



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**



**CONVIVENCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ENTRE
DOCENTES DE EDUCACION INICIAL**

Trabajo de Grado presentado como requisito para
Optar al Título de Magíster en Educación
Mención: Orientación y Asesoramiento

Autora: Ayumary Da cuña.

Tutora: M. Ed. Xiomara Camargo.

Bárbula, Octubre de 2017.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



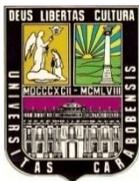
AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **Xiomara Camargo**, titular de la Cédula de Identidad N° **5.382.693**, en mi carácter de Tutor del Trabajo Maestría **X** titulado: “**CONVIVENCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ENTRE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL**”, presentado por la ciudadana **Ayumary Del Valle Da cuña Contreras**, titular de la Cédula de Identidad N° **14.383.181**, para optar al título de **Magíster en Educación, Mención: Orientación y Asesoramiento** considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Bárbula a los _____ del mes de Octubre del año 2017.

M. Ed. Xiomara Camargo

Firma
C.I.: 5.382.693.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



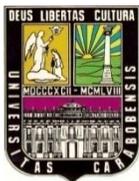
AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Yo, **Xiomara Camargo** en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría **X** titulado: **“CONVIVENCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ENTRE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL”**, presentado por la ciudadana **Ayumary Del Valle Da cuña Contreras**, titular de la Cédula de Identidad N° **14.383.181**, para optar al título de **Magíster en Educación, Mención: Orientación y Asesoramiento**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Bárbula a los _____ días del mes de Octubre del año 2017.

M. Ed. Xiomara Camargo

Firma
C.I.: 5.382.693.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**



MAESTRIA



ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de Maestría en Educación mención **Orientación y Asesoramiento**, en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado **CONVIVENCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ENTRE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL**, presentado por el(a) ciudadano(a) **AYUMARY DA CUÑA**, titular de la cédula de identidad N° **14.383.181**, elaborado bajo la dirección del(a) tutor(a) **PROF. XIOMARA CAMARGO**, cédula de identidad N° **5.382.693**, Linea de investigación: **VIOLENCIA Y AGRESIVIDAD**; Temática: **CONVIVENCIA Y COEXISTENCIA**; Subtemática: **PROCESO DE MEDIACIÓN** ; Área prioritaria de la FaCE: **ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**; Área prioritaria de la UC: **Educación**; considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los dos (02) días del mes de Noviembre de dos mil dieciséis.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en Educación mención Orientación y Asesoramiento

PROF. LUISA ROJAS
Coordinador(a) del Programa

*Elab. jennifer 31/10/2014
Impr. 15/11/2016
Archivo Acta de Aprobación*



... La Universidad Efectiva

Universidad de Carabobo, Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Ciudad Universitaria Bárbula, Edif. FACE. Teléfono (0241) 867.41.20. www.postgrado.uc.edu.ve



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“CONVIVENCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ENTRE DOCENTES DE EDUCACION INICIAL”**, presentado por la ciudadana Ayumary Da cuña, titular de la cédula de identidad N° 14.383181, para optar al título de Magíster en Educación, Mención: Orientación y Asesoramiento, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

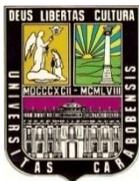
NOMBRE

APELLIDO

CÉDULA

FIRMA

Bárbula, Octubre de 2017.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Ayumary Da cuña **Cedula de Identidad:** 14.383.181

Tutor(A): Xiomara Camargo **Cedula de Identidad:** 5.382.693.

Correo electrónico del participante: ayumary1@hotmail.com

Título tentativo del trabajo: Convivencia y Resolución de Conflictos entre Docentes de Educación Inicial

Línea de investigación: Violencia y Agresividad.

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	14-05-15	4 a 6 pm	Planteamiento del problema	
2	21-07-15	4 a 6 pm	Objetivos y Justificación	
3	11-11-16	4 a 6 pm	Marco teórico	
4	11-02-17	4 a 6 pm	Marco metodológico	
5	27-04-17	4 a 6 pm	Instrumentos	
6	15-05-17	4 a 6 pm	Análisis de resultados	
7	08-06-17	4 a 6 pm	Conclusiones y recomendaciones	

Título definitivo: Convivencia y Resolución de Conflictos entre Docentes de Educación Inicial

Comentarios finales a cerca de la investigación:

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado / Especialización / Tesis Doctoral arriba mencionado(a)

Tutor(a)
CI:

Participante
CI:

AGRADECIMIENTOS

Agradecida con Dios, la Virgen y los santos por ser mi apoyo espiritual, por llenarme de paz, fortaleza, entendimiento, sabiduría, fuerza y amor.

Eternamente agradecida por el apoyo de mi esposo amado Gustavo. ¡Mil gracias! Tu amor, carisma y paciencia y disposición tienen un valor inmenso. Te doy Gracias, por brindarme siempre tu apoyo incondicional. Agradecida con mi madre Aurora, por ser el mejor modelo de una mujer luchadora y emprendedora, que me motivó a dar el todo por el todo, por darme la confianza y la seguridad que todo lo puedo hacer y seguir adelante a pesar de los obstáculos. Que Dios y Virgen te bendigan y te den la gloria eterna ¡Te amo eternamente!...

A mis hijos amados Reymón y Bárbara por ser mi fuente de inspiración. Su amor, alegría, apoyo, sonrisa, carisma, ocurrencias y lealtad me dan las fuerzas necesarias para salir adelante en todo momento. ¡Los amo mucho!, ¡Gracias por existir en mi vida!

Agradecida de Dios, por poner en mi camino como Tutora, a usted profa. Xiomara Camargo con la cual tuve el privilegio de conocer, agradecida por brindarme sus conocimientos con humildad, vocación, amor y respeto; por darme las palabras claves y apoyo cuando más lo necesite. Que Dios y la Virgen se lo paguen y se lo multipliquen eternamente Bendiciéndola siempre. Para usted mi respeto y admiración.

A las autoridades y los docentes de la Universidad de Carabobo, por permitirme lograr una de mis grandes metas. Agradezco al personal Directivo, Docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara” por permitirme realizar esta investigación. ¡Muchas gracias!.

DEDICATORIA

A Dios todo poderosos por protegerme, guiarme y bendecirme en todo momento de mi vida.

A mi madre amada AURORA. Mi tesoro precioso que desde el cielo siempre me guía, cuida. Agradecida por cultivar en mí los valores que me permiten lograr los éxitos y metas en mí existir.

A mis hijos amados, REYMOND Y BARBARA, la razón de mi existir... dicha espléndida de mi vida, motores que me impulsan cada día.

A mi Esposo GUSTAVO, apoyo incondicional en mi vida y existencia.

A mis hermanas: JULI, TIBI e YLDE ejemplo de constancia, lucha, perseverancia.

A mis AMIGAS: DAMARI, ZURI, hermanas del alma, quien me inspiraron a realizar mi maestría.

ÍNDICE

	pp.
ÍNDICE GENERAL.....	x
LISTA DE TABLAS.....	xii
LISTA DE GRÁFICOS.....	xiv
LISTA DE CUADROS.....	xv
RESUMEN EN ESPAÑOL.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	4
Objetivos de la Investigación.....	12
Justificación de la Investigación.....	13
II. MARCO TEÓRICO	
Referentes Teóricos.....	17
Antecedentes.....	21
Referentes Conceptuales.....	26
Operacionalización de las Variables.....	36
III. MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación.....	38
Tipo de Investigación.....	39
Diseño de la Investigación.....	39
Población.....	40
Muestra.....	40
Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	42
Validez.....	43

Confiabilidad del Instrumento.....	44
Técnica para el Análisis de Datos.....	46
IV. PRESENTACIÓN. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
Presentación y Análisis de los resultados.....	47
Discusión de los Resultados.....	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	78
Recomendaciones.....	81
Referencias Bibliográficas.....	82
ANEXOS	
A. Consentimiento Informado Institucional.....	87
B. Cuestionario Aplicado a Docentes.....	91
C. Cálculo de la confiabilidad de los Instrumentos.....	95
D. Carta de solicitud de validación de los Instrumentos.....	97
E. Formato para la validación de los Instrumentos mediante el juicio de expertos.....	99

LISTA DE TABLAS

TABLA		pp
1	Distribución porcentual de los resultados del indicador Comunicación Asertiva	48
2	Distribución porcentual de los resultados del indicador Comunicación Abierta	50
3	Distribución porcentual de los resultados del indicador Comunicación No Asertiva.....	51
4	Distribución porcentual de los resultados del indicador Retroalimentación.....	52
5	Distribución porcentual de los resultados del indicador Mala Comunicación	53
6	Distribución porcentual de los resultados del indicador Trabajo en Equipo.....	54
7	Distribución porcentual de los resultados del indicador Cooperación.....	55
8	Distribución porcentual de los resultados del indicador Actitud Positiva.....	56
9	Distribución porcentual de los resultados del indicador Respeto.....	57
10	Distribución porcentual de los resultados del indicador Tolerancia	58
11	Distribución porcentual de los resultados del indicador Solidaridad.....	59
12	Distribución porcentual de los resultados del indicador Convivencia Armónica	60
13	Distribución porcentual de los resultados del indicador	

	Convivencia Conflictiva.....	61
14	Distribución porcentual de los resultados del indicador Convivencia Asertiva.....	62
15	Distribución porcentual de los resultados del indicador Mediador	63
16	Distribución porcentual de los resultados del indicador Negación	64
17	Distribución porcentual de los resultados del indicador Malos entendidos	65
18	Distribución porcentual de los resultados del indicador Agresividad.....	66
19	Distribución porcentual de los resultados del indicador Violencia	67
20	Distribución porcentual de los resultados del indicador Irrespeto	68
21	Distribución porcentual de los resultados del indicador Rechazo.....	69
22	Distribución porcentual de los resultados del indicador Mediación.....	70
23	Distribución porcentual de los resultados del indicador Cumplimiento de objetivos y Metas.....	72
24	Distribución porcentual de los resultados del indicador Discusión de Diferencias abiertamente.....	73

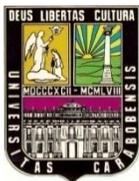
LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	PP
1 Indicador Comunicación Asertiva.....	49
2 Indicador Comunicación Abierta.....	50
3 Indicador Comunicación No Asertiva.....	51
4 Indicador Retroalimentación.....	52
5 Indicador Mala Comunicación.....	53
6 Indicador Trabajo en Equipo.....	54
7 Indicador Cooperación.....	55
8 Indicador Actitud Positiva.....	56
9 Indicador Respeto.....	57
10 Indicador Tolerancia.....	58
11 Indicador Solidaridad.....	59
12 Indicador Convivencia Armónica.....	60
13 Indicador Convivencia Conflictiva.....	61
14 Indicador Convivencia Asertiva.....	62
15 Indicador Mediador.....	63
16 Indicador Negación.....	64
17 Indicador Malos Entendidos.....	65
18 Indicador Agresividad.....	66
19 Indicador Violencia.....	68
20 Indicador Irrespeto.....	69
21 Indicador Rechazo.....	70
22 Indicador Mediación.....	71
23 Indicador Cumplimientos de objetivos y Metas.....	72
24 Indicador Discusión de diferencia Abiertamente.....	73

LISTA DE CUADROS

CUADROS

1	Operacionalización de las Variables.....	36
2	Distribución de la población.....	40
3	Tamaño de la muestra	42
4	Criterios de decisión para la confiabilidad usando el coeficiente alfa de Cronbach.....	45
5	Presentación y Análisis de los resultados.....	47



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



CONVIVENCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ENTRE
DOCENTES DE EDUCACION INICIAL

Autor: Ayumary Da cuña

Tutora: M.Ed. Xiomara Camargo

Año: 2017

RESUMEN

El propósito de la investigación es describir la Convivencia y Resolución de Conflictos en el ámbito educativo, en CEI Nueva Guacara, Municipio Guacara, edo. Carabobo. Se observan docentes con comportamientos conflictivos, cohibiendo el desarrollo potencial e integral entre ellos, por eso, es necesario desarrollar una buena convivencia, involucrando a actores educativos para permitir construir un clima escolar democrático, tolerante y respetuoso; por lo que se describió la Convivencia y Resolución de Conflictos entre Docentes. Este estudio se sustentó en las Teorías de Bandura (1977) la Teoría del Aprendizaje social, abarcando el aprendizaje vicario y se fundamentó en la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner (1995), definiendo el medio como una realidad consistente en los sistemas para comprender el comportamiento del individuo. La naturaleza del estudio se realizó bajo el Paradigma Cuantitativo, el tipo de estudio Descriptivo, con un diseño no experimental. La unidad de análisis es censal se toma toda la población como muestra, la cual se trabajó con 12 docentes como población y muestra. Como técnica de recolección de datos se utilizó un cuestionario con alternativas politómicas, el instrumento es tipo escala de frecuencia. Se aplicó a docentes. El análisis de datos se realizó por medio de la estadística descriptiva, presentando tablas de distribución, lo cual facilitó la interpretación de resultados, para obtener la validez y confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach, se evaluó y se respaldó resultados por expertos. En las conclusiones se determinó que se irrespetan los acuerdos de convivencia, existe carencia de comunicación y el docente se ve afectado generando agresión y violencia.

Palabras claves: Convivencia, Resolución de Conflictos.

Línea de Investigación: Violencia y Agresividad.

Temática: Convivencia y coexistencia.

Sub temática: Proceso de evaluación

Área prioritaria de la FACE: Orientación y Asesoramiento.

Área prioritaria de la UC: Educación.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



CONVIVIALITY AND RESOLUTION OF CONFLICTS AMONG
TEACHERS OF INITIAL EDUCATION

Author: Ayumary Da cuña

Tutora: M. Ed. Xiomara Camargo

Year: 2017

SUMMARY

The purpose of the research is to describe the Coexistence and Resolution of Conflicts in the educational field, in CEI Nueva Guacara, Guacara Municipality, and Edo. Carabobo. Teachers with conflicting behaviors are observed, inhibiting the development potential and integral, for that reason, it is necessary to develop a good coexistence, involving educational actors to allow to construct a democratic, tolerant and respectful school climate; so it was tried to describe the Coexistence and Resolution of Conflicts between Teachers. This study was based on Bandura (1977) Theories, encompassing the imitation of aggressive behavior, is based on Bronfenbrenner's (1995) Ecological Theory, defining the medium as a consistent reality in the systems that are used to understand the behavior of the individual. The nature of the study was performed under the Quantitative Paradigm, the type of descriptive study, with a non-experimental design. The unit of analysis is census, which was worked with 12 teachers as population and sample. In data collection technique, a questionnaire was used with polytomic alternatives, the instrument is a frequency scale type. The instruments were also applied to teachers. The data analysis was performed through descriptive statistics, presenting distribution tables, which facilitated the analysis and product of the interpretation of results, to obtain validity and reliability using Cronbach's Alpha, we evaluated and supported results by experts. In the conclusions it was determined that agreements on coexistence are disrespected, there is a lack of communication and the teacher is affected generating aggression and violence.

Key words: Conviviality, Resolution of Conflicts.

Line of Investigation: Violence and Aggressiveness.

Theme: Conviviality and coexistence.

Sub Theme: Evaluation process.

Priority area of the FACE: Orientation and Advice.

Priority area of the UC: Education.

INTRODUCCIÓN

La convivencia escolar es la interrelación entre todos los actores institucionales, lo cual implica que los niños, jóvenes y adultos deben ser considerados partícipes de la convivencia asignándoseles derechos y responsabilidades, esto posibilita la integración con otros, el respeto, la tolerancia y la corresponsabilidad en la construcción del clima cooperativo necesario para aprender a ser, aprender a vivir juntos, aprender a hacer y aprender a aprender.

En el caso de Venezuela, se detectan con mayor frecuencia casos de violencia escolar en los centros educativos, así como también observadas situaciones conflictivas que se han convertido en uno de los principales problemas a los que se enfrenta el docente en el día a día. La violencia, el rechazo y los conflictos, representan fenómenos que se han ido extendiendo en nuestras sociedades, cada vez de forma más creciente. Sin embargo, los niveles de violencia y las conductas antisociales en las escuelas son mayores que las de años anteriores, actualmente se ha incrementado la violencia psicológica, física y verbal entre iguales en el ámbito escolar.

Se observa la presencia de conductas agresivas en las relaciones interpersonales en la comunidad escolar lo cual constituye una de las principales quejas tanto de los padres, educadores y directivos del plantel, ocasionando un ambiente hostil, tenso y conflictivo. Es decir, poca comunicación asertiva, carencia de valores éticos y desacuerdos en el ámbito escolar que originan situaciones como enfrentamiento entre grupos, falta de consenso en la actuación sobre estilos de enseñanza y normas de convivencia, poca cohesión en el desempeño docente, imposibilidad para el trabajo en equipo, acciones irrespetuosas al crédito personal y profesional de sus compañeros, insuficiente implicación en la toma de decisiones, poca identificación

con el proyecto educativo del centro y falta de entendimiento con el equipo directivo, sentimiento de ser injustamente tratado por otros compañeros laborales o por los directivos, entre otros, impactando negativamente en la convivencia escolar.

Por otra parte, Fernández Balboa (1990), destaca que el Estado docente es la expresión rectora del Estado en Educación, en cumplimiento de su función indeclinable y de máximo interés como derecho humano universal y deber social fundamental, inalienable, irrenunciable y como servicio público que se materializa en las políticas educativas y se rige por los principios de integralidad, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad. Vale destacar, lo expuesto por Rincón (2002), en su relación a la convivencia en los centros educativos, no se consigue únicamente con la acción directa sobre los fenómenos de relación. Se fundamenta, sobre todo, en las respuestas que los docentes son capaces de dar a las distintas variables que configuran la actividad escolar, la atención a la diversidad, la motivación y por supuesto, un trabajo sólido en valores, que pueden facilitar un clima de integración en los centros educativos.

Esto obliga a realizar una política realista de optimización de recursos para ofrecer al docente las habilidades necesarias. Conforme la “Declaración sobre la acción en Educación para la paz, los derechos humanos y la democracia” adoptada en la 44ª Conferencia Internacional de la Educación (1994), la escuela es considerada como el lugar por excelencia donde se ejerce la tolerancia, se respetan los Derechos Humanos, se practica la democracia y se enseñan la diversidad, la riqueza de las identidades culturales. En la ONU (2001), Fundamento de las normas internacionales de derechos humanos, los artículos 18 a 21 recogen derechos de pensamiento, de conciencia, de religión y libertades políticas, culturales.

Por todo ello, uno de los objetivos prioritarios que deberían enmarcarse en las instituciones escolares es la prevención y tratamiento del fenómeno de la violencia y

la mejora de la convivencia Ramírez y otros (2002). Un deficiente sistema de Convivencia escolar puede desestabilizar tanto a los alumnos, como a los docentes, pudiendo, a su vez, contribuir a la generación de sentimientos de decepción, estrés y abandono en los docentes, lo que conduce hacia la afirmación de que una mala convivencia aumenta el fracaso escolar ya que la ausencia de éxito es substancialmente el resultado de las interacciones.

El trabajo de investigación que se titula: Convivencia y Resolución de Conflictos entre Docentes de Educación Inicial, tiene como propósito describir la Convivencia y Resolución de conflicto en el ámbito escolar, el comportamiento violento y agresivo que se presenta en los docentes.

El Capítulo I: Está, constituido por, el planteamiento del problema, formulación del problema, el objetivo general, específico y la justificación.

Capítulo II: Comprende el Marco Teórico, está estructurado en antecedentes de la investigación, bases teóricas, Referentes Conceptuales y Operacionalización de las variables.

Capítulo III: Se titula Marco Metodológico, el cual está constituido de la siguiente manera: contexto epistemológico. Naturaleza, tipo y diseño la investigación, unidad de análisis, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV: presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la investigación.

Por último, se presentan las Conclusiones alcanzadas y las Recomendaciones pertinentes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

A nivel mundial, el acto de educar, hoy día se ejerce en una sociedad compleja, plural y dinámica como la nuestra, cada vez más difícil y problemática. Son causantes del estrés entre docentes y colectivos en determinadas situaciones y momentos de su vida, se pueden encontrar a veces en las aulas sin recursos para afrontar el ejercicio de su profesión de una manera adecuada y eficaz, lo que deriva en algunos casos cuadros de ansiedad, baja autoestima, desbordamiento mental, situaciones conflictivas, agresividad, violencia entre otros, originadas por tensiones en las relaciones directas: docente - directivo, docente - docente, docente - comunidad escolar, por la propia naturaleza del hecho educativo y las relaciones complejas con las familias, que a veces proyectan en su relación con el docente.

