



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa “José Luis
Tamayo”, Ecuador, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Esquivel Barzola, Cristóbal José (ORCID: 0000-0002-3967-7575)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura - Perú

2020

Dedicatoria

Dedico a Dios, nuestro amado Señor, quien es el único digno de toda honra y gloria.

Quien en el proceso me dio sabiduría y paciencia en todo momento, incluso cuando las cosas parecían tomar rumbos diferentes a lo esperado.

Agradecimiento

Agradezco a mis amados padres por todo el apoyo que me han brindado y lo siguen haciendo, dejándome la mejor herencia: los estudios; a mis hermanos que están prestos a brindar ayuda en los momentos que necesito, gracias por sus consejos.

A mi querida abuela, a quien extraño mucho, ella me enseñó que en los momentos más difíciles podemos salir adelante, aun teniendo una enfermedad que te esté matando, ella mostró siempre esa fortaleza, alegría y amor hacia la familia.

A los docentes que siempre compartieron sus conocimientos en las aulas de clases, de forma que inspiran hacer como ellos y que se convirtieron en parte de este proceso. A mí estimado tutor que guío todo este proceso hasta su culminación, gracias Dr. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides.

Infinitamente agradecido con todos

“El autor”

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:30AM del día 02 DE MARZO DE 2020, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa "José Luis Tamayo", Ecuador, 2019, presentada/o por el /la Bachiller ESQUIVEL BARZOLA CRISTOBAL JOSÉ

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
_____ *Aprobar por unanimidad* _____

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como _____ *apto* _____ para recibir el grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 02 DE MARZO DE 2020

DR. MENDIVEZ ESPINOZA YVÁN ALEXANDER
PRESIDENTE



MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
SECRETARIO

MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

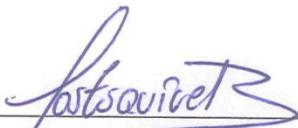
Yo, Cristóbal José Esquivel Barzola, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César, Vallejo, identificado con C.I. 0920882685, con la tesis titulada: Prácticas Restaurativas y la Resolución de Conflictos de la Unidad Educativa “José Luis Tamayo”, Ecuador, 2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.
- 4) La información presentada en los resultados es real, no han sido parcelados ni duplicados ni copiado y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en una parte aporte de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), (plagio información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena), o falsificación (representa falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencia y sanciones que de mí acción sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, Julio del 2019



Cristóbal José Esquivel Barzola
C.I. 0920882685

Índice

Carátula.....	1
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	16
2.1 Tipo y diseño de investigación	16
2.2 Operacionalización de las variables	17
2.3 Población y muestra	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5 Procedimiento.....	21
2.6 Métodos de análisis de datos	21
2.7 Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	33
V.I RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35

ANEXOS	38
Solicitud para autorización de ingreso a la institución educativa.....	39
Autorización de ingreso a la institución educativa	40
Cuestionario de encuesta de las prácticas restaurativas.....	41
Cuestionario de encuesta de la resolución de conflictos	42
Ficha de validación de instrumento	43
Curriculum vitae de validadores.....	55
Prueba de Alfa de Cronbach.....	63
Ficha técnica sobre prácticas restaurativas	64
Ficha técnica sobre resolución de conflictos	66
Consentimiento informado para la participación en la investigación.....	68
Fotos	70
Base de datos	71
Pantallazo del porcentaje turnitin	73
Acta de originalidad de turnitin	74
Autorización de publicación.....	75
Autorización de versión final	76

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i>	18
Tabla 2 <i>Población de estudio.</i>	19
Tabla 3 <i>Relación entre las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos.</i>	23
Tabla 4 <i>Relación entre la justicia restaurativa y la resolución de conflictos</i>	24
Tabla 5 <i>Relación de los círculos restaurativos y la resolución de conflictos</i>	25
Tabla 6 <i>Relación entre las reuniones restaurativas y la resolución de conflictos.</i>	26
Tabla 7 <i>Correlación de las prácticas restaurativas en la resolución de conflictos.</i>	27
Tabla 8 <i>Correlación de la justicia restaurativa en la resolución de conflictos.</i>	28
Tabla 9 <i>Correlación de los círculos restaurativos en la resolución de conflictos.</i>	29
Tabla 10 <i>Correlación de las reuniones restaurativas en la resolución de conflictos.</i>	30

Índice de figuras

Figura 1 <i>Prácticas restaurativas y la resolución de conflictos</i>	23
Figura 2 <i>Justicia restaurativa y la resolución de conflictos</i>	24
Figura 3 <i>Círculos restaurativos y la resolución de conflictos</i>	25
Figura 4 <i>Reuniones restaurativas y las resoluciones de conflictos</i>	26

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, se realiza ante la necesidad de determinar la relación de las prácticas restaurativas en la resolución de conflictos en la Unidad Educativa “José Luis Tamayo”, con el objetivo de mostrar a las prácticas restaurativas y su relación para mejorar la resolución de conflictos.

La investigación es con enfoque cuantitativo y diseño de tipo correlacional, buscando la relación entre variables. Se estableció como variable 1 “prácticas restaurativas” y como variable 2 “resolución de conflictos”. La población fue una muestra probabilística de 33 personas entre el personal docente y directivos. El instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario de opinión o encuesta.

Los resultados de la investigación determinaron que, la Unidad Educativa “José Luis Tamayo” desconoce a las prácticas restaurativas y su relación para la correcta resolución de los diferentes conflictos; la autoridad de la institución educativa no propone estrategias para resolver los problemas que suscitan, la más usual es el castigo, a su vez, expresan que la mediación es una forma alternativa a aplicarse en un conflicto.

Se sigue enseñar, conocer y aplicar las prácticas restaurativas como una estrategia idónea y necesaria para la resolución de conflictos en el espacio escolar, puesto la misma permite la participación igualitaria de los implicados en un conflicto y estos se vuelven más respetuosos de los demás. Así también los docentes encuestados reconocen como importante escuchar los pensamientos y sentimientos de las personas afectadas.

Palabras claves: Conflictos, Restaurativo, Prácticas, Educación.

ABSTRACT

This research work is carried out in the face of the need to determine the effect of restorative practices on conflict resolution in the Educational Unit "José Luis Tamayo", with the aim of showing restorative practices as a strategy to improve coexistence among the institution's actors and to encourage meetings and restorative circles as a method of conflict resolution.

The research is with quantitative approach and explanatory design, seeking to explain the causes in which the situation apposed. It was established as a separate variable "restorative practices" and as a dependent variable "conflict resolution". The population was a non-probabilistic sample of 33 people among the teaching and administrative staff. The instrument for data collection was the opinion questionnaire or survey.

