

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Especialización en Orientación Educativa**

**CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LOS
DOCENTES DEL JARDIN DE INFANCIA BOLIVARIANO “FOCIÓN FEBRES ”
PUEBLO LLANO ESTADO MÉRIDA.**

Autor: Gladys M. Villamizar P
Año: 2017

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo convivencia escolar en la resolución de conflictos de los docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres” Pueblo Llano Estado Mérida. La naturaleza de la investigación es cuantitativa, el modelo de la investigación es de campo, el tipo es descriptivo, la población de diez (10) docentes. Para la recolección de los datos se aplicara un cuestionario conformado por dieciocho (18) Ítems en la escala de estimación tipo lickert aplicado a través coeficiente Alpha de Cronbach. La línea de investigación de la UNELLEZ Orientación Educativa. Los datos obtenidos son presentados y analizados en cuadros, gráficos estadísticos. Se pretende con la investigación el crecimiento de todo el personal docente de la institución educativa, permitiendo la creación de una convivencia adecuada, donde los conflictos puedan ser solucionados de manera factible a través de la mediación, el dialogo, el respeto de opiniones, que lleven a mejorar los factores que de algún modo inciden de manera negativa en la resolución de las diversas situaciones que puedan presentarse y de esta manera contribuir a mejorar el clima organizacional en la institución educativa. Asimismo, es recomendable someter a consideración de las autoridades educativas los resultados obtenidos con el propósito de divulgarlos, lo que contribuirá a fortalecer las debilidades observadas en la población objeto de estudio, con la finalidad de solucionar la realidad develada.

PALABRAS CLAVES: Convivencia Escolar, Resolución de Conflictos.

SCHOOL COVENANTS IN THE RESOLUTION OF CONFLICTS OF TEACHERS OF THE GARDEN OF INFANCIA BOLIVARIANO "FOCIÓN FEBRES" PUEBLO LLANO ESTADO MÉRIDA.

Author::Gladys M. Villamizar P..
Year:: 2017

Abstract

The present investigation has as objective school coexistence in the resolution of conflicts of the teachers of the Bolivarian Kindergarten "Foción Febres" Pueblo Llano State Mérida. The nature of the research is quantitative, the research model is field, the type is descriptive, the population of ten (10) teachers. For the collection of the data, a questionnaire conformed by eighteen (18) items will be applied. Scale of lickert estimation applied through Cronbach's Alpha coefficient. The research line of the UNELLEZ Educational Orientation. The obtained data are presented and analyzed in tables, statistical graphs. The research aims to increase the teaching staff of the educational institution, allowing the creation of an adequate coexistence, where conflicts can be solved in a feasible way through mediation, dialogue, respect for opinions, leading to Improve the factors that in some way have a negative impact on the resolution of the various situations that may arise and in this way contribute to improve the organizational climate in the educational institution. Also, it is advisable to submit to the consideration of the educational authorities the results obtained With the purpose of disseminating them, which will contribute to strengthen the weaknesses observed in the population under study, in order to solve the reality unveiled.

KEYWORDS: School Coexistence, Conflict Resolution.

1. Introducción

La orientación hacia la convivencia escolar forma gran parte del desenvolvimiento y efectividad de las acciones educativas, descansa en la apropiada relación que debe coexistir dentro de las mismas, siendo este un aspecto relacionado con los mecanismos y el adecuado manejo de los conflictos, los cuales son fundamentales para propiciar un clima de buen desenvolvimiento y desarrollo dentro de las instituciones educativas. Es por ello necesario, que la educación asuma como rol protagónico fomentar en los docentes una cultura a favor de una adecuada convivencia educativa, asumida esta como un proyecto permanente, que permita atenuar los conflictos que se suscitan diariamente en los recintos de educación inicial.

En este sentido, las organizaciones educativas a nivel mundial deben ser vistas como el espacio donde se concretan acciones para la promoción de una verdadera convivencia educativa. En este sentido, interpretando a Ferrer (2011), la convivencia escolar cuando se maneja adecuadamente se desarrollan procesos propios enrumados a la necesidad de encontrar los mecanismos adecuados para la resolución de conflictos. En apoyo al autor, una buena convivencia escolar va traer beneficios para orientar buenas acciones a todos los miembros de la comunidad educativa y a la institución. En tal sentido, Gutiérrez (2012), considera que:

La convivencia escolar es aprender a comunicarse y compartir con los demás, supone un alto grado de apertura, en el cual prime la participación real, la revisión y reajustes de normas sustentadas en valores; establecidas por el consenso participativo, cooperativo y reflexivo entre docentes, directivos, padres, representantes y estudiantes (p.32).

En este particular, se puede decir que el desarrollo de una orientación para la convivencia adecuada dentro de la institución educativa, es fundamental que participen todos los actores del proceso enseñanza y aprendizaje, que se

comuniquen efectivamente y realicen el trabajo en conjunto, así como es necesario educar en valores y vivir en valores. Por tal motivo, la posibilidad de ir construyendo una sociedad menos conflictiva dentro del ámbito escolar de educación inicial ayudaría al éxito a los docentes a una convivencia educativa donde se resuelvan eficientemente la resolución de conflictos.

En este sentido, lo importante no es saber cómo evitar o suprimir el conflicto, porque esto suele tener consecuencias dañinas y paralizadoras, más bien, el propósito debe ser encontrar la forma de crear las condiciones que alienten una confrontación constructiva y vivificante del conflicto, es decir, como este puede ser manejado a través del compromiso y la colaboración de las partes involucradas en el mismo.

Es así, que una educación en valores, tiene una razón de ser más profunda, ir hacia la solidaridad social, orientando en el proceso educativo del docente y el alumno la práctica del amor, la responsabilidad, la solidaridad, la participación, el respeto, la justicia, autonomía, como parte de los criterios éticos universales; los cuales se constituyen en referentes para sus actitudes y conductas.

De allí que, la orientación de la convivencia parte de la ideas que debe existir valores dentro del grupo de docentes que laboran en una institución educativa, de tal manera que exista buenas relaciones personales y por consiguiente desempeñen sus funciones de manera efectiva. Por lo tanto, el conflicto se genera a partir de no tener una buena convivencia escolar, donde los docentes perciben un clima poco armónico y agradable, desmotivándolo en su quehacer laboral.

En tal sentido, Bracho (2011), plantea que la resolución de conflictos “son acciones planificadas orientadas al logro de relaciones humanas exitosas, sobre la base del diálogo, comprensión y colaboración” (p.23). Este planteamiento permite decir que el directivo a través de sus intervenciones, favorece las relaciones entre los docentes, identificando las fuentes de conflicto y seleccionando estrategias pertinentes para su transformación, por lo que, se genera la necesidad de negociar, reconocer, pactar, ceder y concretar.

Todo lo expresado, no deja a un lado a las instituciones educativas de Venezuela, pues se tiene como referencia que igualmente se ven afectadas, evidenciándose que en los contextos educativos subyacen conflictos que dificultan las acciones positivas para la educación. En consecuencia, el personal que labora en dichas instituciones, tiene la gran responsabilidad de manejar los conflictos de la mejor manera para llegar a una solución pacífica que contribuya a fortalecer las relaciones interpersonales, intergrupales, intrapersonales, a fin de lograr la paz en estos escenarios.

Es de resaltar, desde el contexto educativo los directivos requieren tener una visión amplia de la realidad, es decir, se requiere estar provisto de habilidades para reconocer cuando existen conflictos entre los docentes logrando el buen desenvolvimiento, para consolidar una convivencia educativa a través de valores que lleve a una sana relación entre los miembros de la organización; directivos, docentes, personal administrativo, obrero, alumnos, padres y representantes.

Desde esta perspectiva, interpretando a Febres (2011), cuando dice que se debe orientar a las instituciones educativas venezolanas sobre la convivencia y la resolución del conflicto. Es decir, un conflicto bien manejado puede beneficiar a los actores involucrados en el mismo, ya que ello permitiría la adquisición de una serie de actitudes entre ellas: aceptar la condición humana, enfrentar y manejar el conflicto en vez de evitarlo, aceptar a los demás cuando plantean ideas diferentes, aprender a dialogar, entender a los actores, sin asumir posturas defensivas y evitar reprimir o explotar la agresividad.

En relación a lo expuesto y de acuerdo a las vivencias de la autora, en Pueblo Llano Estado Mérida, se evidencia que en el Jardín de Infancia Bolivariano "Foción Febres" es la falta de tolerancia en el personal docente, ya que a menudo se enfrentan a la desobediencia y rebeldía del alumnado a través de acciones intencionadas debido a la falta de valores en su medio de convivencia, ocasionando como consecuencia la falta de solventar cualquier conflicto de manera humanista, honesta y de solidaridad hacía el educando que impida lograr una buena convivencia. Por lo tanto, existe la necesidad de una buena asistencia

orientadora donde el docente desarrolle una serie de habilidades que propicie una convivencia en sana paz para la resolución de conflictos entre los docentes.

Por esta razón, se evidencia la necesidad de realizar la presente investigación permitiendo analizar la convivencia educativa en la Resolución de Conflictos en los Docentes en el Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres” Pueblo Llano Estado Mérida, de tal manera que la convivencia adecuada sirva de fundamento al fortalecimiento de la calidad educativa en la región. Luego de plantear la problemática abordada surgen las siguientes interrogantes:

¿Cómo debe ser la convivencia escolar basada en valores que está presente en los docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida.

¿Cuáles habilidades ayudan a la resolución de conflictos en la institución objeto de estudio.

¿Cuál es la importancia de determinar

1.1 Objetivo de la Investigación

1.1.2 Objetivo general

Analizar la convivencia escolar en la resolución de conflictos de los docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida.

1.1.3 Objetivos específicos

Diagnosticar la convivencia escolar basada en los valores que está presente en los docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida.

Identificar las habilidades para la resolución de conflictos en la institución objeto de estudio.

Determinar la importancia de orientar la Convivencia Educativa en la resolución de Conflictos de los Docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida.

1.1.4 Justificación

La investigación se justifica porque va permitir realizar el análisis de la convivencia escolar en la resolución de conflictos en los docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres” Pueblo Llano Estado Mérida. El estudio brindara herramientas al personal docente y directivo, para una formación en su actitud hacia la educación y su vocación de servicio. Esto basado en que la convivencia es el medio natural para adquirir y poner en práctica los valores tales como: respetar a los demás, tener paciencia, ser responsable, constantes, saber dialogar y tener sentido de pertenencia para mejorar su calidad de vida profesional, por lo cual, se formularon los lineamientos prácticos.

Desde el punto de vista teórico, la investigación servirá de base a futuras investigaciones que se realicen en otras Instituciones educativas, aportando conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos para los futuros profesionales. La investigación se encuentra enmarcada en la línea de investigación de la UNELLEZ, especialización en Orientación Educativa.

2. Teorías y Conceptos

2.1 Antecedentes de la Investigación

Como antecedente investigativo se presenta a Soto (2012), en su investigación titulada: “Convivencia escolar para el manejo de conflictos en los estudiantes de Educación Básica”. UNELLEZ. Para optar el título de Maestría en Orientación. Mención: Educativa. El tipo de investigación fue descriptiva con un diseño no experimental, y de campo. Se utilizó como técnica de recolección de la información la encuesta y como instrumento un cuestionario con (16) ítemes y cuatro alternativas de respuesta según escala tipo Likert.

La población estuvo conformada por quince (15) docentes. Se calculó la validez por juicio de expertos y la confiabilidad por el Coeficientes Alfa de Cronbach, aplicando una prueba piloto. Se utilizó como técnica de procesamiento y análisis de datos, la estadística descriptiva, la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach = 0.87. Se concluyó que los directivos presentan carencia en las habilidades para el manejo de conflictos, para la promoción real de espacios enmarcados en una convivencia educativa.

De igual modo, García (2012), en su estudio titulado “Cultura de paz una alternativa para mejorar la convivencia escolar” en la Unidad Educativa Liceo Bolivariano “El Remolino”, del Estado Zulia”. Se plantea como objetivo grupal promover actividades participativas en los docentes de primaria a través de cultura de paz que permitan mejorar la convivencia educativa el paradigma utilizado es el crítico reflexivo porque permite la participación plena de todos los involucrados para modificar la realidad existente para llegar así a una transformación. Los participantes tienen espacios de reflexión crítica y reflexiva que les permiten la puesta en práctica mediante las teorías la búsqueda de solución de situaciones conflictivas que los afectan en sus relaciones interpersonales.

La metodología empleada es la Investigación Acción Participativa la información se obtuvo mediante entrevistas no estructuradas, lluvias de ideas, observaciones apoyo audiovisual (fotografías), las estrategias de trabajo se organizaron tomando en cuenta las causas resultantes del diagrama causa efecto y de las entrevistas y observaciones realizada. Los resultados fueron muy satisfactorios porque en la actualidad los miembros de la organización educativa resuelven los problemas mediante el dialogo, los recreos son dirigidos y sobre todo la puesta en práctica de valores que permite un ambiente educativo más armonioso y trabajar por el bien

. Las investigaciones descritas son parte fundamental para el desarrollo de la presente investigación porque permite relacionar la teoría que sustentará el estudio y al mismo tiempo conocer y comparar las metodologías aplicadas y usadas para la investigación. Del mismo modo, permiten observar la importancia

de la relación entre las variables convivencia escolar y resolución de conflicto prevaeciente en las instituciones educativas que son objeto de estudio.

2.2. Convivencia Escolar

La convivencia escolar es una tarea que debe ser promovida por el departamento de orientación de la institución, los directivos y docentes donde se tracen acciones necesarias para alcanzar la convivencia educativa entre todos los actores educativos. Teniendo como función promover el desarrollo de sujetos con derecho y responsabilidad, es decir, ciudadanos actos para integrarse en el entorno sociocultural donde interactúan.

Por su parte, Lino (2012), plantea el logro de la convivencia escolar como “una construcción cotidiana, donde es preciso reconocer que es una tarea compleja, pero necesaria y posible, si se constituye en una valiosa experiencia educativa” (p.43). De acuerdo a este planteamiento la convivencia escolar requiere de la participación activa de directivos, docentes, estudiantes, obreros, administrativos, padres, representantes, lo cual implica abordar un proceso de múltiples interacciones mediante la consulta permanente. Lo cual se deriva de las situaciones acontecidas en esos escenarios, enfatizando comportamientos asociados al respeto mutuo, responsabilidad y la tolerancia hacia las opiniones de otros.

2.3 Valores de la Convivencia Escolar

La convivencia escolar requiere de basamentos ético morales, que se encuentren presentes en el mundo interior de las personas, y que no signifiquen sólo el mero cumplimiento de la norma. Para Jiménez (2012), refiere que los valores son “los principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas (p.46). en referencia a lo expresado significa que los valores permiten asegurar un entorno positivo de aprendizaje en

un ambiente armónico de interacción y de convivencia educativa. Entre los valores que se pueden destacar tenemos:

Dialogo: La manera en la que se comunican las personas, incide en la habilidad para pensar y aprender en conjunto, y para tomar las decisiones correctas. La comunicación entre los docente permite establecer un dialogo, escuchar comprensivamente al otro. La Receptividad, apertura en el docente, estar dispuesto a dialogar

y comprender respetando al otro. Dentro de la comunicación se considera también la reciprocidad no basta con estar expectante, sino también en responder con actitudes, con palabras, con gestos, y el compromiso que es la responsabilidad que se asume en relación que existe entre los docentes.

Amistad: Tiene su raíz en el amor, en la posibilidad de establecer lazos afectivos y sentimentales: una unión que se establece por un encuentro en común, interés por algún objeto, situación, sentimiento o ideal. Las amistades es comúnmente el resultado de la presencia frecuente de: Confianza y sinceridad, interés sincero por el amigo, por su bienestar, por sus problemas y logros.

Cooperación: Consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas hacia un objetivo compartido, generalmente usando métodos también comunes, en lugar de trabajar de forma separada,

El Respeto: Significa valorar a los demás, acatar su autoridad y considerar su dignidad. El respeto se acoge siempre a la verdad; no tolera bajo ninguna circunstancia la mentira, y repugna la calumnia y el engaño. Es decir, una aceptación sincera de sus cualidades, actitudes y opiniones; una comprensión de sus defectos..

La Responsabilidad: La responsabilidad supone asumir las consecuencias de los propios actos, no solo ante uno mismo sino ante los demás. Para que una persona pueda ser responsable tiene que ser consciente de sus deberes y obligaciones, es por ello, de gran importancia que los docentes en las instituciones educativas tengan sus responsabilidades y obligaciones muy claras.