Cabe destacar, que la Educación constituye una herramienta importante para la transformación de la sociedad, debido a que contribuye al desarrollo y formación integral de las personas; así como también en la concienciación sobre las problemáticas sociales en la búsqueda de soluciones adecuadas. En este sentido, la escuela es un espacio social que da continuidad a la experiencia y desarrollo de las familias, ya que es de encuentro en el que se aprenden habilidades y actitudes que habilitan a tener plena vida social.

Por lo tanto, la escuela debe educar y formar, con una actitud dispuesta al cambio, capaz de interpretar y reflexionar las condiciones reales del medio y la

comunidad donde se desenvuelve, actuando asertivamente y desarrollando en los educandos comportamientos adecuados que le permitan su desarrollo integral. Así pues, debe manifestar interés en educar para la convivencia, tomando en cuenta la educación en valores o la cultura de paz para que los estudiantes aprendan a convivir en armonía, adquieran valores democráticos y resuelvan los conflictos de forma pacífica.

Para lograr la convivencia escolar se requiere la integración y compromiso de los actores educativos, reflexionando e interviniendo sobre el conjunto de factores que determinan el clima social con el propósito de normar, regular y promover conductas deseadas en todos los docentes a través de acciones preventivas de comportamientos violentos que favorezcan la convivencia, la adquisición de valores democráticos y la solución pacífica de los conflictos.

En este orden de ideas, la convivencia actualmente constituye un medio por el cual las personas puede relacionarse o interactuar en un plano de igualdad y respeto a sus derechos y diferencias. La convivencia no solo es un factor necesario para el bienestar de las personas, sino además, condición indispensable para el ejercicio de una verdadera ciudadanía. Al hablar de convivencia en las relaciones humanas implica que cada uno de nosotros asuma el compromiso de ¿Cómo?, ¿Cuándo? y ¿Dónde? Convivir.

Al respecto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999): en su artículo 3, 46, 60 y 102, se contempla lo siguiente: la educación como derecho universal, la ética, derechos humanos, respeto a la dignidad, valores sociales y democráticos, la integridad física, psíquica, moral. Debe ser protegida como derecho humano y deber social.

De modo que, la Carta Magna constituye un importante fundamento legal debido a que recoge los ideales que aspira lograr la sociedad venezolana a través de

su sistema educativo y otros agentes socializadores, con la finalidad de formar al ciudadano tomando en cuenta la justicia, la paz, la tolerancia, la solidaridad, la sana convivencia en la democracia y la libertad, con derechos y deberes, que contribuya a la búsqueda de un ambiente adecuado que propicie el desarrollo social armónico e individual.

La Ley Orgánica de Educación (2009), en el artículo 3 se establece como principios de la Educación: la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole, la formación para la independencia, la libertad y la emancipación, la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad del desarrollo, el derecho a la igualdad de género.

El artículo 118 de la L O E (2009), describe el cumplimiento del deber ser en el ejercicio docente en su párrafo 5° y 6° tienen imputación legal. A continuación se mencionan: el numeral 5°. Por observar conducta contraria a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres o a los principios que informan nuestra Constitución y las demás leyes de la República. El numeral 6°. Por la violencia de hecho o de palabra contra sus compañeros de trabajo, sus superiores jerárquicos o sus subordinados.

De igual modo, el artículo 57 de la citada Ley orgánica de Educación destaca la importancia de proyectar un sistema de convivencia escolar, surgido del diálogo y trabajo en equipo entre todos los actores educativos, lo cual permitirá lograr una comunidad educativa en armonía, tolerancia y convivencia pacífica entre todos sus miembros. Por consiguiente, es responsabilidad del Estado la formación del hombre para la justicia, la paz, la solidaridad, la convivencia adecuada en democracia y libertad, a través de su sistema educativo y otros agentes socializadores.

Dentro de esta perspectiva, actualmente se hace énfasis a una integración protagónica y directa en los asuntos públicos de cada uno de los sectores que conforman la sociedad, todo con el fin de lograr el desarrollo de una sociedad que se adecue a la realidad política, económica y social del país, centrada en la libertad, la igualdad y justicia social de manera que los individuos que conforman dicha comunidad se sientan satisfechos y conformes del lugar donde viven, interactuando de manera asertiva, respetando y reconociendo los derechos de todos.

En Venezuela , las instituciones educativas no generan las condiciones necesarias que permitan fomentar y promover un ambiente armónico de acuerdo a las exigencias establecidas en las leyes; estas, deberían establecer medidas orientadas a prevenir y proteger a los actores educativos: docentes-directivos, de todo tipo de riesgos y conflictos, contando con la participación de individuos que conforman la comunidad educativa y así contribuir al fortalecimiento de la formación en convivencia escolar.

Sin embargo, las instituciones educativas en la búsqueda del ideario escolar como un lugar de encuentro y armonía, se consiguen escenarios de conflictos que violentan los procesos básicos del enseñar, convivir y aprender, atentando contra la ética, la moral, las normas que guían la convivencia escolar, los vínculos sociales y pedagógicos, siendo los docentes la población más vulnerable.

Así mismo, el convivir es un proceso permanente, dinámico y de construcción colectiva. No aprendemos a convivir solos, por el contrario, una cultura de convivencia se fortalece en la medida que todos los miembros de las familias, escuelas o comunidades fortalecen sus vínculos y en casos de conflictos puedan hacer una rutina tangible del mismo para llegar a la resolución.

Por otra parte, Fernández Balboa (1999), señala acertadamente que la convivencia se conquista cuando se involucran a todos los agentes. Asimismo, la convivencia no implica que no existan conflictos, sino más bien, la situación en que los conflictos se resuelven de forma no violenta.

No obstante, las instituciones educativas no generan las condiciones necesarias que permitan fomentar y promover un ambiente armónico de acuerdo a las exigencias establecidas en las leyes; estas, deberían establecer medidas orientadas a prevenir y proteger a los actores educativos: docentes, alumnos de todo tipo de riesgos y conflictos, contando con la participación de los actores que conforman la comunidad educativa y así contribuir al fortalecimiento de la formación en convivencia escolar.

Así mismo, ninguna forma de violencia es justificable, al contrario la prevención adecuada y a tiempo permite atender múltiples problemas que, a largo plazo, imponen dificultades sociales y económicas a las naciones del mundo. Por lo tanto, se debe detener la violencia en los planteles educativos, a través de la transformación de las sociedades, de las condiciones económicas y sociales subyacentes asociadas a la violencia. Al respecto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL elaboró en el año (2008) el Informe Panorama Social de América Latina, en el cual señala que en las últimas décadas, la violencia escolar en América Latina ha adquirido creciente relevancia en el debate público, en las agendas de los gobiernos y en los foros y las conferencias internacionales.

Además, Eljach realizó en el año (2011) el Informe sobre Violencia Escolar en América Latina y el Caribe Superficie y Fondo, donde señala que a nivel global se han intensificado y diversificado las iniciativas para prevenir y responder a las distintas formas de violencia en las escuelas. Así mismo, se observa la incidencia positiva que tienen las campañas para empoderar a los niños, niñas y adolescentes sobre sus derechos, la promoción de la educación sin miedo y sin violencia,

incluidas la violencia física, psicológica o sexual, la intimidación, el cyberbullying y la violencia basada en el género.

Al respecto, en el caso de Venezuela las situaciones de conflictos y la mala convivencia entre docentes se han empeorado significativamente en los últimos años, convirtiéndose en uno de los principales problemas que enfrenta la sociedad en todos los estratos y clases sociales. Así mismo, la inaccesibilidad a las fuentes oficiales ha hecho aún más difícil la prescripción de la situación real de la violencia en el país, lo cual es consecuencia de la falta de concreción de políticas públicas destinadas a solventar las necesidades de los ciudadanos.

Por tal razón, las instituciones educativas en la búsqueda del ideario escolar como un lugar de encuentro y armonía, se consiguen escenarios de conflictos que violentan los procesos básicos del enseñar, convivir y aprender, atentando contra la ética, la moral, las normas que guían la convivencia escolar, los vínculos sociales y pedagógicos.

Así mismo, el Observatorio Metropolitano de Seguridad Ciudadana realizó en el año 2016 el VII Informe sobre la Situación de Violencia en el Área Metropolitana de Caracas, en el cual señala que la violencia en Venezuela sigue siendo igual de crítica en los últimos años. De ahí que, el Estado debe ser responsable de respetar, proteger y satisfacer los derechos de los niños, niñas y adolescentes a través de la adopción de medidas para asegurar que los progenitores, representantes legales y otras personas con el propósito de prevenir la violencia.

La sociedad debe contribuir a transformar los hábitos, las actitudes y las prácticas sociales a través de estrategias eficaces de prevención de la violencia y conflictos que involucren a todos los niveles de la comunidad, creando confianza entre ellos y forjando vínculos entre los niños, los adultos, las escuelas, las instituciones y el gobierno con el propósito de promover una cultura de paz. Para ello,

la sociedad tiene como uno de los aspectos más importantes la educación de los niños, niñas y adolescentes; donde esa formación integral se realice en un ambiente de sana convivencia y de paz, principalmente para fortalecer y desarrollar los valores de tolerancia, respeto, solidaridad, justicia y equidad.

En cuanto, al Observatorio Venezolano de Violencia (OVV) realizó el Informe de Homicidios en el año 2016, en el cual señala que concluyó como el año más violento de la historia nacional, con más homicidios cometidos, para un total de 39.336 personas asesinadas. Desde el año 2001, se registraron en el país la cantidad de 9.960 homicidios; es decir, durante el año 2016 ocurrieron casi 29.376 homicidios más que hace diez años. Estas cifras muestran que entre el año 2001 y el 2016 hubo un incremento sostenido de 2.457 homicidios más cada año.

Por otra parte como referente, Camargo (2011), realizó una investigación sobre la Convivencia armoniosa y disminución de la violencia escolar, realizó una investigación que tiene como finalidad la Convivencia armoniosa y la disminución de la violencia escolar, en la cual Propuso un Programa de Orientación para la Convivencia Armoniosa y la Disminución de la Violencia en cinco escuelas de la parroquia Miguel Peña adscritas a la Secretaría de Educación y Deporte del Gobierno de Carabobo. En consecuencia, la investigación se fundamenta en la ejecución del programa en registros significativos en la asistencia y participación de los padres y representantes en los eventos escolares, se minimizaron los conflictos de convivencia y de violencia escolar con la implementación de una variedad de estrategias comunicacionales asertivas y especialmente con la creación de diversos espacios para la socialización de los actores escolares.

Al respecto, en el Departamento de Coordinación Docente del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”, se lleva un registro de los casos de violencia verbal entre: Docente-Docente. Docente-Directivo. De ahí que, durante el Año

Escolar 2016-2017 se registraron cinco (05) casos que ameritaron la intervención de la Coordinación Pedagógica para aportar alternativas de solución a los diversos conflictos.

Según Hernández Prados (2007) convivir significa vivir con otros sobre la base de unas determinadas relaciones sociales y unos códigos valorativos en el marco de un contexto social determinado. Reconoce que la convivencia escolar no sólo es un requisito, o condiciones mínimas sin las cuales no sería posible llevar a cabo el acto educativo, sino que además constituye un fin educativo. Por lo tanto, la convivencia escolar, inspirada en valores y principios democráticos, constituye uno de los pilares fundamentales del proceso educativo específicamente en los docentes.

En consecuencia, para evitar que se desaten situaciones fuera de control se debe comenzar por un clima de armonía, razón por la cual no deja de ser prioritaria una formación continua observando su perfil y valores éticos, basados para generar estrategias hacia el logro de un ambiente de armonía, respeto por sí mismo y por el otro, una buena administración del estrés y comunicación, resolución de conflictos, convivencia y tolerancia, resaltando la ética, en cuanto al deber ser que tiene que poseer en su labor docente dentro de la praxis educativa. En este marco de ideas, la problemática planteada es analizar como deberíamos aprovechar estos conflictos para describir la convivencia y resolución de conflictos en el ámbito educativo entre los propios docentes.

Teniendo en consideración todo lo anterior, se reconoce la importancia del desarrollo del convivir como competencias emocionales para la resolución de los conflictos interpersonales en las instituciones educativas y para afrontar los retos de la vida cotidiana. Surge la inquietud de un diagnóstico y observar las distintas actividades de convivencia y resolución de conflictos, resaltando la ética y valor propio en los docentes de educación inicial.

Debido a, surge la necesidad de realizar la presente investigación con el fin de describir la convivencia y resolución de conflictos entre docentes de educación inicial del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”. Por cuanto, las dificultades y tensiones que se presentan para desarrollar las actividades pedagógicas son múltiples debido a los conflictos y mala convivencia que manifiestan algunos docentes de forma verbal tanto adentro como afuera de la institución.

Por esta razón, se formulan las siguientes interrogantes para dar respuesta a la situación antes mencionada: ¿Qué caracteriza la convivencia escolar en el Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”? ¿Cuáles son las causas y consecuencia de comportamientos violentos entre los docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”. Guacara, estado Carabobo? ¿Cuáles son los tipos de conflictos entre los docentes en el Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara” .Guacara, estado Carabobo? ¿Cómo se abordan los conflictos entre las docentes en el Centro Educación Inicial “Nueva Guacara”. Guacara, estado Carabobo?.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Describir la convivencia y la resolución de conflictos entre docentes de Educación Inicial en el Centro Educación Inicial “Nueva Guacara”. Guacara, estado Carabobo.

Objetivos Específicos

-Diagnosticar las características de la Convivencia y Resolución de Conflictos entre las docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”, Guacara .Edo. Carabobo.

-Determinar las causas y consecuencias de la violencia que manifiestan las docentes en el convivir diario en el Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”. Guacara. Edo. Carabobo.

-Identificar los tipos de conflictos que se presentan con mayor frecuencia entre docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”. Guacara, Edo. Carabobo.

-Indagar como se abordan los conflictos entre docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”. Guacara .Edo. Carabobo.

Justificación

La convivencia escolar está constituida por el conjunto de relaciones humanas que establecen entre todos los actores que forman parte de una institución educativa (alumnos, docentes, directiva, padres, entre otros) en un plano de igualdad y respeto a sus derechos y diferencias.

Por lo antes expuesto, la convivencia escolar no sólo es un requisito, para Hernández (2007), significa vivir con otros sobre la base de unas determinadas relaciones sociales y unos códigos valorativos en el marco de un contexto social determinado. El autor reconoce que son condiciones mínimas para llevar a cabo el acto educativo constituyendo un fin educativo. Por lo tanto, está inspirada en valores y principios democráticos.

Para lograrla, se requiere de diversos elementos, desde aquellos relacionados a la infraestructura y servicios que ofrece la institución educativa hasta la voluntad y compromiso de todos sus miembros (estudiantes, niños, niñas, padres, familiares, docentes, directiva, personal administrativo obrero, entre otros). Ahora bien, al analizar la experiencia de diversas instituciones educativas en su construcción de una

convivencia escolar se evidencia con "acuerdos de convivencia", estos constituyen un punto de partida para mejorar las relaciones de convivencia entre sus miembros y establecer pautas y mecanismos para la resolución de los conflictos de forma positiva.

La presente investigación tiene una relevancia social ya que busca indagar como es la convivencia y resolución de conflicto entre docentes de educación inicial, ya que se fundamenta en cuanto al deber ser educativo como agente sociabilizador por excelencia, para fortalecer un ambiente de paz, armónico, con respeto y compromiso para trabajar de manera armoniosa, eficaz y tolerante.

Además, este estudio permite fijar la atención en las experiencias y conclusiones obtenidas en la investigación, con la finalidad de estimular la promoción de nuevas formas para el cambio y de transformación global, tomando en cuenta la educación como práctica de valores sociales, valores democráticos, la convivencia pacífica, el fomento de la tolerancia y de la educación para la paz con el propósito de prevenir y erradicar la violencia contra los actores escolares presentes como serían las docentes y sus pares.

Así mismo, esta investigación sirve de apoyo a los docentes, los estudiantes y las familias, sobre la importancia de favorecer un buen clima de convivencia en las instituciones educativas razón por la cual, es necesario la articulación de los actores educativos para que emprendan acciones preventivas en función de minimizar los comportamientos conflictivos en el plantel educativo.

Por otra parte, en esta investigación se describe la convivencia y resolución de conflictos entre docentes en el Centro de Educación Inicial "Nueva Guacara", Guacara, estado Carabobo, de tal manera que, se pudo conocer la caracterización del comportamiento violento y conflictivo entre los docentes, se determinan los factores que la producen. En consecuencia, se contribuyó en la identificación de la problemática que afecta a la institución educativa e incentiva la promoción de

acciones preventivas que afectan el clima de convivencia de paz y de compañerismo que debe prevalecer en los centros educativos.

Para finalizar, desde el punto de vista metodológico la presente investigación servirá como una herramienta de consulta y antecedente para investigaciones de este tipo en el ámbito de la educación, ya que aporta ideas, experiencias y herramientas con el propósito de desarrollar un clima de paz en las instituciones educativas, se desea que las conclusiones y aportes presentados constituyan a la búsqueda de soluciones y alternativas a todas las formas de resolución de conflictos entre los docentes.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

La presente investigación incluye los referentes teóricos sobre las cuales se sustentó la investigación, los antecedentes; es decir, las investigaciones anteriores relacionadas con el tema en estudio, los referentes legales, conceptuales y el cuadro de Operacionalización de variables.

Así mismo Palella y otros (2010), explican que:

El marco teórico es el soporte principal del estudio. En él se amplían la descripción del problema, pues permiten integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones, estas representa un sistema coordinado, coherente de conceptos y propósitos para abordar el problema. (p .62).

En este mismo orden de ideas la investigación persiguió como objetivo fundamental describir la Convivencia y Resolución de Conflictos en las docentes, tomando en cuenta la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner (1995) y Teoría del Aprendizaje social de Bandura (1977).

Referentes Teóricos

En este capítulo se incluyen los referentes teóricos como la Teoría del Aprendizaje Social de Bandura (1977), la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner (1995), los antecedentes; es decir las investigaciones anteriores relacionadas con el tema en estudio, los referentes conceptuales y el cuadro de operacionalización de variables, sobre las cuales se sustentó la investigación. Así mismo, para explicar la Convivencia y Resolución de Conflicto entre docentes en el Centro de Educación

Inicia “Nueva Guacara” del Municipio Guacara, Guacara, estado. Carabobo, las cuales abordamos a continuación:

Teoría Ecológica de Bronfenbrenner (1995)

El psicólogo norteamericano Bronfenbrenner (1995) proporciona un marco teórico que examina de forma sistemática los contextos sociales, a nivel micro como macro. Su teoría enfatiza la importancia de observar la vida del individuo en más de un escenario en que se desenvuelve, así como las personas que influyen en su desarrollo. De ahí que, empezó suponiendo que los ambientes naturales son el principal elemento que afecta a las personas en desarrollo y que con tanta frecuencia ignoran los investigadores que deciden estudiarlo dentro del contexto artificial del laboratorio.

Además, el autor para analizar el desarrollo de las personas se basa en el enfoque ecológico que entiende a los individuos de acuerdo con sus relaciones mutuas y cambiantes, contextos, sistemas sociales y ambientales. También, señala que el desarrollo de las personas es el resultado de una interacción entre el individuo y su medio. Un cambio en el entorno físico y en el medio social influye en el desarrollo y el comportamiento de las personas.

Al respecto, Bronfenbrenner (1995) Citado por Rivera (2011), Indica que: “la violencia tiene un carácter social en cuanto afecta las relaciones interpersonales” (p.28). Por lo anterior expuesto, se desarrolla a partir de los diversos contextos sociales en el que el individuo vive tales como la familia, la escuela, los amigos, los medios de comunicación, otras culturas, entre otros.

Por ello, el desarrollo de patrones internos de conductas que generan violencia es un proceso holístico socializador de la persona, el individuo en desarrollo se halla en el centro de varios sistemas ecológicos e integrados a ellos, desde entornos

inmediatos como la familia hasta otros más remotos como la cultura general. Todos ellos interactúan con los demás y con el individuo, influyendo de manera importante en el desarrollo.

En este sentido, Bronfenbrenner (1995) define el medio como una realidad consistente en los siguientes sistemas o componentes interrelacionados que se utilizan para comprender el comportamiento del individuo, los cuales se mencionan a continuación:

- **Microsistema:** es el sistema inmediato de interacciones interpersonales, una red social de relaciones, por ejemplo la familia, los grupos de compañeros, los vecinos y la escuela. La influencia de esos sistemas en el docente puede aumentar y disminuir. El grupo de compañeros puede llegar a tener una influencia predominante, tanto positiva como negativa. Además, el desarrollo positivo del individuo depende de la reciprocidad entre sus pares y entorno cercano.