The results of the research determined that, the Educational Unit "José Luis Tamayo" lacks the application of restorative practices to resolve the different conflicts; the authority of the school does not propose strategies for resolving conflicts, the most common being punishment, in turn, expressing that mediation is an alternative way to be applied in a conflict.

It will continue to teach, know and apply restorative practices as an ideal and necessary strategy for the resolution of conflicts in the school space, since it allows the equal participation of those involved in a conflict and these become more respectful of the other. Thus, the teachers surveyed also recognize as important to listen to the thoughts and feelings of people affected by conflict.

Keywords: Conflict, Restorative, Practices, Education.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la escuela o el colegio es el escenario que reúne los aspectos indispensables que permiten que los educandos desarrollen altos niveles de aprendizajes, en este espacio educativo es donde se pasan el mayor tiempo, más de 6 horas que conviven en las aulas de clases, generando la interrelación con otros, el compartir con diferentes personas dentro de un mismo entorno, permite al estudiante explotar su creatividad y ver las oportunidades de desarrollo que se establecen bajo una norma del sistema educativo.

La escuela, una entidad que educa para la vida y la que nos permite conocer muchas personas y donde la convivencia con otros debe ser sencillo y primordial, ¿sencillo? más bien es sencillo decirlo. Como institución social, en la escuela a diario se relacionan las personas, compartiendo el diario vivir y la convivencia resulta con frecuencias un dilema y más aún cuando no se les da la necesaria atención a los diferentes conflictos.

El diario New York Times (2015) en su artículo “Los Conflictos en las aulas” define a los espacios educativos de los países anglosajones con los mayores problemáticas dentro del aula, las instituciones llegan a convertirse en un escenario hostil para estudiantes, manifestando diferentes situaciones que conlleva a problemáticas extremas, induciendo al docente y directivo diferentes medios de actuar ante la urgencia, realizando correcciones que antes de reducir enciende más la problemática provocando inestabilidad en el entorno educativo.

Al mencionar la palabra conflicto trae a la mente para muchos educadores, recuerdos de vivencias tristes, dolorosas y penosas, la mayoría de estas situaciones se han suscitado a la escasa consideración para resolver el conflicto. Hablar de conflicto se necesita desarrollar una visión alterna que esté fundamentada en la escucha activa, el respeto por los demás y los valores, que coloque al conflicto como elemento connatural necesario para la vida y a su vez el mismo promueve el desarrollo de herramientas que permitan solucionarlo. (Youngs, 2015)

El pensamiento tradicional, relaciona el termino conflicto como algo desfavorable, no agradable, sinónimo de riña, discusión y agresión, y se deduce como una situación que hay que corregir y evitar. Pero hay que saber identificarlos, no todos los conflictos son iguales, el reto como autoridad institucional no debe ser solo castigar a los autores mediante leyes educativas, sino que deberá ser aprender a educar a partir de ellos, el conflicto no es negativo,

tampoco es positivo, simplemente es una como oportunidad de cambios y de aprendizajes, pero para llegar aquello se deben optar con estrategias que preparen al educador a resolver las situaciones mediante una justicia restauradora. En los últimos 10 años, los problemas de convivencia en las escuelas siguen siendo el centro de atención social y educativa. Las herramientas de mediación escolar se han convertido como procedimiento efectivo que han mejorado la convivencia. No obstante, en la mayoría de casos, el inicio de los conflictos y el actuar frente a ellos sigue enraizado en el tradicional enfoque punitivo. Los métodos de justicia restaurativa fomentan un cambio en la cultura sancionadora como alternativa de convivencia, impulsando la reparación y generando responsabilidades. (Zampa, 2013)

En el Reino Unido, más del 60% de los establecimientos educativos han adoptado estrategias de resolución de conflictos, donde se identificaron posibles soluciones, basándose en elementos claves de justicia restaurativa que permiten alternativas de soluciones más favorables y aplicables. Pero ¿qué pasa en los países latinoamericanos? que aún mantienen metodologías rígidas y tradicionales para la confrontación de indisciplinas en los espacios educativos. Reacios ante el cambio y de implementar alternativas, la resolución de conflicto ha sido para las autoridades educativas una verdadera odisea.

Las altas cifras de conflictos entre la comunidad escolar en el Ecuador, han conllevado a la implementación y reformas a las leyes educativas en el Ministerio de Educación, muchas de estas normativas modificadas han sido más permisivas y favorables para los estudiantes, llevando a discrepancia entre las autoridades de las instituciones educativas. No obstante, las formas de resolver los conflictos resultan muchas veces inadecuadas y lo que pudo haber sido resuelto de forma pacífica, eficiente y oportuna, éste se convierte en un problema aún más grave. Los conflictos regularmente se solucionan a partir de una sanción; no obstante, este tipo de solución, no permite acarrea al conflicto como una medida para una transición positiva de prácticas culturales y sociales.

El enfoque restaurativo tuvo su auge a finales de los años 90, influenciado por un modelo australiano, implementado en la justicia y aplicado en la criminalidad que ejercía la juventud y que se desarrollaba para dar un mejor bienestar al menor. Su traspaso o su aplicación al ámbito escolar, connotan en la integración de principios y valores restaurativos en cualquier situación cuestionable en el ámbito educativo. Con esta realidad problemática en las instituciones educativas, hace que las prácticas restaurativas sean nuevas estrategias

que permitan una transfiguración de nuevos paradigmas, pensamientos lógicos y de un sistema inflexible, donde se logren conseguir soluciones inmediatas y viables. Mediante la investigación realizada, y revisando cifras de las denuncias presentadas en la Junta Cantonal de Daule, el 60% son de problemas dentro de un establecimiento educativo, lo que permite determinar a que la resolución de los conflictos por parte de las autoridades de las instituciones del Distrito Educativo 09D19 no es la deseable.

Es así la trascendencia de buscar estrategias de solución de conflictos que puedan influir de carácter positivo en la comunidad de la Unidad Educativa “José Luis Tamayo”. La misma que se encuentra atravesando por diversos conflictos, algunas resueltas de formas erróneas, acrecentando más situaciones de dificultad, conllevando a objeciones entre docentes, sin permitir conciliar sus conflictos de forma comprensiva y mediante el dialogo, fomentando la convivencia y los valores.