Sentido de Pertenencia: El sentido de pertenencia, es la capacidad perdurable del sentimiento de compromiso grupal implicando un sentimiento de aceptación por parte de los demás y un compromiso frente a la institución sintiéndola como grupo de referencia. Parte del supuesto que cuando a las personas se les da la oportunidad de tomar parte en nuevas actividades, los individuos desarrollan un sentido de pertenencia. El principal y más importante núcleo de configuración de este sentido es la escuela

2.4 Resolución de Conflictos

Los conflictos conviven entre los actores educativos y generalmente se han asociado a faltas o vulneración de normas que son sancionadas por una autoridad educativa. Según Pineda (2011), considera el conflicto “como aquella situación que surge cuando hay discordancia entre las tendencias o intereses de alguien y las imposiciones externas que le vienen dadas” (p.39). Por su parte, Álvarez (2012), opina que los conflictos hay que admitirlos como parte de la vida cotidiana de las instituciones y como un elemento más de la responsabilidad de la comunidad educativa toda, es decir, un aspecto y no un impedimento de cualquier grupo social y del ser humano.

De acuerdo a esta opinión, el personal docente debe tomar conciencia que existe una necesidad de tomar alguna acción para mejorar su comportamiento, las relaciones entre ellos, el respeto y esta acción es la habilidad que debe tener el docente para aprovechar el conflicto y transformarlo en una oportunidad para mejorar a partir del mismo.

2.5 Habilidades que inciden en la Solución de conflictos

Existe una diversidad de criterios en las que es necesario evaluar una serie de habilidades que debe poseer el docente para determinar que alternativa de solución aplicar al conflicto para resolverlo en sana paz, de acuerdo a la interpretación de Acosta (2011), estas pueden ser:

Ganar/Ganar: componentes potenciales son tratados como socios en la resolución de conflictos.

Repuesta Creativa: Muestran actitudes positivas para atacar los conflictos.

Empatía: Los representantes reconocen los puntos de vista del otro equipo y les añaden valor.

Asertividad Apropiaada: las necesidades del equipo son expresadas claramente sin acusar o atacar.

Poder Cooperativo: cuando un balance de poder afecta el proceso de tomar decisiones, respuestas apropiadas y las desigualdades son definidas.

Manejo de Emociones: las emisiones del representante son expresadas y las emociones del otro equipo son reconocidas.

Disposición de Resolver: los beneficios para resolver conflictos son desarrollados.

Bosquejo de Conflicto: Todas las personas envueltas son identificadas y sus necesidades y preocupaciones son delineadas.

Diseño de Opciones: Una variedad de opciones son consideradas sin debatir o justificar en esta etapa.

Negociación: Una variedad de opciones son consideradas sin debatir o justificar en esta etapa.

Negociación: ofertas justas y de sentido común son planteadas.

Mediación: se presenta la opción de una tercera persona, mediadora, imparcial y objetiva.

Ampliación de las perspectivas: soluciones sugeridas son presentadas en términos de cómo afectan el contexto amplio, más allá del tema.

Como se puede observar, para resolver conflictos se requiere que el docente reciba la orientación sobre las habilidades necesarias que le permita comprender e intervenir en la resolución pacífica y no violenta de los conflictos

2.6 Importancia de Orientar la Convivencia Escolar para la Resolución de Conflictos en los Centros Educativos.

La convivencia es un factor de calidad que debe construirse de modo intencional y sistemático mediante las actuaciones de todos los miembros de la comunidad educativa. A tal efecto Jiménez (2012), señala que “aprender a convivir en la escuela es preciso, que todos los agentes de la comunidad educativa, se sientan corresponsables de esta tarea” (p.22). De lo expuesto es preciso desarrollar un amplio plan de formación dirigido al profesorado, familias, alumnado y personal de los centros educativos, que tenga como objetivo destacar la importancia de convivencia en cada centro educativo, respetado por todos, y basado en la idea de que sin normas no podemos funcionar

Así pues, el futuro del factor convivencia en los centros educativos se debe caracterizar por una preparación específica del profesorado tanto en los aspectos teóricos como prácticos para atender situaciones relacionadas con la convivencia y la conflictividad. Es importante potenciar el papel de la orientación en tres aspectos: en primer lugar, confiriendo mayor relieve al papel de mediador; en segundo lugar, otorgando al tutor una cierta capacidad ejecutiva en relación con las situaciones que afectan a la convivencia; por último, posibilitando una mayor dedicación horaria a la función orientadora.

2.7 Sistemas de las Variables

En los trabajos de investigación, las variables constituyen los elementos claves del estudio presentándose incorporadas en los objetivos específicos, con el propósito de identificarlas y de ser necesario clasificarlas, según sea la relación que guardan entre sí, siendo ellas la expresión del significado que le atribuye el investigador a las mismas y así debe entenderse durante todo el trabajo.

El sistema de variables pueden ser conceptualizadas como todo lo que se puede medir, definir como todo aquello que se va a medir, controlar e instruir, dentro del proceso investigativo, de allí la importancia de conocer bien las variables a medir durante la investigación.

2.8 Variables Objetivo General Analizar la convivencia escolar en la resolución de conflictos de los docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
Convivencia Escolar	Ramírez (2011) Es compartir ideas, comunicación, entre todos los entes involucrados en el proceso educativo, que permita un trato adecuado entre los compañeros y estudiantes generando así un clima de trabajo armónico.	Valores de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo • Amistad • Cooperación • Respeto • Responsabilidad • Sentido de pertenencia 	1-2 3 4 5 6 7 8
Resolución de conflictos	Sosa (2011) Para dar solución a un conflicto, se debe conocer las posibles formas de abordarlo y reconocer cuáles son las habilidades que se necesita desarrollar en la aplicación de una u otra técnica para su resolución.	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Ganar/Ganar • Respuesta Creativa • Empatía • Poder Cooperativo • Manejo de Emociones • Destrezas para resolver conflictos • Desarrollo de opciones • Agilidad para Negociar. • Mediación 	9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

Fuente: Villamizar (2015)

3. Metodología

3.1 Naturaleza, Diseño y Tipo de la Investigación

La investigación se desarrolló sobre las bases del paradigma cuantitativo, ya que se midieron variables y se emplearon procedimientos que cuantificaron resultados, empleando procesos para el cálculo estadístico porque se organizó la información que luego se mostró en cuadros y gráficos, donde se presentó la frecuencia de los ítems y los porcentajes que representaron los mismos, una vez

aplicado el instrumento de recolección de datos a los sujetos que conformaron la muestra del estudio.

La presente investigación se apoya en el paradigma cuantitativo, por lo que, Hernández (2012), explica que “usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico descriptivo con el uso de tablas de distribución de frecuencia y gráficos de sectores” (p.76). En este orden de ideas, la investigación cuantitativa se enfoca en la objetividad del investigador, porque no se debe distorsionar la realidad objeto de estudio, para obtener soluciones a la problemática de estudio.

3.2 Diseño y Tipo de Investigación

La investigación se apoya en un diseño de campo de acuerdo con Arias (2012), señala que “consiste en la recolección de datos diferentes directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna es decir el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones” (p. 97). Asimismo, Tamayo (2011), manifiesta que “La investigación de campo surge como una estrategia que cumple el investigador basado en métodos que permite recoger los datos en forma directa de la realidad donde se presenta” (p.45).

. Cabe destacar que el autor está relacionado de forma directa con la investigación, ya que, la misma se realiza en la institución donde labora día a día, permitiendo así, tener resultados confiables y sin intermediarios El tipo de investigación es descriptiva en este sentido Arias (2012), sostiene que los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p.97). Para ello, se utiliza criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la escritura o comportamiento de la situación en estudio; proporcionando a su vez, información para la comparación con las de otras fuentes.

3.3 Población y Muestra

En cuanto a la población Arias (2012), expresa que, “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p.81) De acuerdo a Hernández (2012), la población se entiende como “un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes” (p.65). En este marco, los autores coinciden en que la población es un conjunto de individuos que tienen características comunes, formando parte de una investigación. Entorno, a esto la población objeto de estudio está conformado por diez (10) docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres” Pueblo Llano Estado Mérida.

3.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la presente investigación se utilizara la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para Arias (2012), la encuesta “se define como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular” (p.72). En relación al cuestionario, señala Lerma (2012), que “...es el instrumento que más contiene los detalles de la población que se investiga tales como: variables, dimensiones e indicadores” (p. 109).

Con respecto al tema en estudio se aplicó una encuesta tipo cuestionario conformado por preguntas o ítems previamente organizados, las cuales se elaboraron en función de las variables en estudio, de sus respectivas dimensiones e indicadores. El instrumento aplicado es el cuestionario de tipo Likert, Siempre (5), Casi Siempre (4), A Veces (3), Casi Nunca (2) Nunca (1), contentivo de dieciséis (16) ítems.

3.5 Validez del Instrumento de la Investigación

En la presente investigación el cuestionario a ser utilizado como instrumentos de recolección de datos la cual fue validado a través del criterio de juicio de experto. Al respecto, Lerma (2012), mide a la validez como la eficacia con que un instrumento mide lo que pretende el investigador; es decir, la validez de una escala va a estar relacionadas con la confiabilidad del instrumento.

La validez del instrumento de recolección de datos de la presente investigación, se realizó a través de la validez de contenido, es decir, se determina hasta dónde los ítems que contiene el instrumento son representativos en lo que se desea medir, para ello se recurrió al juicio de expertos sometiéndolo al criterio de tres (3) especialistas en el tema quienes de acuerdo a su experiencia determinarán si los ítems presentados realmente miden las variables objeto de investigación. El instrumento estará conformado por diecisiete (17) Ítems para los docentes se utilizara una escala de respuesta tipo Likert con cinco (5) alternativas de respuestas: (Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca, Nunca).

3.6 Confiabilidad del Instrumento de la Investigación

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, el cual requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Respecto a la confiabilidad Arias (2012), manifiesta que“, permite determinar el grado en que los ítems de una prueba están correlacionados entre sí”. (p.95). Para medir la confiabilidad se utilizó la formula estadística sobre la escala de Likert entre los distintos métodos existentes el Alpha de Cronbach a través del SPSS; el cual se describe a continuación:

$$\alpha = \frac{K-1}{K} \frac{1 - \sum S_i^2}{ST}$$

α = Coeficiente de confiabilidad

k = Números de ítems

$\sum S_i$ = Sumatoria de la varianza por ítems

$\sum S_t^2$ = Varianza total del instrumento

Obteniendo como resultado un Alfa de Cronbach= 0.97

Escala de Coeficiente	Expresión Cualitativa
> = 0,01 < 0,20	Muy Bajo
> = 0,21 < 0,40	Baja
> = 0,41 < 0,60	Moderada
> = 0,61 < 0,80	Alta
> = 0,81 < 1,00	Muy Alta

Cuadro 2. Significados de los valores del Coeficiente

4. Análisis e Interpretación de los Resultados

De acuerdo con la Variable: convivencia escolar Dimensión: valores de convivencia e Indicadores: Concienciación, Dialogo ,Amistad, Cooperación, Respeto, Sentido de pertenencia. Se puede concluir que existen algunas debilidades en los docentes para obtener un clima armónico de convivencia escolar basada en valores.

Seguidamente en la **Variable:** Resolución de Conflictos **Dimensión:** Habilidades y los **indicadores:** Ganar/Ganar, Respuesta Creativa, Empatía, Poder Cooperativo, Manejo de Emociones, Destrezas para resolver conflictos, Desarrollo de opciones, Agilidad para Negociar, Mediación. Se puede concluir, que existe la necesidad en los docentes de tener más orientaciones sobre la resolución de conflictos como son:

Lo expuesto en el análisis de las variables convivencia escolar y resolución de conflicto se quiere destacar Según Medina (2011), quien dice que la convivencia escolar son las relaciones sociales entre las personas y debe estar basada en valores de: Respeto, responsabilidad, cooperación, dialogo entre otros. Por tanto, la convivencia es el proceso que permite a los integrantes de la comunidad educativa interrelacionarse exitosamente, de tal manera que contribuyan con habilidades a consolidar el proceso educativo, en un ambiente de armonía de mediación, dialogo, respeto de opiniones, para lograr con éxito la resolución de conflicto que se puedan presentar.

6. conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones

De acuerdo con el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el proceso de recolección de información, así como la discusión de los mismos, mediante el instrumento elaborado para tal fin y según las respuestas ofrecidas por la población seleccionada se llegó a las siguientes conclusiones a continuación se emiten conforme al desarrollo de sus variables y en función de los objetivos específicos planteados las siguientes conclusiones:

En referencia al primer objetivo: Se establece que la convivencia escolar en la escuela objeto de estudio presentó un manejo deficiente en valores, debido a que se evidencio que un alto porcentaje, manifestó que Casi Nunca se da una buena convivencia educativa por desconocimiento a las normas de convivencia establecidas en el plantel al igual no existe un buen dialogo ante las opiniones que se emiten. Asimismo, se conoció que A Veces los docentes asumen la responsabilidad a la hora de actuar ante una conflictividad que se presente, debilidad que hay que mejorar puesto que es un compromiso de los docentes el desarrollo integral de los estudiantes basado en valores para lograr eficientemente la convivencia escolar

Según lo expresado en el segundo objetivo de esta investigación, En el mismo se evidenció que la mayoría de los docentes manifiestan que existen muy pocos entendimientos cuando se presentan conflicto entre los docentes que le permiten responder a las necesidades de manera eficiente. En ese mismo sentido, a la hora de intervenir en la resolución de conflictos Casi Nunca existen opciones de mediación que satisfagan la solución al conflicto.

Continuando con el tercer objetivo: En concordancia a los resultados obtenido, se considera importante el análisis de la investigación de la convivencia educativa para la resolución de conflictos de los docentes en el Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres” Pueblo Llano Estado Mérida, ya que, es clave para lograr una buena convivencia entre los docentes y todo el personal que labora en la institución.

6.2 Recomendaciones

Producto de los resultados obtenidos en la investigación se presentan las recomendaciones con la finalidad de contribuir a la optimización del Manejo de Conflictos para la mejora de la Convivencia Escolar Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres” Pueblo Llano Estado Mérida

Es recomendable para la convivencia escolar la aplicación de un programa donde se desarrollen talleres de formación permanente, para desarrollar habilidades y saberes, que repercutan positivamente en la escuela, mediante los cuales se cultiven escenarios plenos de convivencia sana, y afectuosa entre todos.

Fortalecer las habilidades de los docentes en lo que se refiere a la resolución de conflictos, a fin de que puedan identificar conductas que puedan emplear para solventar satisfactoriamente a cualquier situación que se presente en la institución.

Incentivar la participación de los docentes en la resolución de conflictos que se den en el ámbito de trabajo, a fin de impulsar la creatividad y la innovación en pro de mejoras en la institución y en la calidad de la educación.

Seguidamente para finalizar, en cuanto a la relación del manejo de la convivencia escolar y la resolución de conflicto se recomienda aplicar un programa diseñado a fin de incrementar favorablemente los valores de convivencia escolar y lograr soluciones armoniosas en el manejo de conflictos que se presenten entre los docentes.

Asimismo, es recomendable someter a consideración por las autoridades educativas los resultados obtenidos con el propósito de divulgarlos, lo que contribuirá a fortalecer las debilidades observadas en la población objeto de estudio, con la finalidad de solucionar la realidad develada. De igual forma, que se tome en consideración la formación de los directores y docentes de las instituciones educativas, en cuanto al manejo de conflictos para el logro de una mejor integración y relaciones entre los actores y autores del hecho educativo.

7 Referencias Bibliográficas

- Acosta, A., (2011). "Conciliación de conflictos". Bogotá. Colombia.
- Arias, F., (2012). "El Proyecto de Investigación Introducción a la Metodología Científica". Caracas, Venezuela.
- Bracho, B., (2011). "Mediación para la Resolución de Conflictos". 11ava. Edición. México: Mc Graw Hill.
- Conflictos en los Estudiantes de Educación Básica". Zulia. Venezuela
- Ferrer, S., (2011). "Mediación de Conflictos para una Buena Convivencia Educativa". Bogotá. Colombia.
- Febres, A., (2011). "Orientación Educativa". Zulia. Venezuela
- Gutiérrez, C., (2012), "Convivencia Escolar". Caracas, Venezuela.
- García, M., (2012). "Cultura de paz una alternativa para mejorar la convivencia educativa" en la Unidad Educativa Liceo Bolivariano "El Remolino". Venezuela.
- García, A., (2011). "Convivencia Escolar y Calidad Educativa". Mérida. Venezuela.
- Hernández, R., (2012). "Metodología de la Investigación". McGraw-Hill.
- Jiménez, Y., (2012). "Importancia de la convivencia Educativa". Caracas Venezuela.
- Lino, P., (2012). "Función orientadora del docente para la Convivencia Escolar". Zulia. Venezuela.
- .Soto, (2012). "Mediación de Conflictos para una Buena Convivencia Educativa". Bogotá. Colombia.
- Pineda, R., (2011). "Medios alternativos de resolución de conflictos". Bogotá. Limusa.
- Tamayo, M., (2011). "El proceso de la investigación Científica", Ed. Limusa, México.