- **El mesosistema:** consiste en las interacciones entre distintos microsistemas, por ejemplo, la relación con los docentes y grupo de compañeros de trabajo. Las comunicaciones e interacciones efectivas entre sus pares y compañeros de trabajo, se consideran necesarias para el desarrollo positivo del individuo. Para que este desarrollo positivo sea máximo, los distintos microsistemas han de estar en armonía o ser congruentes entre sí.

- **Un exosistema:** se refiere a uno o más entornos que no incluyen a la persona en desarrollo como participante o sujeto activo, pero en los cuales se producen hechos que afectan a todo aquello que ocurre en el entorno. Es la comunidad local a la que pertenece el individuo; es decir, comprende la organización del medio donde vive, en el cual se hace presente el sistema económico, político y social; por lo tanto, una exposición incontrolada y constante a la violencia incrementa más el riesgo de

comportamientos violentos en los docentes. Por ejemplo, la escuela y el barrio, la autoridad local y el trabajo.

- El macrosistema: es la totalidad del sistema, que reúne micro, meso y ecosistema con los valores sociales y culturales que conforman el sistema. Por lo tanto, consiste en la globalidad de los aspectos sociales, políticos y económicos que operan en la sociedad, razón por la cual influyen en la mayoría de los sistemas. Al respecto, lo conforman la cultura y la subcultura en la que se desenvuelven las personas.

- El ontosistema: se refiere a la estructura organizacional del individuo. En este sistema, agrupa las singularidades propias del individuo, tales como su personalidad, estado en su proceso evolutivo, características innatas y adquiridas, entre otras, con las que definen distintos tipos de relación en el microsistema, caracterizados por las peculiaridades de los elementos en relación.

En este sentido, la perspectiva de niveles de sistemas considera la influencia de múltiples condiciones en el desarrollo y comportamiento de la persona, debido a que se ve afectado por los acontecimientos que ocurren en los entornos, así no esté presente, las disfunciones en los sistemas, que de acuerdo al modelo ecológico sistémico, intervienen en el desarrollo humano, generando un desequilibrio del desarrollo psicosocial que conduce a un incremento del riesgo para la presencia de la violencia en las escuelas.

Por lo tanto, el modelo ecológico del desarrollo representa un marco teórico para comprender como afecta el entorno social a docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”, debido a que una exposición incontrolada y constante de la violencia incrementa más el riesgo de conductas agresivas. Estos escenarios, como lo plantea Bronfenbrenner (1995), pudieran contribuir en el desarrollo de la conducta social de los docentes, si éstos son positivos; o por el contrario, si los ambientes son adversos pudieran generar comportamientos violentos.

Teoría del Aprendizaje Social

Bandura (1977), concibe el aprendizaje por experiencia directa como un caso del aprendizaje observacional, donde el individuo evalúa sus acciones pasadas y las consecuencias, observa la conducta ajena y valora su viabilidad como una opción. Es así como, las consecuencias reforzadoras y correctivas le suministran información sobre la conveniencia de algunas conductas en particular, del mismo modo que el castigo o el reforzamiento vicario operan en el aprendizaje por observación.

Bandura (1977) y reseñado por Larrañaga (2003), expresa que:

No cree que la frustración explique por vía causal y por sí sola, la conducta agresiva. Según las teorías del aprendizaje social, la violencia se aprende y está sometida a los mismos principios de todo aprendizaje social. Es la observación de los beneficios derivados de una acción agresiva lo que refuerza el aprendizaje de las formas violentas. (p.77).

Haciendo referencia de lo citado por el autor Bandura (1977), considera que la violencia es el resultado de una serie de conductas aprendidas y se aprende a ser violento imitando comportamientos agresivos. Por Consiguiente, las diferencia entre el aprendizaje y el desempeño o la ejecución de las conductas aprendidas y afirma que el aprendizaje puede suceder en actos, es decir, mediante la ejecución real o directa, o de manera vicaria, dicho de otra forma, por observación del desempeño de modelos.

Al respecto, Lin Ching (2005) señala que “el aprendizaje social acepta la mejor y más efectiva para adquirir comportamientos agresivos es realizada por la misma persona” (p. 267). En este sentido, los que practican la violencia y son reforzados positivamente tenderán a incrementarla. Sin embargo, el aprendizaje no sólo es

directo; sino también indirecto o vicario el cual es un aprendizaje simbólico, que se fija mediante la contemplación de modelos ficticios o vividos.

Por tanto, no hace falta que los individuos realicen conductas agresivas para aprender a actuar agresivamente; basta ser espectador de modelos para que se produzca el aprendizaje por imitación. Sin embargo, juega un papel importante el auto refuerzo, evaluación positiva o negativa que cada cual puede hacer de su propio comportamiento o de su proceder. Así mismo, estos criterios y formas de autoevaluación son aprendidos y dependen en buena medida de las respuestas y refuerzos sociales de los demás.

La sociedad o cada sistema social es el que propicia situaciones que exigen violencia o el que enseña a lograr el éxito a través de la violencia. En esto pueden influir los valores realmente promovidos y reforzados por medio de los modelos de identificación social, como el sentido que los mismos objetos materiales evoquen en las personas.

Es importante resaltar, que la teoría del Aprendizaje Social de Bandura (1977) para el ámbito educativo, permite obtener una mejor comprensión sobre cómo se produce el aprendizaje de las conductas agresivas a través de la imitación de modelos violentos. Esto se puede considerar que muchas de las conductas violentas presentadas por docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”.

Antecedentes de la Investigación

En la búsqueda de sustentar la investigación, se encontraron estudios referentes al tema de la convivencia y resolución de conflictos que se tomó como referencias de las mismas:

Aguín (2015), Tesis de la universidad de Carabobo en el área de estudios de post grado Maestría en Educación, mención Orientación y Asesoramiento, realizó un trabajo titulado: “Convivencia familiar en el abordaje de las conductas agresivas de los niños y niñas”, dirigido a padres y representantes del Centro de Educación Inicial “Nuestra Señora de Coromoto Fe y Alegría “Municipio Páez Estado Portuguesa. La presente investigación tiene como propósito Caracterizar cómo es el abordaje desde la familia a las conductas agresivas en los niños y niñas del Centro de Educación Inicial “Nuestra Señora de Coromoto Fe y Alegría, dicha investigación fue sustentada en la Teoría del Aprendizaje Social de Bandura (1973) y Teoría de Sistema Bioecológica de Bronfenbrenner (1987).

Asimismo, los resultados permiten concluir que existe un déficit en las relaciones intrafamiliares entre los hijos e hijas de 73,34 por ciento. Presencia de conductas agresivas en los niños y niñas en edad escolar tipificadas como agresión física 74,3 por ciento, agresión verbal 78,2 por ciento en la mayoría de la población estudiada, por lo que se recomienda fomentar en los padres y representantes estrategias para lograr cambios conductuales en el grupo familiar que los lleve a disminuir la incidencia de manifestaciones agresivas en la Institución.

La referida investigación es un importante antecedente, pues posee como variable: violencia y agresividad, ya que la violencia en los niños y niñas de edad preescolar, es un problema complejo que se encuentra presente en las instituciones educativas, la cual incide de manera significativa en la convivencia escolar. Por tal motivo, se recomienda promover a los padres y representantes estrategias para lograr cambios conductuales en el grupo familiar logrando disminuir la incidencia de manifestaciones agresivas. Por lo expuesto, el trabajo realizado por Aguín tiene como temática resaltante convivencia escolar: la violencia y agresividad, estando relacionada con esta investigación debido a que toma como referencia esas variables.

Besembel (2015), Tesis de la universidad de Carabobo en el área de estudios de post grado Maestría en Educación, mención Orientación y Asesoramiento, realizó un trabajo titulado: “Convivencia Escolar y Violencia en los Adolescentes”, dirigido a los Docentes y estudiantes del Liceo Nacional “Cinqueña III” en Barinas Edo. Barinas.” La investigación tuvo como objetivo fundamental describir la convivencia escolar y la violencia que manifiestan los adolescentes, dicha investigación fue fundamentada en la teoría del aprendizaje social de Bandura y en la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner.

Entre las conclusiones se determinó que: la violencia en los adolescentes del Liceo Nacional “Cinqueña III”, se manifiesta a través de palabras obscenas, peleas y amenazas, por consiguiente las acciones de prevención no han tenido impacto para la disminución de la violencia en los adolescentes; por ello, es necesario mejorar la convivencia involucrando los actores educativos para que permita construir un clima escolar democrático, tolerante y respetuoso.

Sirve de referente a esta investigación, porque tiene como variables: violencia y convivencia escolar, ya que la violencia en los adolescentes es un problema complejo que se encuentra presente en las instituciones educativas, la cual incide de manera significativa en la convivencia escolar, afectando directa e indirectamente a todos los actores sociales del hecho educativo. Por tal motivo, es importante educar para aprender a convivir a través de una cultura de paz con el fin de prevenir la violencia.

Por otro lado, Correa y Montanari (2015) presentaron su trabajo de grado titulado: Análisis del proceso comunicacional en el manejo de conflictos en la U.E. Colegio “Cristo Rey” de la ciudad de Valencia, estado Carabobo, el cual tuvo como objetivo analizar el proceso comunicativo y resolución de conflictos en la institución escogida a estudio.

Al respecto, considera que la gestión constructiva de conflicto en las relaciones laborales forma parte de la dinámica propia de las organizaciones, así el conflicto es un aspecto o situación que se presenta de forma inevitable, tanto en la vida personal del individuo como en la vida de las organización misma, con lo cual éste puede ser percibido como una oportunidad para la organización de crecer y evolucionar. Esta investigación tiene como objetivo analizar la gestión constructiva del conflicto en las relaciones laborales, mediante la negociación como estrategia gerencial en su proceso de transformación y transición de Tecnológico a Universidad Politécnica Territorial.

Entre las conclusiones, destaca que a través de la interacción de las partes se producen intercambios de ideas en conversaciones diarias, las mejores organizaciones conocen como manejar comunicaciones de dificultad y son diversas las posibilidades para la gestión de los conflictos de manera positiva y constructiva, tramitando mediante medios pacíficos y de cooperación los mejores acuerdos.

Cabe destacar que, el trabajo realizado por Correa y Montanari, tiene como temática resaltante la resolución de conflictos laborales y la negación como estrategia de convivencia, estando relacionada con la investigación debido a que toma como referencia la variable resolución de conflictos. Además, se puede tomar en cuenta las variables, dimensiones y sub-dimensiones presentes en la investigación.

Torrelles (2014), Tesis de la universidad de Carabobo en Maestría en Educación, mención Orientación y Asesoramiento, con un trabajo titulado: “Estrategias Pedagógicas Centradas en Valores para Fomentarla Convivencia Escolar dirigido a los Docentes de la Unidad Educativa nacional Dr. Jaime Cazorla” La investigación se realizó con el propósito fundamental de proponer estrategias pedagógicas centradas en valores para fomentar la convivencia escolar”, dicha investigación fue sustentada con la siguiente teoría: del Aprendizaje Social de

Bandura (1974) la , se ubicó en el tipo de investigación descriptiva y atendiendo a los objetivos planteados, se orientó al tipo de investigación de campo.

El análisis de los resultados se efectuó a través de la estadística descriptiva paramétrica, se concluyó que una gran parte de los docentes sólo algunas veces desarrollan las habilidades: profesionales, personales, interpersonales, de comunicación asertiva, de conceptualización, además se determinó que los factores que generan los conflictos en el plantel educativo son: la indisciplina, aburrimiento, descontento y recomendó elaborar estrategias pedagógicas centradas en valores para promover la convivencia escolar. Esta investigación se relaciona con este trabajo ya que resalta la convivencia como medio de Resolución de Conflictos en el Ámbito Escolar.

Camargo (2011), realizó una investigación que tiene como título: Convivencia armoniosa y disminución de la violencia escolar, la cual tuvo como objetivo: Proponer un Programa de Orientación para la Convivencia Armoniosa y la Disminución de la Violencia en cinco escuelas de la parroquia Miguel Peña adscritas a la Secretaría de Educación y Deporte del Gobierno de Carabobo. La naturaleza de la investigación fue cuantitativa, tipo de campo, diseño no experimental y modalidad proyecto factible.

Además, al estudiar la violencia en el ámbito escolar se encontró que la violencia y el maltrato reproducen más violencia y maltrato en el ámbito educativo; en consecuencia surge la necesidad de fomentar un clima estimulador tanto del aprendizaje como de la enseñanza, que permita el desarrollo integral de los estudiantes.

En consecuencia, la investigación concluye que luego de la ejecución del programa se registró un aumento significativo en la asistencia y participación de los padres y representantes en los eventos escolares, se minimizaron los conflictos de

convivencia y de violencia escolar con la implementación de una variedad de estrategias comunicacionales asertivas y especialmente con la creación de diversos espacios para la socialización de los actores escolares.

Por consiguiente, el estudio anteriormente señalado tiene relación con el presente trabajo, debido a la similitud de la variable de la investigación; es decir, convivencia, lo cual constituye una importante guía de referencia para este estudio. De modo que, se pueden tomar en consideración las variables, dimensiones y sub-dimensiones propuestas en la investigación y sustenta este trabajo de investigación ya que resalta la convivencia como medio para la Mediación de Conflictos en el Ámbito Escolar, posee como variables la Convivencia y Resolución de Conflictos es un importante referente para este estudio.

Referente Conceptuales

Convivencia

Constituye un medio por el cual las personas puede relacionarse o interactuar en un plano de igualdad y respeto a sus derechos y diferencias. La convivencia no solo es un factor necesario para el bienestar para las personas, sino además, condición indispensable para el ejercicio de una verdadera ciudadanía. Al hablar de convivencia en las relaciones humanas implica que cada uno de nosotros asuma el compromiso de interactuar, interrelacionarse, escucha activa, participar, comprometerse, compartir propuestas, discutir, disentir, acordar y reflexionar.

Fernández Balboa (1999), señala acertadamente que: “la convivencia se conquista cuando se involucran a todos los agentes. Asimismo, la convivencia no implica que no existan conflictos, sino más bien, la situación en que los conflictos se resuelven de forma no violenta” (p.35).

Es decir, la acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros) en su acepción más amplia, se trata de un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos en un mismo espacio. Es decir la potencialidad que tienen las personas para vivir con otras en un marco de respeto mutuo y de solidaridad recíproco.

Acuerdos de convivencia

Para Misle y Pereira (2011) señalan que “parece más idóneo hablar de acuerdos de convivencia pues no se trata solo de establecer hechos, sanciones y procedimientos. La promoción de la convivencia escolar debe considerar otros factores” (p. 80).

Por lo tanto, los acuerdos de convivencia deben ser realizados con la participación de todos los actores educativos con el propósito de acordar o establecer las normas internas de las instituciones educativas.

Así mismo, Saraiba y Trapani (2009) señalan que “Un acuerdo de convivencia está acorde con los derechos y garantías cuando:

1. Reconoce todos los derechos y garantías de los actores escolares.
2. Consagra claramente los deberes y responsabilidades de los actores educativos.
3. Consagra faltas y sanciones de todos los miembros de la comunidad educativa con estricta sujeción a la ley que rige la materia.
4. Determina procedimientos claros y expeditos para la aplicación de sanciones.
5. Concibe la sanción como una oportunidad para el aprendizaje y no para la represión.
6. Fomenta la participación de toda la comunidad educativa en el diseño, aplicación y evaluación del reglamento interno.

Convivencia Escolar

Es aquélla que se genera en la interrelación entre los diferentes miembros de la Comunidad Educativa de una escuela, que tiene incidencia significativa en el desarrollo ético, socio-afectivo e intelectual de las/los docentes e incluye las formas de interacción entre los diferentes estamentos que conforman la Comunidad Educativa.

Por lo antes expuesto, se define como un proceso de coexistencia pacífica que se genera en las interrelaciones entre diferentes miembros de la Comunidad escolar, teniendo incidencia significativa en el desarrollo ético, socio afectivo de los que conforman las interacciones y potencialidades de las personas para vivir con otras en un marco de respeto mutuo y de solidaridad recíproca entre estratos escolares.

En relación Banz (2008) define la convivencia escolar como “la relación entre todos los actores institucionales. Esto implica que los niños, jóvenes y adultos son considerados partícipes de la convivencia adscribiéndoseles derechos y responsabilidades” (p.1). Es decir, en la convivencia escolar se necesita de basamentos o valores ético-morales, que se encuentren presentes en el mundo interior de las personas, y que no signifiquen sólo el mero cumplimiento de la norma. Por lo tanto, es fundamental comprender la necesidad de la cooperación y la solidaridad como base del funcionamiento social con finalidad de formar al individuo en una convivencia pacífica que fortalezca la voluntad de vivir juntos.

Al respecto, el tipo de convivencia recibe la influencia de los valores, las creencias, las formas de interacción e incluso los problemas y desafíos del entorno social, cultural, religioso, económico y político del entorno.

De allí, la importancia de que los docentes en su rol de líderes en el plantel educativo, promuevan valores con actitudes de ejemplo coherente entre lo que dicen y

lo que hacen, originando un clima de armonía, a través del cumplimiento de procedimientos y normas que favorezcan la convivencia escolar. De tal manera que contribuir a consolidar en docentes, valores sociales, modificar actitudes y preconceptos que tienen de sí mismo y de los demás, generando así, un ambiente de armonía y de convivencia.

Características de la Convivencia Escolar

Relaciones interpersonales

Martínez (2012) señala que las relaciones interpersonales:

Son procesos de influencia mutua y recíproca que se da en la relación entre dos personas. Se denomina primaria aquella que está formada por lazos expresivos de afecto y sentimientos. La relación secundaria aporta beneficios materiales mutuos y están formadas por lazos instrumentales sin que haya expresión afectiva de ningún signo. (p. 51).

Cabe destacar, las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona, debido a que obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En este sentido, es necesario desarrollar las habilidades que permitan mejorar la calidad de vida de los ciudadanos a través de la educación.

Al respecto, Fernández Balboa (1999), realiza un análisis de las relaciones diarias dentro del marco escolar, es decir, la relación docente-docente:

- Relación docente -docente

Ejerce una fuerza y motivación primordial al indagar sobre el clima escolar. Uno de los rasgos a tener en cuenta en esta diada es el respeto entre compañeros. La posibilidad de crearse bandos de poder, de crítica destructiva y no asertiva, ocasiona

en muchos casos deterioro en las relaciones interpersonales y profesionales. Por lo tanto, se debe crear un ambiente de comunicación sincera y expresiva donde se respeten los individuos por sus cualidades personales, debido a que los profesores son los primeros modelos ante los todo el personal que elabora en el centro escolar y esto repercute en la percepción que los docentes tienen de la convivencia.

Por otra parte, mejorar las relaciones interpersonales y profesionales entre el profesorado redundo en un clima de compromiso y confianza que favorece la decisiones colectivas, el compartir sentimientos y dudas, en actuaciones coherentes ante un clima armonioso entre sus miembros, que exige un clima de centro favorable, es factor de prevención para la violencia. En este sentido, se pueden mencionar los factores más sobresalientes a tener en cuenta en el clima de las instituciones educativas y muy especialmente en el clima de aula con respecto a este binomio son los siguientes:

- Grupos de presión. Grupos dominantes.
- Falta de respeto y solidaridad entre docentes.
- Agresiones cotidianas. Victimización entre docentes. Se debe estar alerta esta es la ventaja de crear un buen ambiente y prevenir la aparición de problemas mayores en el futuro.

Cultura de Paz

Supone ante todo un esfuerzo generalizado para modificar mentalidades y actitudes con ánimo de promover la paz. Significa transformar conflictos, prevenirlos ya que puedan engendrar violencia y restaurar la paz, la confianza en poblaciones que emergen de la guerra. Pero su propósito trasciende los límites de los conflictos armados para hacerse extensivo también en escuelas, lugares de trabajo, parlamentos y las salas de prensa, familias y los lugares del mundo entero.

Derechos Humanos

Son aquellas condiciones instrumentales que le permiten a la persona su realización, en consecuencia a aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica o cualquier otra condición.

Valores Sociales

Tolerancia

Es la capacidad de saber escuchar y aceptar a los demás, valorando las distintas formas de entender y posicionarse en la vida, siempre que no atenten contra los derechos fundamentales de la persona.

Liderazgo Participativo

De acuerdo a Ramos (2008) cita que:

Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras. (p. 3).

En este sentido, el liderazgo participativo permite a los docentes motivar a otros actores escolares, debido que impulsa a incrementar su capacidad de auto control, lo cual contribuye a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos

mediante la comprensión colectiva de las situaciones escolares, permitiendo el surgimiento de iniciativas y opiniones con el propósito de garantizar la productividad y el manejo armónico de las relaciones interpersonales.