En cuanto a los trabajos previos, se realizó la búsqueda en archivos físicos y digitales de universidades, los trabajos de investigación internacionales que se relacionan con las variables de estudio, se han considerado las siguientes:

Chang (2015), en su investigación científica denominada “Prácticas Restaurativas ante situaciones de conflicto”, tuvo como objetivo medir los índices de conflictos en la Universidades de Pensilvania. La investigación fue de enfoque cuantitativo. La muestra fue 280 jóvenes estudiantes de la universidad. Utilizando las encuestas como técnica de recopilación de datos. Los resultados mostraron que las agresiones se redujeron en un 62% después de la implementación de la justicia restaurativa. Los autores concluyen que después de capacitar a todo el personal de la universidad e induciendo al uso de las prácticas restaurativas antes los conflictos, los índices de agresión bajaron en gran demanda.

Las autoras Hulvershorn & Mulholland (2018) en su artículo denominado "Prácticas restaurativas y la integración del aprendizaje socioemocional como un camino hacia climas escolares positivos", tuvo como objetivo proporcionar una mirada al contexto histórico que da forma al desarrollo y exploración de las prácticas restaurativas. Las autoras, utilizan el tipo de investigación cualitativa, conformado por los métodos de análisis de la política educativa; este ensayo ubica a las prácticas restaurativas en su contexto más amplio, explora las prácticas restaurativas y concluye que tales prácticas son importantes para estudiar,

debido a los efectos no deseados que surgen de los enfoques punitivos orientados a la obediencia "tradicionales" a la disciplina escolar.

La investigadora Mayorga (2014), en su trabajo de titulación denominado “Justicia restaurativa y su incorporación de principios restaurativos dentro del proceso juvenil costarricense”, detalló como propósito analizar el uso y la viabilidad de la justicia restaurativa. La investigación fue de tipo transversal, teniendo como muestra datos de la fiscalía penales juveniles de 5 años. Los resultados indicaron lo positivo que es implementar modelos restauradores y la incorporación de procesos alternos como los acuerdos de conciliación y el desagravio del objeto a través de un enfoque más humanista. La autora concluye que, se debe rediseñar el sistema de justicia penal juvenil mediante la incorporación de principios restaurativos, ya que la misma permite mejorar conductas y la reinserción del victimario.

Por último, Britto (2018), en su trabajo realizado “Solución de conflicto y mitigación de la violencia escolar” mediante su objetivo de identificar las soluciones a través de reuniones restauradores. Su enfoque cuantitativo-descriptivo tuvo como muestra a los 28 docentes de su institución educativa. Los resultados indicaron la importancia de trabajar con los círculos restaurativo en la escuela y concluye que la implementación de estas prácticas restaurativas a través de las llamadas reuniones, conjuga la disciplina y la restauración en la resolución de problemas de manera conjunta entre todos los miembros de una comunidad.

En el ámbito nacional, podemos destacar las siguientes investigaciones:

El autor de la tesis Marriot (2014), con el tema “La Conciliación como una alternativa en la solución de conflictos en el Ecuador” con el objetivo determinar los factores que llevan a la conciliación a la formación más adecuada y académica. El tipo de investigación fue exploratoria. Su muestra consistió en 20 abogados, recolectando información mediante las encuestas, teniendo como resultados que el 90% casos son archivados sin ninguna solución restaurativa. Concluyendo que los conocimientos de la conciliación pueden ser considerados un sistema opcional para la solución de conflictos laborales enfocados en los profesionales del derecho.

Por otra parte, las autoras Mena & López (2015), en su trabajo investigativo “Las técnicas de resolución de conflictos en el área laboral”. Tuvo como objetivo desarrollar una

guía práctica donde se mostraban diversas técnicas entre ellas los círculos restaurativos para la solución de un conflicto. Con un enfoque de investigación descriptiva y método deductivo utilizó como herramienta la entrevista focalizada a un experto, obteniendo como resultado que usando nuevas técnicas para solventar los conflictos. Concluyó expresando que los círculos restaurativos ayudan para quienes estén frente a una institución pública o privada que presentan diferentes tipos de conflictos entre trabajadores y con los jefes inmediatos, esta metodología busca la solución rápida de los conflictos, creando un ambiente armónico, dando espacios para que todos se expresen y logrando reducir las conductas negativas conflictivas entre su personal.

Por último, Acosta (2018), autora de la tesis “La mediación educativa y el desarrollo de la creatividad” que como objetivo fue mostrar la incidencia de la mediación. El enfoque de la investigación es cuantitativo. Aplicó la encuesta a los docentes y la observación a los 75 estudiantes. Teniendo como resultado que la mediación sí incide en el desarrollo de la creatividad en el aula y concluye indicando que es muy importante mediar el conflicto antes de obtener una sanción que empeore el mismo.

En el ámbito local, podemos destacar las siguientes investigaciones:

La autora Chamorro (2016), en su trabajo de titulación “Aplicación de justicia restaurativa como solución de conflictos penales” que como objetivo fue establecer a la justicia restaurativa como alternativa de solución a los problemas y conflictos de índole penal en los jóvenes infractores. Utilizó como instrumento de recolección de datos a la encuesta. Dicho cuestionario lo aplicó a 130 funcionarios judiciales. Este instrumento demostró que el término de justicia restaurativa es poco conocido por parte de los encuestados. La autora concluyó que este sistema de restauración permitirá que en el sistema que se use al momento de resolver un conflicto, el mismo sea más eficiente y eficaz.

La abogada Acuña (2018) en su tesis investigativa “La materialización de la justicia restaurativa en el Ecuador” su objetivo fue determinar si se encuentra materializada la justicia restaurativa en el Ecuador. Utilizó la modalidad cualitativa con los métodos teóricos documental. En base al estudio tuvo como resultado varios artículos normativos relacionados con prácticas restaurativas, la misma que concluye que en el Ecuador existen normas que consagran una justicia restaurativa que conllevan a la justicia de paz, la conciliación y la mediación; sin embargo, su materialización se torna aún escasa en su máxima potencia.

Se puede destacar que, en la búsqueda de la información en las realidades nacionales y locales, no existe tesis de prácticas restaurativas enfocadas en educación. Como se puede observar, los trabajos previos encontrados se apegan a una figura legal, donde las tesis y trabajos de investigación realizados por los autores indican las ventajas del uso y aplicación de las estrategias restaurativas, teniendo como expectativa que el enfoque a educación será un éxito. En cuanto a las teorías relacionadas al tema de investigación de la variable 1: Prácticas Restaurativas, podemos destacar lo siguiente:

Para detallar en que consiste este tipo de estrategia, se debe empezar desde el origen del término y después a su aplicación como tal. Razón por la cual se describirá la definición restaurativa aplicada en la justicia. La justicia tradicionalmente consiste en el deseo de dar a cada cual lo que se merece, en los sistemas legales de justicia penal aplican este concepto de quien produzca un daño a otra persona tendrá una sanción como consecuencia de sus actos, esto puede ser una multa o privación de libertad en casos de delitos graves.

