.

La relevancia que tiene la competencia social docente, en la mejora de las relaciones interpersonales con los demás integrantes de la comunidad educativas, el clima del aula y el aprendizaje de los estudiantes, es resaltada por diversos investigadores, así encontramos que: Barrientos (2016), en su trabajo de investigación: Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula, quien tomando en cuenta los hallazgos obtenidos, concluye que no siempre existe correspondencia directa de las variables estudiadas, además que se han identificado correlaciones negativas entre los educadores que son o no entrenados en talleres que incidan el perfeccionamiento

de la inteligencia emocional, así como en la capacidad de apuntalar el desarrollo emocional de los educandos, de manejar de manera positiva los comportamientos, ni de fomentar habilidades propias del lenguaje y dimensión cognitiva de los estudiantes.

Además, Herrera (2016), en su indagación: Competencias socio emocionales de los docentes y el aprendizaje cooperativo de los estudiantes de la facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna, año 2014 se involucró a una muestra de 38 maestros, para validar la hipótesis empleándose la prueba estadística Chi², concluyéndose que la competencia social y emocional de los educadores son ineficaces, además se estableció que el aprendizaje cooperativo de los educandos es poco significativo.

Los resultados de las dimensiones de la competencia social docente en las II.EE. Polidocentes del nivel primaria, de Guadalupe, 2019., tenemos que en la dimensión empatía social, el 43% de los encuestados señalan que es bueno, el 29% lo localiza en el nivel muy bueno y el 18%, en la escala regular. Se aprecia que mayoritariamente esta dimensión se ubica en el nivel bueno, resultado importante teniendo en cuenta que permite que los docentes tengan la capacidad para ponerse en el lugar de los demás.

Al ser evaluados sobre la dimensión comunicación asertiva de la competencia social, el 49% contestaron se encuentra en el nivel bueno, el 30%, se ubican en el nivel muy bueno y el 14%, se ubicó en el nivel regular, evidenciando que mayoritariamente se encuentran los docentes evaluados en el nivel bueno, describiendo de esta manera la posesión de habilidades para expresar sus pensamientos, sin ofender o agredir a otras personas, y haciendo respetar sus derechos.

En relación a la dimensión motivación hacia el logro, el 46%, los docentes evaluados se ubican en la escala bueno, el 34% en la apreciación muy bueno y el 15% en la escala regular, observándose que principalmente se localizan en el nivel bueno, lo cual significa que los profesores orientan sus acciones a tener una conducta hacia la superación personal y el auto crecimiento.

Respecto al manejo de conflictos, Fernández (2013), sustenta que conflicto, se considera al conjunto de acciones sistematizadas, organizadas y encaminadas a lograr interacciones humanas exitosas, basadas en el diálogo, comprensión y colaboración. Por su parte el Ministerio de Educación (2013), lo expone como una forma de comportamiento competitivo

entre sujetos o grupos de personas, que se evidencia cuando existen personas que se enfrentan porque perciben que los recursos son escasos.

En el campo educativo, el manejo de conflictos se orienta a proporcionar a la comunidad educativa, las herramientas que necesita para poder ver los conflictos desde la orientación de educación promotora de la paz, es decir como una perspectiva de inculcar la solidaridad y la convivencia pacífica entre actores educativos, exigiendo por lo tanto el desarrollo de competencia sociales de docentes y demás agentes involucrados en el proceso educativo.

Sobre los resultados del nivel de manejo de conflictos en las Instituciones Educativas focalizadas, encontramos que de los 80 educadores encuestados el 41% de los encuestados, consideran que se ubica en una escala de bueno, el 38%, lo ubica en el nivel muy bueno y el 16%, en la escala regular. Apreciándose que mayoritariamente se encuentran en el nivel bueno.

Mejorar el nivel de manejo de los conflictos es muy importante, tal como lo sustenta Araujo (2016), quien en su trabajo de indagación titulado: Manejo de conflictos y Clima Laboral de la institución educativa Esther Cáceres Salgado Rímac, 2016. Señala que en su estudio que si existe correlación entre el manejo de conflictos y el desarrollo del clima laboral de ($r=0,604$ y $Sig.=0,000$).

Además, es importante considerar la opinión de Araujo (2016), quien en su tesis: Manejo de conflictos y Clima Laboral de la institución educativa Esther Cáceres Salgado Rímac, 2016, concluye que el estudio realizado permite establecer que si existe correlación entre el manejo de conflictos y el clima labora de ($r=0,604$ y $Sig.=0,000$). Indagación que resalta la repercusión positiva que tiene el manejo de conflictos, promover un clima laboral favorable o adecuado para los docentes y demás integrantes de la comunidad educativa.

Así mismo, en relación a estos resultados los aportes de Álvaro (2015), quien en su tesis: Manejo de conflicto del gerente educativo y su repercusión en la satisfacción laboral del docente. Tesis de maestría de la Universidad de Carabobo – Venezuela, donde se concluye que los maestros, perciben al gerente educativo como un integrante de la comunidad magisterial con rasgos que permiten dar un rostro humano al proceso formativo, así mismo la dinámica que se establece es la de líder/adepto o jefe/subordinado, además se comprobó que identifica las necesidades del equipo y tiene como fortaleza la promoción de las potencialidades de sus colaboradores.

Entre los componentes del manejo de conflictos, de acuerdo a la taxonomía de Redorta (2011), encontramos que los resultados nos indican que en la dimensión saber dónde estamos señala el 34%, que se encuentra en el nivel bueno, en un 33%, los docentes encuestados lo localizan en la escala de muy bueno, indican que los docentes investigados logran identificar las causas que generaron la situación conflictiva, para poder saber qué hacer y determinar la forma de actuar para hallar la solución al problema.

En la dimensión entender lo que pasa, se observó que del 100% de los docentes encuestados (80 docentes), el 55%, indican que se localiza en el nivel bueno y el 18% respondió que se ubica en el nivel muy bueno. Resultados que nos indican una prevalencia del nivel bueno, describiendo que los maestros de esta Institución Educativa, poseen la capacidad para hacer un breve diagnóstico de la situación, antes de actuar.

En la dimensión decidir lo que hacemos, el 55% de los docentes interrogados, explicaron que se encuentra en el nivel bueno, el 30%, sostiene que se ubica en la escala de muy bueno, evidenciando la predominancia del nivel bueno, que describe que la toma de decisiones sobre la clase de intervención que se realizará para manejar el conflicto, se le asigna un propósito, pensando en el resultado que se espera obtener de la intervención.