Por otra parte, Campoy (2006), señala que “Un buen líder participativo es aquél que escucha y analiza seriamente las aportaciones del grupo intentando aceptar sus contribuciones” (p.46). El líder participativo apoya a sus colaboradores y no asume una postura autocrática, no obstante, sigue siendo la autoridad última en asuntos de importancia. Por lo tanto, para alcanzar el éxito educativo es necesario un liderazgo participativo que apoye entre sí, oriente, motive y movilice a todos los actores educativos hacia el logro de aprendizajes y la calidad educativa.

Es por ello que para gestionar la convivencia escolar se necesita liderazgo; es decir, compromisos institucionales, compartir una visión y un proyecto educativo que promueva la prevención y el desarrollo, contar con un equipo de profesionales que coordine esta gestión.

Violencia

Es la cualidad de violento o la acción y efecto de violentar o violentarse. Lo violento, por su parte, es aquello que está fuera de su natural estado, situación o modo; que se ejecuta con fuerza, ímpetu o brusquedad; o que se hace contra el gusto o la voluntad de uno mismo.

Tipos de Violencia

Díaz (2001) destaca los siguientes tipos de violencia:

- **Violencia Psicológica:** se refiere a juegos psicológicos, chantajes, burlarse, sembrar rumores, aislamiento y rechazo como elementos más comunes. En esta categoría se

incluyen los abusos: entre docente-docente, docente- actores escolares. Existe una tendencia a que alguien gane a otro, dada la asimetría del poder escolar.

- **Violencia Verbal:** se refiere a amenazas, insultos, sobrenombres o expresiones dañinas por parte del agresor que pueden menospreciar, discriminar o humillar a una persona. Esta es sin duda la más usual, repetida y cruel.

Factores de riesgo de la Violencia

Mingote y Requena (2008) señalan que los factores de riesgo “predicen el comportamiento violento en el ámbito escolar por incrementar la vulnerabilidad de los docentes hacia estas manifestaciones” (p. 245).

Por consiguiente, los factores de riesgo son elementos y aspectos cuya presencia aumenta la probabilidad de ocurrencia de la violencia. Entre los factores de riesgo de la violencia se contemplan los siguientes:

- **Factores individuales:** se encuentran los siguientes: la baja autoestima, la ausencia de empatía, la impulsividad, irritabilidad, egocentrismo, el fracaso escolar asociado o no al absentismo y/o abandono escolar; y el consumo de alcohol y drogas. Así mismo, se suman a estos otros factores psicopatológicos: trastornos de atención con o sin hiperactividad infantil, el trastorno negativista desafiante; el trastorno disocial; y los trastornos adaptativos.

-**Factores escolares:** entre los principales factores escolares que incrementan el riesgo de violencia y acoso escolar, pueden considerarse: la ausencia de límites en el plantel; la inexistencia de un claro código de conductas escolares; la excesiva tolerancia a infracciones, desafíos y actitudes hostiles hacia los docentes; la ausencia de autoridad de los docentes, la indefensión de los educadores ante las repetidas conductas violentas, sexistas, racistas, entre otras; la ineficacia o ausencia de medidas

políticas para la educación, que refuercen la autoridad y dignidad del docente y puedan sancionar las conductas violentas de los mismos; la carencia entre los docentes de las habilidades para motivar o controlar malos comportamientos; y el desprovisto reconocimiento social de los docentes en la educación.

Finalmente, la escuela constituye principalmente un contexto en donde acontece la educación. Cuanto mayor sea la afinidad axiológica entre estos, mayor será la coherencia del comportamiento de los docentes. Cuando esto sucede se está contribuyendo a disminuir el efecto de ciertos riesgos; pero la prevención jamás será completa.

-Factores socioculturales: Entre los principales factores socioculturales que incrementan la violencia se encuentran los siguientes: la prolongada exposición de los alumnos a ciertos programas icónicos (videojuegos, TV, Internet, Dvd, móviles, entre otros) de muy baja calidad educativa y de muy alta tasa de exhibición de comportamientos violentos. Además, en la actualidad algunos docentes pueden manifestar comportamientos agresivos ya que diariamente; la latente presunción social puede originar una conducta violenta; la exposición a situaciones económicas precarias; la intolerancia e injustificación social son detonantes de la violencia.

Conflicto social

Según Galtung (1999), es la Oposición o enfrentamiento entre grupos sociales o entre los miembros de un grupo por competencia, por poder o status social, por la supremacía de ideas y cosmovisiones o por la posesión de recursos materiales. No es necesariamente un factor negativo, ya que puede favorecer la cohesión, la consolidación del grupo y actuar como un factor impulsor del cambio en las sociedades dinámicas.

Por lo antes expuesto, la exploración de los medios por los cuales los conflictos y controversias pueden solucionarse, es decir, la capacidad de negociar y resolver conflictos. Las personas capaces de manejar los conflictos identificando a las "personas difíciles" y relacionándose con ellas de forma diplomática; manejando las situaciones tensas con tacto; reconociendo los posibles conflictos; sacando a la luz los desacuerdos; fomentando al debate y a discusión abierta; buscando el modo de llegar a soluciones que satisfagan plenamente a todos los implicados.

Cuadro N° 01. Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Describir la Convivencia y Resolución de Conflictos entre docentes de educación inicial en el Centro Educación Inicial “Nueva Guacara”. Guacara, estado Carabobo.

Objetivos Específicos	Variable	Variable Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
-Diagnosticar las características de la Convivencia y Resolución de Conflictos entre las docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”.	Convivencia	Constituye un medio por el cual las personas puede relacionarse o interactuar en un plano de igualdad y respeto a sus derechos y diferencias, es un factor necesario para el bienestar de las personas en sociedad. Además, es condición indispensable para la convivencia en los planteles educativos, es decir, un proceso de coexistencia pacífica que se genera en las interrelaciones entre diferentes miembros de la Comunidad escolar, teniendo incidencia significativa en el desarrollo ético, socio afectivo de los que conforman las interacciones y potencialidades de las personas para vivir con otras en un marco de respeto mutuo y de solidaridad recíproca entre los diferentes estratos escolares.	Comunicación	Asertiva	1
				Abierta	2
			No asertiva	3	
			Retroalimentación	4	
				Mala comunicación	5
			Habilidades Sociales	Trabajo en equipo	6
				Cooperación	7
				Actitud positiva	8
-Determinar las Causas de la violencia en el convivir diario dentro de la praxis educativa entre docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”.			Valores Sociales	Respeto	9
				Tolerancia	10
				Solidaridad	11
			Tipos de Convivencia	Armónica	12
				Conflictiva	13
				Asertiva	14
				Mediador	15

Objetivos Específicos	Variable	Variable Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
-Identificar los tipos de conflictos y Consecuencias de la violencia que se presentan con mayor frecuencia entre las docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”.	Resolución de Conflictos	Es la exploración de los medios por los cuales los conflictos y controversias pueden solucionarse, es decir, la capacidad de negociar y resolver conflictos.	Tipos de Conflictos	Negación	16
Malos entendidos				17	
-Indagar como se abordan los conflictos entre las docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”.			Resolución de Conflictos	Es la exploración de los medios por los cuales los conflictos y controversias pueden solucionarse, es decir, la capacidad de negociar y resolver conflictos.	Técnicas de Abordaje de los Conflictos
	Violencia	19			
	Irrespeto	20			
				Rechazo	21
				Mediación	22
				Cumplimiento de objetivos y Metas.	23
				Discusión de diferencias abiertamente.	24

Fuente: Ayumary Da Cuña 2017.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se presenta el tipo de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, técnica e instrumento de recolección de información, validez del instrumento y confiabilidad del instrumento.

Naturaleza de la investigación

La naturaleza de esta investigación, es cuantitativa debido a que está orientada a resultados, utilizando métodos y técnicas confiables. Los datos fueron examinados de manera numérica con apoyo de análisis estadísticos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), el enfoque cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 05).

En tal sentido, Palella y Martins (2006), sostienen que la Investigación Cuantitativa, “procura determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los productos obtenidos del manejo de una muestra con el fin de ingerir resultados aplicados a la población de la cual procede esa muestra” (p.19) Es decir, el abordaje de una metodología acorde que garantice la obtención de nuevos conocimientos y que al mismo tiempo la misma sea viable en un proceso de investigación, para lograr de manera clara y precisa su objetivo.

Al respecto, en esta investigación se describieron la convivencia y resolución de conflictos entre educadores del Centro de Educación Integral “Nueva Guacara”, con la finalidad de analizar los aspectos que influyen en la caracterización del comportamiento de los docentes y así comprender la problemática que afecta a los

actores educativos. Por consiguiente, se aplicaron instrumentos para la recolección de datos, se tabularon y analizaron para concretar las conclusiones en relación a las dos variables que conformaron la investigación.

Tipo de Estudio

Esta investigación es de tipo Descriptiva porque se establecen las frecuencias y otras medidas descriptivas de un conglomerado respecto a las variables del fenómeno que se estudiaron. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier fenómeno que se someta a un análisis” (p. 102).

Además, Arias (2006), apunta la Investigación Descriptiva “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p. 24). A tal efecto, refiere que el propósito de estos estudios es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación, ubicándose en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

Es decir, se mide, evaluando y recolectando información sobre las variables objeto de estudio. En este sentido, por medio de la investigación descriptiva, se logró la caracterización de la convivencia y resolución de conflictos entre los docentes de Educación Inicial del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”, Estado Carabobo, haciendo énfasis sobre las conclusiones que se alcanzaron dicha investigación .

Diseño de la Investigación

Por su naturaleza el diseño de investigación que se utilizó es no experimental debido a que no se construye ninguna situación sino que se observaran situaciones ya

existentes; en consecuencia, los sujetos serán observados en su contexto natural. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) son “Estudios que se realizan sin manipular deliberadamente las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 205). Es decir, en esta investigación se observaron directamente en su contexto las variables: convivencia y resolución de conflictos entre docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”. Guacara, Estado Carabobo.

Población

De acuerdo a Palella y Martins (2006), “La población de una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones” (p. 115). También, la población se puede considerar como un conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas y suelen ser inaccesible.

Al respecto, la población de la investigación fue conformada por 12 docentes, 12 secciones, correspondientes a las mismas, del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”, en Guacara del estado Carabobo del Año Escolar 2016-2017.

Cuadro 2. Distribución de la población del personal docente.

Población	Nº
Docentes	12
Total	12

Fuente: Da Cuña 2017.

Muestra

Por su parte, Palella y Martins (2006), expresan los métodos de muestreo probabilísticos son aquellos que se basan en el principio de equiprobabilidad. Es decir, aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser

elegidos para formar parte de una muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño n tienen la misma probabilidad de ser elegidas. Entre ellos se pueden citar:

Muestreo probabilístico (censal)

En este tipo de muestreo, todos los individuos de la población pueden formar parte de la muestra, tienen probabilidad positiva de formar parte de la muestra. Es decir, el tipo de muestreo que se utilizó en nuestras investigaciones, por ser el riguroso y científico.

Según, los autores Panella y Martins (2006) .ob.cit.p118. Mencionados anteriormente consideran que una vez conocidos los valores de la población, se determina el tamaño de la muestra mediante diversos criterios estadísticos. Uno de ellos es la denominada fórmula de “ n ” (tamaño de la muestra).

De tal manera, tomando la referencia antes citada, para poblaciones finitas, se realizó el cálculo de la muestra aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot e}{e + (N - 1)}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra.

N = población

e = error de estimación. (Se considera 0.09)

De ahí que, para medir la población se seleccionó una muestra de (12) docentes como sujetos de investigación a través del tipo de muestreo probabilístico (censal), correspondientes a todas las secciones del centro educativo, ya que la población es

pequeña. Este muestreo consiste en elegir los elementos que integrarán la muestra de acuerdo a un procedimiento simple.

Es por ello que, para tener una representatividad de la muestra de los docentes, se tomó por medio del cálculo porcentual; es decir, el cien por ciento (100%) el total de la población. Por tal motivo, se seleccionaron 12 docentes. Tal como señala Palella y Martins (2006), que “una muestra del 100% es representativa de una población” cuando es muestra pequeña. (p.116).

Cuadro 3. Muestreo censal.

Muestra	Nº	%
Docentes	12	100%
Total	12	100%

Fuente: Da Cuña 2017.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

El procedimiento que se usó en esta investigación para recolectar la información es la encuesta. Según Palella y Martins (2006), Encuesta realizada a través de un Cuestionario “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador” (p. 134). Para ello se redactaron 24 preguntas escritas u ítems en un “Cuestionario con alternativas politómicas”, que se entregaron a los informantes claves, de manera anónima respondieron.

Instrumentos de Recolección de Datos

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006) “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 310). Este instrumento permitió obtener repuestas sobre el problemática en estudio y el consultado, lo puede llenar por sí mismo.

En este sentido, se utilizaron los cuestionarios dirigidos a los docentes (Anexo A) y (Anexo B) del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”, para realizar el diagnóstico, conformados por ítems tipificados a través de cuestionarios con alternativas de respuestas politómicas. Para Hernández, Fernández y Baptista (2006) “Esta escala consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los participantes” (p. 341).

Así mismo, los cuestionarios presentaron cada afirmación y se solicitó a los sujetos claves que respondieran eligiendo una de las cuatro categorías de la escala. A cada punto se le asignó un valor numérico, es por ello que el informante obtuvo una puntuación respecto a la afirmación. Luego, se logró una puntuación total sumando los valores obtenidos en relación con todas las afirmaciones. Es importante señalar, que las afirmaciones calificaron al objeto de actitud que se midieron. En este sentido, las opciones de respuesta fueron cuatro: siempre, casi siempre, a veces y nunca.

Según Palella y Martins (2006), las afirmaciones tienen direcciones para codificar las opciones de respuesta. En este caso, “si la afirmación es positiva, califica favorablemente al objeto de actitud y mientras los sujetos estén más de acuerdo con la afirmación, más favorable es su actitud” (p.166). Es por ello que las afirmaciones son positivas y se calificaron de la siguiente manera: (4) Siempre, (3) Casi siempre, (2) A veces (1) Nunca.

Validez

Luego de elaborar los instrumentos, se validaron a través de juicios de expertos, lo cual según Palella y Martins (2006):

Consiste en entregarle a 1 o 2 expertos, en la materia, metodología y construcción de instrumentos; un ejemplar de instrumentos con respectiva matriz acompañada de objetivos de investigación, el sistema de variable y criterios para calificar las preguntas. (p.147).

En este sentido, se validaron los instrumentos mediante el juicio de dos expertos (Anexo B), que consistió en la comprobación por parte de especialistas con el propósito de verificar que estuvieran bien formulados y adecuados a los requerimientos de la investigación planteada.

Para ello, se sometieron a la revisión de dos profesionales: (2) Magíster en Orientación, los cuales comprobaron que los mismos contuvieran los elementos necesarios para el cumplimiento de los objetivos que se persiguieron en la investigación.

Por lo antes expuesto, la validez será de contenido, debido a que el grado en que un instrumento expresa un dominio específico de contenido de lo que se pretende medir. Para Palella y Martins (2006), “Este método trata de determinar hasta dónde los ítems de un instrumento son representativos del dominio o universo de contenido de las propiedades que se desea medir” (p. 172).

Confiabilidad

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006) “La confiabilidad se refiere al grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y

coherentes” (p. 277). En este sentido, para poder confiar en los resultados de una investigación estos deben ser coherentes.

Por tal razón , en esta investigación se utilizó el coeficiente Alfa Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento (Anexo B), el cual se administró una sola vez y produjo valores que oscilan entre 0 y 1 (0= nula confiabilidad) (1= total confiabilidad). Es importante destacar, que esta técnica permitió establecer el nivel de confiabilidad de la escala descriptiva.

Cuadro N° 4. Criterios de decisión para la confiabilidad usando el coeficiente alfa de Cronbach.

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 - 1	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,50	Media
0,21 – 0,40	Baja
0,00 – 0,20	Muy baja

Fuente: Palella y Martins (2006)

Por otra parte, para obtener el grado de confiabilidad de los instrumentos se aplicaron los instrumentos a una muestra piloto de cuatro (4) docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”, Guacara estado Carabobo, los cuales no pertenecían a la muestra de la investigación. Para ello, se utilizó el programa y la hoja de cálculo Excel con el fin de hallar la confiabilidad de los instrumentos.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2 p}{S^2 t} \right]$$

Donde,

K= Número de Ítems.

ΣS^2p = Sumatoria de las varianzas parciales de cada Ítems.

S^2t = Varianza total (de todos los Ítems).

k	24
ΣS	22,51
St	80.34
α	0,76

Al respecto, los resultados obtenidos se rigieron por la aplicación de la formula a los Docentes; lo cual, los resultados obtenidos fueron: Docentes 0,76; lo cual significa que los instrumentos presentados muestran niveles de confiabilidad Alta.

Técnica para el análisis de datos

Una vez aplicados el cuestionario a los Docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara” Municipio Guacara del Estado Carabobo ,se tabularon y analizaron los datos y se procesaron a través de la representación de frecuencias por categorías de respuestas y los porcentajes acumulados a través de cuadros, expresados gráficamente mediante diagramas de barras o histogramas, reflejando la representación porcentual de las alternativas mediante la estadística descriptiva expresando en porcentaje según las respuestas. Por último, se realizó el análisis descriptivo en relación a los indicadores, objetivos y teorías que fundamentan esta investigación, atendiendo las variables Convivencia y Resolución de Conflictos.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Presentación y análisis de los resultados

Una vez elaborados los cuestionarios dirigido a los docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara” en Guacara, Estado Carabobo, los cuales quedaron conformados por veinticuatro ítems y tipificados como escala descriptiva, se procedió a realizar la prueba piloto. Luego, se efectuaron correcciones para ser aplicados; y de esa manera obtener la información necesaria para la presente investigación.

A continuación, se presentan los resultados, a través de la cuantificación y agrupación de cuadros de frecuencias absolutas y relativas expresados en porcentajes y por categorías de respuestas. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2006) expresa que “una distribución de frecuencias es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías” (p. 419).

A tal fin, se hace referencia a la tabla para ubicar el nivel porcentual de los resultados obtenidos:

0-20%	Muy Bajo
20-40%	Bajo
40-60%	Medio
60-80%	Alto
80-100%	Muy Alto

Tabla para ubicar en qué nivel porcentual se sitúan los resultados obtenidos.

Posteriormente, se analizaron las respuestas dadas por los participantes, para ello se desarrollaron técnicas de interpretación de datos mediante la representación de frecuencias por categorías de respuestas y los porcentajes acumulados a través de cuadros expresados gráficamente mediante diagramas de barras o histogramas, reflejando la representación porcentual de las alternativas: Siempre, Casi Siempre, A Veces y Nunca, relacionados con cada una de las variables, dimensiones, indicadores e ítems.

Después de la representación gráfica de los resultados se realizó el análisis descriptivo tomando en cuenta los indicadores, objetivos y teorías que fundamentan esta investigación, atendiendo las variables Convivencia y Resolución de Conflictos.

Variable: Convivencia.

Dimensión: Comunicación.

Indicador: Comunicación Asertiva.

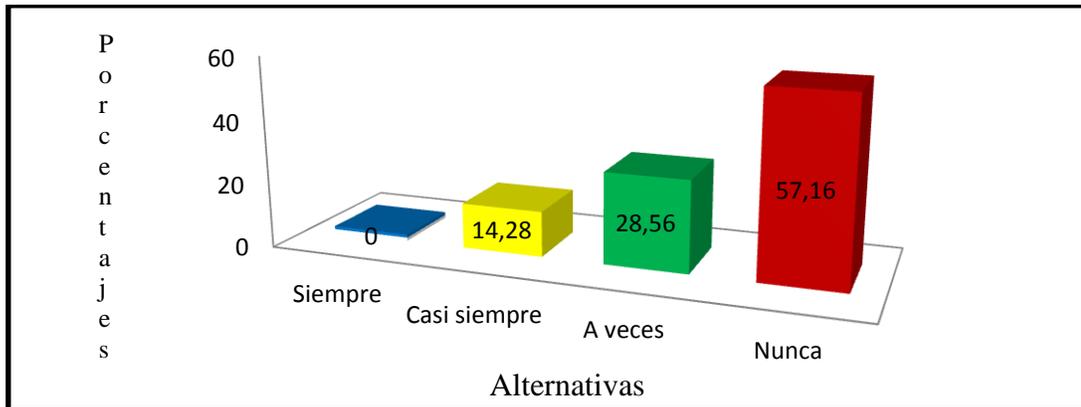
Ítem: N° 1. Existe comunicación asertiva entre los docentes en la institución educativa.

Tabla 1. Resultados del Indicador “Comunicación Asertiva”, representado por el ítem N° 1.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	0	0,00
Casi siempre	1	14,28
A veces	2	28,56
Nunca	4	57,16
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 1. Resultados del Indicador “Comunicación Asertiva”, representado por el ítem N° 1.