La justicia restaurativa como primera dimensión, representa un conjunto de prácticas que promueven un tipo de justicia flexible y dinámica que se basa en el posible remiendo del daño causado y considera importante que quien causo el daño no reincidiera en su conducta. Representa todo proceso en que todos los actores del problema, incluyendo los terceros afectados, pueden ser partícipes en las decisiones para llegar acuerdos y posterior a aquello, la resolución de cuestiones derivadas del delito, por lo general con la ayuda de un facilitador que actúa de forma justa e imparcial, con el objetivo de resolver conflictos y repararlos. Entre los procesos restaurativos se puede incluir la mediación, la conciliación, la celebración de conversaciones y las reuniones para decidir sentencias. (Consejo Económico y Social, 2014)

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) define la justicia restaurativa como: Una forma de responder al comportamiento delictivo balanceando a las necesidades de la comunidad, de las víctimas y de los delincuentes. Es un concepto evolutivo que ha generado diferentes interpretaciones en diferentes países, respecto al cual no hay siempre un consenso perfecto. Esto se debe también a las dificultades para traducir de manera precisa el concepto en diversos países, en los cuales a menudo se usa una gran variedad en términos. (Dandurand, 2014)

La justicia restaurativa, es un mecanismo para resolver los conflictos y repararlos desde una mirada respetuosa de la dignidad de las personas implicadas y no denigrante. Este método motiva a quienes produjeron el daño, a reconocer el impacto de lo que hicieron y les da la oportunidad de repararlo, así también ofrece a quienes sufrieron el daño la oportunidad de que se les reconozca por medio de la escucha su pérdida y que ésta les sea reparada, de esta forma se favorece la armonía social. Se podría considerar que el proceso de la justicia restaurativa promueve valores como la asertividad y respeto, puesto que las personas que participan de la justicia restaurativa pueden decir lo que creen de manera apropiada respetando los derechos, sentimientos propios, así como los de los demás. Otro valor que se desarrolla en estos espacios es la empatía como habilidad de identificar, apreciar las emociones de otra persona “ponerse en los zapatos del otro”, este proceso es considerado un camino para la resolución de los conflictos.

La justicia restaurativa se considera una técnica de solución de conflictos, donde se ven involucradas los diferentes actores que intervienen en el daño causado, con el objetivo de adoptar las mejores soluciones, sin que ninguna de las partes termine siendo afectada. Las tres principales partes interesadas son las víctimas, los agresores y sus comunidades afectivas, que persiguen un objetivo en conjunto, obtener la solución, logrando la reconciliación. (Wachtel, 2014).

La magnitud en el que los tres actores se involucren en un intercambio emocional significativo, en la toma de decisiones y compromisos que se generen es una forma de disciplina social que se acerca a ser completamente restaurativa. El proceso mismo de interacción es primordial para satisfacer las necesidades emocionales de las partes interesadas de todos los evidentemente afectados, no puede ocurrir solamente con la participación de una de las partes interesadas. Si bien es cierto, los actores principales de un proceso de justicia restaurativa incluyen a víctima-agresor y comunidad cercana afectada, la participación de estas partes dependerá del contexto específico en el que se aplica, las edades de los involucrados, el conflicto o delito cometido, es importante señalar que en dependencia de esto uno de los participantes puede estar ausente, así también considerar que el proceso es totalmente voluntario y que la víctima tiene la posibilidad de retirar su consentimiento y abandonar el proceso. (Morris, 2014)

Habiendo conocido el proceso de justicia restaurativa hasta su aplicación, con lo ante expuesto podemos conceptualizar a las prácticas restaurativas constituyen un conjunto de instrumentos que facultan la posibilidad de evitar, contrarrestar, resolver y diligenciar situaciones presentadas en conflictos, y fomentando a mejorar la convivencia (Wachtel 2014). Las prácticas restaurativas una disciplina que no solo logra reducir las conductas negativas, sino que mejora las relaciones de todos los involucrados en el conflicto. Ofreciendo a los actores la oportunidad de explicar, detallar y contar su versión de lo sucedido y que este sea escuchado, encontrar la manera de tratar sus sentimientos negativos y promover un sentido de reparación con respecto a lo que han sufrido. Así las personas que se hayan visto involucradas en un conflicto o problema, las prácticas restaurativas ofrecen una oportunidad para que las personas se agrupen para compartir sus sentimientos, describan cómo se han visto afectadas y desarrollen un plan para reparar el daño causado. (Pomar, 2014).

Las prácticas restaurativas son una serie de prácticas metodológicamente estructuradas dirigidas a dar respuestas que permiten detectar, prevenir, gestionar, reparar y resolver conflictos que surgen en diferentes espacios (familiar, educativo, laboral, judicial y comunitario). Las prácticas restaurativas pueden ser útiles, sobre todo para generar cohesión de equipo, afianzar relaciones y construir comunidad, así como para regular el funcionamiento del grupo a través de las actividades de círculo y para confrontar situaciones de conflicto leve o grave. Las estrategias aportadas generan una nueva perspectiva en la cual los implicados aprenden del conflicto asumiendo responsabilidades y reparando daños causados. En este sentido, la idea fundamental de las prácticas restaurativas es promover la colaboración la escucha y esto genera seres humanos más productivos con posibilidades de generar cambios significativos en sus relaciones con otros miembros de su comunidad. Por ello los centros educativos constituyen espacios privilegiados para la aplicación de estas prácticas, tanto aquellas dirigidas a tratar los conflictos de forma alternativa a la disciplina.

Mediante las prácticas restaurativas se promueve el desarrollo de competencias sociales a partir de las vivencias desde una perspectiva comunitaria de aprendizaje que generan las relaciones, aporta una valoración y conocimiento personal de los demás, intercambio de experiencias, reflexión y mejora significativa de los conflictos, generando así un aprendizaje integral y positivo. Este proceso de reflexión conjunta y apoyo mutuo aporta mayor fortaleza a los diferentes retos que se afronten en la convivencia e interacción

con otros. El Instituto Internacional de Prácticas Restaurativas (IIRP) ha identificado diversos procesos restaurativos que considera como los más útiles para implementar las prácticas restaurativas en la más amplia variedad de entornos (Wachtel , 2014), entre ello constan la reunión restaurativa y los círculos restaurativos.