En el caso de la dimensión actuar sin miedo, apreciamos que el 36% de los interrogados, consideran que se encuentra en el nivel bueno, el 50% lo ubica en la escala de muy bueno y el 13%, lo señalan como regular, evidenciando una mayoría que lo ubica en el nivel de muy bueno, es decir que los profesores participantes obtienen la información en el momento que se interviene en un conflicto, proporcionada por los protagonistas, aspecto que permite realizar la reflexión y toma de decisiones, para que se asuman compromisos y se actúe con precisión y sobre todo con la convicción.

Para hallar el nivel de correlación entre las variables y los componentes de la competencia social docente y manejo de conflictos, teniendo en cuenta los hallazgos de la fórmula de Kolmogorov – Smirnov, nos indican que los datos de las variables no proceden de una distribución normal, tomándose la decisión de utilizar el coeficiente de Spearman, para la prueba de las hipótesis.

Al realizar la correlación entre la competencia social docente y el manejo de conflictos en las Escuelas polidocentes primarias, Guadalupe – 2019, encontramos que el coeficiente de Spearman es $r = 0,623$ (correlación moderada) con un valor crítico menor al 5% ($p < 0.000$),

indicando que la competencia social docente se correlaciona en forma significativa con el manejo de conflictos, descartándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis de investigación.

En relación al nivel de relación entre las dimensiones de la competencia social docente y el manejo de conflictos se tuvieron los resultados siguientes:

Al analizar si existe relación directa entre la dimensión empatía social y manejo de conflictos en las Escuelas polidocentes del nivel primaria, Guadalupe – 2019, se identificó que existe una asociación moderada positiva ($Rho = 0,532$), aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la nula, es decir existe relación directa: el manejo de conflictos y la dimensión Empatía social.

Hallazgos que se relacionan con el estudio de Torres (2018), quien en su estudio: Asertividad y empatía de los docentes en el manejo de conflictos en instituciones educativas de EBR., concluye que la asertividad y la empatía no influyen significativamente en el manejo de conflictos con estilo competidor de los profesores en los centros educativos de la UGEL Nro. 03.

Respecto a la relación entre la dimensión comunicación asertiva y manejo de conflictos en las Escuelas polidocentes del nivel primaria, Guadalupe – 2019, se encontró que el valor de significancia calculado (0,000) fue inferior al planteado (0,05), existiendo una correlación significativa. Además, el valor del coeficiente de correlación de Spearman (0,589) indica una correlación moderada positiva, descartándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

Estos resultados encuentran algunas coincidencias con el trabajo de investigación realizado por Gómez (2015), quien en su estudio: La comunicación en la resolución de conflictos entre los docentes y la gerencia escolar, concluye que el gerente educativo utiliza un tipo de comunicación no directa, caracterizada por el estilo orientado a evadir o ignorar los conflictos; b) predomina esencialmente el estilo comunicativo – asertivo, pero se evidencia algunas conductas agresivas que causan interferencia en el momento de la toma de decisiones que sean efectivas para fomentar un adecuado nivel de relaciones entre los integrantes de la organización.

Se evaluó la correspondencia entre la dimensión motivación hacia el logro y manejo de conflictos en las Instituciones Educativas primaria, Polidocentes de Guadalupe – 2019,

encontrándose que el valor de significancia calculada (0,00) fue inferior al que se formuló (0,05), existiendo correlación significativa. Además, el coeficiente de correlación (0,449) indica que la correlación moderada positiva., descartándose la hipótesis nula y admitiéndose la hipótesis alterna.

De esta manera se comprobó la existencia de una relación moderada positiva y significativa entre las variables analizadas, así como de las dimensiones de la variable competencia social docente y la variable manejo de conflictos.

V. CONCLUSIONES

1. La correlación entre la competencia social docente y el manejo de conflictos en las Escuelas polidocentes del nivel primaria, Guadalupe – 2019, según el coeficiente de Spearman es $r = 0,623$; es moderada positiva, con un valor crítico menor al 5% ($p < 0.000$), indicando que la competencia social docente se correlaciona en forma significativa con el manejo de conflictos, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis de investigación.
2. Existe relación directa entre la dimensión empatía social y manejo de conflictos en las Escuelas polidocentes del nivel primaria, Guadalupe – 2019, identificándose que existe una asociación moderada positiva ($Rho = 532$), entre el manejo de conflictos y la dimensión Empatía social.
3. Respecto a la relación entre la dimensión comunicación asertiva y manejo de conflictos en las Escuelas polidocentes del nivel primaria, Guadalupe – 2019, se encontró que el valor de significancia calculado (0,000) fue inferior al planteado (0,05), existiendo una correlación significativa. Además, el valor del coeficiente de correlación de Spearman (0,589) indica una correlación moderada positiva.
4. Existe una correlación directa entre la dimensión motivación hacia el logro y manejo de conflictos en las Escuelas polidocentes del nivel primaria, Guadalupe – 2019, encontrándose que el valor de significancia calculado (0,00) fue inferior al que se formuló (0,05), existiendo correlación significativa. Además, el coeficiente de correlación (0,449) indica que la correlación moderada positiva.

VI. RECOMENDACIONES

A los Directores de las I.I.EE. polidocentes de Guadalupe:

Se recomienda validar la presente investigación en sus instituciones educativas para tener una línea de base y poder impulsar el desarrollo de las variables estudiadas y las dimensiones consideradas.

Impulsar la participación de los docentes en temas relacionado a la competencia social docente y el manejo de conflictos.

Incorporar en su PEI. Actividades relacionadas a la dimensión social docente, otorgan la debida importancia que esta dimensión merece.

A los maestros de las I.I.EE. polidocentes de Guadalupe:

Participar en talleres de capacitación relacionadas a la competencia social docente y el manejo de conflictos.

Aplicar los mecanismos de manejo de conflictos, cuando se presenten problemas en la institución educativa.