Análisis de los Resultados:

En relación al ítem N° 1. “Existe comunicación asertiva entre los docentes en la institución educativa”. Con Indicador Comunicación Asertiva la alternativa Siempre no fue seleccionada, Casi Siempre registró 14,28 por ciento, A Veces 28,56 por ciento y la alternativa Nunca registró 57,16 por ciento. Al respecto, puede notarse que hay un muy bajo porcentaje de docentes que practican Casi siempre la comunicación asertiva con frecuencia continua.

Variable: Convivencia.

Dimensión: Comunicación.

Indicador: Comunicación Abierta.

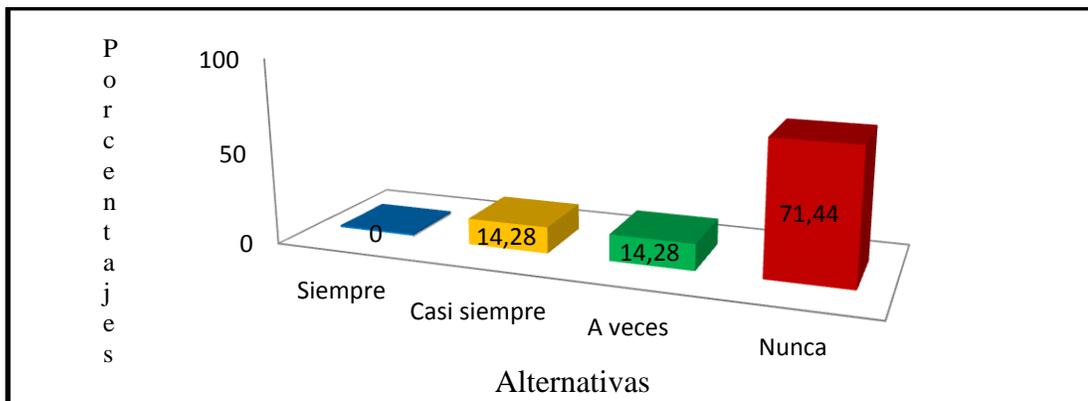
Ítem: N° 2. El Director crea puentes comunicativos con sus docentes en un ambiente de confianza.

Tabla 2. Resultados del Indicador “Comunicación Abierta”, representado por el ítem N° 2

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	0	0,00
Casi siempre	1	14,28
A veces	1	14,28
Nunca	5	71,44
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 2. Resultados del Indicador “Comunicación Abierta”, representado por el ítem N° 2



Análisis de los Resultados:

Así mismo, en relación ítem N°2. “El Director crea puentes comunicativos con sus docentes en un ambiente de confianza”, con el indicador Comunicación Abierta se puede observar que la alternativa Siempre no fue elegida, Casi siempre obtuvo 14,28 por ciento, A veces obtuvo porcentajes muy bajo de 14,28 por ciento y Nunca obtuvo 71,44 por ciento, se puede en esta alternativa apreciar porcentaje muy Alto; por lo tanto, la información obtenida reveló que son muy pocas las posibilidades por parte del Director de crear puentes comunicativos con sus docentes que propicien una comunicación abierta.

Variable: Convivencia.

Dimensión: Comunicación.

Indicador: No Asertiva.

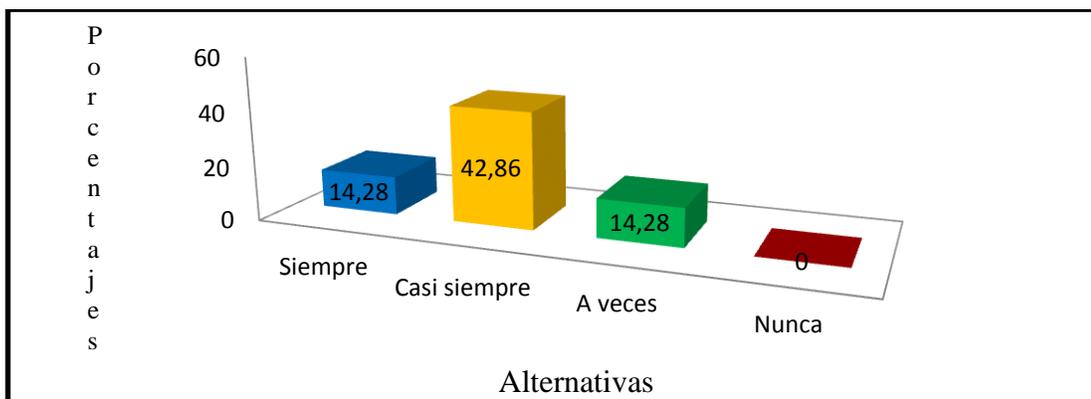
Ítem: N° 3. Algunos docentes se expresan con palabras obscenas originando una comunicación no asertiva.

Tabla 3. Resultados del Indicador “Comunicación No Asertiva”, representado por el ítem N° 3.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	1	14,28
Casi siempre	3	42,86
A veces	3	14,28
Nunca	0	0,0
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 3. Resultados del Indicador “Comunicación No Asertiva”, representado por el ítem N° 3.



Análisis de los Resultados:

En cuanto al análisis de los encuestados en el ítem N°3. En relación al ítem. “Algunos docentes se expresan con palabras obscenas originando una comunicación no asertiva”. Con indicador Comunicación No Asertiva, la alternativa Siempre 14,28

por ciento, Casi siempre 42,86 por ciento, A veces 14,28 por ciento y Nunca no fue elegida. Al respecto, se evidencia un porcentaje Medio en las alternativas Casi Siempre y A veces. Por consiguiente, Se registró la misma proporción media de 43 por ciento de docentes que se expresan con palabras obscenas originando una comunicación no asertiva; y la misma proporción de docentes que solo A Veces lo hacen.

Variable: Convivencia.

Dimensión: Comunicación.

Indicador: Retroalimentación.

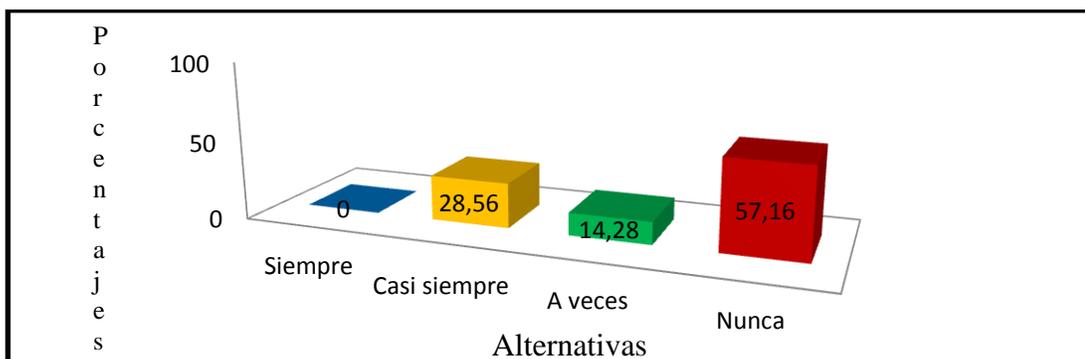
Ítem: N° 4. En esta institución se crean espacios para desarrollar actividades de retroalimentación entre docentes.

Tabla 4. Resultados del Indicador “Retroalimentación”, representado por el ítem N° 4

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	0	0,00
Casi siempre	2	28,56
A veces	1	14,28
Nunca	4	57,16
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 4. Resultados del Indicador “Retroalimentación”, representado por el ítem N° 4.



Análisis de los Resultados:

En el análisis del ítem N° 4. “En esta institución se crean espacios para desarrollar actividades de retroalimentación entre docentes”. Con Indicador Retroalimentación, la alternativa Siempre no fue seleccionada, Casi Siempre registró 28,56 por ciento, A Veces 14,28 por ciento y la alternativa Nunca registró 57,16 por ciento. Al respecto, se presentan porcentaje Medio del 57,16 por ciento, lo cual incide negativamente en el clima organizacional

Variable: Convivencia.

Dimensión: Comunicación.

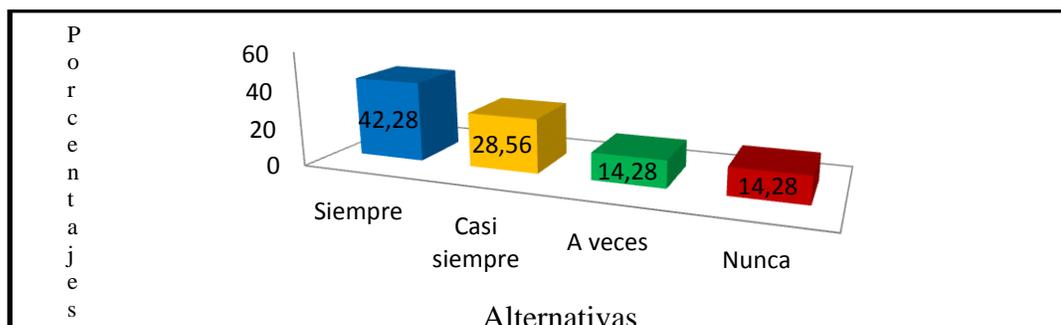
Indicador: Mala comunicación. **Ítem:** N° 5. La mala comunicación influye en la conducta violenta que manifiestan los docentes.

Tabla 5. Resultados del Indicador “Mala Comunicación”, representado por el ítem N° 5.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	3	42,28
Casi siempre	2	28,56
A veces	1	14,28
Nunca	1	14,28
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 5. Resultados del Indicador “Mala Comunicación”, representado por el ítem N° 5.



Análisis de los Resultados:

En relación al ítem N° 5. “La mala comunicación influye en la conducta violenta que manifiestan los docentes”. Con el Indicador Mala Comunicación la alternativa Siempre obtuvo 42,28 por ciento, Casi Siempre registró 28,56 por ciento, A Veces 14,28 por ciento y la alternativa Nunca registró 14,28 por ciento. Al acumular las frecuencias de Siempre y Casi Siempre se obtienen 71,44 lo que representa un porcentaje alto de docentes mantienen una mala comunicación permitiendo conductas agresivas de sus compañeros de trabajo.

Variable: Convivencia. **Dimensión:** Habilidades Sociales.

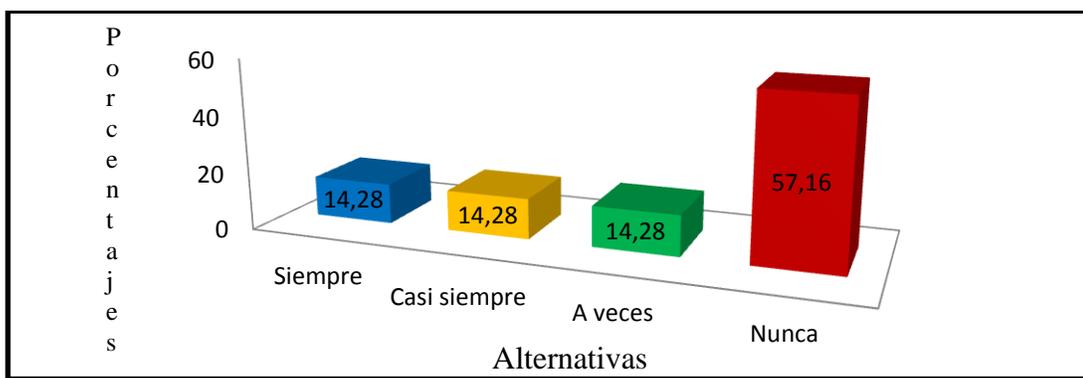
Indicador: Trabajo en Equipo. **Ítem:** N° 6. Los acuerdos de convivencia son reconocidos y puesto en práctica por todos los actores escolares.

Tabla 6. Resultados del Indicador “Trabajo en equipo”, representado por el ítem N° 6.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	1	14,28
Casi siempre	1	14,28
A veces	1	14,28
Nunca	4	57,16
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 6. Resultados del Indicador “Trabajo en equipo”, representado por el ítem N°6.



Análisis de los Resultados:

En cuanto al ítem N°6. “Los acuerdos de convivencia son reconocidos y puesto en práctica por todos los actores escolares”. Con el indicador Trabajo en equipo, se aprecia un porcentaje muy bajo en la alternativa Siempre 14,28 por ciento; Casi siempre obtuvo 14,28 por ciento, A veces 14,28 por ciento y Nunca 57,16 por ciento. Se puede observar un porcentaje Medio de 57; es decir, los acuerdos de convivencia no son respetados ni puesto en práctica por los actores escolares esto afecta de manera negativa el trabajo en equipo dentro del plantel.

Variable: Convivencia. **Dimensión:** Habilidades Sociales.

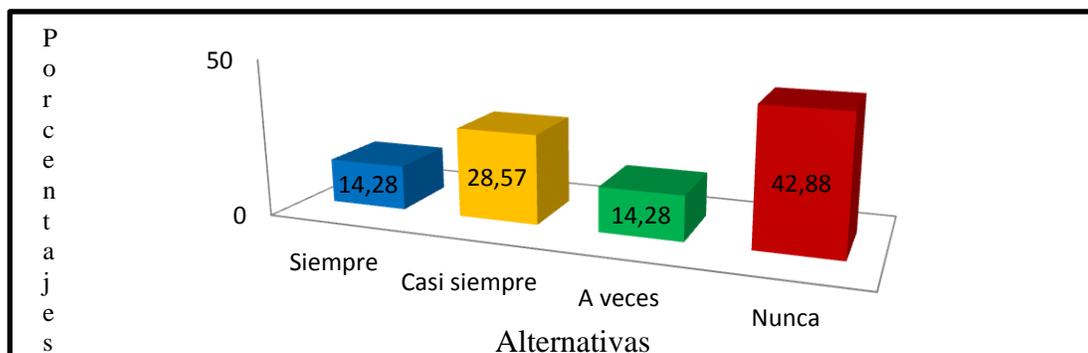
Indicador: Cooperación. **Ítem:** N° 7. Se promueven la cooperación como modelo de prevención ante los conflictos laborales.

Tabla 7. Resultados del Indicador “Cooperación”, representado por el ítem N° 7.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	1	14,28
Casi siempre	2	28,56
A veces	1	14,28
Nunca	3	42,88
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 7. Resultados del Indicador “Cooperación”, representado por el ítem N°7.



Análisis de los Resultados:

En relación al ítem N° 7. “Se promueven la cooperación como modelo de prevención ante los conflictos laborales”. Con el Indicador Cooperación, la alternativa Siempre 14,28 por ciento, Casi Siempre registró 28,57 por ciento, A Veces 14,28 por ciento y la alternativa Nunca 42,88 por ciento. Al respecto, puede notarse que hay un porcentaje Medio de 43, por consiguiente, medianamente se promueve la cooperación como modelo de prevención ante los conflictos laborales específicamente en las docentes.

Variable: Convivencia.

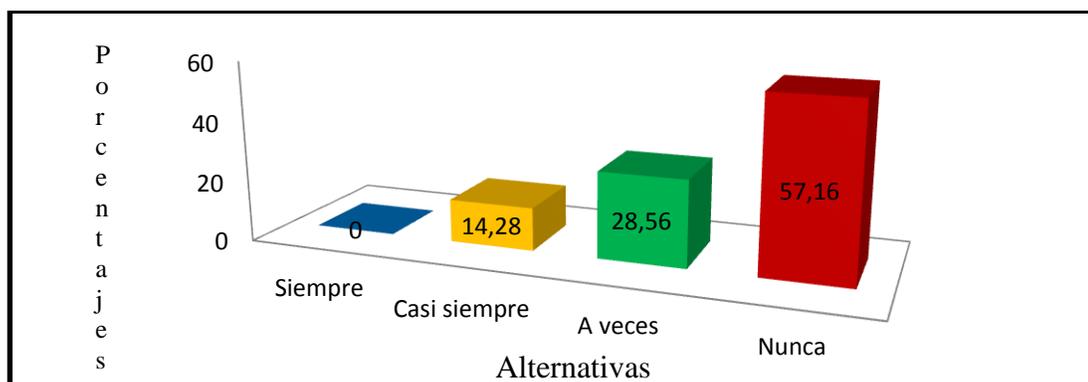
Dimensión: Valores Sociales. **Indicador:** Actitud positiva. **Ítem:** N°8. Los docentes demuestran actitud positiva para ejercer diariamente sus funciones laborales.

Tabla 8. Resultados del Indicador “Actitud Positiva”, representado por el ítem N°8.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	0	0,00
Casi siempre	1	14,28
A veces	2	28,56
Nunca	4	57,16
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 8. Resultados del Indicador “Actitud positiva” representado por el ítem N°8.



Análisis de los Resultados:

En el análisis del ítem N° 8, “Los docentes demuestran actitud positiva para ejercer diariamente sus funciones laborales”. Con un indicador de Actitud Positiva, la alternativa Siempre no fue seleccionada, Casi Siempre obtuvo 14,28 por ciento, A veces 28,56 y Nunca 57,16 por ciento. En consecuencia, se observó un porcentaje Medio en las alternativas Nunca del 57,16 por ciento. Por lo tanto, un porcentaje medio de docentes nunca demuestran actitud positiva para ejercer diariamente sus funciones laborales.

Variable: Convivencia.

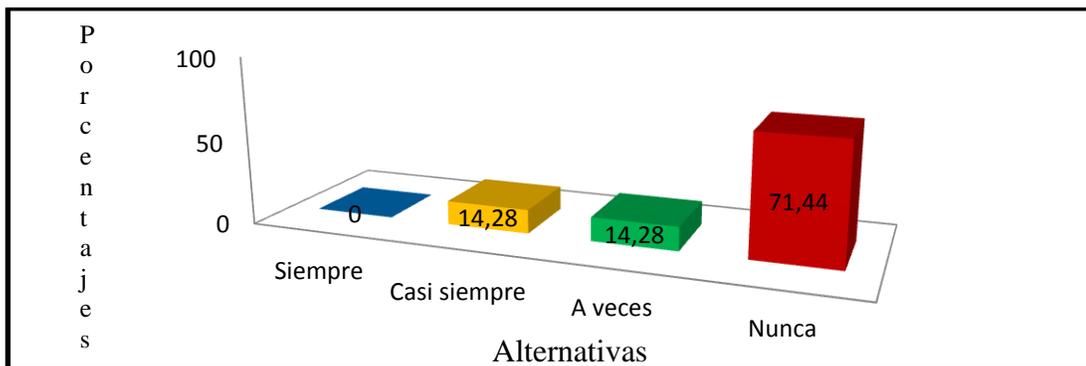
Dimensión: Valores Sociales. **Indicador:** Respeto. **Ítem:** N° 9. Los acuerdos de convivencia de este plantel son respetados por los miembros del personal docente.

Tabla 9. Resultados del Indicador “Respeto”, representado por el ítem N°9.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	0	0,00
Casi siempre	1	14,28
A veces	1	14,28
Nunca	5	71,44
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 9 .Resultados del Indicador “Respeto” representado por el ítem N°9.



Análisis de los Resultados:

En cuanto al análisis de los encuestados en el ítem N° 9. “Los acuerdos de convivencia de este plantel son respetados por todos los miembros del personal docente.”. Con el indicador Respeto, la alternativa Siempre no fue seleccionada, Casi siempre obtuvo 14,28 por ciento, A veces 14,28 por ciento y Nunca 71,44 por ciento. Al respecto, esta última alternativa representa un Alto porcentaje de los docentes que consideran que no se respetan los acuerdos de convivencia.

Variable: Convivencia.

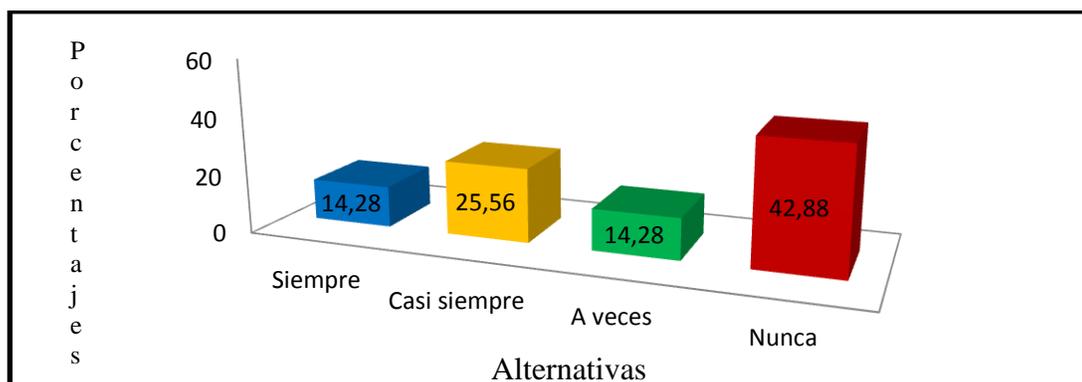
Dimensiones: Valores Sociales. **Indicador:** Tolerancia. **Ítem:** N°10. Hay una actitud tolerante en los docentes con relación a las conductas agresivas de sus compañeros de trabajo.