A continuación, se describirá todo sobre nuestra segunda dimensión. Los círculos restaurativos, los cuales son una práctica restaurativa en la cual suelen ser partícipes, además del afectado y el agresor, otros individuos inmersos en el conflicto o a su vez integrantes de la comunidad interesada en intervenir y que se sientan afectados de forma directa o indirecta. A diferencia de las reuniones restaurativas en la cual participan enfáticamente agresor, víctima y sus familiares cercanos, se trata un tema específico a partir de un delito, los círculos pueden emplearse de forma preventiva (cuando no existe delito y/o conflicto), de forma proactiva y reactiva, se aplican los círculos restaurativos en eventos que afectan a más de una persona integrante de un grupo familia, escuela, trabajo, comunidad. (Weitekamp, E, 2014)

De acuerdo con Umbreit (2014), definen a los círculos restaurativos como una estrategia de reincorporación integral diseñada no sólo para dar contestación al hecho, sino también para tener en cuenta las necesidades de las víctimas y escuchar opiniones de los demás integrantes del círculo desde su perspectiva, el círculo tiene una amplia variedad de propósitos por una parte resolver el conflicto y esto se logra desde los compromisos que propone el grupo, no son impuestas las alternativas de soluciones, todo lo contrario los compromisos lo genera el mismo grupo, lo que hace que sean más reales las soluciones.

Se cuenta con un facilitador que dirige el círculo, cuenta con un guion establecido de preguntas a realizar, preguntas iniciales o rompe hielo, preguntas introductorias a un tema específico y preguntas generadoras de compromisos, esto no es un interrogatorio, se recoge en el guion los compromisos que proponen las personas del círculo. Las personas que participan se colocan en un círculo esto con la finalidad de que todos y todas se observen, se reconozcan el uno al otro y a partir de esto se promueve vínculo, cohesión, relaciones, comunidad, apego entre los miembros del círculo. (Forés, 2014).

El Instituto Internacional de Prácticas restaurativas afirma que un círculo es una estrategia restaurativa versátil que puede usarse de manera positiva, para desarrollar relaciones y generar comunidad o de manera preventiva, proactiva y reactiva, para responder

a las conductas indebidas, conflictos y problemas. Los círculos les dan a las personas la oportunidad de hablar y escucharse unos a los otros en una atmósfera de seguridad, decoro e igualdad, la participación de las personas mediante sus opiniones puede ser de forma secuencial o alternada.

El objetivo de los círculos no es buscar culpables, para esto se establecen compromisos como reglas iniciales para las personas del círculo restaurativo, por ejemplo, no señalar culpables, respetar el turno para hablar, ser puntuales, silenciar los celulares, respetar las opiniones de otros, entre otras. El proceso de los círculos ayuda a las personas que cuenten sus historias y a ofrecer sus propias perspectivas de los hechos. (IIPR, 2015).

En algunos círculos pueden participar también profesionales de otros ámbitos, como el trabajo social o la psicología, con el fin de contribuir un punto de vista más extenso y una mayor perspicacia sobre el conflicto, mediante su figura profesional, así como para anunciar sobre recursos, esto no quiere decir que se les facilita la información, todo lo contrario desde la mirada profesional se busca que a través de las preguntas restaurativas se generen opiniones desde el círculo, por ejemplo se puede proyectar un video introductorio, o realizar una lectura sobre el tema a tratar por ejemplo artículos periodísticos lo cual promueve las ideas de las personas del círculo, no se da las respuestas o ideas a las preguntas restaurativas, si se estimula a que el grupo de personas del círculo las generen.

Los círculos tienen como una de sus rasgos principales el manejo de una dinámica inicial que se denomina pregunta inicial rompe hielo para generar el diálogo. La comunicación en los círculos es fundamental puesto que la regla primordial es la escucha de todos los integrantes y se utiliza un objeto para establecer el turno de colaboración crean un efecto “equilibrador”, este objeto se denomina objeto de diálogo y permite respetar los turnos de la palabra, atender, escuchar a la persona que tiene el objeto de diálogo (Fellegi, B. y Szegó, D., 2014).

Como última dimensión, tenemos a las reuniones restaurativas, generan que los agresores asuman la responsabilidad de sus actos, al tiempo que se les brinda la oportunidad de despojarse de la etiqueta asignada de “agresor” y ser integrados a la comunidad, éstos lidian con las consecuencias del delito o la conducta indebida y deciden la mejor manera de reparar el daño (Wachtel, 2014). De esta forma las reuniones proporcionan a las víctimas, agresores y a los demás que participan en la reunión restaurativa la oportunidad de observar,

escucharse entre ellos, incluso al agresor y poder expresar sentimientos, hacer preguntas, opinar en cuanto al compromiso que esperan de parte de sí mismo y de todos los integrantes y así reparar el daño ocasionado.

Las reuniones de restauración se utilizan sólo en aquellos casos en que el agresor admite su culpa y su responsabilidad en lo cometido o rehúsa a negar su culpa, no se la aplica con la finalidad de mostrar culpabilidad. Desarrollar una reunión restaurativa no significa que no reciba una multa o sentencia, esto se puede dar alternadamente, la una no suprime a la otra. La reunión restaurativa cuenta con un guión establecido, un facilitador y este se encarga de mantener una reunión enfocada, el facilitador no es un representante activo, éste da a cada uno de los participantes la oportunidad de hablar, comenzando por hacer preguntas abiertas y preguntas restaurativas denominadas afectivas y las mismas promueven sensibilización de sus conductas, inicialmente se formula las preguntas al agresor, este último escucha desde la persona afectada cómo su conducta afectó a otras personas, también la familia del agresor expresa sus respuestas a las preguntas formuladas, luego el facilitador les hace preguntas a la víctima y a los miembros de su familia así se les proporciona la oportunidad de hablar sobre el incidente desde su perspectiva, desde su realidad y cómo el incidente o conductas les afectó (Wachtel, 2014).

Frente al clásico interrogatorio, en las reuniones restaurativas se formulan preguntas que nos permiten no juzgar, no culpabilizar y estimular la participación y la responsabilidad. Por ejemplo: ¿qué ha pasado?, ¿cómo te has sentido?, ¿cómo crees que se siente la otra persona? ¿Qué puedes hacer tú?, etc. Las preguntas buscan generar comprensión mutua, fomentar la responsabilidad personal y llegar a acuerdos.

Por otra parte, con las teorías relacionadas al tema de investigación de la variable 2: Resolución de Conflictos, podemos destacar lo siguiente: El conflicto, para autores como Hoher y Wilmot (2014), consiste en una pugna entre dos o más individuos que perciben objetivos incompatibles, interferencia para obtener sus metas, es decir los conflictos son inherentes a la condición humana. Mientras que para Touzard (1977), el conflicto es un proceso interactivo como cualquier otro donde las emociones y conductas de los involucrados intervienen. Parte de percepción frustrada de una de las partes. Desde estas dos posturas se reconoce el conflicto como una relación social entre dos o más personas, que tienen, o piensan que tienen objetivos diferentes, total o parcialmente incompatibles, junto a

las situaciones de conflicto se presentan variados factores característicos como son factores personales, familiares, sociales, culturales que provocan que el conflicto incrementa y en el peor de los escenarios el conflicto puede dar lugar a episodios de violencia.