VII. REFERENCIAS

- Aisenson, A. (1994). *Resolución de conflictos*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Alvarado, F. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Redalyc.org.*, Vol. 1, pp. 265 - 278.
- Álvarez, M. (2002). *Liderazgo educativo para instituciones educativas*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Álvaro, M. (2015). *Manejo de conflicto del gerente educativo y su incidencia en la satisfacción laboral del docente*. (Tesis de maestría). Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Amorós, E. (2013). *Propuesta de plan de mejora del clima laboral en las agencias de una entidad microfinanciera ubicada en la ciudad de Chiclayo*. Lima: Observatorio de la economía.
- Antón, A., & Moraza, J. (2005). Habilidades sociales que demandan los docentes. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, Vol. 2, núm. 1, pp. 575 - 582.
- Araujo, U. (2016). *Manejo de conflictos y Clima Laboral de la institución educativa Esther Cáceres Salgado Rímac, 2016*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Argyle, M., & Kendon, A. (1987). The experimental análisis of social performance. *Advances in Experimental Social Psychology*, pp. 55 - 98.
- Arregui, P. (2004). *¿Es posible mejorar la educaciión peruana?. Alternativas y soluciones*. Lima: Grade.
- Barrientos, A. (2016). *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula*. (Tesis de doctorado). España: Universidad Complutense de Madrid.
- Bartolomé, R., & Otros. (2008). *Influencia del contexto familiar en las conductas adolescentes*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3003557.pdf>

- Bisquerra, R. (2005). *Acción tutorial y educación emocional*. Barcelona: Donbosco.
- Caballo, V. (2002). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid: Siglo XXI.
- Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: Editorial McGraw - Hill.
- Delors, J. (2010). *La educación encierra un tesoro*. Barcelona: UNESCO.
- Fernández, I., & Otros. (2008). Empatía: Medidas, teorías y aplicaciones en revisión. *Redalyc.org*, Vol. 24, Nº 2, pp. 284 - 298 .
- Fernández, P. (2013). *Manejo de conflictos y convivencia escolar en las organizaciones educativas de media general*. (Tesis de maestría). Venezuela: Universidad de Zulia.
- Flores, E. (2016). The social skills and the interpersonal communication of the students of the National University of Altiplano - Puno. *Redalyc.Org*, Vol. 7, núm. 2, p. 5 - 14.
- Gaeta, L., & Galvanovskis, A. (2009). Assertiveness: A theoretical-empirical analysis. *Redalyc.org*, Vol. 14, Nº 2, pp. 403 - 425 .
- García, J. (2012). The Emotional Intelligence, its importance in the learning process . *Redalyc.org*, Vol. 36, núm. 1, pp. 1 - 24.
- Garro, S. (2018). *Manejo de conflictos y clima laboral en la institución educativa "Coronel José Gálvez" Comas. 2018*. (Tesis de maestría en Administración en educación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Gómez, B. (2015). *La comunicación en la resolución de conflictos entre los docentes y la gerencia escolar*. (Tesis de maestría). Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Gómez, G. (2013). *Conflicto en las organizaciones y mediación*. España: Universidad Internacional de Andalucía.
- Hernández, R., & Otros. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Sexta Edición. México: McGraw Hill.

- Herrera, H. (2016). *Competencias socio emocionales de los docentes y el aprendizaje cooperativo de los estudiantes de la facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna, año 2014*. (Tesis de maestría). Tacna: Universidad Jorge Basadre Grohmann.
- León, A. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional de San Marcos.
- Lescano, P. (2017). *La gestión del conocimiento directivo y el manejo de conflictos desde la perspectiva del docente, 2016*. (tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- López, N. (2006). La competencia social y el. *Estudios sobre Educación*, pp. 127-147.
- Lorente, S. (2014). *Efecto de la competencia social, la empatía y la conducta prosocial en adolescentes*. (Tesis Doctoral). España: Universidad de Valencia.
- McFall, R. (1982). *A review and reformulation of the concept of social skills*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1007/BF01321377>
- Minedu. (2013). *Aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Montaña, F. (2012). *El empoderamiento como herramienta de desarrollo del talento humano en las organizaciones*. Bogotá: Universidd EAN.
- Montes, C., & Otros. (2014). Conflict handling strategies in emotional key. *Scielo*, Vol.30 N°.1.
- Montes, C., & Otros. (2014). Conflict handling strategies in emotional key. *Scielo*, Vol. 30, No. 1.
- Mora, D. (2012). Democratic education and democratic schools for the construction of critical citizenship. *Scielo*, Vol. 5, N° 2 .
- Morán, C., & Menezes, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *Redalyc.org*, Vol. 2, núm. 1, pp. 2016.

- Moreno, W. (2011). *Estrategias de comunicación interpersonal y manejo de conflictos en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Federico Villareal*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Naranjo, M. (2011). A Review of the transactional analysis and the possible. *Revista Educación*, Vol. 35, pp. 69 - 94.
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos.
- Raya, H. (2018). *Gestión educativa y el manejo de conflictos en las Instituciones educativas de la RED N° 6, Cercado de Lima, 2016*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Redorta. (2011). *Gestión de conflictos*. Obtenido de <http://www.digitaliapublishing.com/visor/20180>
- Revelo, O. (2017). Collaborative work as a didactic strategy for teaching/learning programming: a systematic literature review. *Redalyc.org*, Vol. 21, núm. 41.
- Reyes, J. (2016). *Percepción de la diversidad y capacidad de resolución de conflictos en docentes de la unidad académica de una universidad privada limeña*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Saldaña, A. (2015). *Estilos de liderazgo y habilidades para la gestión de conflictos de los directores de las IE públicas de educación inicial, UGEL N° 07 – Lima, 2014*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Sandoval, M. (2014). Coexistence and school environment: knowledge management keys. *Scielo*, Vol. 22, No. 41.
- Tamayo, M. (2009). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Torres, J. (2018). *Asertividad y empatía de los docentes en el manejo de conflictos en instituciones educativas de EBR*. (Tesis de Doctorado en Educación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Trianes, M. (2006). *La violencia en contextos escolares*. España: Aljibe.

- Trower, P. (1982). Situational analysis of components and processes of behavior of socially skilled and unskilled patients. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, pp. 327 - 339.
- Uehara, J. (2017). *Inteligencia emocional en la gestión de conflictos de los docentes de la Red 02, UGEL 06, La Molina, Lima 2016*. (Tesis de maestría en Administración de la Educación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Vásquez, J., & Leyva, D. (2013). *The reflective dialog as a method to enhance creativity in the teaching-learning process of social sciences*. Obtenido de <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/350>
- Vidanes, J. (2007). La educación para la paz y la no violencia. *REvista Iberoamericana de Educación*, N° 42, p. 352 - 384.
- Vílchez, L. (2016). *Gestión de recursos humanos y resolución de conflictos en la Red 6 UGEL 01, 2015*. (tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Walton, R. (2002). *Conciliación de conflictos interpersonales*. México: Fondo Educativo Interamericano.

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA COMPETENCIA SOCIAL DOCENTE

Estimado docente/director:

El presente cuestionario tiene como propósito identificar la percepción que tiene en relación a las Competencias sociales docentes desarrolladas, como parte de su práctica educativa.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos relacionados con la competencia social docente. Indíquenos la frecuencia con que se presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala:

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Presente la respuesta que corresponda a su actuación, marcando con una equis (X), en sólo uno de los recuadros de cada pregunta.