Tabla 10. Resultados del Indicador “Tolerancia”, representado por el ítem N°10.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	1	14,28
Casi siempre	2	28,56
A veces	1	14,28
Nunca	3	42,88
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 10. Resultados del Indicador “Tolerancia”, representado por el ítem N° 10.



Análisis de los Resultados:

En el análisis del ítem N° 10, “Hay una actitud tolerante en los docentes con relación a las conductas agresivas de sus compañeros de trabajo”. Con un indicador Tolerancia, la alternativa Siempre 14,28 por ciento, Casi Siempre obtuvo 25,56 por ciento, A veces 14,28 y Nunca 42,88 por ciento. En consecuencia, se obtuvo un porcentaje medio en la alternativa nunca de 42,88 por ciento. En una proporción media los docentes tienen una actitud tolerante entre docentes con relación a las conductas agresivas de sus compañeros de trabajo.

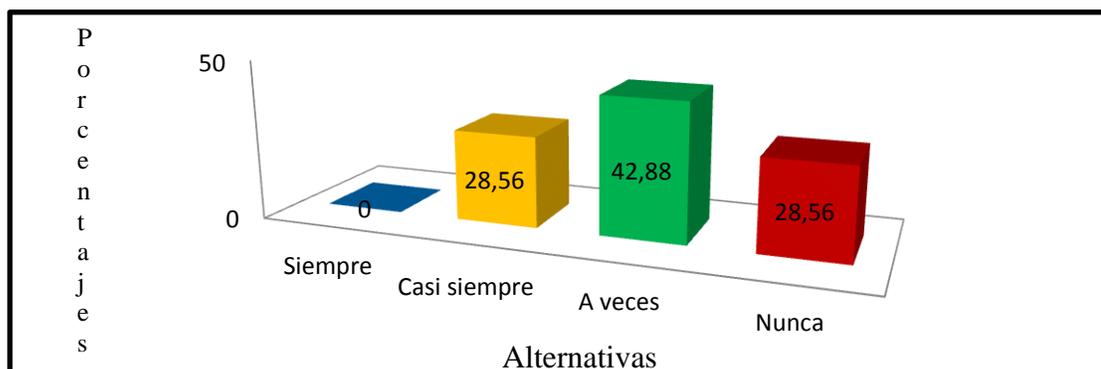
Variable: Convivencia. **Dimensión:** Valores Sociales. **Indicadores:** Solidaridad. **Ítem:** N° 11. Se practica la solidaridad entre docentes del plantel.

Tabla 11. Resultados del Indicador “Solidaridad” representado por el ítem N°11.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	0	0,00
Casi siempre	2	28,56
A veces	3	42,88
Nunca	2	28,56
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 11. Resultados del Indicador “Solidaridad”, representado por el ítem N°11.



Análisis de los Resultados:

En el análisis del ítem N° 11, “Se práctica la solidaridad entre docentes del plantel”. Con un indicador Solidaridad, se aprecia en cuanto a la alternativa Siempre no fue elegida, Casi siempre obtuvo 28,56 por ciento, A veces 42,88 por ciento con un porcentaje Medio y Nunca 28,56 por ciento, se registró un porcentaje medio de 43, sobre la ejecución de la solidaridad entre los docentes, por consiguiente, A veces se práctica la solidaridad entre algunos docentes del plantel.

Variable: Convivencia. **Dimensión:** Tipos de Convivencia.

Indicador: Convivencia Armónica.

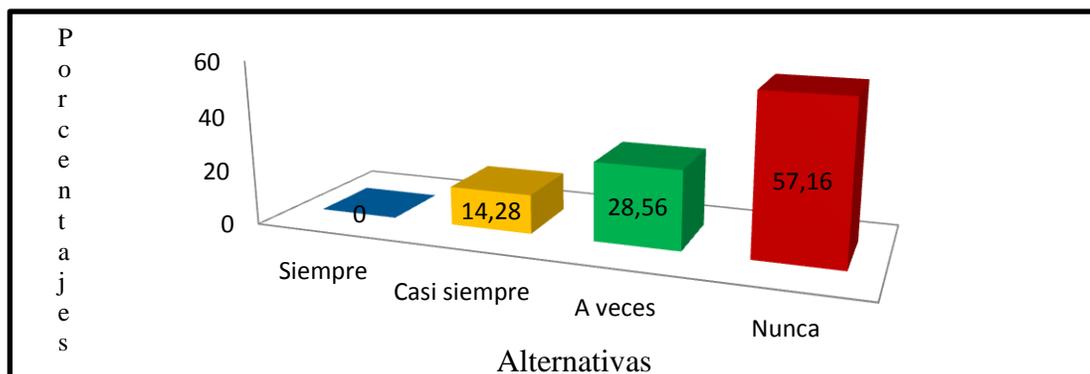
Ítem: N° 12. Las relaciones de convivencia entre docentes son armónicas.

Tabla 12. Resultados del Indicador “Convivencia Armónica”, representado por el ítem N° 12.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	0	0,00
Casi siempre	1	14,28
A veces	2	28,56
Nunca	4	57,16
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 12. Resultados del Indicador “Convivencia Armónica”, representado por el ítem N° 12.



Análisis de los Resultados:

En el análisis del ítem N° 12, “Las relaciones de convivencia entre docentes son armónicas”. Con el indicador Convivencia Armónica, la alternativa Siempre no fue seleccionada, Casi Siempre obtuvo 14,28 por ciento, A veces 28,56 y Nunca 57,16 por ciento. En consecuencia, se obtuvo un porcentaje Medio en la alternativa Nunca del 57,16 por ciento. En este sentido, se presenta la necesidad de integrar a los docentes para la convivencia armónica a través de acuerdos de convivencia estipulados por consenso de los mismos en el plantel.

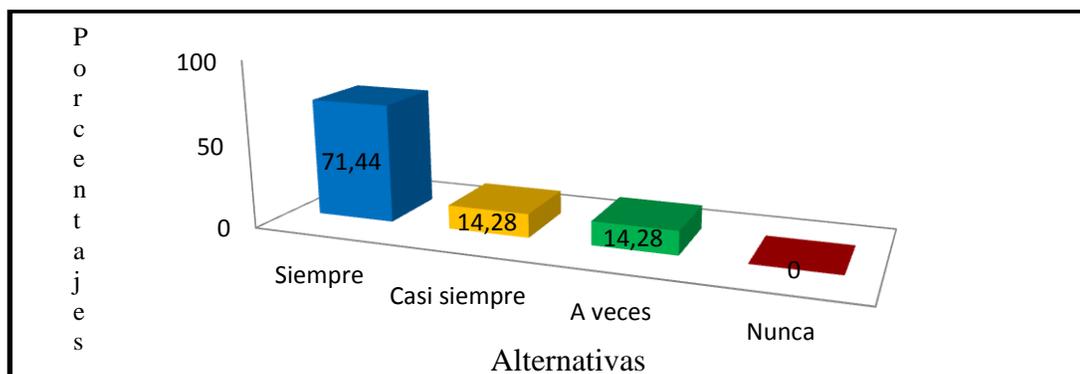
Variable: Convivencia. **Dimensión:** Tipos de Convivencia. **Indicador:** Conflictiva. **Ítem:** N° 13. Algunos docentes se observan irritables durante el trabajo en aula.

Tabla 13. Resultados del Indicador “Convivencia Conflictiva”, representado por el ítem N°13.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	5	71,44
Casi siempre	1	14,28
A veces	1	14,28
Nunca	0	0,00
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 13. Resultados del Indicador “Convivencia Conflictivas”, representado por el ítem N° 13.



Análisis de los Resultados:

Al preguntar, se observan irritables durante el trabajo en aula, los encuestados seleccionaron la alternativa Siempre 71,44 por ciento lo que representa un porcentaje Alto, Casi Siempre 14,28 por ciento, A veces 14,28 por ciento, mientras que la opción Nunca no fue seleccionada. Lo que resulta desfavorable para la convivencia escolar.

Variable: Convivencia Escolar.

Dimensión: Tipos de Convivencia.

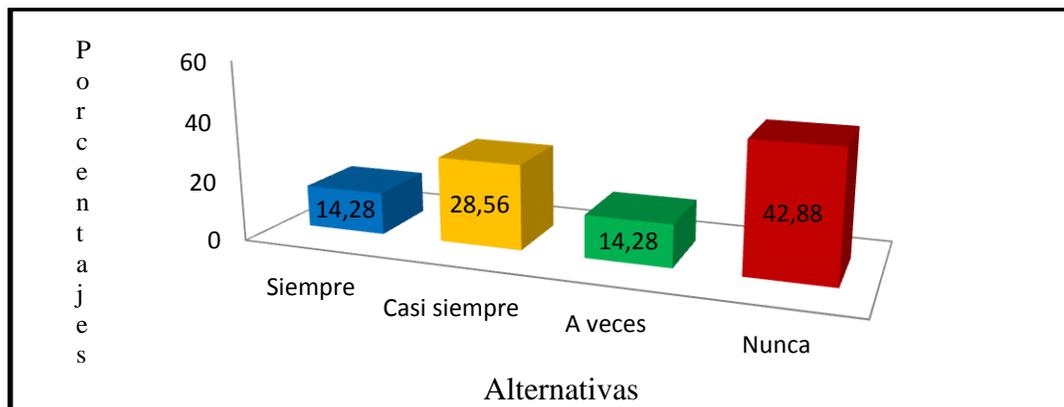
Indicadores: Asertiva. **Ítem:** N° 14. Los docentes demuestran tener una convivencia asertiva.

Tabla 14. Resultados del Indicador “Convivencia asertiva”, representado por el ítem N° 14.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	1	14,28
Casi siempre	2	28,56
A veces	1	14,28
Nunca	3	42,88
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 14. Resultados del Indicador “Convivencia asertiva”, representado por el ítem N° 14.



Análisis de los Resultados:

En el análisis del ítem N° 14 “Los docentes demuestran tener una convivencia asertiva”. Con el indicador Convivencia Asertiva, la alternativa Siempre 14,28 por ciento, Casi siempre obtuvo 28,56 por ciento, A veces con 14,28 por ciento y Nunca con un 42,88 por ciento, los resultados obtenidos registran un porcentaje Medio de convivencia asertiva entre los docentes.

Variable: Convivencia Escolar.

Dimensión: Tipos de Convivencia. **Indicador:** Mediador.

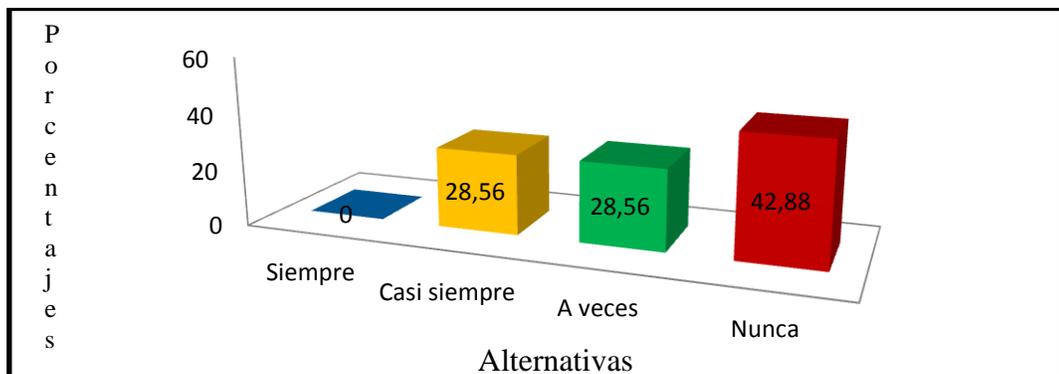
Ítem: N° 15. **Docentes:** Se involucra el directivo en la solución de los conflictos entre docentes como mediador.

Tabla 15. Resultados del Indicador “Mediador”, representado por el ítem N° 15.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	0	0,00
Casi siempre	2	28,56
A veces	2	28,56
Nunca	3	42,88
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 15. Resultados del Indicador “Mediador” representado por el ítem N° 15.



Análisis de los Resultados:

En relación al ítem N° 15. “Se involucra el directivo en la solución de los conflictos entre docentes como mediador?”. Con Indicador Mediación, la alternativa Siempre no fue seleccionada, Casi Siempre registró 28,56 por ciento, A Veces 28,56 por ciento y la alternativa Nunca 42,88 por ciento, por consiguiente, lo que representa un porcentaje medio 43, en relación a la participación del directivo como mediador ante los conflictos entre los docentes.

Variable: Resolución de Conflictos. **Dimensión:** Tipos de Conflictos.

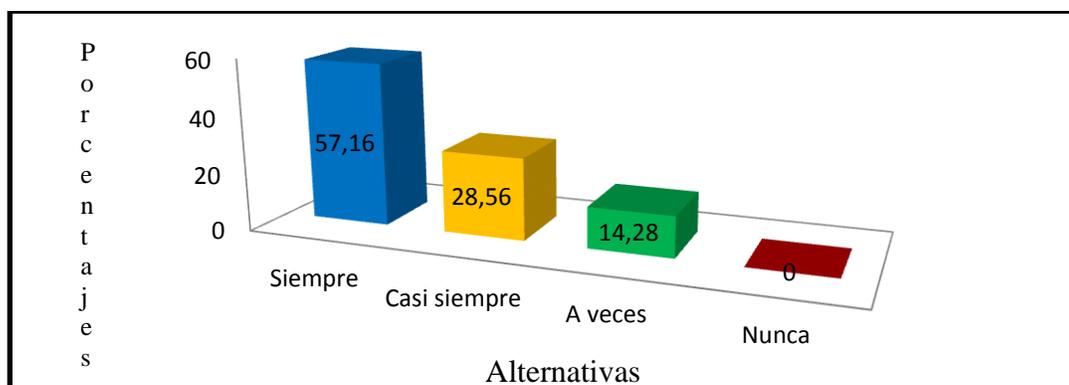
Indicador: Negación. **Ítem:** N° 16. La mayoría de los docentes se niegan a participar en la resolución de conflictos en el plantel educativo.

Tabla 16. Resultados del Indicador “Negación”, representado por el ítem N°16.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	4	57,16
Casi siempre	2	28,56
A veces	1	14,28
Nunca	0	0,00
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 16. Resultados del Indicador “Negación.”, representado por el ítem N°16.



Análisis de los Resultados:

En el análisis del ítem N° 16, “La mayoría de los docentes se niegan a participar en la resolución de conflictos en el plantel educativo”. Con un indicador Negación, la alternativa Siempre 57,16 por ciento, Casi siempre 28,56 por ciento, A veces con 14,28 por ciento y Nunca no fue seleccionada, los resultados obtenidos registran un porcentaje Medio, lo que representa un 57 por ciento de docentes que se niegan a participar en la resolución de conflictos en el Centro Educativo.

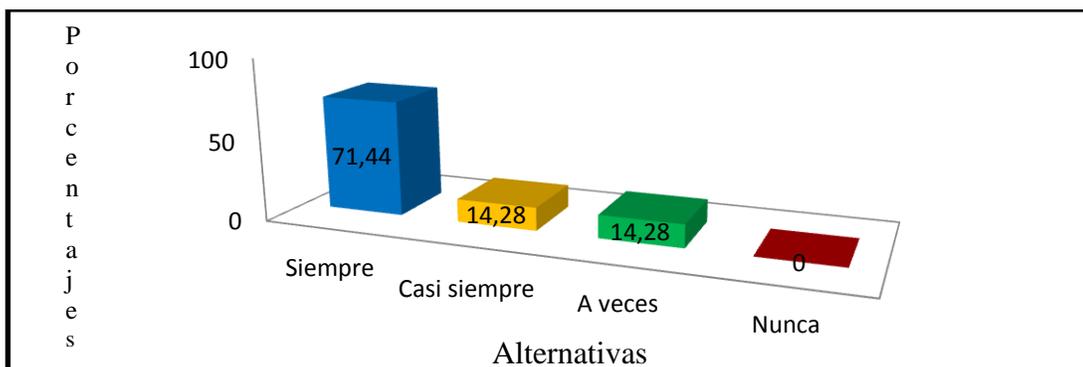
Variable: Resolución de Conflictos. **Dimensión:** Tipos de Conflictos. **Indicador:** Malos entendidos. **Ítem:** N° 17. Se observan malos entendidos entre docentes al no tolerar conductas violentas dentro de la institución.

Tabla 17. Resultados del Indicador “Malos entendidos” representado por el ítem N° 17.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	5	71,44
Casi siempre	1	14,28
A veces	1	14,28
Nunca	0	0,00
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 17. Resultados del Indicador “Malos entendidos”, representado por el ítem N° 17.



Análisis de los Resultados:

En cuanto a las respuestas del ítem N°17. “Se observan malos entendidos entre docentes al no tolerar conductas violentas dentro de la institución”, se obtuvo en la alternativa Siempre un porcentaje Alto de 71,44 por ciento, Casi siempre 14,28 por ciento, A veces 14,28 por ciento y Nunca no fue seleccionada, por lo anterior expuesto, se registró un alto porcentaje es significativo que 71 por ciento de docentes siempre observan malos entendidos al no tolerar conductas violentas en la institución.

Variable: Resolución de Conflictos

Dimensión: Tipos de Conflictos.

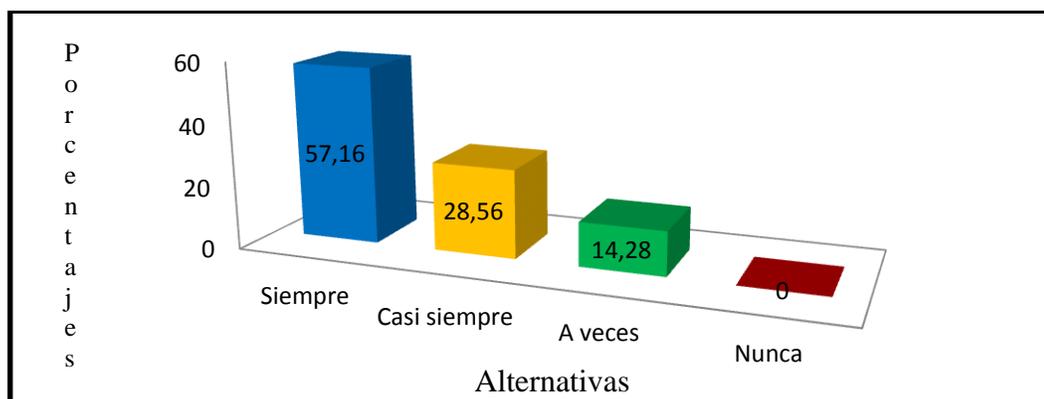
Indicador: Agresividad. **Ítem:** N° 18.Los docentes enfrentan sus conflictos mediante comportamientos agresivos.

Tabla 18. Resultados del Indicador “Agresividad”, representado por el ítem N° 18.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	4	57,16
Casi siempre	2	28,56
A veces	1	14,28
Nunca	0	0,00
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 18. Resultados del Indicador “Agresividad”, representado por el ítem N° 18.



Análisis de los Resultados:

En relación al Ítem N° 18. “Los docentes enfrentan sus conflictos mediante comportamientos agresivos”, se obtuvo que la frecuencia acumulada en las alternativas Siempre y Casi siempre 85,72 por ciento resultando como porcentaje Muy Alto, mientras que la opción A veces obtuvo 14,28 por ciento y la alternativa Nunca no fue seleccionada.

Al respecto, la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner (1995) señala que el desarrollo Humano y el comportamiento son el resultado de la interacción entre el individuo y su medio, debido a que se ve afectado por los acontecimientos que ocurren en los entornos, así no esté presente. En consecuencia, un cambio en el contexto físico y en el medio social influye en el desarrollo psicosocial de los docentes, generando un desequilibrio que conduce a un incremento del riesgo para la presencia de Agresión y violencia en las instituciones educativas.

Variable: Resolución de Conflictos.

Dimensión: Tipos de Conflictos.

Indicador: Violencia.