En los párrafos anteriores se describió al conflicto como parte de la vivencia del ser humano, a la resolución de conflicto se la puede comprender como el abanico de procedimientos que apuntan a la superación y manejo idóneo de los elementos que generan los conflictos. El conflicto finalmente es, una interacción entre dos o más actores, que pueden ser pequeñas o hasta las más grandes masas de personas, con la intencionalidad de perjudicar al otro o en su defecto, se refiere a las potencias o posiciones contrarias de un individuo o grupo de individuos que en un determinado tiempo y espacio se encuentran y chocan sus percepciones. (Cosser, L., 2015)

La resolución de los diversos contextos que se presentan en los escenarios educativa, lleva a cumplir y seguir una estructura para determinar una solución favorable al conflicto. Entre ellas podemos destacar las cinco formas de solución que para Nieuwmeijer (2014) deben ser aplicados en los momentos oportunos de intervención, siendo las siguientes: el arreglo directo, la negociación, la mediación, el arbitraje y la conciliación.

Según siendo el caso y la persona, las dificultades aparecerán y se me dirán aspectos para llegar a una resolución del problema: a) no reconocer el que hay un problema e incluso negar que existe uno; b) pensar que no se pueda afrontarlos; c) no poder definir el problema; d) no poder crear canales de solución al problema y como punto; e) posponer una toma de decisión. Sin embargo, la solución de problemas implica una búsqueda racional de alternativas, canales y estrategias que ayuden a afrontar un escenario problemático, mediante cuatro habilidades básicas llegaremos a: identificar el problema, a generar soluciones, a tomar una decisión y ponerla en práctica. Desde este espacio de resolución de conflictos se puede emplear las prácticas restaurativas que van encaminadas a la solución y acuerdos que benefician a todos los implicados en un conflicto, desde una pedagogía social que fomenta el respeto, el autocontrol, la empatía, promueve el diálogo, la escucha activa así también genera a seres humanos más justos, proactivos y responsables de sus actos. (Rodríguez, 2015)

Los conflictos tienen origen por la propia naturaleza conflictiva del ser humano, el mismo que responde a la inclinación de competencias que dan lugar a los conflictos. Por

otra parte, el conflicto dentro de un grupo, suele restablecer la unidad. Sin embargo, el conflicto es distinguido como un método de presión y riesgo por los miembros de la comunidad que buscan resolver y prevenir el conflicto.

Los diferentes ejemplos de conflictos que se pueden mostrar dentro de nuestro entorno social y educativo, son varios, muchos de estos sin pensar que el mismo afecte de tan magnitud a un grupo grande o a su vez que sea tan personal, que afecte la armonía de nuestras familias o círculo cercano. Entre estos dos tipos importantes tenemos las interpersonales y las intragrupalas. Los conflictos interpersonales se presentan entre dos personas por diferentes causas, ideas divergentes, las creencias religiosas o políticas, etc. Se da en los ámbitos familiares y su principal característica es la asimetría de poder. Se recomienda que para este tipo de conflicto se utilice la mediación como parte de la solución. (Hocker, J. y Wilmot, W., 2014)

Mientras que los conflictos intragrupalas se desarrollan en los grupos pequeños, como en las familias o escuela. Se manifiestan a través de la oposición y las indisciplinas que atraen insultos. Se puede decir que las causas que originan este tipo de conflicto son las envidias y competitividad. Así mismo, se sugiere la mediación como parte de la resolución de los conflictos intragrupalas.

En relación a esto, el conflicto es fructífero por cuanto transporta a la innovación y creación de espacios que promueven el análisis del conflicto e identificar el aprendizaje y reflexión personal que genera el mismo. El conflicto intensifica también la colaboración en la vida social al sus citar la conciencia de normas y reglas latentes previas al conflicto, es decir que se reconoce la necesidad de formular nuevas propuestas para apoyo a las personas por medio de la creación de normas, leyes para respaldar a las personas en futuros incidentes a su vez que se garantice el respeto a las mismas con el fin de una convivencia saludable y armónica. El conflicto identifica y unifica las partes contendientes, en el proceso de resolver el conflicto las partes involucradas pueden llegar a un mismo acuerdo, punto de vista o compartir el mismo interés al llegar a soluciones. Sólo así se garantiza que una vez logrado el objetivo real del conflicto éste cesará por ambas partes. El conflicto ejerce funciones estabilizadoras y se convierte en un elemento integrador. Cuando un conflicto no afecta los supuestos básicos sobre los que se establece una relación, sino que concierne a metas, valores o intereses se convierte en un elemento integrador.

El problema general de la investigación se formuló de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo, Ecuador, 2019?. Con los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la justicia restaurativa y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo?; b) ¿Cuál es la relación entre los círculos restaurativos y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo?; c) ¿Cuál es la relación entre las reuniones restaurativas y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo?

El trabajo de investigación tiene su justificación en proponer metodologías restaurativas que permitan resolver los conflictos de una manera eficaz, implementando lineamientos que ayuden a disminuir las tipologías de violencia que se generan en la institución educativa. En cuanto a la convivencia, las metodologías restaurativas desarrollaran nuevas herramientas de transformación para la institución educativa, donde se aborden a los conflictos mediante el diálogo, la mediación y acuerdos, donde el sujeto no sea castigado, sino que pueda ser parte de la solución en función de la comunidad.

La necesidad de realizar la presente investigación es viable, ya que ayuda a identificar los elementos necesarios que originan los conflictos entre los autores de la comunidad educativa, conociendo las etapas del mismo y generando soluciones positivas y aplicables a través de estrategias restaurativas que permitan alternativas mediadoras favorables.

La importancia de esta investigación radicará en un elemento fundamental para visibilizar escenarios restaurativos que permiten cambiar el pensar en torno a la solución de conflictos. Este tipo de estrategia direccionada a una justicia restaurativa, tendrá una relevancia social, ya que dará a los involucrados una oportunidad para el resarcimiento del conflicto o situación, llevando a la conciencia, asumiendo responsabilidades de su conducta pasada, estableciendo compromisos de reparación. En lo que respecta a la implicancia práctica, el director de la institución educativa se proyectará mediante una forma estructural la solución de los conflictos presentadas para dar respuestas reparadoras, fortaleciendo los vínculos en la comunidad, el reconocimiento y respeto del otro, y la construcción de escenarios de participación en el marco del Buen Vivir.