ÍTEMS	OPCIONES / VALORACIÓN				
	Nunca 1	Casi nunca 2	A Veces 3	Casi siempre 4	Siem- pre 5
Empatía social					
1. ¿Me resulta fácil darme cuenta de las intenciones de otras personas?					
2. ¿Cuándo un amigo se ha portado mal conmigo, intento comprender los motivos de esta acción?					
3. ¿Me doy cuenta cuando alguien cercano intenta ocultarme sus sentimientos?					
4. ¿Puedo identificar las fortalezas y debilidades de otras personas y saber cómo tratarla?					
5. ¿Me doy cuenta si las personas cercanas a mi están contentas o tristes, así no me cuentan los motivos?					
6. ¿Intento comprender los sentimientos de mis amigos, poniéndome en su lugar?					
Comunicación asertiva					
7. ¿Cuándo una persona me habla, escucho con atención, evitando distraerme?					
8. ¿En una situación conflictiva, generalmente escucho los motivos o causas del comportamiento de la otra persona, antes de actuar o responder?					
9. ¿Disfruto de entablar conversaciones con conocidos y extraños?					
10. ¿Me esfuerzo por tratar de no ofender a otras personas, aun cuando me molesten?					
11. ¿Puedo expresar libremente mi opinión, ante cualquier persona o público?					
12. ¿Cuándo opino o corrijo a una persona, evito herirla y solo juzgo las acciones?					
Motivación hacia el logro					
13. ¿Aprendo de los errores propios y ajenos?					
14. ¿Cuando dispongo de tiempo prefiero emplearlo en tareas del trabajo?					
15. ¿Me gusta destacar entre mis compañeros y ser el mejor?					
16. ¿Si algo me sale mal, pero puedo hacerlo de nuevo, me esfuerzo para realizarlo y demostrar que puedo hacerlo?					
17. ¿Cuando tengo que hacer una tarea difícil, lo hago con más ganas?					
18. ¿Un poco de presión para realizar un trabajo nunca me viene mal porque me sirve de estímulo?					

FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA COMPETENCIA SOCIAL DOCENTE

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. General

Determinar la relación entre la Competencia social docente y el Manejo de conflictos, en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe– 2019.

2.2. Específicos

- a) Determinar la relación entre la Competencia social docente y la dimensión Saber dónde estamos, de la capacidad de resolución de conflictos, de los profesores en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe.
- b) Determinar la relación entre la Competencia social docente y la fiabilidad en los en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe- 2019.
- c) Determinar la relación entre la Competencia social docente y la dimensión decidir lo que hacemos, en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe– 2019 y
- d) Determinar la relación entre la Competencia social docente y el desarrollo de la profesionalidad y la dimensión actuar sin miedo en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe- 2019.

3. UNIDAD DE ANÁLISIS

Docentes y directivos en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe.

4. TIEMPO DE APLICACIÓN

Promedio de 45 minutos.

5. MODO DE APLICACIÓN

Tipo cuestionario.

6. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

La prueba escrita está constituida por 18 ítems, donde se plantean interrogantes sobre las dimensiones de la competencia social Docente, en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe.

DIMENSIONES	INDICADORES	N° de ítems	Puntaje Máximo
Empatía social	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión emocional • Descubrir los sentimientos de los demás • Comprender los sentimientos de otros 	6	30
Comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> • Saber escuchar • Interactuar con los compañeros • Expresar opiniones 	6	30
Motivación hacia el logro	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición al esfuerzo y aprendizaje • Deseo de conseguir el éxito y reconocimiento • Perseverancia para el logro de objetivos 	6	30
	Total	18	90

7. ESCALA

ESCALA GENERAL (VARIABLE: COMPETENCIA SOCIAL DOCENTE)

INTERVALO	VALORACIÓN
77 - 90	Muy bueno
62 - 76	Bueno
48 - 61	Regular
33 - 47	Deficiente
18 - 32	Muy deficiente

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Empatía social	Comunicación asertiva	Motivación hacia el logro
Muy bueno	26 - 30	26 - 30	26 - 30
Bueno	21 - 25	21 - 25	21 - 25
Regular	17 - 20	17 - 20	17 - 20
Deficiente	12 - 16	12 - 16	12 - 16
Muy deficiente	6 - 11	6 - 11	6 - 11

8. VALIDACIÓN

Por "Juicio de Experto".

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL MANEJO DE CONFLICTOS

Estimado docente/director:

El presente cuestionario tiene como propósito identificar la percepción que tiene en relación al manejo de conflictos, en esta Institución Educativa.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre la actuación que tiene usted, respecto al manejo de conflictos que se presentan en la Institución Educativa. Indíquenos la frecuencia con que se presentan dichas actualizaciones, para ello debe utilizar la siguiente escala:

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Presente la respuesta que corresponda a su actuación, marcando con una equis (X), en sólo uno de los recuadros de cada pregunta.

ÍTEMS	OPCIONES / VALORACIÓN				
	Nunca 1	Casi nunca 2	A Veces 3	Casi siempre 4	Siem- pre 5
Saber dónde estamos					
1. ¿Ante dificultades o problemas con mis compañeros o amigos, intento analizar la situación con ellos, para encontrar una solución aceptable para ambos?					
2. ¿Trato que los problemas se resuelvan de la mejor manera posible?					
3. ¿En ocasiones uso todos los recursos a mi alcance para solucionar conflictos?					
4. ¿Ante un problema de trabajo en la I.E., acepto concesiones?					
Entender lo que pasa					
5. ¿Me adecuó a lo que los demás deciden, si comprendo que es la mejor opción?					
6. ¿Ante un problema de trabajo en la I.E., intento analizar conjuntamente la situación para lograr una adecuada comprensión del mismo?					
7. ¿Ante una situación problemática con un docente y/o directivo, la información que intercambio con él (ella) es siempre auténtica?					
8. ¿Evito discutir abiertamente, cuando no estoy de acuerdo con los demás?					
9. ¿Ante una situación problemática con los docentes, me muestro firme para expresar mi punto de vista?					
Decidir lo que hacemos					
10. ¿Ante una situación problemática, intento integrar mis ideas y la de mis compañeros o amigos, para alcanzar una solución en conjunto?					
11. ¿Uso mis conocimientos y experiencia profesional para que las decisiones que adoptemos en conjunto, sean favorables?					
12. ¿Busco lograr consenso, ante los desacuerdos presentados?					
13. ¿Luego de analizar y reflexionar sobre las causas de un problema, me comprometo a actuar para su solución?					
14. ¿Intento eludir situaciones desagradables con los docentes y/o directivos?					
15. ¿Tengo una actitud cooperativa para solucionar los conflictos?					