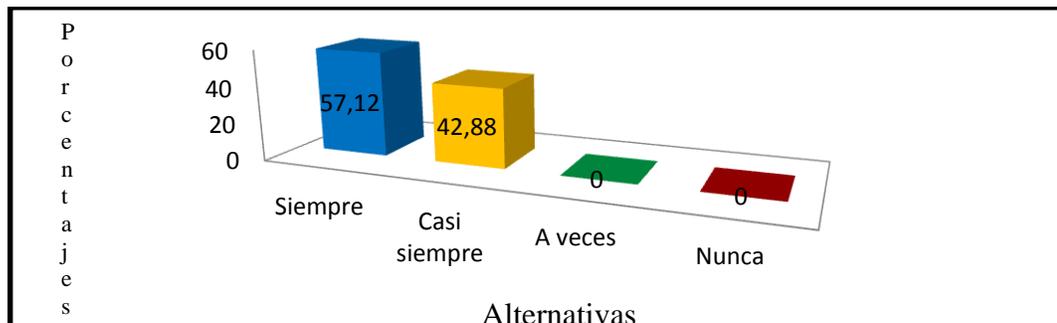
Ítem: N° 19. En el plantel los docentes son maltratados verbalmente por algunos de sus compañeros de trabajo.

Tabla 19. Resultados del Indicador “Violencia.”, representado por el ítem N° 19.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	4	57,12
Casi siempre	3	42,88
A veces	0	0,00
Nunca	0	0,00
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 19. Resultados del Indicador “Violencia”, representado por el ítem N° 19.



Análisis de los Resultados:

En cuanto a las respuestas del ítems N°19 “En el plantel los docentes son maltratados verbalmente por algunos de sus compañeros de trabajo”. Al acumular las frecuencias de las alternativas Siempre 57,12 por ciento y Casi siempre 42,88 por ciento, se obtuvo 100 por ciento, lo que significa que existe un muy alto porcentaje de docentes que en el plantel son maltratados verbalmente por algunos de sus compañeros de trabajo. Esto constituye una situación desfavorable para la convivencia y favorable para los conflictos en las relaciones interpersonales en los centros educativos.

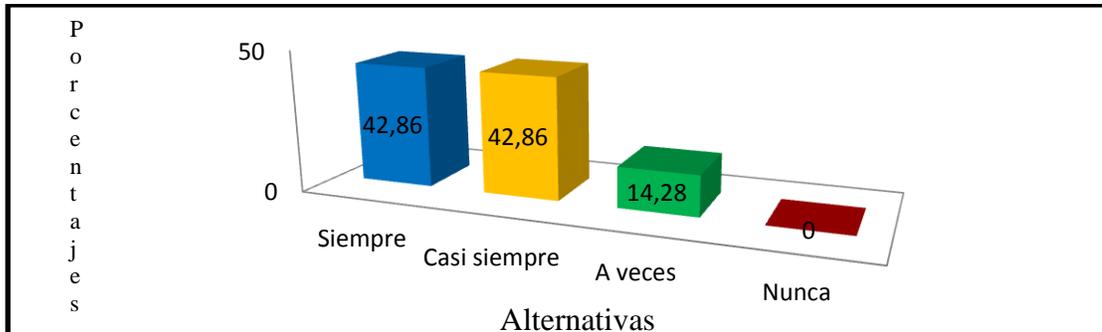
Variable: Resolución de Conflictos. **Dimensión:** Tipos de Conflictos. **Indicador:** Irrespeto. **Ítem:** N° 20. El personal directivo ejerce irrespeto ante los docentes en determinadas ocasiones originando conductas violentas entre estos.

Tabla 20. Resultados del Indicador “Irrespeto”, representado por el ítem N°20.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	3	42,86
Casi siempre	3	42,86
A veces	1	14,28
Nunca	0	0,00
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 20. Resultados del Indicador “Irrespeto”, representado por el ítem N°20.



Análisis de los Resultados:

En relación al ítem N° 20 “El personal directivo ejerce irrespeto ante los docentes en determinadas ocasiones originando conductas violentas entre estos”. Se obtuvo la alternativa siempre obtuvo 42,86 por ciento, casi siempre obtuvo 42,86 por ciento, A veces 14,28 por ciento, mientras que la opción nunca no fue seleccionada. Al acumular las frecuencias siempre y casi siempre se obtuvo un porcentaje de 84,72 lo que representa una proporción muy alta de docentes que consideran que el personal directivo ejerce irrespeto ante las docentes en determinadas ocasiones originando conductas violentas entre estos.

Variable: Resolución de Conflictos.

Dimensión: Tipos de Conflictos.

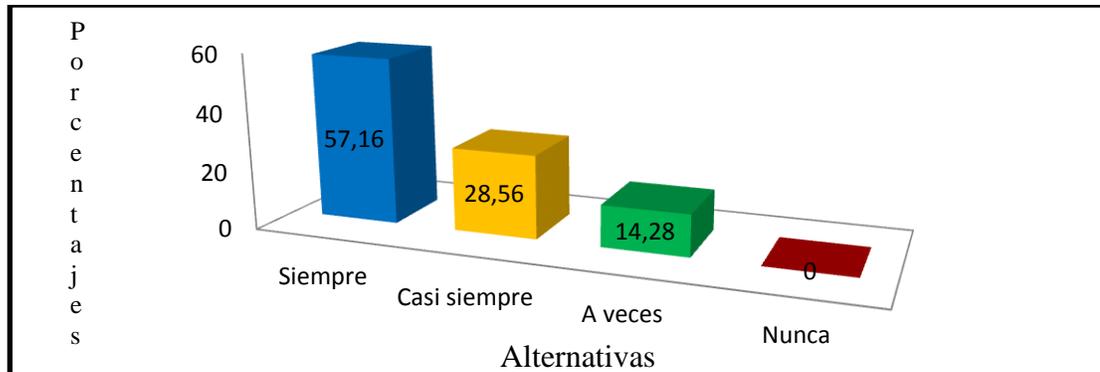
Indicador: Rechazo. **Ítem:** N° 21. Siente rechazo por parte de algunas docentes.

Tabla 21. Resultados del Indicador “Rechazo”, representado por el ítem N° 21.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	4	57,16
Casi siempre	2	28,56
A veces	1	14,28
Nunca	0	0,00
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 21. Resultados del Indicador “Rechazo”, representado por el ítem N° 21.



Análisis de los Resultados:

En relación al ítem N° 21 “Siente rechazo por parte de algunas docentes”, se obtuvo en la alternativa Siempre 57,16 por ciento, Casi siempre 28,56 por ciento; la frecuencia acumulada de estas dos alternativas es 85,72 por ciento; lo que representa un porcentaje muy alto. Por consiguiente, los docentes observan que existe rechazo por parte de los docentes en muy alto porcentaje.

Variable: Resolución de Conflictos.

Dimensión: Técnicas Abordaje de los Conflictos. **Indicador:** Mediación.

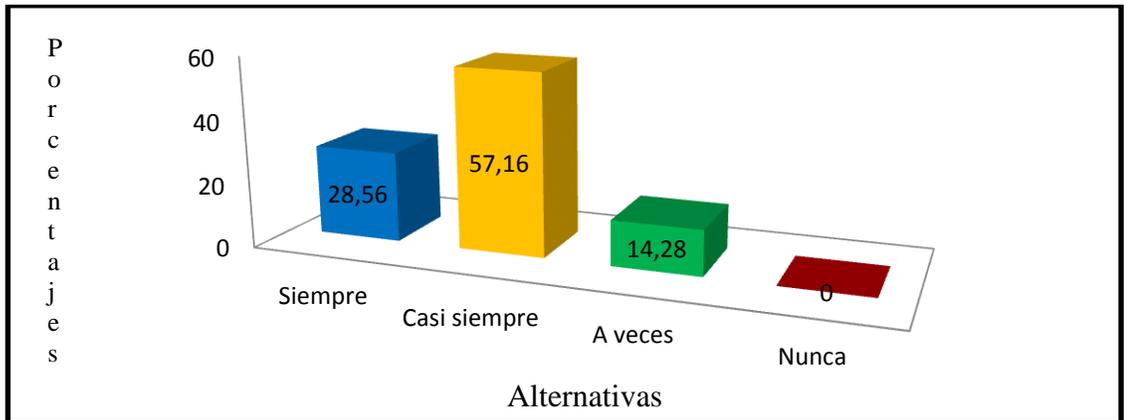
Ítem: N°22. En el plantel han ocurrido peleas, discusiones entre docentes por falta de mediación entre ellas.

Tabla 22. Resultados del Indicador “Mediación”, representado por el ítem N° 22.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	2	28,56
Casi siempre	4	57,16
A veces	1	14,28
Nunca	0	0,00
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 22. Resultados del Indicador “Mediación”, representado por el ítem N° 22.



Análisis de los Resultados:

En relación al ítem N° 22 “En el plantel han ocurrido peleas, discusiones entre docentes por falta de mediación entre ellas”. Se observa que la alternativa Siempre 28,56 por ciento, Casi siempre obtuvo 57,16 por ciento; mientras que la opción A veces obtuvo 14,28 por ciento, la alternativa Nunca no fue seleccionada.

Por lo tanto, Al acumular las frecuencias de las alternativas Siempre y Casi siempre se obtiene 85,71 por ciento lo que representa un porcentaje muy alto de ocurrencia de peleas, discusiones entre docentes por falta de mediación entre ellas, en el plantel.

Variable: Resolución de Conflictos

Dimensión: Técnicas Abordaje de los Conflictos.

Indicador: Cumplimientos de objetivos y Metas.

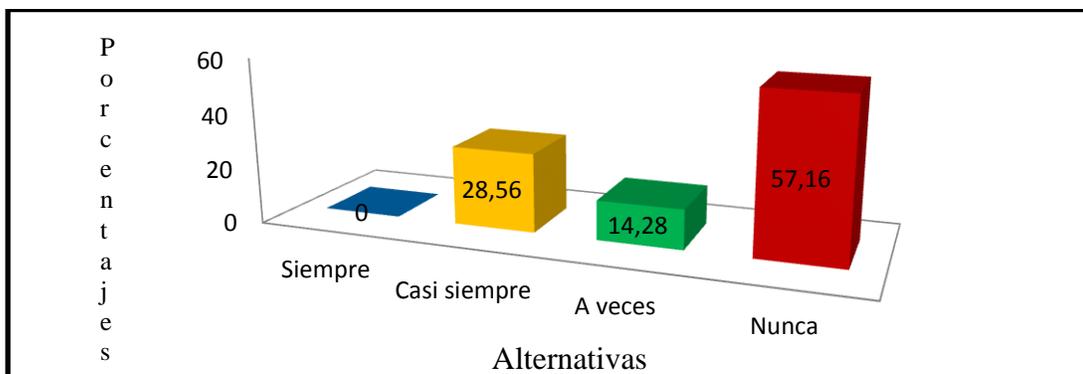
Ítem: N°23. Las estrategias que implementan las docentes resultan motivadoras para el cumplimiento de metas en la praxis diaria.

Tabla 23. Resultados del Indicador “Cumplimientos de objetivos y Metas”, representado por el ítem N°23.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	0	0,00
Casi siempre	2	28,56
A veces	1	14,28
Nunca	4	57,16
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 23. Resultados del Indicador “Cumplimientos de objetivos y Metas”, representado por el ítem N°23.



Análisis de los Resultados:

En el caso del ítem N°23 “Las estrategias que implementan las docentes resultan motivadoras para el cumplimiento de metas en la praxis diaria”. La alternativa Siempre no fue seleccionada, la opción Casi siempre 28,56 por ciento, A veces 14,28 por ciento y la alternativa Nunca 57,16 por ciento, obtuvo un porcentaje medio, lo que significa que la mitad de los docentes implementan estrategias motivadoras para el cumplimiento de metas en su praxis diaria.

Variable: Resolución de Conflictos. **Dimensión:** Técnicas Abordaje de los Conflictos. **Indicador:** Discusión de Diferencia Abiertamente.

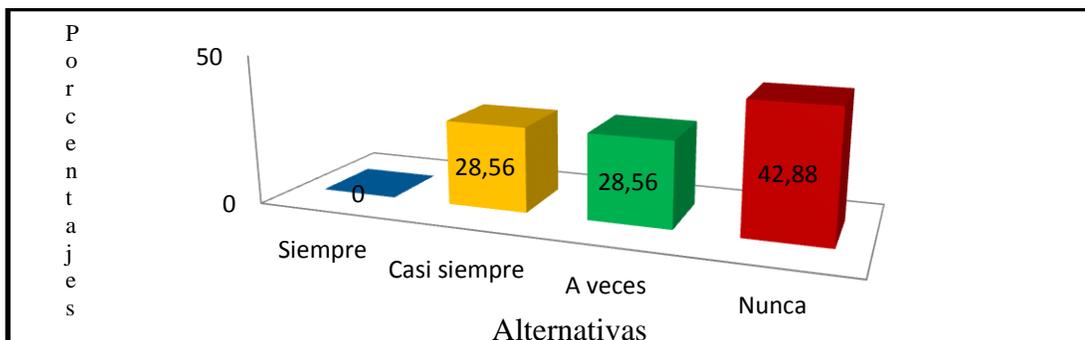
Ítem: N°24 Se someten a consenso las decisiones para resolver problemas que se presentan en la institución.

Tabla 24. Resultados del Indicador “Discusión de Diferencia Abiertamente”, representado por el ítem N° 24.

Docentes		
Alternativas	f	%
Siempre	0	0,00
Casi siempre	2	28,56
A veces	2	28,56
Nunca	3	42,88
Totales	7	100

Fuente: Da cuña (2017).

Gráfico 24. Resultados del Indicador “Discusión de Diferencia Abiertamente”, representado por el ítem N°24.



Análisis de los Resultados:

En relación al ítem N° 24 “Se someten a consenso las decisiones para resolver problemas que se presentan en la institución”, la alternativa Siempre no fue seleccionada, Casi siempre obtuvo 28,56 por ciento, A veces 28,56 por ciento, Nunca obtuvo un 42,88 por ciento. Por consiguiente, se observó una frecuencia baja en la alternativa Nunca lo que significa que poco se discuten en consensos las decisiones.

Discusión de los Resultados:

Una vez procesados, graficados e interpretados los datos obtenidos de los instrumentos aplicados a los docentes del Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara” en Guacara, Edo. Carabobo, se obtuvo información para describir la Convivencia y Resolución de Conflictos entre docentes de Educación Inicial. Por consiguiente, se realizó este estudio descriptivo tomando en cuenta las teorías que fundamentan esta investigación son: Teoría del Social de Bandura (1977), Teoría ecológica de Bronfenbrenner (1995), atendiendo a las variables convivencia y resolución de conflictos.

En relación a la variable convivencia, indicador comunicación, se encontró que un porcentaje alto de 71 (%), los docentes presentan actitudes desfavorables a la comunicación. Es evidente que existe una inadecuada comunicación en los docentes en el plantel educativo, ya que la mayoría toleran y permiten las conductas agresivas de sus compañeros de trabajo; por lo que se hace necesaria la práctica de la comunicación asertiva.

Es por ello, que la teoría social de Bandura (1977) sostiene, que las consecuencias reforzadoras y correctivas le suministran información sobre la conveniencia de algunas conductas en particular, del mismo modo, que el castigo o el reforzamiento vicario operan en el aprendizaje por observación. Es decir, para aprender a actuar agresivamente, basta con ser espectador de modelos agresivos para que se produzca el aprendizaje por imitación.

En relación al indicador retroalimentación, se observa que la alternativa Nunca presenta porcentaje medio 57 (%), lo cual incide negativamente en el clima organizacional, ya que se crean espacios para desarrollar actividades de retroalimentación en los docentes, deben incluirse a todos los actores educativos a la toma de decisiones para buscar una retroalimentación.

Por lo anterior, Bandura (1977) concibe el aprendizaje por experiencia directa como un caso del aprendizaje observacional, donde el individuo evalúa sus acciones pasadas y las consecuencias, observa la conducta ajena y valora su viabilidad como una opción. No obstante, juega un papel importante el auto refuerzo, evaluación positiva o negativa que cada cual puede hacer de su propio comportamiento o de su proceder. Así mismo, estos criterios y formas de autoevaluación son aprendidos y dependen en buena medida de las respuestas y refuerzos sociales del entorno.

De acuerdo, al indicador respeto, las respuestas obtenidas muestran irrespeto hacia sus compañeros. En este sentido, el porcentaje de irrespeto hacia los acuerdos de convivencia del plantel por parte del personal docente es un alto porcentaje 71 (%). Además, Bronfenbrenner (1995), considera que para analizar el desarrollo de las personas se basa en el enfoque ecológico que entiende a los individuos de acuerdo con sus relaciones mutuas y cambiantes, contextos, sistemas sociales y ambientales.

Por otro lado, en la variable resolución de conflictos en cuanto al indicador Agresividad los docentes enfrentan sus conflictos mediante comportamientos agresivos, la frecuencia acumulada en las alternativas Siempre y Casi siempre es 83 (%) por ciento dando como porcentaje muy alto. Cabe destacar que de acuerdo a la teoría, Bandura en su teoría del aprendizaje social, considera que la violencia es el resultado de una serie de conductas aprendidas y se aprende a ser violento imitando comportamientos agresivos.

Para aprender a actuar agresivamente, según de Bandura (1977), basta con ser espectador de modelos agresivos para que se produzca el aprendizaje por imitación de comportamientos agresivos y violentos; es decir, la perspectiva de niveles de sistemas considera la influencia de múltiples condiciones en el desarrollo y comportamiento de la persona, debido a que se ve afectado por los acontecimientos que ocurren en los entornos. Sin embargo, juega un papel importante el auto refuerzo, evaluación

positiva o negativa que cada cual puede hacer de su propio comportamiento o de su proceder. Así mismo, estos criterios y formas de autoevaluación son aprendidos y dependen en buena medida de las respuestas y refuerzos sociales del entorno social.

Dentro de este orden de ideas, la variable resolución de conflictos, con el indicador violencia, se obtuvo frecuencias acumuladas en las alternativas Siempre 57 (%) por ciento y Casi siempre 43 por ciento es decir 100 por ciento, con un porcentaje muy alto relacionado con las actitudes violentas relacionadas con los conflictos; de allí, que los docentes en el plantel son maltratados verbalmente por algunos de sus compañeros de trabajo. Situación desfavorable para la convivencia y favorable para los conflictos en las relaciones interpersonales en ese centro educativo.

La Teoría Ecológica de Bronfenbrenner (1995) señala que el desarrollo Humano y el comportamiento son el resultado de la interacción entre el individuo y su medio, debido a que se ve afectado por los acontecimientos que ocurren en su entorno.

Al respecto, Galtung (1999) menciona que “se ha observado que los valores de las personas pueden ser diferentes, poseer creencias, deseos y estrategias también muy variados, las necesidades humanas fundamentales son las mismas, con independencia de culturas, credos, edades, sexo, entre otros”. (p.123). Esto se refiere a que el conflicto social es una lucha por los valores y por el estatus, el poder y los recursos, en el curso de la cual los oponentes desean neutralizar, dañar o eliminar a sus rivales. Al trasciende lo individual y proceda de la propia estructura de la sociedad.

En consecuencia, un cambio en el contexto físico y en el medio social influye en el desarrollo psicosocial de los docentes, generando un desequilibrio que conduce a un incremento del riesgo para la presencia de Agresión y violencia en el Centro de Educación Inicial “Nueva Guacara”. De tal manera que, se desarrolla a partir de los

diferentes contextos sociales en el que el humano vive, tales como la familia, la escuela, los amigos, los medios de comunicación, entre otros. Así, el desarrollo de esquemas internos de comportamiento que generan agresividad es un proceso holístico socializador de la persona.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A continuación se describen los aspectos más relevantes de la presente investigación producto de la presentación, el análisis e interpretación de indicadores en torno a la convivencia y resolución de conflictos entre docentes de educación inicial en el Centro Educación Inicial “Nueva Guacara”. Guacara, estado Carabobo. Atendiendo a los objetivos del estudio se presentan a continuación las conclusiones relevantes de la investigación:

En cuanto, al primer objetivo se logró diagnosticar las características de la Convivencia y Resolución de Conflictos entre las docentes, en relación a la variable convivencia conflictiva se encontraron carencias en alta proporción de 71 (%) por ciento para la práctica de una comunicación abierta entre ellos.

En la práctica de la comunicación asertiva, se registró 43 (%) por ciento, lo que representa un porcentaje medio, situación desfavorable en las relaciones interpersonales y en equipos de trabajo, al acostumbrarse a tolerar y permitir las conductas agresivas de parte de sus compañeros.

En lo que respecta al segundo objetivo, se encontró que al determinar las causas de la violencia entre las docentes, caracterizada por una comunicación basada en gritos, groserías (palabras obscenas), e insultos que aunada con expresiones de violencia física por disconformidad, diferencias políticas, ideológicas y culturales, asociados a factores vinculados a que algunos de ellas, se muestran irritables durante el trabajo en aula, como consecuencia conlleva a provocar efectos de violencia social manifestada por el rechazo y exclusión hacia otros, la discrepancia, actitudes violentas, poca

comunicación, con un porcentaje alto de 71, resultando desfavorable para la convivencia escolar.