La hipótesis general de la investigación fue: Existe relación directa y significativa entre las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis

Tamayo, Ecuador, 2019. Sus hipótesis específicas fueron: H1 Existe relación directa y significativa entre la justicia restaurativa y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo; H2 Existe relación directa y significativa entre los círculos restaurativos y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo; H3 Existe relación directa y significativa entre las reuniones restaurativas y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo. Y sus objetivos específicos fueron: a) Determinar la relación entre la justicia restaurativa y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo; b) Determinar la relación entre los círculos restaurativos y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo; c) Determinar la relación entre las reuniones restaurativas y la resolución de conflicto en la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El conocimiento de una realidad reside en acercarse a ella, desvelarla y conocerla con el fin de mejorarla, la propuesta metodológica para empezar la presente investigación parte de un paradigma positivista, el mismo que como lo indica Pérez (2014) “busca un conocimiento sistematico, comparable, medible y repicable”, por lo consiguiente, este paradigma respaldará a la investigación que tenga como finalidad de verificar una hipotesis mediante terminos numericos.

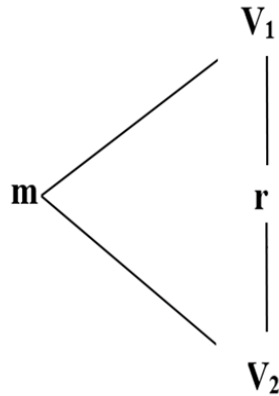
El enfoque de la investigación es cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2015) expresan que en el enfoque cuantitativo, “comúnmente se lo usa para la recopilación de datos del objeto de estudio, que en conjunto al análisis estadísticos y las mediciones cuantitativas, es posible probar la hipótesis de una investigación, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. La investigación cuantitativa, ayuda a que el investigador, obtenga conclusiones numéricas, considerando que a través de éstas, se tomen mejores decisiones.

El nivel de la investigación es de alcance correlacional, como lo manifiesta Hernández (2015), un estudio correlacional, se caracteriza por la posibilidad de cuantificar el grado de relación entre las variables, con el objetivo de ser analizadas a través de pruebas estadísticas y posteriores a esto, sustentadas.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, como lo presenta Hernández (2015) las investigaciones no experimentales “son estudios que se realizan sin la manipulación intencional de las variables y en los que solo se observan los femémonos en su natural ambiente para analizarlos”. Es decir, el estudio de su variable no cambia de forma expresiva o intencional sobre las otras variables. A su vez, es transversal ya que sus datos se recolectan en un tiempo único y momento dado.

Por lo consiguiente, se muestra el esquema de investigación:

Esquema:



Dónde:

- m: Muestra – Docentes de la Unidad Educativa José Luis Tamayo
- V₁: Medición de la variable prácticas restaurativas
- V₂: Medición de la variable resolución de conflictos
- r: Indica el grado de correlación entre ambas variables

2.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Prácticas Restaurativas

Variable 2: Resolución de conflictos.

Tabla 1
Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
PRÁCTICAS RESTAURATIVAS	Constituyen un abanico de herramientas que permiten prevenir, detectar, gestionar y resolver las situaciones de conflicto que permiten mejorar la convivencia y reforzar los vínculos afectivos. Wachtel (2014)	Conjunto de estrategias que dan alternativa a través de la justicia, círculos y reuniones restaurativas que permiten la solución a los diferentes tipos de conflictos que se presentan en la Unidad Educativa José Luis Tamayo.	Justicia Restaurativa	Medida favorable para la resolución de conflictos. Herramienta alternativa restauradora.	Tipo de escala de Likert
			Círculos Restaurativos	Detalla las metodologías restaurativas. Compromisos que se generen entre los implicados.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Conjunto de proceso interactivo que, como cualquier otro, incluye las percepciones, emociones, conductas y resultados de las partes que intervienen. Touzard (1977)	Consiste en definir el problema que genera el conflicto, explorar las alternativas, buscar opciones de acuerdo al tipo de conflicto, desarrollando el sentido de la cooperación y dando lugar a las necesidades, motivaciones y llevando a un acuerdo o respuesta del mismo.	Reuniones restaurativas	Agresor y víctima. Vínculos saludables y efectivos.	
			El conflicto	Refleja al conflicto como una realidad Oportunidad de dialogo Soluciones reales para una buena convivencia.	Tipo de escala de Likert
			Tipos de conflicto	Conflicto interpersonal Conflicto intragrupal Involucra sanción y/o castigo.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Respuesta a los conflictos	Alternativas de mediación	

Elaboración: Propia

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Para el desarrollo de este estudio de investigación, la población está constituida por todo el personal docente y directivo de la Unidad Educativa “José Luis Tamayo”, con la cantidad que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 2
Población de estudio.

Población	Cantidad	Lugar
Docentes	30	Unidad Educativa
Directivos	3	“José Luis Tamayo”
Total	33	Ecuador, 2019

Fuente: Unidad Educativa “José Luis Tamayo”
Elaboración: Propia

2.3.2 Muestra

La muestra es un subgrupo de la población que comprende el objeto de estudio; éste extracto o muestra, deberá ser significativa para que la recolección de datos contribuya a dar respuestas efectivas al problema en cuestión (Hernández, 2015). Al momento de determinar el tamaño de la muestra, Determinar el tamaño de la muestra, constituye un proceso fundamental para el desarrollo de un estudio de investigación, se debe determinar teniendo en cuenta el problema, los objetivos, el tipo de estudio y demás propósitos de la investigación. (Almécija, 2014).

En vista que la población es pequeña, se tomó para el estudio la cantidad total de población, este muestreo se lo denomina muestreo censal, así lo expresa Hayes (1999): “muestreo censal es cuando la cantidad de la muestra es semejante a la de la población”, esta clasificación se utiliza cuando la población es relativamente pequeña y es importante conocer las opinión de todos. Quedando los 30 docentes y 3 directivos para la recolección de datos.

De esta forma, el método de inclusión fue para todo el personal docente y directivo de la Unidad Educativa José Luis Tamayo y método de exclusión fue para los padres de familia y estudiantes del establecimiento educativo.

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

La recopilación de datos se obtendrá mediante la técnica de la encuesta y como instrumento al cuestionario de opinión. Hernández, Fernández y Baptista (2015) expresan que “el cuestionario es el instrumento más utilizado para la recolección de datos y el más adecuado para las investigaciones cuantitativas”. El cuestionario está dirigido a los docentes y directivos de la Unidad Educativa “José Luis Tamayo”, jornada diurna. Constituida de 40 ítems, utilizando el tipo de escala de Likert, cada reactivo tiene cinco alternativas de respuesta: siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos) y nunca (1 punto).