Actuar sin miedo					
16. ¿Promuevo la toma de decisiones a la solución de un conflicto, priorizando los objetivos institucionales?					
17. ¿Acepto o colaboro con los docentes y/o directivos, para llegar a soluciones aceptables y que beneficien a ambas partes?					
18. ¿Cumplo con los compromisos adquiridos para resolver un conflicto, incluso cuando las cosas se ponen difíciles?					
19. ¿Evito que los problemas personas, afecten mis relaciones profesionales?					
20. ¿Después de un conflicto, trato a la otra persona amistosamente, evitando los rencores?					

FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL MANEJO DE CONFLICTOS

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. General

Determinar la relación entre la Competencia social docente y el Manejo de conflictos, en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe– 2019.

2.2. Específicos

- a) Determinar la relación entre la Competencia social docente y la dimensión Saber dónde estamos, de la capacidad de resolución de conflictos, de los profesores en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe.
- b) Determinar la relación entre la Competencia social docente y la fiabilidad en los en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe- 2019.
- c) Determinar la relación entre la Competencia social docente y la dimensión decidir lo que hacemos, en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe– 2019 y
- d) Determinar la relación entre la Competencia social docente y el desarrollo de la profesionalidad y la dimensión actuar sin miedo en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe- 2019.

3. UNIDAD DE ANÁLISIS

Docentes y directivos en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe.

4. TIEMPO DE APLICACIÓN

Promedio de 45 minutos.

5. MODO DE APLICACIÓN

Tipo cuestionario.

6. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

La prueba escrita está constituida por 20 ítems, donde se plantean interrogantes sobre las dimensiones del manejo de conflictos, en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe.

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº de ítems	Puntaje Máximo
Saber dónde estamos	<ul style="list-style-type: none"> Analiza las dificultades que se presentan para darle solución. Evalúa las consecuencias de los problemas. 	04	20
Entender lo que pasa	<ul style="list-style-type: none"> Analiza las características del conflicto Reflexiona sobre el conflicto presentado 	05	25
Decidir lo que hacemos	<ul style="list-style-type: none"> Selecciona estrategias en la solución de conflictos. Adquiere compromisos para superar los conflictos. 	06	30
Actuar sin miedo	<ul style="list-style-type: none"> Tomar decisiones, acuerdos Cumplir compromisos Actuar con precisión. 	05	25
	Total	20	100

7. ESCALA

ESCALA GENERAL (VARIABLE: MANEJO DE CONFLICTOS)

INTERVALO	VALORACIÓN
85 - 100	Muy bueno
69 - 84	Bueno
53 - 68	Regular
37 - 52	Deficiente
20 - 36	Muy deficiente

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Saber dónde estamos	Entender lo que pasa	Decidir lo que hacemos	Actuar sin miedo
Muy bueno	18 - 20	22 - 25	26 - 30	22 - 25
Bueno	15 - 17	18 - 21	21 - 25	18 - 21
Regular	11 - 14	14 - 17	17 - 20	14 - 17
Deficiente	8 - 10	10 - 13	12 - 16	10 - 13
Muy deficiente	04 - 7	05 - 09	06 - 11	05 - 09

8. VALIDACIÓN

Por "Juicio de Experto".

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA COMPETENCIA SOCIAL DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo de la Competencia social docente, en los profesores en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019.

DIRIGIDO A:

Directivos y docentes en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ELÍAS DÁVILA, Yrma Ysela

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
----------	------	---------	-------	-----------



Firma del evaluador



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	RELACIÓN ENTRE LA VALDABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Manejo de conflictos	Saber dividir estímulos	Analiza las dificultades que se presentan para darle solución	1. ¿Ante dificultades o problemas con mis compañeros o amigos, intento analizar la situación con ellos, para encontrar una solución aceptable para ambos?	X				X				X							
			2. ¿Tras lo que los problemas se resuelven de la mejor manera posible?	X				X				X							
			3. ¿En ocasiones uso todos los recursos a mi alcance para solucionar conflictos?	X				X				X							
		Evalúa las consecuencias de los problemas		4. ¿Ante un problema de trabajo en la I.E., acepto consecuencias?	X				X				X						
				5. ¿Me adueño a lo que los demás deciden, si comprendo que es la mejor opción?	X				X				X						
				6. ¿Ante un problema de trabajo en la I.E., intento analizar conjuntamente la situación para lograr una adecuada comprensión del mismo?	X				X				X						
	Entender lo que pasa	Reflexiona sobre el conflicto presentado		7. ¿Ante una situación problemática con un docente y/o directivo, la información que intercambio con él (ella) es siempre útil/útil?	X				X				X						
				8. ¿Evito discutir abiertamente, cuando no estoy de acuerdo con los demás?	X				X				X						
				9. ¿Ante una situación problemática con los docentes, me muestro firme para expresar mi punto de vista?	X				X				X						

[Firma]
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES							
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO						
Manejo de conflictos	Decidir lo que hacemos	Selecciona estrategias en la solución de conflictos.	10. ¿Ante una situación problemática, intento integrar mis ideas y la de mis compañeros o amigos, para alcanzar una solución en conjunto?																				



Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL MANEJO DE CONFLICTOS

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo del manejo de conflictos, en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019.

DIRIGIDO A:

Directivos y docentes en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ELÍAS DÁVILA, Yrma Ysela

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy malo	Malo	Regular	Buena <input checked="" type="checkbox"/>	Muy bueno
----------	------	---------	---	-----------



Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	A Vezes	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI		NO
Competencia social docente	Empatía social	Comprensión emocional	1. ¿Me resulta fácil darme cuenta de las intenciones de otras personas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			2. ¿Cuando un amigo se ha portado mal conmigo, intento comprender los motivos de esta acción?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Descubrir los sentimientos de los demás	3. ¿Mi doy cuenta cuando alguien cercano intenta ocultarme sus sentimientos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			4. ¿Puedo identificar las fortalezas y debilidades de otras personas y saber cómo tratarlas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Comprender los sentimientos de otros	5. ¿Me doy cuenta si las personas cercanas a mí están contentas o tristes, ad no me cuentan los motivos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			6. ¿Intento comprender los sentimientos de mis amigos, poniéndome en su lugar?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Comunicación asertiva	Saber escuchar	7. ¿Me resulta fácil darme cuenta de las intenciones de otras personas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			8. ¿Cuando un amigo se ha portado mal conmigo, intento comprender los motivos de esta acción?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Interactuar con los compañeros	9. ¿Mi doy cuenta cuando alguien cercano intenta ocultarme sus sentimientos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			10. ¿Puedo identificar las fortalezas y debilidades de otras personas y saber cómo tratarlas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Expresar opiniones	11. ¿Me doy cuenta si las personas cercanas a mí están contentas o tristes, tal no me cuentan los motivos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			12. ¿Intento comprender los sentimientos de mis amigos, poniéndome en su lugar?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Motivación hacia el logro	Disposición al esfuerzo y aprendizaje	13. ¿Aprendo de los errores propios y ajenos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			14. ¿Cuando dispongo de tiempo prefiero emplearlo en tareas del trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Deseo de conseguir el éxito y reconocimiento	15. ¿Me gusta destacar entre mis compañeros y ser el mejor?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			16. ¿Si algo me sale mal, pero puedo hacerlo de nuevo, me esfuerzo para realizarlo y demostrar que puedo hacerlo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Perseverancia para el logro de objetivos	17. ¿Cuando tengo que hacer una tarea difícil, lo hago con más ganas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			18. ¿Un peso de presión para realizar un trabajo nunca me viene mal porque me sirve de estímulo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Elizabeth Alva Vigo
Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA COMPETENCIA SOCIAL DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo de la Competencia social docente, en los profesores en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019.

DIRIGIDO A:

Directivos y docentes en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ALVA VIGO, Madelaine

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Educativa

VALORACIÓN:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno ✓	Muy bueno
----------	------	---------	---------	-----------


Madelaine Elizabeth Alva Vigo
M.G. REG. 2838
Firma del evaluador



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIME-N-SIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMEN-DACIONES						
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA							
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO			
Rango de conflictos	Analiza las dificultades que se presentan para darle solución	Analiza las dificultades o problemas con sus compañeros o amigos, intenta analizar la situación con ellos, para encontrar una solución aceptable para ambos?	1. ¿Trato que los problemas se resuelvan de la mejor manera posible?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>											
			2. ¿Trato que los problemas se resuelvan de la mejor manera posible?	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>									
			3. ¿En ocasiones uso todos los recursos a mi alcance para solucionar conflictos?	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>								
	Evadir las consecuencias de los problemas.	Evadir las consecuencias de los problemas.	4. ¿Ante un problema de trabajo en la I.E., acepto consecuencias?	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>									
			5. ¿Me adocio a lo que los demás deciden, si comprendo que es la mejor opción?	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>								
			6. ¿Ante un problema de trabajo en la I.E., intento analizar conjuntamente la situación para lograr una adecuada comprensión del mismo?	<input checked="" type="checkbox"/>									<input checked="" type="checkbox"/>							
	Reflexiona sobre el conflicto presentado	Reflexiona sobre el conflicto presentado	7. ¿Ante una situación problemática con un docente y/o directivo, la información que intercambia con él (ella) es siempre auténtica?	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>								
			8. ¿Evito discutir abiertamente, cuando no estoy de acuerdo con los demás?	<input checked="" type="checkbox"/>									<input checked="" type="checkbox"/>							
			9. ¿Ante una situación problemática con los docentes, me muestro firme para expresar mi punto de vista?	<input checked="" type="checkbox"/>									<input checked="" type="checkbox"/>							

Yrassob
Madelaine Elizabeth Alva Vigo
ING. REG. 7838

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI		NO	SI	NO
Manejo de conflictos	Decidir lo que hacemos	Seleccionar estrategias en la solución de conflictos.	10. ¿Ante una situación problemática, intento integrar mis ideas y la de mis compañeros o amigos, para alcanzar una solución en conjunto?					<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		
			11. ¿Usó mis conocimientos y experiencia profesional para que las decisiones que adoptemos en conjunto, sean favorables?					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>	
			12. ¿Busco lograr consenso, ante los desacuerdos presentados?					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>	
			13. ¿Antes de analizar y reflexionar sobre las causas de un problema, me comprometo a actuar para su solución?					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>	
	Adoptar compromisos para mejorar los conflictos.	14. ¿Intento evitar situaciones desagradables con los docentes y/o directivos?					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
		15. ¿Tengo una actitud cooperativa para solucionar los conflictos?					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
	Tomar decisiones, acuerdos	Tener decisiones, acuerdos	16. ¿Promuevo la toma de decisiones a la solución de un conflicto, priorizando los objetivos institucionales?					<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		
			17. ¿Acepto o colaboro con los docentes y/o directivos, para llegar a soluciones aceptables y que beneficien a ambas partes?					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>	
			18. ¿Cumpro con los compromisos adquiridos para resolver un conflicto, incluso cuando las cosas se ponen difíciles?					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>	
			19. ¿Evito que los problemas personales, afecten mis relaciones profesionales?					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>	
Actuar sin miedo	Actuar con precisión.	20. ¿Después de un conflicto, trato a la otra persona amistosamente, evitando los recursos?					<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>			
												<input checked="" type="checkbox"/>			


 María José Elizabeth Alva Vigo
 WC-1406-2035
 Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL MANEJO DE CONFLICTOS

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo del manejo de conflictos, en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019.

DIRIGIDO A:


Directivos y docentes en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ALVA VIGO, Madelaine

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en gestión educativa

VALORACIÓN:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	<input checked="" type="checkbox"/> Muy bueno
----------	------	---------	-------	---


Madelaine Elizabeth Alva Vigo
M.Q. REG. 2838
Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIÓN INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Competencia social docente	Empatía social	Comprensión emocional						X		X		X				
			1. ¿Me resulta fácil darme cuenta de las intenciones de otras personas?						X		X		X			
		Descubrir los sentimientos de los demás	2. ¿Cuando un amigo se ha portado mal conmigo, intento comprender los motivos de esta acción?						X		X		X			
			3. ¿Me doy cuenta cuando alguien cercano intenta ocultarme sus sentimientos?						X		X		X			
			4. ¿Puedo identificar las fortalezas y debilidades de otros personas y saber cómo tratarlos?						X		X		X			
			5. ¿Me doy cuenta si las personas cercanas a mí están contentas o tristes, así no me cuentan los motivos?						X		X		X			
	Comprender los sentimientos de otros	6. ¿Intento comprender los sentimientos de mis amigos, profundizame en su lugar?						X		X		X				
		7. ¿Me resulta fácil darme cuenta de las intenciones de otras personas?						X		X		X				
	Comunicación asertiva	Saber escuchar	8. ¿Cuando un amigo se ha portado mal conmigo, intento comprender los motivos de esta acción?						X		X		X			
			9. ¿Me doy cuenta cuando alguien cercano intenta ocultarme sus sentimientos?						X		X		X			
		Interactuar con los compañeros	10. ¿Puedo identificar las fortalezas y debilidades de otras personas y saber cómo tratarlos?						X		X		X			
			11. ¿Me doy cuenta si las personas cercanas a mí están contentas o tristes, así no me cuentan los motivos?						X		X		X			
			12. ¿Intento comprender los sentimientos de mis amigos, profundizame en su lugar?						X		X		X			
			13. ¿Aprendo de los errores propios y ajenos?						X		X		X			
	Motivación hacia el trabajo	Disposición al estudio y aprendizaje	14. ¿Cuando dispongo de tiempo pretendo emplearlo en temas del trabajo?						X		X		X			
			15. ¿Me gusta destacar entre mis compañeros y ser el mejor?						X		X		X			
		Bueno de conseguir el éxito y reconocimiento	16. ¿Si algo me sale mal, pero puedo hacerlo de nuevo, me esfuerzo para mejorar y demostrar que puedo hacerlo?						X		X		X			
			17. ¿Cuando tengo que hacer una tarea difícil, lo hago con más ganas?						X		X		X			
18. ¿Un poco de presión para realizar un trabajo me hace más feliz porque me sirve de estímulo?								X		X		X				
								X		X		X				