Por otra parte, al identificar los tipos de conflictos que se presentan con mayor frecuencia entre docentes se observan con un porcentaje alto de 71, ya que casi nunca se respetan los acuerdos de convivencia, todo esto se traduce a una actitud irrespetuosa, esto afecta de manera negativa el trabajo en equipo dentro del plantel, en relación a la práctica de la solidaridad arrojo un porcentaje medio de 43 (%), no la ejecutan. Asimismo, se presenta la necesidad de integrar a los docentes para la convivencia armónica a través de acuerdos de convivencia estipulados por consenso de los mismos en el plantel.

Simultáneamente, la convivencia asertiva, se registran un porcentaje medio de 14 (%) convivencia asertiva entre los docentes, es decir, no se implementan estrategias motivadoras para el cumplimiento de una comunicación asertiva en la praxis diaria.

Dentro de este mismo orden de idea, al indagar los tipos de conflictos y el abordaje entre docentes en relación a la variable resolución de conflictos, se observa un porcentaje muy alto 86, por discusiones y recurrentes peleas, por falta de mediación entre ellas, en el plantel.

Al respecto, a la agresividad en los docentes, enfrentan sus conflictos mediante comportamientos agresivos, se obtuvo un porcentaje muy alto de 71, se registró que siempre manifiestan malos entendidos al no tolerar conductas violentas en la institución y un porcentaje medio de docentes que se niegan a participar en la resolución de conflictos. Por esto, los docentes enfrentan sus conflictos mediante comportamientos agresivos.

Por ende, la violencia entre docentes, obtuvo muy alto porcentaje ya que son maltratados verbalmente por algunos de sus compañeros de trabajo. Situación desfavorable para la convivencia y favorable para los conflictos en las relaciones interpersonales en los centros educativos. Se registran un porcentaje muy alto 86, en las docentes encuestadas, se consideran que en determinadas ocasiones se originan conductas violentas entre integrantes del plantel educativo específicamente en el personal docente, ya que se registra muy poca la participación del directivo como mediador ante dicho conflictos y se observa rechazo entre las compañeras de trabajo, todo estas características originan a mediano plazo un conflicto palpable en el plantel educativo.

En consecuencia, el docente se ve afectado por acontecimientos que ocurren en su entorno. Es por ello, que necesita un cambio en el contexto físico y en el medio social influyente en el desarrollo psicosocial de los mismos, generando un desequilibrio que conduce a un incremento del riesgo para la presencia de agresión y violencia en dicha institución educativa.

Recomendaciones

Posterior a las conclusiones de la investigación, se recomienda:

- Al Ministerio del Poder Popular para la Educación: capacitar, difundir y sensibilizar a los distintos actores escolares sobre la convivencia escolar tomando en cuenta el desarrollo de la comunicación asertiva, cultura de paz, valores sociales, y la mediación, para fomentar la resolución de conflictos en forma pacífica tanto en los docente como en el resto de los actores escolares.
- Al personal Directivo: impulsar la convivencia en el plantel educativo como un agente y gerente clave de calidad de la educación a través de acuerdos de mediación, promover la integración, la participación, la comunicación y el diálogo para resolver e involucrarse en la Resolución de los conflictos entre docentes como mediador para ejercer un liderazgo democrático.
- A los entes o actores escolares: participar e involucrarse en la praxis educativa diaria; además deben colaborar en la medida de sus posibilidades en la convivencia escolar, introducir pautas y valores que ayuden a crear un clima organizacional de la convivencia en armonía.
- A los Docentes: Reforzar las conductas favorables como la tolerancia, solidaridad y el respeto. Fomentando los valores institucionales en todos actores escolares. Participar y comprometerse con el propósito de iniciar las actuaciones para mejorar el clima de convivencia, es decir, prevenir la aparición de conflictos y posibilitar la resolución de éstos de manera constructiva a través de la Comunicación asertiva, mediación, el debate y la discusión abiertamente; buscando el modo de llegar a soluciones que satisfagan plenamente a todos los entes implicados.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología Científica. Editorial Episteme. 5ta. Edición. Caracas.
- Aguín, C. (2015). Convivencia familiar en el abordaje de las conductas agresivas de Los niños y niñas del Centro de Educación Inicial “Nuestra Señora de Coromoto Fe y Alegría” Municipio Páez Estado Portuguesa. Trabajo de Grado de Maestría. Valencia. Universidad de Carabobo.
- Álvarez, L. (2006). Adicciones, Prevenciones Educativa (Documento en Línea), Disponible: www.eps-salud.com.ar/prevención-educativa.htm. (Consulta 2016, enero 07).
- Bandura, A. (1984). Teoría del aprendizaje social. España: Espasa-Calpe.
- Bandura. (1990). Análisis del aprendizaje de la agresión. Modificaciones de Conductas. México: Editorial Trillas.
- Banz, C. (2008). Convivencia Escolar. Documentos Valoras UC.
- Besembel. (2014). Convivencia Escolar y Violencia en los Adolescentes del Liceo Nacional “Cinqueña III” en Barinas Edo. Barinas. Trabajo de Grado de Maestría. Valencia. Universidad de Carabobo.
- Bisquerra, R. (2008). Educación para la Ciudadanía y Convivencia. Madrid: Wolters Kluwer España, S.A.
- Bisquerra, R. (1998). Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica. Barcelona. Editorial Praxis, S.A.
- Camargo, X. (2011). Convivencia Armoniosa y Disminución de la Violencia Escolar. Trabajo de ascenso. Universidad de Carabobo, Valencia.
- Campoy, D. (2006). Gestión Emprendedora. Estrategias y Habilidades para el Emprendedor Actual. España: Ideas propias Editorial.
- Díaz, M. (2001). Prevención de la violencia y lucha contra la exclusión. Nancea S.A.

- Eljach, S. (2011). Violencia escolar en América Latina y el Caribe Superficie y fondo. UNICEF.
- Fernández, I. (1999). Prevención de la violencia y resolución de conflictos. Madrid: Narcea S.A. de Ediciones Madrid. Segunda edición.
- Fernández, E. (2006). Educación emocional y violencia contra la mujer: Estrategias para el aula. Los Libros de la Catarata.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc Graw- Gil. 4ª Edición.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. (2008). Panorama social de América Latina. Chile. Naciones Unidas.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial N° 5.453 (Extraordinaria). Caracas-Venezuela.
- Correa y Montanarí. (2015) .Análisis del proceso comunicacional en el Manejo de Conflictos en la U.E. Colegio “Cristo Rey” de la ciudad de Valencia, estado Carabobo. Trabajo de Grado de Maestría. Valencia. Universidad de Carabobo.
- Larrañaga, E. (2003). La sociedad educadora: dimensiones psicosociales de la educación. España. Ediciones de la Universidad de Castilla.
- Lin Ching, R. (2005). Psicología Forense. San José. EUNED.
- Martínez, R. (2012). Guía de recursos didácticos de Psicología Social. España: Editorial Club Universitario.
- Misle, O. y Pereira, F. (2011). Lo que esconden los Morrales. Caracas: Ediciones El Papagayo, Cecodap.
- Míngote C. y Requena M. (2008). El Malestar de los Jóvenes. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Ley Orgánica de Educación. (2002), Caracas - Venezuela. Editorial Jurídica Venezolana
- Observatorio Metropolitano de Seguridad Ciudadana. (2016). II Informe sobre la Situación de Violencia en el Área Metropolitana de Caracas.

- Observatorio Venezolano de Violencia (2016). Informe de Homicidios. Caracas.
- Organización Mundial de la Salud. (2002). La violencia Juvenil. Informe Mundial. WHO.
- Osorio, F. (2006). Violencia en las escuelas: un análisis desde la subjetividad. Buenos Aires. Noveduc.
- Parella y Martins. (2006). Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª Ed.).Venezuela. FEDUPEL
- Pinheiro, P. (2006). Estudio Mundial sobre la Violencia contra los Niños y Niñas. UNICEF.
- Ramos, M. (2008). Violencia y Victimización en Adolescentes Escolares. Trabajo Doctoral. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide.
- Ramos, M. (2008). Administración y liderazgo. (Documento en línea) Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos70/administracion-liderazgo/administracion-liderazgo2.shtml> (Consulta: 2016, mayo 12)
- Rivera, M. (2011). Las Voces de la Adolescencia sobre Bullying. Teoría de sistemas Ludwig von Bertalanffy. Modelo sistémico ecológico de Urie Bronfenbrenner.
- Saraiba A. y Trapani C. (2009). ¿Cómo Diseñar un Reglamento Disciplinario Escolar? Ediciones El Papagayo. Venezuela. Cecodap.
- Torrelles (2014). Estrategias Pedagógicas Centradas en Valores para Fomentarla Convivencia Escolar dirigido a los Docentes de la Unidad Educativa nacional Dr. Jaime Cazorla”. Trabajo de Grado de Maestría. Valencia. Universidad de Carabobo.

ANEXO

ANEXO (A)

CONSENTIMIENTO INFORMADO INSTITUCIONAL



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



CONSENTIMIENTO INFORMADO INSTITUCIONAL

Lugar y fecha: _____

Nombre de la investigadora: profesora Ayumary Da Cuña, titular de la cédula de identidad: 14.383.181. Cursante de la maestría en Orientación y Asesoramiento en Universidad de Carabobo del área de postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación. Quien suscribe, profesora Tiky Rodríguez Director (a) de C.E.I. “Nueva Guacara”, por la presente hago constar que esta Dirección tiene amplia información escrita acerca del trabajo titulado: “Convivencia y Resolución de Conflictos entre Docentes de Educación Inicial”, como parte de un proceso investigativo que está desarrollando con fines académicos para la Universidad de Carabobo y cuyos resultados podrán ser publicados.

También, doy el consentimiento para que la investigador(a) preseleccione los informantes clave o sujetos de estudio del grupo de 12 Docentes, los cuales pertenecen a los informantes o sujetos de estudio.

Asimismo, declaro que esta Dirección ha recibido información sobre el aporte que representa la presente investigación para el conocimiento científico en el área de la Educación. Además, de que no será publicada información alguna que no sea autorizada. Tampoco recibirán beneficio económico alguno por participar. La investigación comprende un diagnóstico que implica la aplicación de un instrumento en un solo momento no mayor de una hora de aplicación. La investigadora se compromete a presentar los resultados finales de la investigación ante la Dirección del plantel quien verificará la información o resultados que posteriormente puedan ser publicados.

Director(a)

Investigador(a)

Sello de la Institución

Testigo

Testigo

ANEXO (A)



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
POSTGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



CONSENTIMIENTO INFORMADO INSTITUCIONAL

Lugar y fecha: Guacara, 20-09-2016.

Nombre de la investigadora: profesora Ayumary Da Cuña, portadora de la cedula de identidad: 14.383.181. Cursante de la maestria en Orientación y Asesoramiento en Universidad de Carabobo del área de postgrado de la facultad de ciencias de la educación. Quien suscribe, profesora Tiky Rodríguez Director(a) de: C.E.I. "Nueva Guacara", por la presente hago constar que esta Dirección tiene amplia información escrita acerca del trabajo titulado: "Convivencia y Resolución de Conflictos entre Docentes de Educación Inicial", como parte de un proceso investigativo que está desarrollando con fines académicos para la Universidad de Carabobo y cuyos resultados podrán ser publicados.

También, doy el consentimiento para que la investigador(a) preseleccione los informantes clave o sujetos de estudio del grupo de 12 Docentes, la cual pertenecen a los informantes o sujetos de estudio.

Asimismo, declaro que esta Dirección ha recibido información sobre el aporte que representa la presente investigación para el conocimiento científico en el área de la Educación. Además, de que no será publicada información alguna que no sea autorizada. Tampoco recibirán beneficio económico alguno por participar. La investigación comprende un diagnóstico que implica la aplicación de un instrumento en un solo momento no mayor de una hora de aplicación. La investigadora se compromete a presentar los resultados finales de la investigación ante la Dirección del plantel quien verificará la información o resultados que posteriormente puedan ser publicados.

Director(a)
CI 14.383.670
Telf: 0416-4344858.

Testigo
CI 7.964.290
Telf: 0414-4214839.



Investigador(a)
CI 14.383.181 Telf: 0416510633.

Testigo
CI 8.029.667
Telf: 0426-6402802



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
POSTGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



CARTA DE COMPROBANZA INFORMATIVA:

A continuación la presente carta es para informar, que en el Centro de Educación Inicial "Nueva Guacara". Guacara, estado Carabobo, bajo la gerencia de la profesora **Tiky Rodríguez**, se realizará una investigación científica, la cual es requisito indispensable para optar al título de Magister en Orientación y Asesoramiento en el ámbito educativo, que va a ser realizada por la profesora **Ayumary Da Cuña**, portadora de la cedula de identidad: 14.383.181. La misma consta de tres fases: diagnóstica, ejecución de plan de acción y la evaluación de los resultados. Esta se enmarca en una investigación acción, bajo el modelo cualitativo, tomando como objeto de estudio la convivencia en el personal Docente, se quiere realizar un proyecto de investigación bajo las líneas de acción: violencia y agresividad, llevando por nombre: "**Convivencia y Resolución de Conflictos entre Docentes de Educación Inicial**".

Yo, TIKY RODRIGEZ Directora del plantel educativo, portadora de la cedula de identidad numero: V-12.383.670, Acepto el trabajo de investigación: "Estrategias para la Convivencia en Docentes de Educación Inicial", según las condiciones de la dirección de estudios de postgrado de la Universidad de Carabobo, para que se realice dicho proyecto de investigación, estando informada y de acuerdo que se ejecute la investigación en el C.E.I."NUEVA GUACARA".

Profesora Tiky Rodríguez
C.I.:12.383.670



ANEXO B

CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



Distinguidos y Apreciados Docentes

He recurrido a usted a los fines de solicitar su colaboración para que responda el presente instrumento que ha sido elaborado con la finalidad de realizar un estudio sobre **“Convivencia y Resolución de Conflictos entre Docentes de Educación Inicial”**.

La información recabada se utilizará en un trabajo de investigación que se presentará en el Área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de **Magíster en Educación Mención: Orientación y Asesoramiento**.

Además, los datos obtenidos serán tratados en forma confidencial y tendrán valor a los propósitos de la investigación que se realiza, por ello se agradece su colaboración y sinceridad en las respuestas.

INSTRUCCIONES

El cuestionario consta de 24 ítems. Se utilizará cuatro Alternativas de respuestas:

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
----------------	---------------------	----------------	--------------

Marque con una X la letra que refleje su opinión.

En cada ítem sólo usted debe marcar una respuesta. Asegúrese de responder todos los ítems. Tome el tiempo necesario.

¡Muchas Gracias!

Nº	Ítems	S	CS	AV	N
1	Existe comunicación asertiva entre los docentes en la institución educativa.				
2	El Director crea puentes comunicativos con sus docentes en un ambiente de confianza y liderazgo democrático.				
3	Algunos docentes se expresan con palabras obscenas originando una comunicación no asertiva.				
4	En esta institución se crean espacios para desarrollar actividades de retroalimentación entre docentes.				
5	La mala comunicación influye en la conducta violenta que manifiestan los docentes				
6	Los acuerdos de convivencia son reconocidos y puesto en práctica por todos los actores escolares.				
7	Se promueven la cooperación como modelo de prevención ante los conflictos laborales.				
8	Los docentes demuestran actitud positiva para ejercer diariamente sus funciones laborales.				
9	Los acuerdos de convivencia de este plantel son respetados por todos los miembros del personal docente.				
10	Hay una actitud tolerante en los docentes con relación a las conductas agresivas de sus compañeros de trabajo.				
11	Se practica la solidaridad entre docentes del plantel.				
12	Las relaciones de convivencia entre docentes son armónicas.				
13	Algunos docentes se observan irritables durante el trabajo en aula.				
14	Los docentes demuestran tener una convivencia asertiva.				
15	Se involucra el directivo en la solución de los conflictos entre docentes como mediador.				
16	La mayoría de los docentes se niegan a participar en la resolución de conflictos en el plantel educativo.				
17	Se observan malos entendidos entre docentes al no tolerar conductas violentas dentro de la institución.				

18	Los docentes enfrentan sus conflictos mediante comportamientos agresivos.				
19	En el plantel los docentes son maltratados verbalmente por algunos de sus compañeros de trabajo.				
20	El personal directivo ejerce irrespeto ante los docentes en determinadas ocasiones originando conductas violentas entre estos.				
21	Siente rechazo por parte de algunas docentes.				
22	En el plantel han ocurrido peleas con golpes entre docentes por falta de mediación entre ellas.				
23	Las estrategias que implementan las docentes resultan motivadoras para el cumplimiento de metas en la praxis diaria.				
24	Se someten a consenso las decisiones para resolver problemas que se presentan en la institución.				

ANEXO C

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Cálculo del Coeficiente de Confiabilidad del Instrumento aplicado a Docentes. En la tabla adjunta se indican los resultados y correspondiente Alfa de Cronbach. Cálculos realizados a través de Excel. Tabla. Operaciones para calcular el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para el Instrumento de los Docentes en una muestra piloto de (n = 4).

N° ítems	Docentes				Totales ítems		
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca			
1	3	2	4	2	11	2,75	0,92
2	1	2	3	2	8	2	0,67
3	4	3	3	1	11	2,75	1,58
4	2	2	4	2	10	2,5	1,00
5	4	3	2	2	11	2,75	0,92
6	3	2	4	3	12	3	0,67
7	4	3	2	2	11	2,75	0,92
8	3	4	2	2	11	2,75	0,92
9	4	3	3	2	12	3	0,67
10	3	2	4	3	12	3	0,67
11	4	2	3	2	11	2,75	0,92
12	4	2	3	3	12	3	0,67
13	2	4	3	1	10	2,5	1,67
14	3	2	4	3	12	3	0,67
15	2	4	3	3	12	3	0,67
16	3	2	1	2	8	2	0,67
17	4	1	2	3	10	2,5	1,67
18	3	4	3	2	12	3	0,67
19	4	2	4	3	13	3,25	0,92
20	4	2	3	4	13	3,25	0,92
21	3	4	3	2	12	3	0,67
22	4	2	3	2	11	2,75	0,92
23	1	3	2	1	7	1,75	0,92
24	1	2	3	4	10	2,5	1,67
Total	73	62	71	56	262	65,5	80.33666667

k 24
 $\sum S$ 22,50333333
 St 80.33666667
 α 0,75352227

Al respecto, los resultados obtenidos fueron: Docentes 0,76 lo cual indica que los instrumentos presentados muestran magnitudes confiabilidad Alta.

ANEXO D

CARTA DE SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



CARTA DE SOLICITUD DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Profesor (a): _____

Estimado Docente

Por medio de la presente solicito su valiosa colaboración en calidad de experto para la validación del instrumento que ha sido elaborado con la finalidad de Definir las características de la Convivencia Escolar en el C.E.I. “Nueva Guacara” .Guacara Edo. Carabobo. La investigación se titula **Convivencia y Resolución de Conflicto entre Docentes de Educación Inicial**; la cual es realizada la Profa. Ayumary Da cuña y se presentará en el Área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Educación Mención: Orientación y Asesoramiento.

Anexo

Título y objetivos de la investigación.
Tabla de operacionalización de variables.
Cuestionario dirigido a los docentes.
Cuestionario dirigido a los estudiantes.
Formatos de validación para cada cuestionario.
Constancia de validación.

Gracias por su colaboración.

ANEXO E

**FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



FORMATO PARA VALIDAR EL INSTRUMENTO

A continuación se presenta el formato que permite validar a través del juicio de expertos el cuestionario que será aplicado a los informantes claves de la unidad de análisis comprendida por los docentes, del C.E.I “Nueva Guacara”, para conocer su participación activa en la Convivencia Escolar.

Título del trabajo: Convivencia y Resolución de Conflictos entre Docentes de Educación Inicial.

Objetivo General: Describir la convivencia y resolución de conflictos entre docentes de educación inicial en el CEI “Nueva Guacara”. Guacara, estado Carabobo.

Autora: Ayumary Da cuña.

Se agradece emitir juicio de cada uno en los siguientes aspectos:

Claridad, precisión, pertinencia y coherencia, usando para ellos los siguientes criterios:

1. Excelente (E)
2. Bueno (B)
3. Regular (R)
4. Deficiente (D)

DATOS E IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombre y Apellido: _____

Mención: _____

Título Académico: _____

Firma



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



FORMATO PARA VALIDAR EL INSTRUMENTO

Evaluador: _____

Título: _____

Instituto: _____ **Fecha:** _____

Ítems	Redacción			Pertinencia	
	Claridad	Precisión	Coherencia	Si	No
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					

Firma

**CONVIVENCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
ENTRE DOCENTES DE EDUCACION INICIAL**