INTRODUCCIÓN

Una parte importante de la convivencia escolar, es poder aprender a conocer a las demás persona con la cual se interactúa social y personalmente. Es necesario hablar con la persona sobre lo que le molesta o no le gusta de nosotros, y tratar de corregirlo, entenderse con el otro individuo para que la relación sea más agradable para ambos sujetos en el ejercicio del aprendizaje.

Para Castro (2011), la educación se considera como el guía que orienta las conductas de los individuos para una convivencia educativa entre todos los que la integran. En tal sentido, el propósito debe enmarcarse en una educación que ofrezca respuesta a los conflictos presentes en las organizaciones educativas. Asimismo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2012), concibe la educación “como un bien público, un derecho humano fundamental y una responsabilidad del conjunto de la sociedad” (p. 54).

Esto significa, que las instituciones educativas, es un lugar privilegiado que tiene una historia con características propias, en el cual se realizan procesos de socialización, de enseñanza y aprendizaje entre los docentes y alumnos. La convivencia educativa le permite a los docentes no sólo comprender sino saber cómo convivir con otras personas, mejorar sus habilidades sociales y realizar la preparación académica.

La presente investigación aborda el tema de la convivencia escolar como la forma de aprender a convivir mejor en las instituciones educativas. En consecuencia, puede decirse que el nivel de convivencia debe estar enmarcado en el respeto, la defensa por la paz, la tolerancia, la solidaridad y el rechazo de todo tipo de discriminación por razones de raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión o ideologías, es decir, es un individuo con conciencia social.

Esto va a depender en gran medida no solamente de un cuerpo directivo bien intencionado, sino también de la participación de los docentes; por lo tanto, la convivencia educativa va permitir abrir y crear ambientes agradables donde todos los miembros unan esfuerzos para enfrentar los problemas que se puedan presentar.

En concordancia con lo antes expuesto, el trabajo se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I: referido al Problema, se ofrece el Planteamiento del mismo, donde se describe de manera amplia la situación o necesidad, además se presentan los Objetivos de Estudio, la Justificación y los Alcances de la misma.

Capítulo II: Se desarrolla el Marco Teórico, el cual esboza los Antecedentes, las Bases Teóricas, las Bases Legales y Sistema de Variable.

El Capítulo III, corresponde con el Marco Metodológico compuesto por la Naturaleza de la Investigación, Diseño y su Tipo, la Población, la Muestra, el Instrumento de Recolección de Datos, la Validez, Confiabilidad, y Análisis de los Resultados

El Capítulo IV contempla el análisis e interpretación de los resultados; finalmente el Capítulo V compuesto por las conclusiones, recomendaciones, referencias y los anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La orientación hacia la convivencia escolar forma gran parte del desenvolvimiento y efectividad de las acciones educativas, descansa en la apropiada relación que debe coexistir dentro de las mismas, siendo este un aspecto relacionado con los mecanismos y el adecuado manejo de los conflictos, los cuales son fundamentales para propiciar un clima de buen desenvolvimiento y desarrollo dentro de las instituciones educativas. Es por ello necesario, que la educación asuma como rol protagónico fomentar en los docentes una cultura a favor de una adecuada convivencia educativa, asumida esta como un proyecto permanente, que permita atenuar los conflictos que se suscitan diariamente en los recintos de educación inicial.

En este sentido, las organizaciones educativas a nivel mundial deben ser vistas como el espacio donde se concretan acciones para la promoción de una verdadera convivencia educativa. En este sentido, interpretando a Ferrer (2011), la convivencia escolar cuando se maneja adecuadamente se desarrollan procesos propios enrumados a la necesidad de encontrar los mecanismos adecuados para la resolución de conflictos. En apoyo al autor, una buena convivencia escolar va traer beneficios para orientar buenas acciones a todos los miembros de la comunidad educativa y a la institución. En tal sentido, Gutiérrez (2012), considera que:

La convivencia escolar es aprender a comunicarse y compartir con los demás, supone un alto grado de apertura, en el cual prive la participación real, la revisión y reajustes de normas sustentadas en valores; establecidas por el consenso participativo, cooperativo y reflexivo entre docentes, directivos, padres, representantes y estudiantes (p.32).

En este particular, se puede decir que el desarrollo de una orientación para la convivencia adecuada dentro de la institución educativa, es fundamental que participen todos los actores del proceso enseñanza y aprendizaje, que se comuniquen efectivamente y realicen el trabajo en conjunto, así como es necesario educar en valores y vivir en valores. Por tal motivo, la posibilidad de ir construyendo una sociedad menos conflictiva dentro del ámbito escolar de educación inicial ayudaría al éxito a los docentes a una convivencia educativa donde se resuelvan eficientemente la resolución de conflictos.

No cabe duda, en el marco del ambiente escolar, la relación entre los docentes debe favorecer la relación cooperativa de esfuerzos para el bien común; basada en el respeto por la propia libertad con responsabilidad y por la libertad de los otros; en otras palabras, educación para la convivencia, pero es cierto que la educación en valores debe crear un ambiente en la escuela donde los valores que se proclaman se vivan.

En este sentido, lo importante no es saber cómo evitar o suprimir el conflicto, porque esto suele tener consecuencias dañinas y paralizadoras, más bien, el propósito debe ser encontrar la forma de crear las condiciones que alienten una confrontación constructiva y vivificante del conflicto, es decir, como este puede ser manejado a través del compromiso y la colaboración de las partes involucradas en el mismo.

Es así, que una educación en valores, tiene una razón de ser más profunda, ir hacia la solidaridad social, orientando en el proceso educativo del docente y el alumno la práctica del amor, la responsabilidad, la solidaridad, la participación, el respeto, la justicia, autonomía, como parte de los criterios éticos universales; los cuales se constituyen en referentes para sus actitudes y conductas.

De allí que, la orientación de la convivencia parte de la ideas que debe existir valores dentro del grupo de docentes que laboran en una institución educativa, de tal manera que exista buenas relaciones personales y por

consiguiente desempeñen sus funciones de manera efectiva. Por lo tanto, el conflicto se genera a partir de no tener una buena convivencia escolar, donde los docentes perciben un clima poco armónico y agradable, desmotivándolo en su quehacer laboral.

En tal sentido, Bracho (2011), plantea que la resolución de conflictos “son acciones planificadas orientadas al logro de relaciones humanas exitosas, sobre la base del diálogo, comprensión y colaboración” (p.23). Este planteamiento permite decir que el directivo a través de sus intervenciones, favorece las relaciones entre los docentes, identificando las fuentes de conflicto y seleccionando estrategias pertinentes para su transformación, por lo que, se genera la necesidad de negociar, reconocer, pactar, ceder y concretar.

Todo lo expresado, no deja a un lado a las instituciones educativas de Venezuela, pues se tiene como referencia que igualmente se ven afectadas, evidenciándose que en los contextos educativos subyacen conflictos que dificultan las acciones positivas para la educación. En consecuencia, el personal que labora en dichas instituciones, tiene la gran responsabilidad de manejar los conflictos de la mejor manera para llegar a una solución pacífica que contribuya a fortalecer las relaciones interpersonales, intergrupales, intrapersonales, a fin de lograr la paz en estos escenarios.

Es de resaltar, desde el contexto educativo los directivos requieren tener una visión amplia de la realidad, es decir, se requiere estar provisto de habilidades para reconocer cuando existen conflictos entre los docentes logrando el buen desenvolvimiento, para consolidar una convivencia educativa a través de valores que lleve a una sana relación entre los miembros de la organización; directivos, docentes, personal administrativo, obrero, alumnos, padres y representantes.

Desde esta perspectiva, interpretando a Febres (2011), cuando dice que se debe orientar a las instituciones educativas venezolanas sobre la convivencia y la resolución del conflicto. Es decir, un conflicto bien manejado

puede beneficiar a los actores involucrados en el mismo, ya que ello permitiría la adquisición de una serie de actitudes entre ellas: aceptar la condición humana, enfrentar y manejar el conflicto en vez de evitarlo, aceptar a los demás cuando plantean ideas diferentes, aprender a dialogar, entender a los actores, sin asumir posturas defensivas y evitar reprimir o explotar la agresividad.

En relación a lo expuesto y de acuerdo a las vivencias de la autora, en Pueblo Llano Estado Mérida, se evidencia que en el Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” es la falta de tolerancia en el personal docente, ya que a menudo se enfrentan a la desobediencia y rebeldía del alumnado a través de acciones intencionadas debido a la falta de valores en su medio de convivencia, ocasionando como consecuencia la falta de solventar cualquier conflicto de manera humanista, honesta y de solidaridad hacía el educando que impida lograr una buena convivencia. Por lo tanto, existe la necesidad de una buena asistencia orientadora donde el docente desarrolle una serie de habilidades que propicie una convivencia en sana paz para la resolución de conflictos entre los docentes.

Por esta razón, se evidencia la necesidad de realizar la presente investigación permitiendo analizar la convivencia educativa en la Resolución de Conflictos en los Docentes en el Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida, de tal manera que la convivencia adecuada sirva de fundamento al fortalecimiento de la calidad educativa en la región. Luego de plantear la problemática abordada surgen las siguientes interrogantes:

¿Cómo debe ser la convivencia escolar basada en valores que está presente en los docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida.

¿Cuáles habilidades ayudan a la resolución de conflictos en la institución objeto de estudio.

¿Cuál es la importancia de la convivencia escolar en la Resolución de Conflictos de los Docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres” Pueblo Llano Estado Mérida?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la convivencia escolar en la resolución de conflictos de los docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres” Pueblo Llano Estado Mérida.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la convivencia escolar basada en los valores que está presente en los docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida.

Identificar las habilidades para la resolución de conflictos en la institución objeto de estudio.

Determinar la importancia de orientar la Convivencia Educativa en la resolución de Conflictos de los Docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres” Pueblo Llano Estado Mérida.

Justificación de la Investigación

La presente investigación, se ha desarrollado de manera tal que la misma sirva de aporte al conocimiento moral, tiene una sustentación teórica e informaciones importantes de base para el estudio, siempre relacionada con la variable que se refiere a convivencia educativa y resolución de conflictos en los docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida.

La investigación se justifica porque va permitir realizar el análisis de la convivencia educativa en la resolución de conflictos en los docentes del

Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida. El estudio brindara herramientas al personal docente y directivo, para una formación en su actitud hacia la educación y su vocación de servicio. Esto basado en que la convivencia es el medio natural para adquirir y poner en práctica los valores tales como: respetar a los demás, tener paciencia, ser responsable, constantes, saber dialogar y tener sentido de pertenencia para mejorar su calidad de vida profesional, por lo cual, se formularon los lineamientos prácticos.

Es relevante a partir de los resultados del estudio poder considerarse nuevos aportes necesarios para los docentes, en la resolución de conflictos que contribuya a mejorar la convivencia educativa en el contexto de los Jardín de Infancia Bolivariano de Pueblo Llano Estado Mérida. Desde el punto de vista teórico, la investigación servirá de base a futuras investigaciones que se realicen en otras Instituciones educativas, aportando conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos para los futuros profesionales. La investigación se encuentra enmarcada en la línea de investigación de la UNELLEZ, especialización en Orientación Educativa.

Alcances

Para efectos de la presente investigación, los alcances van dirigidos a los docentes el Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres” Pueblo Llano Estado Mérida, con la finalidad de dar un aporte social centrada en los jardines de infancia para propiciar transformaciones significativas en las diferentes dinámicas educativas y en las interacciones que ocurren en estas instituciones entre los actores educativos. Respaldando la aplicación de una buena resolución de conflictos, así como la convivencia educativa por parte de los docentes, haciendo posible una mejor educación centrada en valores, que beneficie al colectivo que integra la institución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se contienen todos los soportes teóricos que de acuerdo a Lerma (2012), expresa que “ corresponde al producto de la revisión bibliográfica y documental realizada por el investigador con el fin de precisar y construir, con base en diferentes posturas y definiciones, un sustento sólido para el desarrollo de la investigación ” (p. 67) En este estudio, se describe un conjunto de investigaciones que tienen relación con el problema, asimismo los aspectos teóricos que interrelacionados facilitan la comprensión del fenómeno estudiado y cuyos aspectos se desglosan seguidamente.

Antecedentes Investigativos

Los antecedentes se refieren a la revisión de trabajos sobre el tema en estudio, realizados fundamentalmente en instituciones de educación superior o en su defecto en otras organizaciones Según Arias (2012), “son aquellos trabajos que se han realizados por otros investigadores en años anteriores y que sirven de fundamento a la investigaciones acerca del mismo tema o que relacionen con los aspectos desarrollados” (p.75), estos permiten obtener una visión general del tema, además se observa el proceso metodológico con los resultados logrados para relacionarlos con la investigación propuesta.

En estos contextos de ideas, Soto (2012), en su investigación titulada: “Convivencia escolar para el manejo de conflictos en los estudiantes de Educación Básica”. UNELLEZ. Para optar el título de Maestría en Orientación. Mención: Educativa. El tipo de investigación fue descriptiva con un diseño no experimental, y de campo. Se utilizó como técnica de recolección de la información la encuesta y como instrumento un cuestionario con (16) ítems y cuatro alternativas de respuesta según escala tipo Likert.

La población estuvo conformada por quince (15) docentes. Se calculó la validez por juicio de expertos y la confiabilidad por el Coeficientes Alfa de Cronbach, aplicando una prueba piloto. Se utilizó como técnica de procesamiento y análisis de datos, la estadística descriptiva, la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach = 0.87. Se concluyó que los directivos presentan carencia en las habilidades para el manejo de conflictos, para la promoción real de espacios enmarcados en una convivencia educativa.

De igual modo, García (2012), en su estudio titulado “Cultura de paz una alternativa para mejorar la convivencia escolar” en la Unidad Educativa Liceo Bolivariano “El Remolino”, del Estado Zulia”. Se plantea como objetivo grupal promover actividades participativas en los docentes de primaria a través de cultura de paz que permitan mejorar la convivencia educativa el paradigma utilizado es el crítico reflexivo porque permite la participación plena de todos los involucrados para modificar la realidad existente para llegar así a una transformación. Los participantes tienen espacios de reflexión crítica y reflexiva que les permiten la puesta en práctica mediante las teorías la búsqueda de solución de situaciones conflictivas que los afectan en sus relaciones interpersonales.

La metodología empleada es la Investigación Acción Participativa la información se obtuvo mediante entrevistas no estructuradas, lluvias de ideas, observaciones apoyo audiovisual (fotografías), las estrategias de trabajo se organizaron tomando en cuenta las causas resultantes del diagrama causa efecto y de las entrevistas y observaciones realizada. Los resultados fueron muy satisfactorios porque en la actualidad los miembros de la organización educativa resuelven los problemas mediante el dialogo, los recreos son dirigidos y sobre todo la puesta en práctica de valores que permite un ambiente educativo más armonioso y trabajar por el bien común

Como se puede apreciar, el trabajo tiene relación con la problemática que aquí se presenta porque el autor señala que a través de una comunicación efectiva, así como la toma de decisiones como los estilos para tomarla,

además de la cultura organizacional claves para que sea eficiente forma de escoger las alternativas para dar solución a las problemáticas y una buena cultura que tenga dicha organización, se motivara a los trabajadores a cumplir de manera efectivamente con su trabajo, logrando de esta manera resolver los conflictos que se les pueda presentar durante sus jornadas laborales, logrando tener un mejor clima laborar y por consiguiente contribuir con la calidad educativa, que hoy día exige el país.

Asimismo, Manzano (2012), en su investigación titulada “Los conflictos en los colectivos laborales”, en la Universidad Rafael Beloso Chacín. Venezuela. Señala que las relaciones de trabajo no siempre se desarrollan en un ambiente de normalidad, en su desarrollo pueden aparecer conflictos denominados laborales o de trabajo, y los cuales pueden clasificarse en individuales o colectivos. La presente investigación consistió en hacer un análisis y revisión documental. El estudio arrojó como resultado que los sujetos intervinientes en el conflicto laboral pueden ser clasificados en sujetos activos, constituidos por todas las organizaciones o agrupaciones bien sean trabajadores o patronos; como sujetos pasivos a los terceros que pueden ser los usuarios o afectados por el conflictos y un tercer sujeto interviniente como órgano mediador, conciliador o árbitro llamado a resolver el conflicto colectivo de trabajo, denominado estado.