[Firma]
Mg. Roberto Vilfredo Quiroga Quiroga
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA
ANR A01227976

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA COMPETENCIA SOCIAL DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo de la Competencia social docente, en los profesores en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019.

DIRIGIDO A:


Directivos y docentes en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: QUISPE QUISPE, Roberto Wilfredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Educativa

VALORACIÓN:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
----------	------	---------	-------	-----------


Mg. Roberto Wilfredo Quispe Quispe
MAESTRO: GESTIÓN EDUCATIVA
CARNÉ N° 1278786

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO		
Manejo de conflictos	Decidir lo que hacemos	Selecciona estrategias en la solución de conflictos.	10. ¿Ante una situación problemática, intento integrar mis ideas y la de mis compañeros o amigos, para alcanzar una solución en conjunto?	X															
			11. ¿Usa mis conocimientos y experiencia profesional para que las decisiones que adoptemos en conjunto, sean favorables?																
		Adoptare compromisos para mejorar los conflictos.	12. ¿Busco lograr consenso, ante los desacuerdos presentados?																
			13. ¿Asigo de analizar y reflexionar sobre las causas de un problema, me comprometo a actuar para su solución?																
			14. ¿Intento elucidar situaciones desagradables con los docentes y/o directivos?																
			15. ¿Tengo una actitud cooperativa para solucionar los conflictos?																
			16. ¿Promuevo la toma de decisiones a la solución de un conflicto, priorizando los objetivos institucionales?																
			17. ¿Acepto o colaboro con los docentes y/o directivos, para llegar a soluciones aceptables y que beneficien a ambas partes?																
			18. ¿Cumplir con los compromisos adquiridos para resolver un conflicto, incluso cuando las cosas se ponen difíciles?																
			19. ¿Evito que los problemas personales, afecten mis relaciones profesionales?																
	Actuar sin miedo	Actuar con precisión.	20. ¿Después de un conflicto, trato a la otra persona amistosamente, evitando los rencores?																


 Mg. Roberto Yllfondo Quiroga Quiroga
 MAESTRO EN GERENCIA EDUCATIVA
 ANR 801227916

MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL MANEJO DE CONFLICTOS

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo del manejo de conflictos, en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019.

DIRIGIDO A:


Directivos y docentes en las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: QUISPE, QUISPE, Roberto Wilfredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en gestión educativa

VALORACIÓN:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
----------	------	---------	-------	-----------


Eg. Roberto Wilfredo Quispe Quispe
MAESTRO: GESTIÓN EDUCATIVA
ANEA 601227976
Firma del evaluador

Anexo 3: Confiabilidad de instrumentos

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO DE COMPETENCIA SOCIAL DOCENTE

Confiabilidad

De un total de 20 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,8802$ ($\alpha > 0,75$), lo cual indica que el instrumento: CUESTIONARIO DE COMPETENCIA SOCIAL DOCENTE, es confiable.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPETENCIA SOCIAL DOCENTE

Nº	Empatía social						Comunicación asertiva						Motivación hacia el logro						COMPETENCIA SOCIAL DOCENTE
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL
1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	3	4	3	3	3	64
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	81
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
7	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	81
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
9	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	83
10	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	77
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	79
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
14	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	66
15	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	85
16	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	78
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
18	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	66
19	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	74
20	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	67
Suma	84	78	80	83	79	81	81	79	82	82	80	83	84	82	83	83	82	84	1470
s	0.41	0.55	0.73	0.49	0.60	0.60	0.51	0.51	0.55	0.64	0.46	0.59	0.52	0.72	0.67	0.59	0.72	0.62	6.08
s²	0.17	0.31	0.53	0.24	0.37	0.37	0.26	0.26	0.31	0.41	0.21	0.34	0.27	0.52	0.45	0.34	0.52	0.38	37.00

Fuente: Muestra Piloto.

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO DE COMPETENCIA SOCIAL DOCENTE**

“ α ” de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

k	$\Sigma(S_i^2)$	S_t^2
20	6.24	37.00

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left(1 - \frac{6.24}{37.00} \right) = 0,8802 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO DE MANEJO DE CONFLICTOS

Confiabilidad

De un total de 20 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,8846$ ($\alpha > 0,75$), lo cual indica que el instrumento: CUESTIONARIO DE MANEJO DE CONFLICTOS, es confiable.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MANEJO DE CONFLICTOS

Nº	Saber dónde estamos					Entender lo que pasa					Decidir lo que hacemos					Actuar sin miedo					MANEJO DE CONFLICTOS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	76
2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	70
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	74
4	5	3	5	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	4	5	3	83
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
7	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	89
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	89
10	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	91
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	83
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	72
15	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	93
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	85
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	74
19	5	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	80
20	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	75
Suma	84	80	80	81	81	81	84	78	78	80	78	84	78	80	83	79	81	82	82	80	1614
s	0.41	0.56	0.73	0.60	0.51	0.51	0.41	0.55	0.55	0.73	0.55	0.41	0.55	0.73	0.49	0.60	0.60	0.55	0.64	0.46	6.33
S²	0.17	0.32	0.53	0.37	0.26	0.26	0.17	0.31	0.31	0.53	0.31	0.17	0.31	0.53	0.24	0.37	0.37	0.31	0.41	0.21	40.12

Fuente: Muestra Piloto.