Los antecedente resulta beneficioso para la presente investigación, ya que es pertinente con ambas variables tratadas en el mismo, como lo es la convivencia escolar, pues es importante como se pueden equilibrar y controlar las emociones con una convivencia armoniosa entre los actores educativos, ello redundará en minimizar las situaciones conflictivas siendo indispensables para crear ambientes agradables en la organización que permitan un mejor desempeño laboral de los docentes y por consiguiente se logre una mejor calidad educativa.

Bases Teóricas

La estructura de contenido de las Bases Teóricas varía de acuerdo al problema objeto de estudio que se plantee en cada investigación. Su estructura surge de acuerdo al conjunto de variables que surjan de la temática, del enfoque de la investigación, del enunciado del problema, del sistema de objetivos, del sistema de preguntas que se exprese en la formulación del problema. Según Las bases teóricas de la investigación a juicio de Tamayo (2011), permiten encuadrar el objeto de estudio con los conceptos y teorías existentes de manera tal que se pueda comprender de la mejor manera las variables de estudio. Al respecto se presentan las siguientes bases teóricas.

Convivencia Escolar

La convivencia escolar es una tarea que debe ser promovida por el departamento de orientación de la institución, los directivos y docentes donde se tracen acciones necesarias para alcanzar la convivencia educativa entre todos los actores educativos. Teniendo como función promover el desarrollo de sujetos con derecho y responsabilidad, es decir, ciudadanos actos para integrarse en el entorno sociocultural donde interactúan.

De acuerdo a lo anterior, la convivencia escolar, contribuye a tomar en consideración aspectos posibilitadores que constituya una alternativa pertinente para el manejo de conflictos. De acuerdo con la opinión de Mendoza (2011), la convivencia escolar tiene como objetivo principal evitar la aparición de problemas de violencia y malos tratos en las instituciones educativas, así como en las relaciones sociales que los actores educativos establecen con las familias y las comunidades en las que se ubica la escuela. En relación a esta opinión, se destaca la relevancia que tiene el consolidar acciones dinamizantes para fortalecer la convivencia desde la cotidianidad desarrollada desde las escuelas estudiadas.

Por su parte, Lino (2012), plantea el logro de la convivencia escolar como “una construcción cotidiana, donde es preciso reconocer que es una tarea compleja, pero necesaria y posible, si se constituye en una valiosa experiencia educativa” (p.43). De acuerdo a este planteamiento la convivencia escolar requiere de la participación activa de directivos, docentes, estudiantes, obreros, administrativos, padres, representantes, lo cual implica abordar un proceso de múltiples interacciones mediante la consulta permanente. Lo cual se deriva de las situaciones acontecidas en esos escenarios, enfatizando comportamientos asociados al respeto mutuo, responsabilidad y la tolerancia hacia las opiniones de otros.

Valores de la Convivencia Escolar

La convivencia escolar requiere de basamentos ético morales, que se encuentren presentes en el mundo interior de las personas, y que no signifiquen sólo el mero cumplimiento de la norma. Para Jiménez (2012), refiere que los valores son “los principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas (p.46). en referencia a lo expresado significa que los valores permiten asegurar un entorno positivo de aprendizaje en un ambiente armónico de interacción y de convivencia educativa. Entre los valores que se pueden destacar tenemos:

Dialogo: La manera en la que se comunican las personas, incide en la habilidad para pensar y aprender en conjunto, y para tomar las decisiones correctas. La comunicación entre los docente permite establecer un dialogo, escuchar comprensivamente al otro. La Receptividad, apertura en el docente, estar dispuesto a dialogar y comprender respetando al otro. Dentro de la comunicación se considera también la reciprocidad no basta con estar expectante, sino también en responder con actitudes, con palabras, con gestos, y el compromiso que es la responsabilidad que se asume en relación que existe entre los docentes.

Por lo tanto, la falta de dialogo provoca distanciamiento pues las personas existen en el ámbito de la comunicación. Nadie puede vivir, crecer, desarrollarse y amar sin comunicación, sin otros con los cuales dialogar, establecer relaciones y vínculos. El diálogo permite intercambiar ideas, opiniones y escuchar las razones del otro. También, admite que no se posee toda la verdad y que no todos piensan lo mismo.

A través del diálogo, las personas se conocen mejor, conocen sobre todo sus respectivas opiniones y su capacidad de verbalizar sentimientos, por lo tanto el diálogo facilita acuerdos prácticos, elaboración conjunta de normas y proyectos, mejorar las relaciones, obtener mejores resultados en el trabajo común, evitar muchos

Amistad: Tiene su raíz en el amor, en la posibilidad de establecer lazos afectivos y sentimentales: una unión que se establece por un encuentro en común, interés por algún objeto, situación, sentimiento o ideal. Las amistades es comúnmente el resultado de la presencia frecuente de: Confianza y sinceridad, interés sincero por el amigo, por su bienestar, por sus problemas y logros.

Cooperación: Consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas hacia un objetivo compartido, generalmente usando métodos también comunes, en lugar de trabajar de forma separada, en competición. Es entonces, que la cooperación cobra un valor muy importante desde un principio, porque si toda persona se forja a partir de encuentros que va fundando sobre la marcha, la calidad de éstos dependerá del valor que vaya descubriendo, voluntariamente, en el camino. La cooperación permite predisponer el terreno para un crecimiento creativo en una armonía de la que todos puedan disfrutar, en vez de tratar de forjarlo cada uno por separado.

El Respeto: Significa valorar a los demás, acatar su autoridad y considerar su dignidad. El respeto se acoge siempre a la verdad; no tolera bajo ninguna circunstancia la mentira, y repugna la calumnia y el engaño. Es decir, una aceptación sincera de sus cualidades, actitudes y opiniones; una

comprensión de sus defectos. El respeto hacia los demás miembros es otro de los valores que se fomentan dentro de las instituciones. Es el trato amable y cortés, dado que es la esencia de las relaciones interpersonales en la comunidad educativa y del trabajo en equipo.

La Responsabilidad: La responsabilidad supone asumir las consecuencias de los propios actos, no solo ante uno mismo sino ante los demás. Para que una persona pueda ser responsable tiene que ser consciente de sus deberes y obligaciones, es por ello, de gran importancia que los docentes en las instituciones educativas tengan sus responsabilidades y obligaciones muy claras.

Sentido de Pertenencia: El sentido de pertenencia, es la capacidad perdurable del sentimiento de compromiso grupal implicando un sentimiento de aceptación por parte de los demás y un compromiso frente a la institución sintiéndola como grupo de referencia. Parte del supuesto que cuando a las personas se les da la oportunidad de tomar parte en nuevas actividades, los individuos desarrollan un sentido de pertenencia. El principal y más importante núcleo de configuración de este sentido es la escuela.

Resolución de Conflictos

Los conflictos conviven entre los actores educativos y generalmente se han asociado a faltas o vulneración de normas que son sancionadas por una autoridad educativa. Según Pineda (2011), considera el conflicto “como aquella situación que surge cuando hay discordancia entre las tendencias o intereses de alguien y las imposiciones externas que le vienen dadas” (p.39). Por su parte, Álvarez (2012), opina que los conflictos hay que admitirlos como parte de la vida cotidiana de las instituciones y como un elemento más de la responsabilidad de la comunidad educativa toda, es decir, un aspecto y no un impedimento de cualquier grupo social y del ser humano.

De acuerdo a esta opinión, el personal docente debe tomar conciencia que existe una necesidad de tomar alguna acción para mejorar su

comportamiento, las relaciones entre ellos, el respeto y esta acción es la habilidad que debe tener el docente para aprovechar el conflicto y transformarlo en una oportunidad para mejorar a partir del mismo. Los indicios de conflicto son: incomodidad; incidentes, mal entendidos, tensión y crisis que ya es un indicio evidente de que el conflicto se ha instalado y debemos trabajarlo para solucionarlo o por lo menos evitar la escalada.

Habilidades que inciden en la Solución de conflictos

Existe una diversidad de criterios en las que es necesario evaluar una serie de habilidades que debe poseer el docente para determinar que alternativa de solución aplicar al conflicto para resolverlo en sana paz, de acuerdo a la interpretación de Acosta (2011), estas pueden ser:

Ganar/Ganar: componentes potenciales son tratados como socios en la resolución de conflictos.

Respuesta Creativa: Muestran actitudes positivas para atacar los conflictos.

Empatía: Los representantes reconocen los puntos de vista del otro equipo y les añaden valor.

Asertividad Apropiada: las necesidades del equipo son expresadas claramente sin acusar o atacar.

Poder Cooperativo: cuando un balance de poder afecta el proceso de tomar decisiones, respuestas apropiadas y las desigualdades son definidas.

Manejo de Emociones: las emisiones del representante son expresadas y las emociones del otro equipo son reconocidas.

Disposición de Resolver: los beneficios para resolver conflictos son desarrollados.

Bosquejo de Conflicto: Todas las personas envueltas son identificadas y sus necesidades y preocupaciones son delineadas.

Diseño de Opciones: Una variedad de opciones son consideradas sin debatir o justificar en esta etapa.

Negociación: Una variedad de opciones son consideradas sin debatir o justificar en esta etapa.

Negociación: ofertas justas y de sentido común son planteadas.

Mediación: se presenta la opción de una tercera persona, mediadora, imparcial y objetiva.

Ampliación de las perspectivas: soluciones sugeridas son presentadas en términos de cómo afectan el contexto amplio, más allá del tema.

Como se puede observar, para resolver conflictos se requiere que el docente reciba la orientación sobre las habilidades necesarias que le permita comprender e intervenir en la resolución pacífica y no violenta de los conflictos. El conflicto bien manejado puede ser un elemento muy útil tanto para el proceso de crecimiento de los docentes como el de los estudiantes y contribuye al crecimiento individual para formar unas maduras relaciones interpersonales y una comunicación asertiva y productiva.

Tipos de Conflictos

Al respecto interpretando lo que dice Rodríguez (2011), existen diferentes tipos de conflictos en las instituciones educativas que puede ser perturbador tanto para los individuos directamente implicados como para los demás que se ven afectados por su aparición estos pueden ser funcionales o constructivos y disfuncionales o destructivos, los cuales se describen a continuación:

Conflictos funcionales: son las formas constructivas que sustentan las metas del grupo y mejoran su desempeño. Es el enfrentamiento entre grupos que mejora y sirve para el desempeño de las instituciones educativas. Sin esta clase de conflictos habría poco interés en cambiar, y por lo regular los grupos se estancarían. Los conflictos funcionales acentúan la conciencia de problemas que es preciso abordar, estimulan la búsqueda más extensa y fructífera de soluciones, y en general, facilitan cambios positivos, adaptaciones e innovación.

Conflictos disfuncionales: son las formas destructivas de conflictos, pues estorban el desempeño del grupo. Son enfrentamientos o interacción de dos grupos que dañan la organización o estorban la consecución de sus metas. La directiva de las instituciones educativas debe eliminar los conflictos disfuncionales. Ya que, son destructivos, funciona para desventaja del individuo, grupo u organización; éste desvía las energías, daña la cohesión del grupo, promueve la hostilidad interpersonal, y sobre todo, crea un ambiente negativo para los trabajadores en una institución. Los conflictos destructivos pueden disminuir la productividad y la satisfacción laboral, contribuyendo al ausentismo y a la rotación de personal. Los directivos deben estar alerta a los conflictos destructivos y emprender acciones que los prevengan o eliminen, o al menos, minimicen sus desventajas.

Conflictos de tareas: establece que éstos se relacionan con el contenido y las metas del trabajo. Estos como conflictos sustantivos, pues implican un desacuerdo fundamental en relación con los fines o metas que deben alcanzarse y los medios para lograrlo

Conflictos de relaciones: se generan en las relaciones interpersonales. Son conflictos emocionales, e implica dificultades interpersonales que surgen en relación con los sentimientos de ira, desconfianza, disgusto, miedo, resentimiento, entre otros. Los conflictos emocionales pueden desgastar la energía de las personas y distraerlas de los asuntos importantes. Esta forma de conflicto es considerada como la más perturbadora que un individuo pueda experimentar.

Conflictos por los procesos: son las formas de hacer las cosas. Casi siempre son disfuncionales, pues las fricciones y hostilidades entre personas que vienen con estos conflictos aumentan los roces de personalidades y reducen la comprensión mutua, lo que obstaculiza las labores.

Comunicación: es el potencial de los conflictos aumenta cuando hay mucha o muy poca comunicación. Al parecer, un incremento en la comunicación es funcional hasta cierto punto, luego del cuales posible

excederse, lo que incrementa la viabilidad de los conflictos. Demasiada información, tanto como muy poca, tienden las bases para los conflictos. Más aun, el canal elegido para comunicarse puede tener una influencia que estimule la oposición. El filtrado de ocurre a medida de la información pasa entre los miembros, y la divergencia de las comunicaciones que provienen de canales formales o previamente establecidos abre oportunidades potenciales para que ocurran conflictos.

Estructura: es el tamaño del grupo, grado de especialización de las tareas asignadas a los miembros, límites claros, compatibilidad de miembros y metas, estilos de liderazgo, sistemas de recompensa y el grado de dependencia entre los grupos. La especialización actúan como fuerzas que estimulan los conflictos, cuanto mayor sea el grupo y más especializadas sus actividades, mayor es la probabilidad de que haya un conflicto, asimismo, se ha descubierto que la antigüedad guarda una relación inversa con los conflictos.

Cabe destacar en acuerdo a lo dice el autor, que el potencial de conflictos es mayor cuando los integrantes son jóvenes y la rotación elevada, cuanto mayor la responsabilidad de las acciones, mayor la posibilidad de que surjan conflictos; la ambigüedad sobre los límites aumenta las luchas entre los grupos por el control de los recursos y el territorio.

Importancia de Orientar la Convivencia Escolar para la Resolución de Conflictos en los Centros Educativos.

La convivencia es un factor de calidad que debe construirse de modo intencional y sistemático mediante las actuaciones de todos los miembros de la comunidad educativa. A tal efecto Jiménez (2012), señala que “aprender a convivir en la escuela es preciso, que todos los agentes de la comunidad educativa, se sientan corresponsables de esta tarea” (p.22). De lo expuesto es preciso desarrollar un amplio plan de formación dirigido al profesorado, familias, alumnado y personal de los centros educativos, que tenga como

objetivo destacar la importancia de convivencia en cada centro educativo, respetado por todos, y basado en la idea de que sin normas no podemos funcionar. El trabajo en grupo debe pasar del campo teórico al práctico. No se puede olvidar tampoco que favorecer la participación es favorecer la convivencia.

Así pues, el futuro del factor convivencial en los centros educativos se debe caracterizar por una preparación específica del profesorado tanto en los aspectos teóricos como prácticos para atender situaciones relacionadas con la convivencia y la conflictividad. Es importante potenciar el papel de la orientación en tres aspectos: en primer lugar, confiriendo mayor relieve al papel de mediador; en segundo lugar, otorgando al tutor una cierta capacidad ejecutiva en relación con las situaciones que afectan a la convivencia; por último, posibilitando una mayor dedicación horaria a la función orientadora. El orientador como mediador de conflictos debe intervenir en la solución educativa de los problemas de convivencia mediante el análisis de la situación entre las partes, antes de acudir a la estricta aplicación del régimen disciplinario.

Bases Legales

Según lo establecido en el instructivo para elaboración y presentación del trabajo de grado de la UNELLEZ (2009), el aspecto legal está conformado por normativas, decretos, resoluciones, reglamentos y leyes que sustentan jurídicamente la investigación. De allí que, la investigación en curso, está basada de manera legal en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley del trabajo entre otros.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

En el artículo 87, se contempla:

“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados” (p.56).

Considerando lo planteado en el artículo anterior, se puede decir que todas las personas pueden trabajar tanto en la administración pública, como en la economía informal. Además el estado debe crear empresas e instituciones que contribuyan al empleo y regirá las normas que deben cumplir los dueños o patronos de todas las instituciones viene sea públicas o privadas.

Ley Orgánica del Trabajo (2012), Artículo 156, establece.

“El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: El desarrollo físico, intelectual y moral. La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo. Así como el tiempo para el descanso y la recreación y el ambiente saludable de trabajo, entre otras” (p.87)

Al respecto, se puede señalar que todas las organizaciones deben presentar condiciones estables a los trabajadores, además deben permitir la realización de jornadas que permitan su capacitación donde mejoren sus destrezas y habilidades y por consiguiente fortalezcan su crecimiento personal.

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)

En el Artículo 1, establece:

“El objeto de la presente Ley es garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales” (p.66).

Asimismo en el artículo 4, expresa que se entiende por condiciones de trabajo, a los efectos de esta Ley:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
2. Los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencias sobre él.

Al respecto, se puede decir que las condiciones de trabajo, son las que están relacionadas con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo, que son generador por los empleadores o patronos y que inciden de manera directa en el comportamiento del trabajador. De acuerdo a lo establecido en los artículos anteriores, se puede decir que los jefes o gerentes de las empresas deben emplear estrategias que permitan el bienestar físico y psíquico de las personas que prestan sus servicios en la misma, contribuyendo a su calidad de vida tanto laboral, como familiar y social.

Operacionalización de las Variables

En los trabajos de investigación, las variables constituyen los elementos claves del estudio presentándose incorporadas en los objetivos específicos, con el propósito de identificarlas y de ser necesario clasificarlas, según sea la relación que guardan entre sí, siendo ellas la expresión del significado que le atribuye el investigador a las mismas y así debe entenderse durante todo el trabajo.

El sistema de variables pueden ser conceptualizadas como todo lo que se puede medir, definir como todo aquello que se va a medir, controlar e instruir, dentro del proceso investigativo, de allí la importancia de conocer bien las variables a medir durante la investigación. En concordancia, Arias

(2012), define la variable como: “cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores, ya sea cuantitativa o cualitativamente” (p.78).

Como se puede observar en los trabajos de investigación, las variables constituyen los elementos claves del estudio y están fundamentadas en los objetivos específicos, con el propósito de identificarlas y de ser necesario clasificarlas, según sea la relación que guardan entre sí, siendo ellas la expresión del significado que le atribuye la investigadora a las mismas y así debe entenderse durante todo el trabajo.

La operacionalización de las variables es un paso importante en el desarrollo de la investigación, Sampieri (2012), opina que es la búsqueda de elementos concretos, empíricos, que permitan traducir y medir en la práctica las variables que se han definido teóricamente, la Dimensión, significa seleccionar los indicadores contenidos en las dimensiones a la variable en estudio y los indicadores son los elementos más concretos de la operacionalización y es de ahí donde surgirán los ítems o preguntas para la recolección de datos. Para el caso en estudio se consideraron las variables del componente convivencia escolar y la Resolución de Conflictos.

Cuadro 1. Operacionalización de Variables

Objetivo General: Analizar la convivencia escolar en la resolución de conflictos de los docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
Convivencia Escolar	Ramírez (2011) Es compartir ideas, comunicación, entre todos los entes involucrados en el proceso educativo, que permita un trato adecuado entre los compañeros y estudiantes generando así un clima de trabajo armónico.	Valores de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo • Amistad • Cooperación • Respeto • Responsabilidad • Sentido de pertenencia 	1-2 3 4 5 6 7 8
Resolución de conflictos	Sosa (2011) Para dar solución a un conflicto, se debe conocer las posibles formas de abordarlo y reconocer cuáles son las habilidades que se necesita desarrollar en la aplicación de una u otra técnica para su resolución.	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Ganar/Ganar • Respuesta Creativa • Empatía • Poder Cooperativo • Manejo de Emociones • Destrezas para resolver conflictos • Desarrollo de opciones • Agilidad para Negociar. • Mediación 	9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

Fuente: Villamizar (2015)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el marco metodológico se reseña el paradigma, tipo de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, técnica e instrumento de recolección de datos y técnica de análisis. Lo señalado, dependerá de la profundidad de la investigación. Para Palella y Martins (2012), “el marco metodológico está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos” (p.56). En este capítulo se trata de todo lo relacionado a la metodología, para recabar la información acerca del análisis de la Convivencia Educativa en la Resolución de Conflictos en los Docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida.

Naturaleza de la Investigación

La investigación se desarrolló sobre las bases del paradigma cuantitativo, ya que se midieron variables y se emplearon procedimientos que cuantificaron resultados, empleando procesos para el cálculo estadístico porque se organizó la información que luego se mostró en cuadros y gráficos, donde se presentó la frecuencia de los ítems y los porcentajes que representaron los mismos, una vez aplicado el instrumento de recolección de datos a los sujetos que conformaron la muestra del estudio.

La presente investigación se apoya en el paradigma cuantitativo, por lo que, Hernández (2012), explica que “usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico descriptivo con el uso de tablas de distribución de frecuencia y gráficos de sectores” (p.76). En este orden de ideas, la investigación cuantitativa se

enfoca en la objetividad del investigador, porque no se debe distorsionar la realidad objeto de estudio, para obtener soluciones a la problemática de estudio.

Diseño y Tipo de Investigación

La investigación se apoya en un diseño de campo de acuerdo con Arias (2012), señala que “consiste en la recolección de datos diferentes directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna es decir el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones” (p. 97). Asimismo, Tamayo (2011), manifiesta que “La investigación de campo surge como una estrategia que cumple el investigador basado en métodos que permite recoger los datos en forma directa de la realidad donde se presenta” (p.45).

. Cabe destacar que el autor está relacionado de forma directa con la investigación, ya que, la misma se realiza en la institución donde labora día a día, permitiendo así, tener resultados confiables y sin intermediarios El tipo de investigación es descriptiva en este sentido Arias (2012), sostiene que los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p.97). Para ello, se utiliza criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la escritura o comportamiento de la situación en estudio; proporcionando a su vez, información para la comparación con las de otras fuentes.

Población y Muestra

Población.

En cuanto a la población Arias (2012), expresa que, “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada

por el problema y por los objetivos del estudio” (p.81) De acuerdo a Hernández (2012), la población se entiende como “un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes” (p.65). En este marco, los autores coinciden en que la población es un conjunto de individuos que tienen características comunes, formando parte de una investigación. Entorno, a esto la población objeto de estudio está conformado por diez (10) docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida.

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la presente investigación se utilizara la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para Arias (2012), la encuesta “se define como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular” (p.72). En relación al cuestionario, señala Lerma (2012), que “...es el instrumento que más contiene los detalles de la población que se investiga tales como: variables, dimensiones e indicadores” (p. 109).

Con respecto al tema en estudio se aplicó una encuesta tipo cuestionario conformado por preguntas o ítems previamente organizados, las cuales se elaboraron en función de las variables en estudio, de sus respectivas dimensiones e indicadores. El instrumento aplicado es el cuestionario de tipo Likert, Siempre (5), Casi Siempre (4), A Veces (3), Casi Nunca (2) Nunca (1), contentivo de dieciséis (16) ítems.

Validez del Instrumento de la Investigación

En la presente investigación el cuestionario a ser utilizado como instrumentos de recolección de datos la cual fue validado a través del criterio de juicio de experto. Al respecto, Lerma (2012), mide a la validez como la eficacia con que un instrumento mide lo que pretende el investigador; es

decir, la validez de una escala va a estar relacionadas con la confiabilidad del instrumento.

La validez del instrumento de recolección de datos de la presente investigación, se realizó a través de la validez de contenido, es decir, se determina hasta dónde los ítems que contiene el instrumento son representativos en lo que se desea medir, para ello se recurrió al juicio de expertos sometiéndolo al criterio de tres (3) especialistas en el tema quienes de acuerdo a su experiencia determinarán si los ítems presentados realmente miden las variables objeto de investigación. El instrumento estará conformado por diecisiete (17) ítems para los docentes se utilizara una escala de respuesta tipo Likert con cinco (5) alternativas de respuestas: (Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca, Nunca).

Confiabilidad del Instrumento de la Investigación

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, el cual requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Respecto a la confiabilidad Arias (2012), manifiesta que “, permite determinar el grado en que los ítems de una prueba están correlacionados entre sí”. (p.95). Para medir la confiabilidad se utilizó la formula estadística sobre la escala de Likert entre los distintos métodos existentes el Alpha de Cronbach a través del SPSS; el cual se describe a continuación:

$$\alpha = \frac{K-1}{K} \frac{1 - \sum S_i^2}{ST}$$

α = Coeficiente de confiabilidad

k = Números de ítems

$\sum S_i$ = Sumatoria de la varianza por ítems

$\sum St^2$ = Varianza total del instrumento

Obteniendo como resultado un Alfa de Cronbach= 0.97

Escala de Coeficiente	Expresión Cualitativa
$\geq 0,01 < 0,20$	Muy Bajo
$\geq 0,21 < 0,40$	Baja
$\geq 0,41 < 0,60$	Moderada
$\geq 0,61 < 0,80$	Alta
$\geq 0,81 < 1,00$	Muy Alta

Cuadro 2. Significados de los valores del Coeficiente

Procedimiento y Análisis De Datos

Para el procesamiento de los datos se utilizó las orientaciones Arias (2012) “en esta parte se describen en detalle los procedimientos de selección de la muestra, recolección de datos y se hace necesario mencionar y fundamentar el método de análisis de datos que va a utilizarse” (p.66). Es por ello que, el procesamiento y análisis de los datos, parte de un proceso de codificación mediante el cual los datos son tabulados de acuerdo a tablas y gráficos para su posterior análisis considerado en las variables y finalmente se interpretan. En el caso de la investigación la información se organizó en tablas de distribución de frecuencias simples y relativas que muestran en forma porcentual de la opinión Docentes.

CAPÍTULO IV

Análisis E Interpretación De Los Resultados

En este capítulo, se ilustra la recolección de los datos para el diagnóstico que se estructuró en la investigación donde se demandó el procesamiento de los mismos en torno a la problemática descrita, en consideración a la temática tratada relacionada a la Convivencia Escolar en la Resolución de Conflictos en los Docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida. Por ello, la aplicación de la encuesta con características de cuestionario, reflejó las opiniones emitidas por los individuos que integraron la muestra, siendo posteriormente organizada, de acuerdo a cada una de las alternativas de respuesta en cada ítem; seguidamente se dio origen a la descripción, interpretación, análisis e inferencia de las frecuencias y sus respectivos porcentajes.

A dicho análisis e interpretación, se sustentó con fundamento a los preceptos teóricos establecidos en el marco referencial. En tal sentido, Arias (2012) indica “... el análisis estadístico más elemental consiste en elaborar una tabla de distribución de frecuencia absolutas y relativas o porcentajes, para generar un gráfico...” (p. 126). Por ende, esto fue posible por la organización de los datos en cuadros de distribución de frecuencias y porcentajes, en datos no agrupados, representando los últimos en gráficos de circulares, según se respondió en torno a las alternativas fijadas. Para los efectos, el tipo de análisis que se utilizó fue descriptivo, con base a la precisión objetiva, sistemática y cuántica del hecho en sí de los resultados y de la caracterización de los basamentos teóricos y respuestas dadas.

Cuadro 2: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Convivencia Escolar **Dimensión:** Valores de Convivencia, Ítems 1. Existe una buena convivencia basada en valores entre el personal que labora en el Jardín de Infancia.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	3	30%
Casi Nunca	5	50%
Nunca	2	20%
TOTAL	10	100%

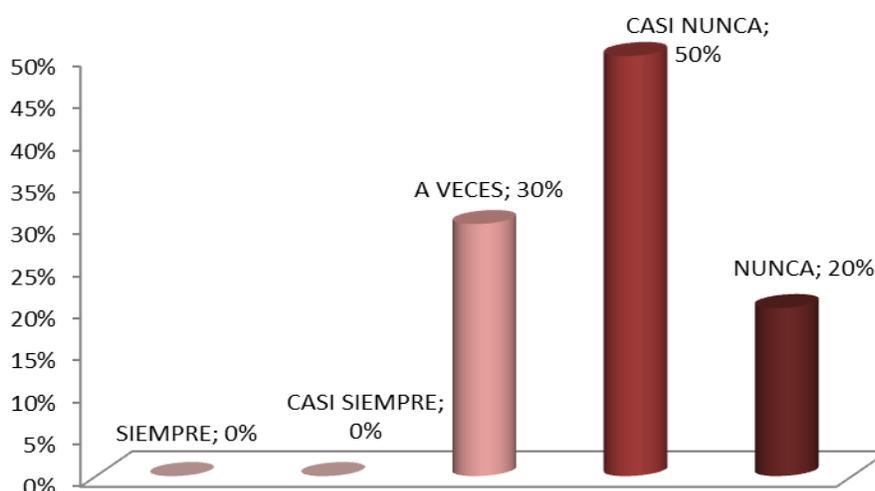


Gráfico 1. Representación porcentual en relación a los ítems 1. Fuente: Cuadro 2

En la Grafica 1 Ítems 1, dio como resultado lo siguiente: cinco docentes con el 50%, la opción “Casi Nunca”, tres docentes 30%, “A veces” y dos con el 15% “Nunca”. Se concluye que prevalece la opción “Casi Nunca” existe una buena convivencia basada en valores entre el personal que labora en el Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ”.

Cuadro 3: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Convivencia Escolar **Dimensión:** Valores de Convivencia, **Ítems 2.** Entre los docentes existe un buen diálogo.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	3	30%
Casi Nunca	5	50%
Nunca	2	20%
TOTAL	10	100%

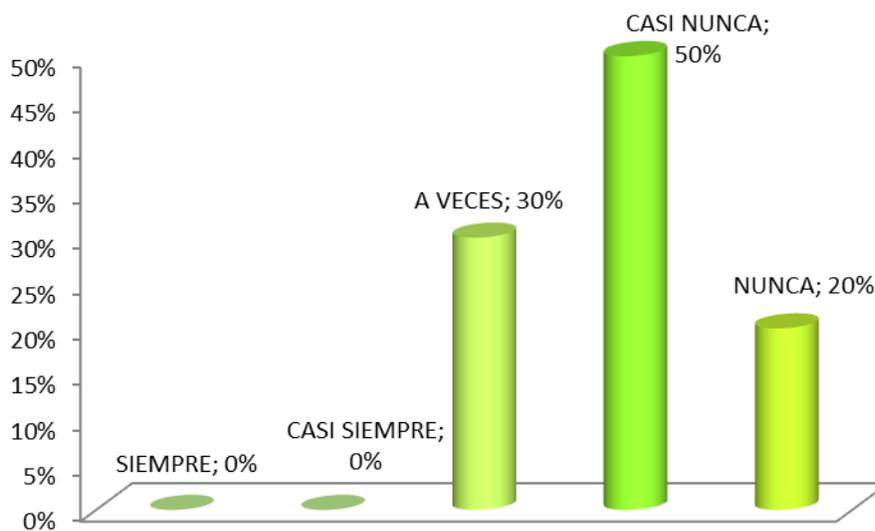


Gráfico 2. Representación porcentual en relación a los ítems 2. Fuente: Cuadro 3.

En la Grafica 2 Ítems 2, dio como resultado lo siguiente: cinco docentes con 50% la opción, “Casi Nunca”, tres docentes representados con el 30% “A Veces” y dos docentes 5% “Nunca”. Se concluye que prevalece la opción Casi Nunca, existe un buen diálogo entre los docentes que laboran en el Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ”.

Cuadro 4: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Convivencia Escolar **Dimensión:** Valores de Convivencia, Ítems 3. Se percibe buenas amistades en los docentes.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	3	30%
A Veces	5	50%
Casi Nunca	2	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

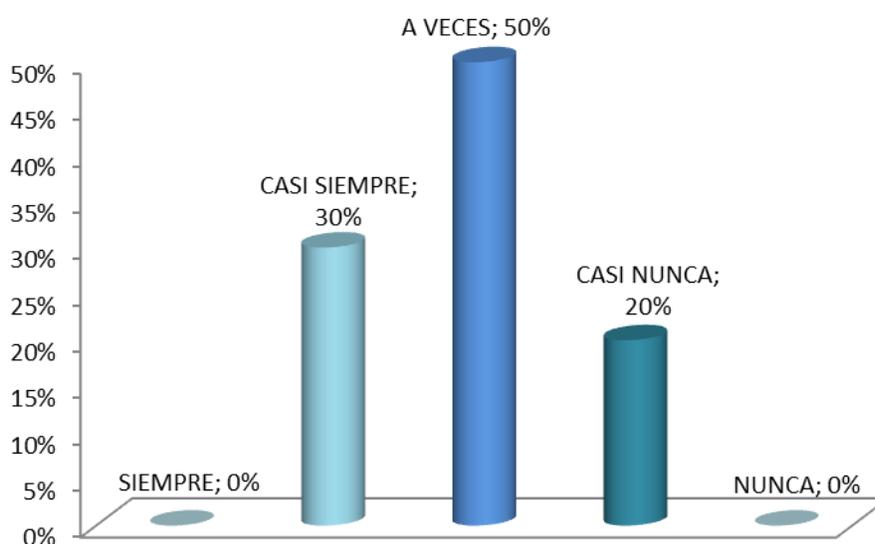


Gráfico 3. Representación porcentual en relación a los ítems 3. Fuente: Cuadro 4.