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO DE MANEJO DE CONFLICTOS**

“ α ” de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems


Σ : Sumatoria

k	$\Sigma(S_i^2)$	S_t^2
20	6.41	40.12

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left(1 - \frac{6.41}{40.12} \right) = 0,8846 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Anexo 4: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Competencia social docente y el Manejo de conflictos, en las Instituciones Educativas Polidocentes del nivel primaria, de la ciudad de Guadalupe - 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación entre la Empatía social y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019?. 2. ¿Cuál es la relación entre la Comunicación asertiva y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019? 3. ¿Cuál es la relación entre la Motivación hacia el logro y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe – 2019?. 	<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Competencia social docente y el Manejo de conflictos, en las Instituciones Educativas Polidocentes del nivel primaria, de la ciudad de Guadalupe - 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación entre la Empatía social y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe - 2019. 2. Determinar la relación entre la Comunicación asertiva y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe - 2019 3. Determinar la relación entre la Motivación hacia el logro y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe - 2019 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la Competencia social docente y el Manejo de conflictos, en las Instituciones Educativas Polidocentes del nivel primaria, de la ciudad de Guadalupe - 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. H.E.1: Existe una relación directa y significativa entre la empatía social y el manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe - 2019. 2. H.E.2: Existe una relación directa y significativa entre la Comunicación asertiva y el manejo de conflictos de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe - 2019. 3. H.E.3: Existe relación directa entre la Motivación hacia el logro y el Manejo de conflictos, de los profesores en las Escuelas polidocentes de la ciudad de Guadalupe - 2019 	<p>Variable 1</p> <p>Competencia social docente</p> <p>Variable 2</p> <p>Manejo de conflictos</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Correlacional / transversal.</p>  <p>Población. 80 docentes de las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe.</p> <p>Muestra: 85 docentes de las Instituciones Educativas polidocentes de la ciudad de Guadalupe.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</p> <p>Encuestas y cuestionario de encuestas.</p> <p>Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos</p> <p>Las Medidas de Tendencia Central, de Dispersión y Forma.</p> <p>Las medidas de relación y correlación.</p> <p>Además, se utiliza el software MS-Excel 2017 y el SPSS V.25</p>

Anexo 5: Álbum fotográfico

APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN





"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

Guadalupe, 30 de octubre del 2019

Mediante el presente documento:

Yo, Juan Manuel Naño Niño, director de la I.E. N° 81032 "La Integrada", del distrito de Guadalupe, provincia Pacasmayo otorgo la siguiente:

CONSTANCIA

Que el Br. Rosse Mary Díaz Mestanza, identificada con D.N.I. 26689178, profesora de Educación Primaria y quien se encuentra cursando sus estudios de Maestría en la mención de Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, tiene autorización para aplicar su instrumento para el recojo de información a los docentes de esta institución educativa.

El presente documento se emite para los fines que la interesada considere conveniente.



Handwritten signature of Juan Manuel Naño Niño over a circular official stamp of the I.E. "La Integrada". The stamp contains the text "I.E. LA INTEGRADA", "DIRECCION", and "INTEGRADA". Below the signature, the text "Mr. Juan Manuel Naño Niño" and "DIRECTOR" is printed.

"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

Guadalupe, 30 de octubre del 2019

Mediante el presente documento:

Yo, Roy Marlon Cuevas Vásquez, director de la I.E. N° 80397 "Hermanos Albújar y Manuel Guarníz", del distrito de Guadalupe, provincia Pacasmayo otorgo la siguiente:

CONSTANCIA

Que el Br. Rosse Mary Díaz Mestanza, identificada con D.N.I. 26689178, profesora de Educación Primaria y quien se encuentra cursando sus estudios de Maestría en la mención de Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, tiene autorización para aplicar su instrumento para el recojo de información a los docentes de esta institución educativa.

El presente documento se emite para los fines que la interesada considere conveniente.


Roy Marlon Cuevas Vásquez
Lic. Roy Marlon Cuevas Vásquez
DIRECTOR DE LA I.E.

"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

Guadalupe, 30 de octubre del 2019

Mediante el presente documento:

Yo, José Correa Verástegui, director de la I.E. N° 81788 "Héroes Guadalupanos", Tambo Real, del distrito de Guadalupe, provincia Pacasmayo otorgo la siguiente:

CONSTANCIA

Que el Br. Rosse Mary Díaz Mestanza, identificada con D.N.I. 26689178, profesora de Educación Primería y quien se encuentra cursando sus estudios de Maestría en la mención de Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, tiene autorización para aplicar su instrumento para el recojo de información a los docentes de esta institución educativa.

El presente documento se emite para los fines que la interesada considere conveniente.



[Handwritten signature]
Dr. JOSÉ CORREA VERÁSTEGUI
DIRECTOR

"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

Guadalupe, 30 de octubre del 2019

Mediante el presente documento:

Yo, Jaime Salazar Cabanillas, Director de la I.E.N°81703 "gran Unidad Escolar" ,del distrito de Guadalupe, provincia Pacasmayo otorgo la siguiente:



CONSTANCIA

Que el Br. Rosse Mary Díaz Mestanza, identificada con D.N.I. 26689178, profesora de Educación Primaria y quien se encuentra cursando sus estudios de Maestría en la mención de Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, tiene autorización para aplicar su instrumento para el recojo de información a los docentes de esta institución educativa.

El presente documento se emite para los fines que la interesada considere conveniente.



Jaime Salazar Cabanillas
DIRECTOR
DISTRITO DE GUADALUPE



CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRADUADO

Tesis: La competencia social docente y el manejo de conflictos en las Instituciones Educativas polidocentes del nivel primaria, de Guadalupe, 2019

Bachiller (a): DIAZ MESTANZA ROSSE MARY

Fecha: 11 DE ENERO 2020

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE		
					JURADO 1	JURADO 2	JURADO 3
Dominio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	3	3	3
Dominio metodológico	Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	4	4	4
Dominio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	3	3	3
Planteamiento de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	3	2	2
Autocrítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.	3	3	4
Puntaje obtenido: <u>16</u> Recomendado para publicación () SI (X) NO					16	15	16

Presidente: Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN

Secretario: Mg. MENDOZA GIUSTI ROLANDO

Vocal: Dra. CARRUITERO AVILA NANCY AIDA

Calificativo	Veredicto	DEFINICIÓN
De 18 a 20	Aprobar por excelencia recomendación para publicación	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20
De 16 a 17	Aprobar por unanimidad	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 16 a 17
De 14 a 15	Aprobar por mayoría	Cuando se aprobado por los tres o dos miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14 a 15
De 00 a 13	Desaprobar	Cuando es desaprobaro por dos o tres de los miembros del jurado