En la Grafica 3 Ítems 3, se visualizó el siguiente resultado: cinco docentes con el cincuenta por ciento 50% la opción, “A Veces”, tres con el 30% la opción “Casi Siempre” y dos docentes 20% la opción “Casi Nunca”. Se concluye que prevalece la opción A Veces se percibe buenas amistades en los docentes.

Cuadro 5: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Convivencia Escolar **Dimensión:** Valores de Convivencia, Ítems 4. Hay cooperación por parte de los docentes cuando hay conflictividad.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	5	50%
A Veces	5	50%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

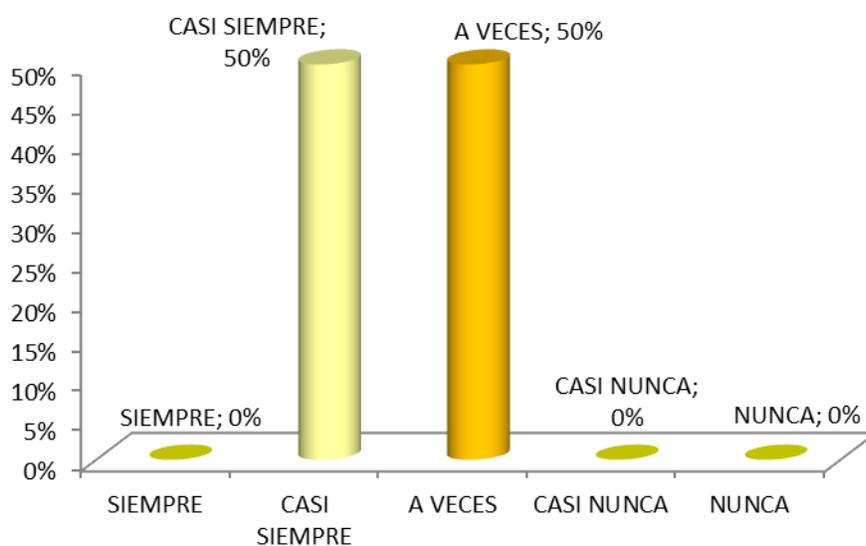


Gráfico 4. Representación porcentual en relación a los ítems 4. Fuente: Cuadro 5.

En la Grafica 4 Ítems 4, se observó el siguiente resultado: cinco docentes con el 50% seleccionaron la opción, “Casi Siempre” y cinco docentes con el 50% la opción “A Veces”. Se concluye que prevalece la opción Casi Siempre hay cooperación por parte de los docentes cuando hay conflictividad.

Cuadro 6: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Convivencia Escolar **Dimensión:** Valores de Convivencia, Ítems 5. Entre los docentes existe el valor del Respeto a la opinión de los demás compañeros aunque no la comparta.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	5	50%
A Veces	5	50%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

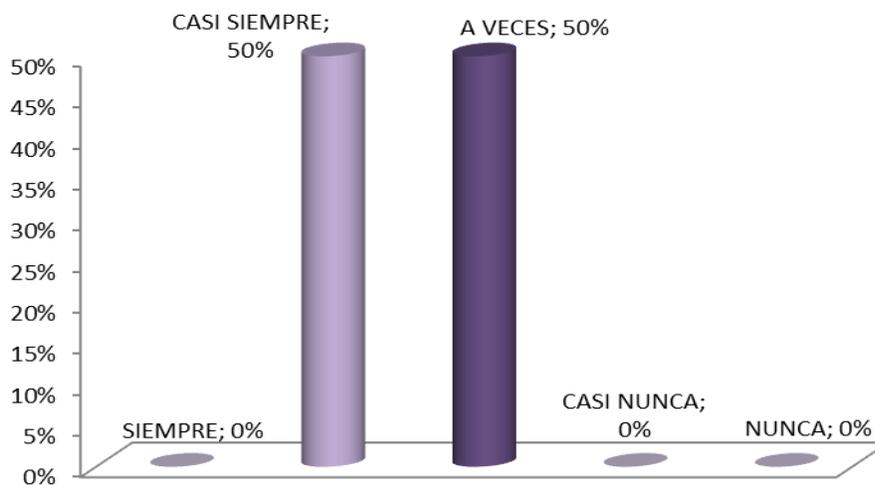


Gráfico 5. Representación porcentual en relación a los ítems 5. Fuente: Cuadro 6.

En la Grafica 5 Ítems 5, dio como resultado lo siguiente: cinco docentes seleccionaron con el 50% la opción “Casi Siempre” y cinco docentes con el 50% la opción “A Veces”. Se concluye que prevalece la opción Casi Siempre entre los docentes existe el valor del Respeto a la opinión de los demás compañeros, aunque no la comparta.

Cuadro 7: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los **Variable:** Convivencia Escolar **Dimensión:** Valores de Convivencia, Ítems 6. Son responsables los docentes a la hora de actuar.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	3	30%
A Veces	5	50%
Casi Nunca	2	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

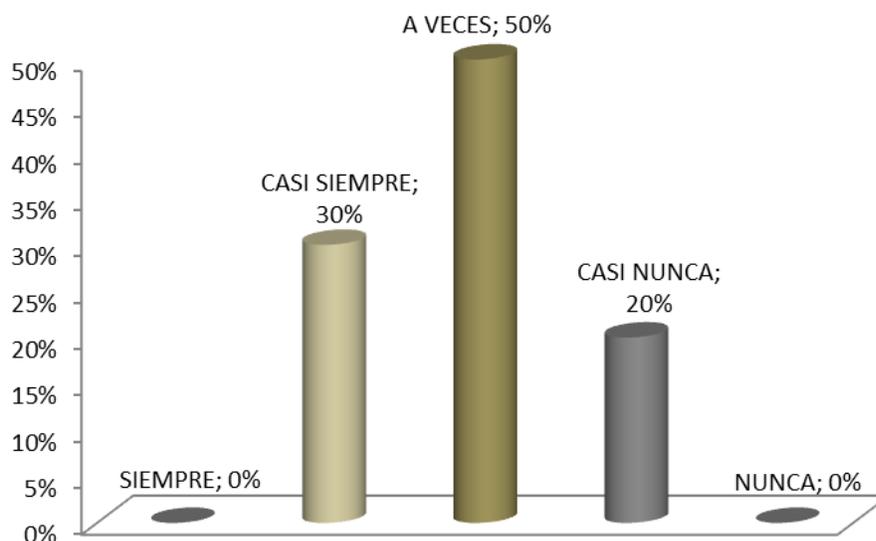


Gráfico 6. Representación porcentual en relación a los ítems 6. Fuente: Cuadro 7.

En la Grafica 6 Ítems 6, se visualizó el siguiente resultado: cinco docentes con el 50% la opción, “A Veces” tres docentes para el 30% la opción “Casi Siempre” y dos docentes con el 20% la opción “Casi Nunca”. Se concluye que prevalece la opción A Veces los docentes demuestran que son responsables a la hora de actuar.

Cuadro 8: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Convivencia Escolar **Dimensión:** Valores de Convivencia, Ítems 7. Los docentes están bien preparados para asumir la convivencia.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	5	50%
Casi Nunca	3	30%
Nunca	2	20%
TOTAL	10	100%

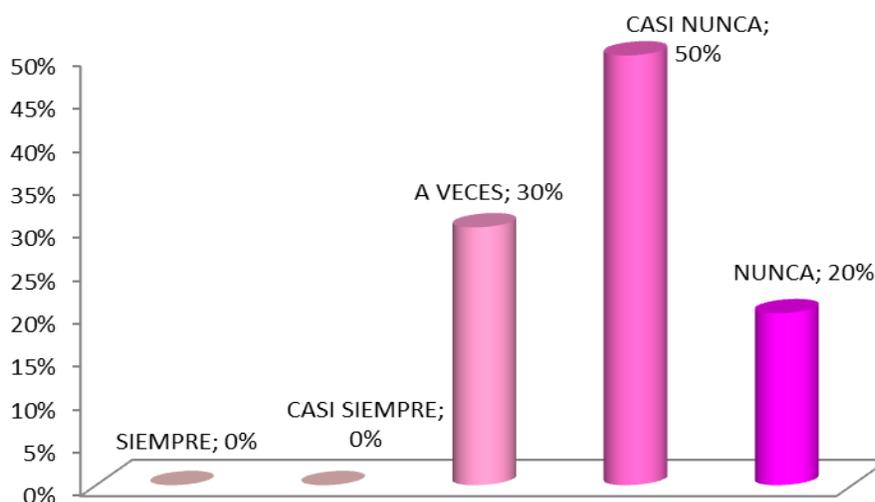


Gráfico 7. Representación porcentual en relación a los ítems 7. Fuente: Cuadro 8.

En la Grafica 7 Ítems 7, se pudieron observar los siguientes resultados: cinco docentes con el 50% la opción “Casi Nunca”, tres docentes con el 30%) “Casi Nunca”, y los otros dos docentes para un 20% “Nunca”. Se concluye que prevalece la opción A Veces los docentes están bien preparados para asumir la convivencia.

Cuadro 9: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Convivencia Escolar **Dimensión:** Valores de Convivencia, Ítems 8. La educación en valores es parte necesaria de la convivencia.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	10	100%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

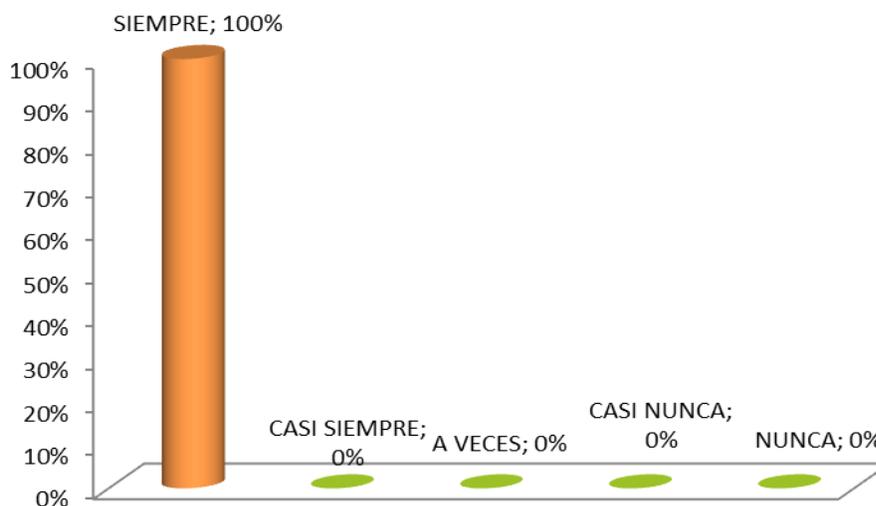


Gráfico 8. Representación porcentual en relación a los ítems 8. Fuente: Cuadro 9.

En la Grafica 8 Ítems 8, se pudieron observar los siguientes resultados: diez docentes con el 100% la opción “Siempre” Se concluye que prevalece la opción Siempre los docentes han considerado que la educación en valores es parte necesaria de la convivencia escolar.

Análisis

Los resultados obtenidos en la **Variable:** Convivencia Escolar **Dimensión:** Valores de Convivencia y los **indicadores:** Dialogo, Amistad, Cooperación, Respeto, Responsabilidad, Sentido de pertenencia. Se puede concluir que existen algunas debilidades en los docentes para obtener un clima armónico de convivencia educativa como son:

Las debilidades observadas se expresan en lo siguiente: Ítems 1 existe una buena convivencia basada en valores entre el personal que labora en el Jardín de Infancia Bolivariano Foción Febres , la opción que prevaleció de acuerdo a los aportes de los docentes encuestados es Casi Nunca, lo que significa que existe una debilidad, como orientadores de la educación. Para el Ítems 2 también se pudo observar debilidad en el dialogo que existe entre ellos, debido a la opción que prevaleció es Casi Nunca, existe una buena comunicación y es primordial para lograr con éxito la convivencia escolar.

En el ítems 3 existe una debilidad en la responsabilidad de los docentes la hora de actuar ante una conflictividad que se presente; debido a la opción que prevaleció es A Veces los docentes asumen la responsabilidad del desarrollo integral de los estudiantes para lograr eficientemente la convivencia escolar. En el ítems 7 la opción que resulto es A Veces los docentes están preparados para asumirla puede ser, por desconocimiento de las normas de convivencia escolar. En el ítems 8 se destaca la necesidad por parte de los docentes de promover una convivencia educativa basada en valores en el Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres” Pueblo Llano Estado Mérida.

En este sentido, Mendoza (2011), opina que la Convivencia Escolar que tiene como propósito promover, orientar y articular un conjunto de acciones a favor de la formación y el ejercicio de los valores de convivencia en la cultura escolar, tales como el respeto por la diversidad, la participación, la colaboración, la autonomía y la solidaridad.

Cuadro 10: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas

aportadas por los Docentes **Variable:** Resolución de Conflictos **Dimensión:** Habilidades Ítems 9. Han existido entendimientos cuando se presentan conflicto entre los docentes.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	4	40%
Casi Nunca	6	60%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

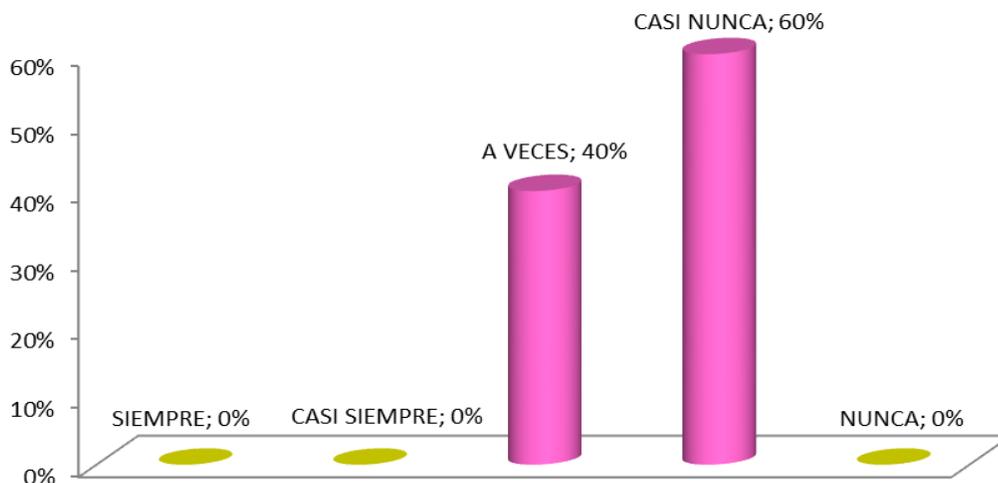


Gráfico 9. Representación porcentual en relación a los ítems 9. Fuente: Cuadro 10.

En la Grafica 9 Ítems 9, se visualizó el siguiente resultado: seis docentes con el 60% la opción, “Casi Nunca” y los otros cuatro restantes 40% la opción “A veces”. Se concluye que la opción que prevalece demuestra que Casi Nunca ha existido entendimientos cuando se presentan conflicto entre los docentes.

Cuadro 11: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Resolución de Conflictos **Dimensión:** Habilidades Ítems 10. Se obtienen respuestas creativas a la hora de negociar.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	6	60%
Casi Nunca	4	40%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

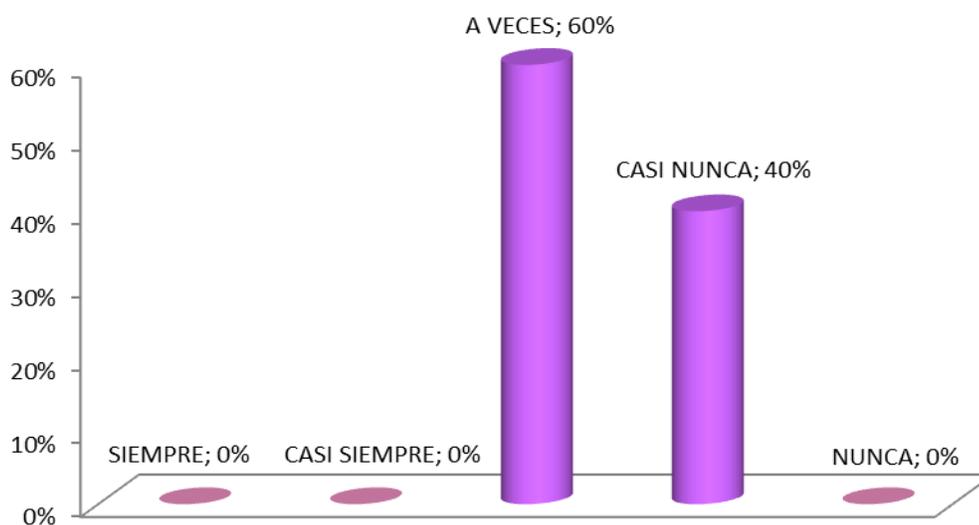


Gráfico 10. Representación porcentual en relación a los ítems 10. Fuente: Cuadro 11.

En la Grafica 10 Ítems 10, se pudieron observar los siguientes resultados: seis docentes 60% la opción “A veces”, cuatro docentes con el 40% la opción “Casi Nunca”, Se concluye que prevalece la opción A Veces se obtienen respuestas creativas por parte de los docentes a la hora de negociar.

Cuadro 12: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Resolución de Conflictos **Dimensión:** Habilidades, **Ítems 11.** La empatía ayuda a solucionar al docente conflictos eficazmente.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	2	20%
A Veces	5	50%
Casi Nunca	3	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

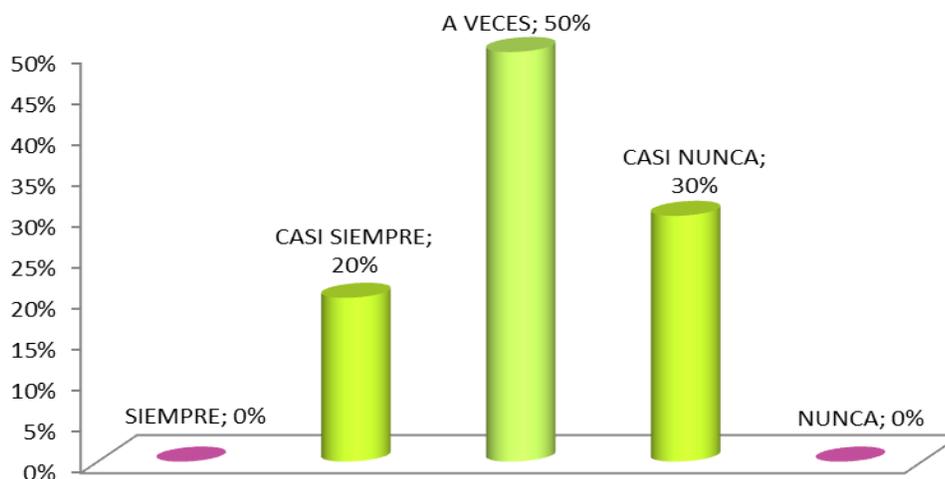


Gráfico 11. Representación porcentual en relación a los ítems 11. Fuente: Cuadro 12.

En la Grafica 11 Ítems 11, se pudo visualizar los siguientes resultados: cinco docentes con el 50% la opción “A veces”, tres docentes con el 30% “Casi Nunca”, y dos docentes con un 20% “Casi Siempre”. Se concluye que prevalece la opción A Veces la empatía ayuda a solucionar al docente conflictos eficazmente.

Cuadro 13: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Resolución de Conflictos **Dimensión:** Habilidades, **Ítems 12.** Se resuelven los conflictos pacíficamente entre los docentes.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	3	30%
A Veces	5	50%
Casi Nunca	2	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

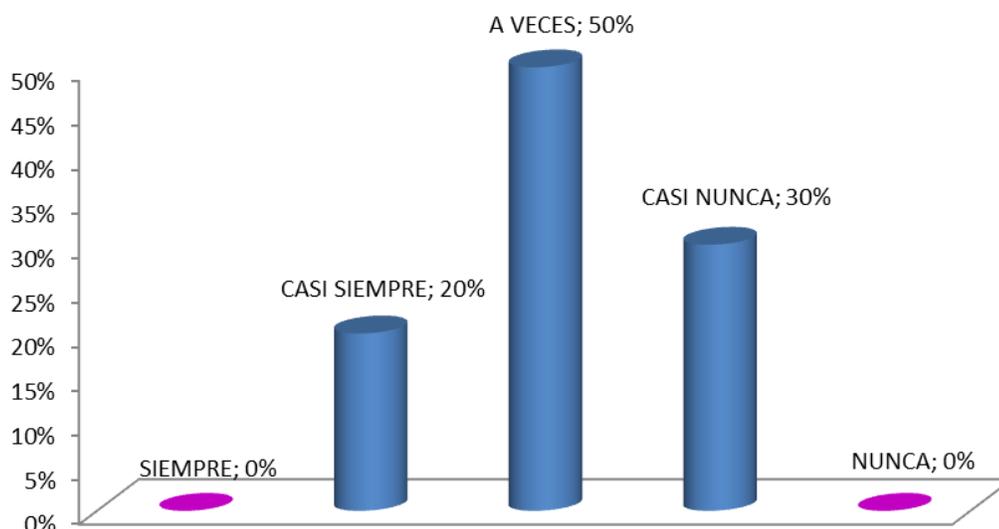


Gráfico 12. Representación porcentual en relación a los ítems 12.
Fuente: Cuadro 13.

En la Grafica 12 Ítems 12, se pudieron observar los siguientes resultados: cinco con el 50% la opción “A veces”, tres docentes con el 30% “Casi Siempre”, y los otros dos docentes con un 20% “Casi Nunca”. Se concluye que prevalece la opción A Veces se resuelven los conflictos pacíficamente entre los docentes.

Cuadro 14: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Resolución de Conflictos **Dimensión:** Habilidades, **Ítems 13.** Los docentes controlan las emociones cuando intervienen en la solución de conflictos.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	2	20%
A Veces	5	50%
Casi Nunca	3	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

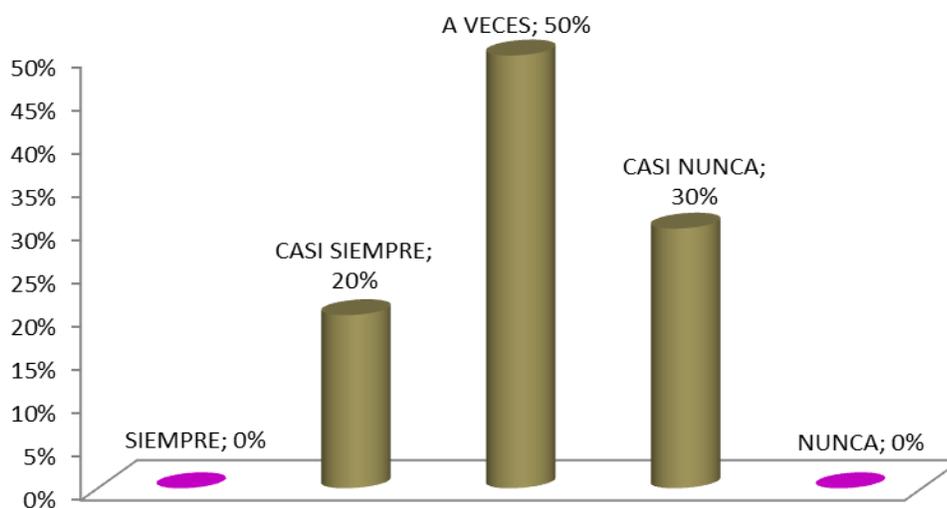


Gráfico 13. Representación porcentual en relación a los ítems 13. Fuente: Cuadro 14.

En la Grafica 13 Ítems 13, se visualizó el siguiente resultado: cinco docentes representados con el 50% la opción, “A Veces”, tres docentes representados con el 30% “Casi Nunca” y dos docentes con el 20% “Casi Siempre” Se concluye que prevalece la opción A Veces, los docentes controlan las emociones cuando intervienen en la solución de conflictos.

Cuadro 15: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Resolución de Conflictos **Dimensión:** Habilidades, **Ítems 14.** Poseen habilidades los docentes para intervenir en la resolución de conflictos.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	2	20%
A Veces	5	50%
Casi Nunca	3	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

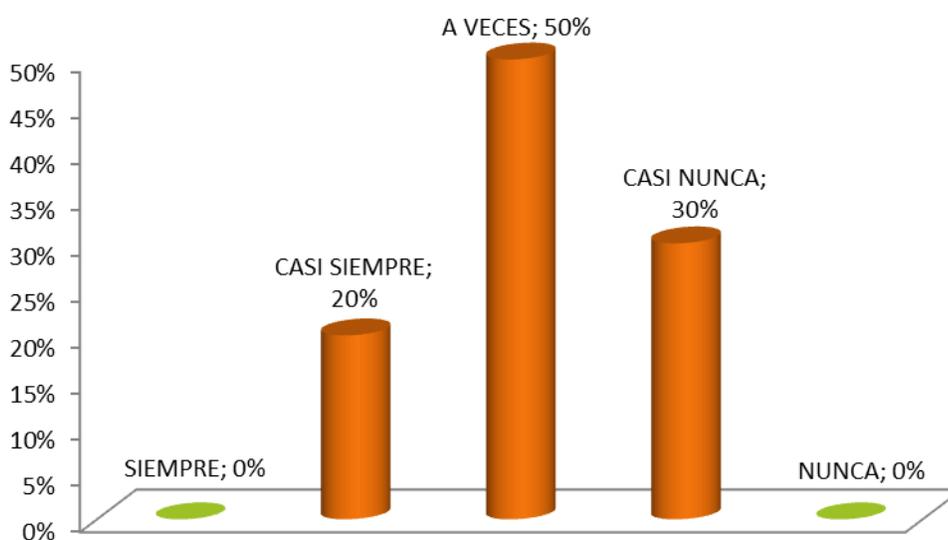


Gráfico 14. Representación porcentual en relación a los ítems 14.
Fuente: Cuadro 15.

En la Grafica 13 Ítems 13, se visualizó el siguiente resultado: cinco docentes representados con el 50% la opción, “A Veces”, tres docentes representados con el 30% “Casi Nunca” y dos docentes con el 20% “Casi Siempre” Se concluye que prevalece la opción A Veces, poseen habilidades los docentes para intervenir en algún tipo de resolución de conflictos.

Cuadro 16: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Resolución de Conflictos **Dimensión:** Habilidades Ítems 15. Se diseñan varias opciones de negociación a la hora de intervenir en la resolución de conflictos.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	4	40%
Casi Nunca	6	60%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

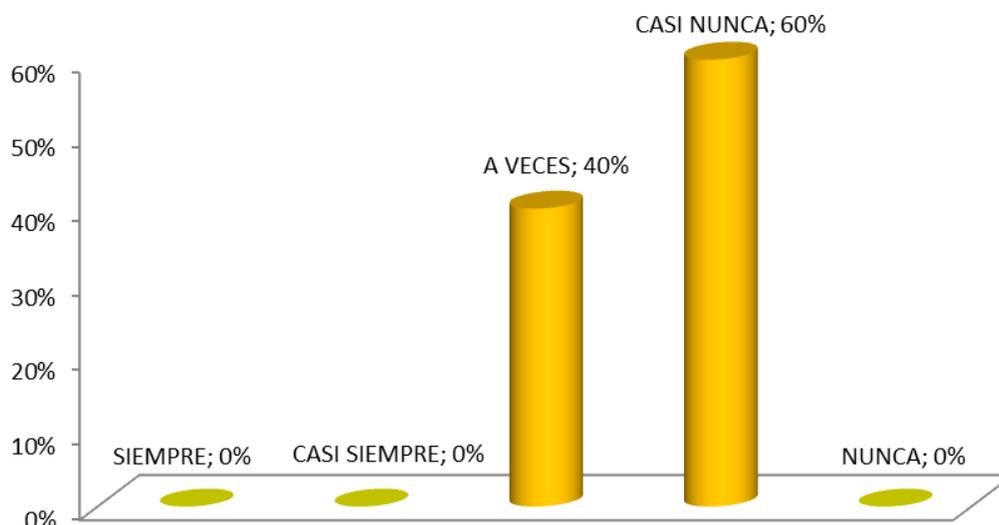


Gráfico 15. Representación porcentual en relación a los ítems 15. Fuente: Cuadro 16.

En la Grafica 15 Ítems 15, se visualizó el siguiente resultado: seis docentes con el 60% la opción, “Casi Nunca” y los otros cuatro restantes 40% la opción “A veces”. Se concluye que la opción que prevalece demuestra que Casi Nunca se diseñan varias opciones de negociación a la hora de intervenir en la resolución de conflictos.

Cuadro 17: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Resolución de Conflictos **Dimensión:** Habilidades, **Ítems 16.** Tienen agilidad para resolver conflictos a la hora de negociar.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	2	20%
A Veces	5	50%
Casi Nunca	3	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

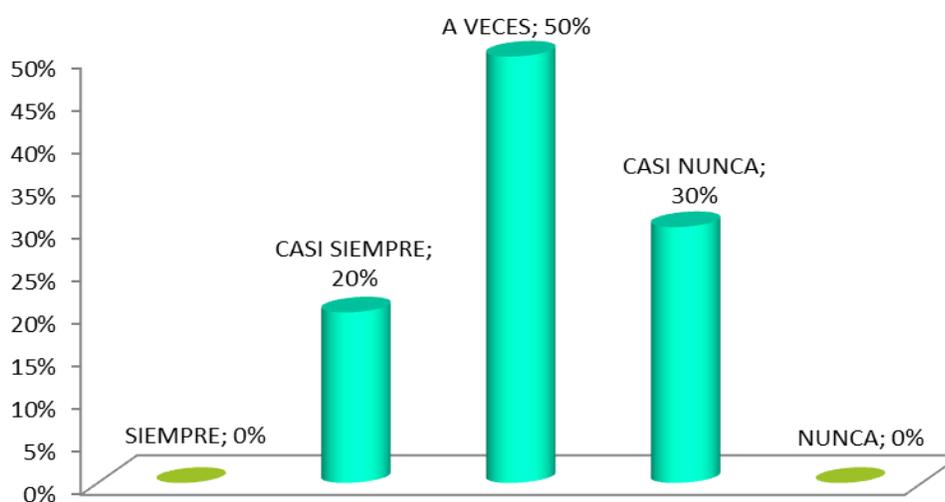


Gráfico 16. Representación porcentual en relación a los ítems 16. Fuente: Cuadro 17.

En la Grafica 16 Ítems 16, se visualizó el siguiente resultado: cinco docentes representados con el 50% la opción, “A Veces”, tres docentes representados con el 30% “Casi Nunca” y dos docentes con el 20% “Casi Siempre” Se concluye que prevalece la opción A Veces, tienen agilidad para resolver conflictos a la hora de negociar.

Cuadro 18: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Resolución de Conflictos **Dimensión:** Habilidades, Ítems 17. Ha ejercido la función de mediadora para alguna solución de conflictos.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	6	60%
Casi Nunca	4	40%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

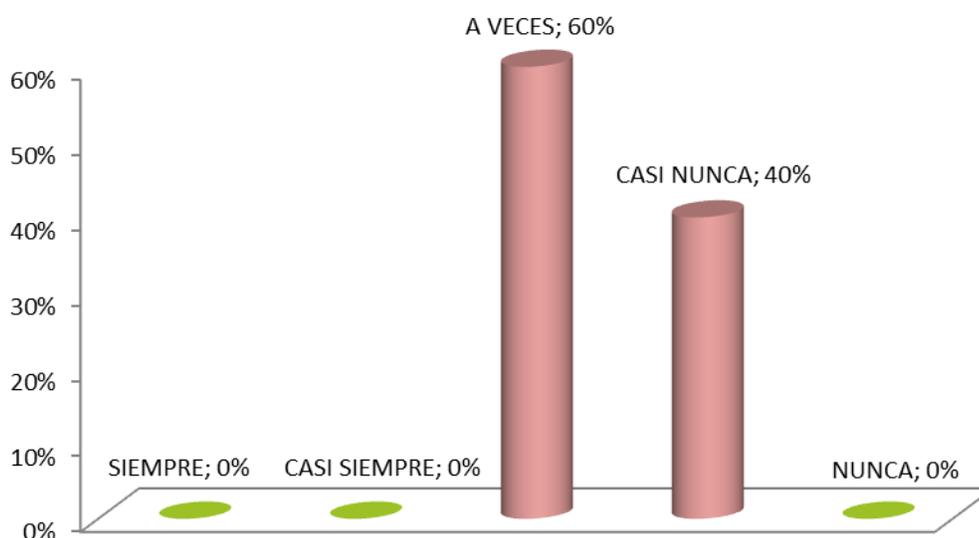


Gráfico 17. Representación porcentual en relación a los ítems 17. Fuente: Cuadro 11.

En la Grafica 17 Ítems 17, se pudieron observar los siguientes resultados: seis docentes 60% la opción “A veces”, cuatro docentes con el 40% la opción “Casi Nunca”, Se concluye que prevalece la opción A Veces **ha** ejercido la función mediadora para alguna solución de conflictos.

Cuadro 19: Distribución de frecuencia y porcentajes de las respuestas aportadas por los Docentes **Variable:** Resolución de Conflictos **Dimensión:** Habilidades, Ítems 18. Considera importante la Convivencia Educativa para la Resolución de Conflictos de los Docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida.

Categoría	Frecuencia Absoluta (Fi)	Frecuencia Relativa (Fr) %
Siempre	9	90%
Casi Siempre	1	10%
A Veces	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

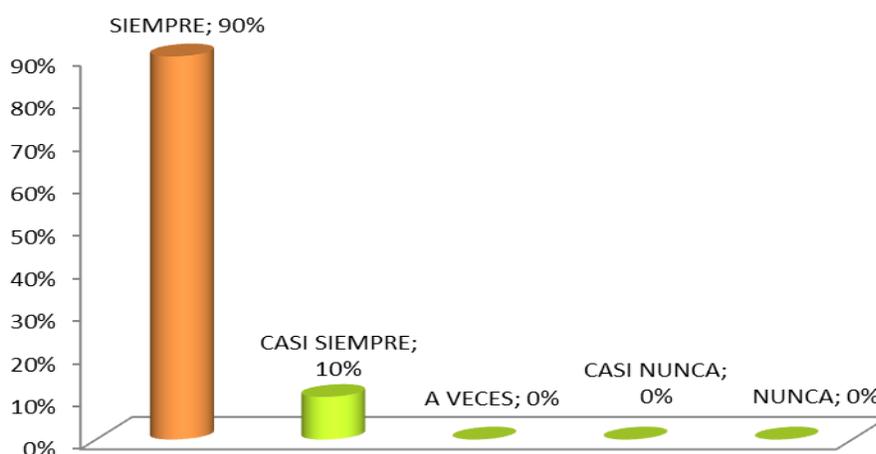


Gráfico 18. Representación porcentual en relación a los ítems 18. Fuente: Cuadro 19.

En la Grafica 18 Ítems 18, se pudieron observar los siguientes resultados: nueve docentes con el 90% la opción “Siempre” y un docente con el 10% “Casi Siempre”. Se concluye que los docentes han considerado importante la Convivencia Educativa para la Resolución de Conflictos en el Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida.

Análisis

Los resultados obtenidos en la **Variable:** Resolución de Conflictos **Dimensión:** Habilidades y los **indicadores:** Ganar/Ganar, Respuesta Creativa, Empatía, Poder Cooperativo, Manejo de Emociones, Destrezas para resolver conflictos, Desarrollo de opciones, Agilidad para Negociar, Mediación. Se puede concluir, que existe la necesidad en los docentes de tener más orientaciones sobre la resolución de conflictos como son:

En el Ítems 9: prevaleció la opción Casi Nunca observándose debilidad entre los docentes existiendo muy pocos entendimientos cuando se presentan conflicto entre ellos. En el Ítems 15. Se observó también debilidad dada como resultado la opción Casi Nunca existen varias opciones de negociación a la hora de intervenir en la resolución de conflictos.

En los demás ítems del 10 al 17 se pudo apreciar que existe la necesidad de fortalecer esas habilidades ya que, la opción que prevaleció es la opción Algunas Veces, destacando el ítems 18 que se identifica como: Considera importante la Convivencia escolar para la Resolución de Conflictos de los Docentes el 90% de los docentes la consideran necesaria en el Jardín de Infancia Bolivariano "Foción Febres " Pueblo Llano Estado Mérida.

Lo expuesto en el análisis de las variables convivencia educativa y resolución de conflicto se quiere destacar Según Medina (2011), quien dice que la convivencia escolar son las relaciones sociales entre las personas y debe estar basada en valores de: Respeto, responsabilidad, cooperación, dialogo entre otros. Por tanto, la convivencia es el proceso que permite a los integrantes de la comunidad educativa interrelacionarse exitosamente, de tal manera que contribuyan con habilidades a consolidar el proceso educativo, en un ambiente de armonía de mediación, dialogo, respeto de opiniones, para lograr con éxito la resolución de conflicto que se puedan presentar.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De acuerdo con el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el proceso de recolección de información, así como la discusión de los mismos, mediante el instrumento elaborado para tal fin y según las respuestas ofrecidas por la población seleccionada en la investigación planteada sobre la Convivencia Escolar en la Resolución de Conflictos de los Docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres” Pueblo Llano Estado Mérida, a continuación se emiten conforme al desarrollo de sus variables y en función de los objetivos específicos planteados las siguientes conclusiones:

En referencia al primer objetivo: Se establece que la convivencia escolar en la escuela objeto de estudio presentó un manejo deficiente en valores, debido a que se evidenció que un alto porcentaje, manifestó que Casi Nunca se da una buena convivencia educativa por desconocimiento a las normas de convivencia establecidas en el plantel al igual no existe un buen dialogo ante las opiniones que se emiten. Asimismo, se conoció que A Veces los docentes asumen la responsabilidad a la hora de actuar ante una conflictividad que se presente, debilidad que hay que mejorar puesto que es un compromiso de los docentes el desarrollo integral de los estudiantes basado en valores para lograr eficientemente la convivencia educativa.

Según lo expresado en el segundo objetivo de esta investigación, En el mismo se evidenció que la mayoría de los docentes manifiestan que existen muy pocos entendimientos cuando se presentan conflicto entre los docentes que le permiten responder a las necesidades de manera eficiente. En ese mismo sentido, a la hora de intervenir en la resolución de conflictos Casi Nunca existen opciones de mediación que satisfagan la solución al conflicto.

Considerando lo planteado, se infiere que los docentes, directivo o personal que labora en institución debe ser capacitado con las habilidades que les permita desarrollar sus potencialidades y destrezas que cumpla con sus funciones eficientemente logrando así el cumplimiento de la mediación y resolución de conflictos de manera eficiente permitiendo reinar la paz entre todo el personal que labora en la institución.

Continuando con el tercer objetivo: En concordancia a los resultados obtenido, se considera importante el análisis de la investigación de la convivencia educativa para la resolución de conflictos de los docentes en el Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida, ya que, es clave para lograr una buena convivencia entre los docentes y todo el personal que labora en la institución.

Recomendaciones

Producto de los resultados obtenidos en la investigación se presentan las recomendaciones con la finalidad de contribuir a la optimización del Manejo de Conflictos para la mejora de la Convivencia Escolar Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida

Es recomendable para la convivencia escolar la aplicación de un programa donde se desarrollen talleres de formación permanente, para desarrollar habilidades y saberes, que repercutan positivamente en la escuela, mediante los cuales se cultiven escenarios plenos de convivencia sana, y afectuosa entre todos.

Fortalecer las habilidades de los docentes en lo que se refiere a la resolución de conflictos, a fin de que puedan identificar conductas que puedan emplear para solventar satisfactoriamente a cualquier situación que se presente en la institución.

Incentivar la participación de los docentes en la resolución de conflictos que se den en el ámbito de trabajo, a fin de impulsar la creatividad y la innovación en pro de mejoras en la institución y en la calidad de la educación.

Seguidamente para finalizar, en cuanto a la relación del manejo de la convivencia escolar y la resolución de conflicto se recomienda aplicar un programa diseñado a fin de incrementar favorablemente los valores de convivencia escolar y lograr soluciones armoniosas en el manejo de conflictos que se presenten entre los docentes.

Asimismo, es recomendable someter a consideración por las autoridades educativas los resultados obtenidos con el propósito de divulgarlos, lo que contribuirá a fortalecer las debilidades observadas en la población objeto de estudio, con la finalidad de solucionar la realidad develada. De igual forma, que se tome en consideración la formación de los directores y docentes de las instituciones educativas, en cuanto al manejo de conflictos para el logro de una mejor integración y relaciones entre los actores y autores del hecho educativo.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, A., (2011). "Conciliación de conflictos". Bogotá. Colombia.
- Arias, F., (2012). "El Proyecto de Investigación Introducción a la Metodología Científica". Caracas, Venezuela.
- Álvarez, R., (2012). "Conflictos en los Docentes". Editorial Ariel. Barcelona.
- Balestrini, A. (2012). "Como se Elabora el Proyecto de Investigación". Caracas. Venezuela. Editorial OBI
- Bracho, B., (2011). "Mediación para la Resolución de Conflictos". 11ava. Edición. México: Mc Graw Hill.
- Castro, A., (2011). "Convivencia Escolar". Cuba. Publicaciones Acuario.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.908 (Extraordinario), Febrero 19, 2009.
- .
- Ferrer, C., (2011). "Orientación de la Convivencia Educativa para el Manejo de Conflictos en los Estudiantes de Educación Básica". Zulia. Venezuela
- Gutiérrez, C., (2012), "Convivencia Escolar". Caracas, Venezuela.
- González, B., (2011). "La Convivencia Escolar: El éxito de las Instituciones Educativa". Bogotá, D.C. Colombia.
- García, M., (2012). "Cultura de paz una alternativa para mejorar la convivencia educativa" en la Unidad Educativa Liceo Bolivariano "El Remolino". Venezuela.
- García, A., (2011). "Convivencia Escolar y Calidad Educativa". Mérida. Venezuela.
- Hernández, R., (2012). "Metodología de la Investigación". McGraw-Hill.
- Hurtado, J. (2012). "Metodología de la Investigación". Ediciones Quirón. Editor: Caracas:

- Jiménez, Y., (2012). "Importancia de la convivencia Educativa". Caracas Venezuela.
- Lino, P., (2012). "Función orientadora del docente para la Convivencia Escolar". Zulia. Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo (2012).
- Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).
- Ley del Estatuto de la Función Pública (2002)
- Manzano, G., (2012). "Los conflictos en los Colectivos Laborales". Venezuela.
- Mendoza, M., (2011). "Convivencia Educativa en el ámbito educativo adolescente". UCV. Caracas.
- Rodríguez, N., (2011). "Estrategias pedagógicas para fomentar la convivencia Escolar de la Escuela Básica Ángela de Sánchez del municipio Barinas Estado Barinas". Venezuela.
- Sánchez, C., (2011). "Convivencia Escolar y la Mediación de Conflictos". Maracaibo: Ediciones Astro data, S. A.
- Ortega, M., (2013). "La Orientación del Docente Hacia la convivencia Escolar". UCLA. Lara.
- Pineda, R., (2011). "Medios alternativos de resolución de conflictos". Bogotá. Limusa.
- Robbins, S., (2011). "Comportamiento en la Resolución de Conflictos". 13^a ed. Pearson Educación, México.
- Tamayo, M., (2011). "El proceso de la investigación Científica", Ed. Limusa, México.
- UNESCO (2012). "La Educación del Siglo XXI". En Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. París.
- Villalta, B., (2012). La formación del profesorado ante el fenómeno de Convivencia Escolar. GRAO. Barcelona.

ANEXOS

ANEXO A- 1



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN ORIENTACIÓN EDUCATIVA

Barinas, Septiembre de 2015

Estimado Docente:

Presente.-

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información acerca de la **Convivencia Escolar en la Resolución de Conflictos en los Docentes del Jardín de Infancia Bolivariano "Foción Febres " Pueblo Llano Estado Mérida**. El propósito de este instrumento es exclusivamente para realizar una investigación educativa y la información obtenida se tratará bajo estricta confiabilidad, por lo cual se agradece su colaboración en la objetividad de las respuestas que suministre.

Por su colaboración. Muchas Gracias

Gladys M. Villamizar P.
C.I 15.175.233

ANEXO A - 2



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN ORIENTACIÓN EDUCATIVA

INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación se presenta un conjunto de proposiciones respecto a la **Convivencia Escolar en la Resolución de Conflictos en los Docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida**. Para facilitar la aplicación del instrumento se debe cumplir con los siguientes pasos:

1. Lea cuidadosamente cada pregunta y coloque una equis (x), en la casilla que corresponda a cada enunciado para indicar su opinión acerca de lo que exprese de éste. Razone su respuesta.
2. El presente cuestionario consta de dieciocho (18) ítems.
3. Debe marcar solamente una alternativa en cada ítem.
4. Se presentan preguntas abiertas (Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N) y usted debe seleccionar una de ellas.

Se le agradece la colaboración prestada.

(Cuestionario para Docentes)

Convivencia Educativa en la Resolución de Conflictos de los Docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano Estado Mérida.

Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N)

Nº	ÍTEMES	S	CS	AV	CN	N
Variable: Convivencia Educativa Dimensión: Valores de Convivencia						
1	Existe una buena convivencia basada en valores entre el personal que labora en el Jardín de Infancia.					
2	Entre los docentes existe un buen diálogo.					
3	Se percibe buenas amistades en los docentes.					
4	Hay cooperación por parte de los docentes cuando hay conflictividad.					
5	Entre los docentes existe el valor del Respeto a la opinión de los demás compañeros aunque no la comparta.					
6	Son responsables los docentes a la hora de actuar.					
7	Los docentes están bien preparados para asumir la convivencia.					
8	La educación en valores es parte necesaria de la convivencia.					
Variable: Resolución de Conflictos Dimensión: Habilidades						
9	Han existido entendimientos cuando se presentan conflicto entre los docentes.					
10	Se obtienen respuestas creativas a la hora de negociar.					
11	La empatía ayuda a solucionar al docente conflictos eficazmente.					
12	Se resuelven los conflictos pacíficamente entre los docentes.					
13	Los docentes controlan las emociones cuando intervienen en la solución de conflictos.					
14	Posee habilidades los docentes para intervenir en la resolución de conflictos.					
15	Se diseñan varias opciones de negociación a la hora de intervenir en la resolución de conflictos					
16	Tienen agilidad para resolver conflictos a la hora de negociar.					
17	Ha ejercido la función mediadora para alguna solución de conflictos.					
18	Considera importante la Convivencia Educativa para la Resolución de Conflictos de los Docentes del Jardín de Infancia Bolivariano “Foción Febres ” Pueblo Llano					

Fuente: Villamizar (2016).

ANEXO B - 1



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN ORIENTACIÓN EDUCATIVA

INSTRUCCIONES GENERALES

Barinas, Septiembre de 2016

Profesora:

Ciudad.-

Debido a su dilatada experiencia y las credenciales que lo clasifican como especialista con meritorios logros, me dirijo a usted con el propósito de solicitar su valiosa colaboración para validar el presente instrumento el cual tiene como finalidad recopilar la información relacionada con el trabajo de investigación **Convivencia Escolar en la Resolución de Conflictos en los Docentes del Jardín de Infancia Bolivariano "Foción Febres " Pueblo Llano Estado Mérida**, como requisito para optar al título de: Especialización en Orientación Educativa, en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales (UNELLEZ).

Agradezco todas las observaciones que pueda realizar con el fin de cumplir con el objetivo propuesto.

Cordialmente;

Gladys M. Villamizar P.
C.I 15.175.233

Anexos:

- a.- Constancia de Validación.
- b.- Tabla con criterio de evaluación, revisión y validación de los ítems.
- c.- Cuestionario.- Objetivo de la Investigación
- c.- Operacionalización de la Variable.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN ORIENTACIÓN EDUCATIVA**

INSTRUCCIONES GENERALES

Barinas, Septiembre de 2015

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, _____ titular de la Cédula de Identidad N° V.-
_____, en mi carácter de experto en el área de:
_____, ratifico que he leído el instrumento anexo por la
Licenciada: _____, Cédula de Identidad N°: V.-
_____, correspondiente al Trabajo Especial de Grado titulado:
**Convivencia Escolar en la Resolución de Conflictos en los Docentes
del Jardín de Infancia Bolivariano "Foción Febres " Pueblo Llano
Estado Mérida**, como requisito para optar al título de: Especialización en
Orientación Educativa, otorgado por la Universidad Nacional Experimental de
los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ).

Luego de haber realizado las observaciones correspondiente considero
que el instrumento reúne todos los requisitos

Cordialmente;

C.I. N°: V.

ANEXO B - 3



FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN ORIENTACIÓN EDUCATIVA

Ítems	Pertinente con los objetivos	Coherencia interna	Claridad en la redacción	Validez			Observación
				S	A	I	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
Observaciones:							

Leyenda: S = Suficiente; A = Aceptable, I Insuficiente

Evaluador: _____ C.I. N° _____

Firma del Evaluador _____

ANEXO B - 4

Coeficiente de Alfa Cronbach

SUJETOS	ITEMS																		Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	69
2	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	69
3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	65
4	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	59
5	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	58
6	3	3	3	3	3	3	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	5	55
7	3	2	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	52
8	3	2	3	3	2	3	2	5	2	2	3	3	2	2	3	2	2	5	49
9	2	1	2	3	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	43
10	2	1	2	3	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	43
																			93
																			∑Vi
Varianza	0,54	0,71	0,54	0,28	0,54	0,54	0,54	0,00	0,27	0,28	0,54	0,54	0,54	0,54	0,27	0,54	0,23	0,10	8
																			8
																			∑Vi
																			8
																			93
																			20
																			0,97

Sumatoria Varianza de los Ítem	8
Varianza Total	93
k	20
Coeficiente de Alfa Cronbach	0,97