Hernández (2015), define a la validez como, “el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”. El tipo de validez que se utilizó fue la validez de a través de expertos al tema. En este apartado, la validez del instrumento está realizada por tres personas expertas en educación y en investigación, lo cual se detallan a continuación y se explica el porqué de la selección de los validadores.

- MSc. Carrasco Quintuña Elisa Maribel

DECE Distrital de la Dirección 09D19 Daule – Nobol - Santa Lucía Educación. Tiene un posgrado en Neuropsicología y Educación. Observo el tema de investigación, procedió a dar revisión y sugerencias al mismo. Se presentó el formato de la encuesta con un total de 80 preguntas previas, donde procedió a eliminar algunas y mejorar otras, quedando como primera instancia 60 preguntas en el cuestionario.

- MSc. Fajardo Ronquillo Elberth Rolando

Asesor Educativo de la Zona 5 del Ministerio de Educación. Tiene un posgrado en Formación Internacional especializada del Profesorado y especialidad de Orientación Educativa. Observo el tema de investigación, procedió a dar revisión y sugerencias al mismo. Se presentó el formato de la encuesta con un total de 60 preguntas de acuerdo al primer filtro, se procedió a descartar algunas y mejorar otras quedando como segunda instancia 49 preguntas.

- Dr. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides

Tutor y asesor de tesis, de acuerdo a las 2 revisiones de expertos más las observaciones dadas en clase, se quedó en 40 preguntas divididas entre las variables, las mismas que tenían relación entre los objetivos planteados en la investigación.

La confiabilidad es el grado en que una herramienta de recolección de datos, brinda resultados consistentes y coherentes (Hernández, 2015). Se determina la confiabilidad de un instrumento mediante el Programa estadístico SPSS.

2.5 Procedimiento

Para el presente estudio, se realizó un análisis del instrumento previo a su validación y antes de su aplicación, la que permitió corregir a tiempo las deficiencias en el diseño, estableciendo las ventajas y desventajas. A través, del programa estadístico se pudo calcular la confiabilidad y la validez del mismo. Para la aplicación del instrumento, se solicitó la autorización al Distrito Educativo 09D19 correspondiente a la Unidad Educativa “José Luis Tamayo” de la ciudad de Daule. Después de aquello se procedió con lo siguiente:

- Contactar a la rectora de la unidad educativa, requiriendo de manera verbal y escrita el debido permiso y acceso.
- Explicar brevemente el objetivo del instrumento de recolección de datos (encuesta).
- Programar día y hora para la aplicación del instrumento (encuesta) a los docentes y directivos de la Unidad Educativa.

2.6 Métodos de análisis de datos

Los datos recopilados con la aplicación del instrumento fueron procesados utilizando la estadística descriptiva, presentada en tablas y figuras mediante Microsoft de Excel. Para la comprobación de la hipótesis se recurrió al programa estadístico SPSS, versión 22. Además, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (Rho) como medida de la correlación entre dos, la misma que se utilizó para correlacionar a cada una de las variables de estudio.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

2.7 Aspectos éticos

Para la ejecución y aplicación del instrumento, se debe tomar algunos criterios éticos que como investigador debe comprometerse:

- No se debe ocultar al personal docentes y directivos de la Unidad Educativa la naturaleza de la investigación.
- No se debe aplicar el instrumento sin que sepan el motivo e instrucciones de la encuesta.
- Se debe respetar el origen de los datos y la veracidad del mismo obtenido por los docentes y directivos de la Unidad Educativa.
- Por otro lado, obtener la autorización de la Unidad Educativa para realizar la investigación y la aplicación del instrumento.
- La identidad de las personas de la investigación se los mantendrá en el anonimato.

III. RESULTADOS

Con la finalidad de determinar la relación entre las prácticas restaurativas en la resolución de conflictos, se aplicó el instrumento a los docentes y directivos de la Unidad Educativa “José Luis Tamayo”, 2019. A continuación, se detallan los resultados obtenidos, los mismos que fueron tabulados y elaborados para su análisis e interpretación de acuerdo a los objetivos formulados.

Objetivo general: Determinar la relación entre las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

Tabla 3
Relación entre las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos.

		Resolución del conflicto			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Prácticas restaurativas	Regular	2 6,06%	8 24,24%	0 0,00%	10 30,30%
	Bajo	0 0,00%	4 12,12%	19 57,58%	23 69,70%
	Total	2 6,06%	12 36,36%	19 57,58%	33 100,0%

Encuesta: Unidad Educativa “José Luis Tamayo”

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la Tabla 3, se puede identificar un 69,70% de los encuestados califican a las prácticas restaurativas como bajo, comprobando el desconocimiento y el no uso para la resolver un conflicto. Mientras tanto un 57,58% de los docentes y directivos encuestados ubican en nivel alto a los diferentes conflictos que se presentan en la institución educativa y de la forma incorrecta de que estos se resuelven.

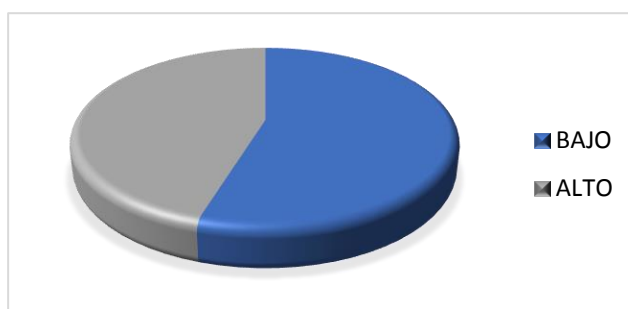


Figura 1 *Prácticas restaurativas y la resolución de conflictos*

Fuente: Unidad Educativa “José Luis Tamayo”.

Elaboración: Propia

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la justicia restaurativa y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

Tabla 4
Relación entre la justicia restaurativa y la resolución de conflictos

		Resolución del conflicto			
		Bajo	Regular	Alto	Total
Justicia restaurativa	Regular	2 6,06%	6 18,18%	0 0,00%	8 24,24%
	Bajo	0 0,00%	20 60,61%	5 15,15%	25 75,76%
	Total	2 6,06%	26 78,79%	5 15,15%	33 100,0%

Encuesta: Unidad Educativa “José Luís Tamayo”

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según la Tabla 4, en relación a la justicia restaurativas se observa que un 75,76% de los encuestados la ubican en un nivel bajo y un 60,61% de los docentes y directivos ubican a la resolución de conflicto en un nivel regular, indicándonos la ausencia de justicia restaurativas para solucionar un conflicto.

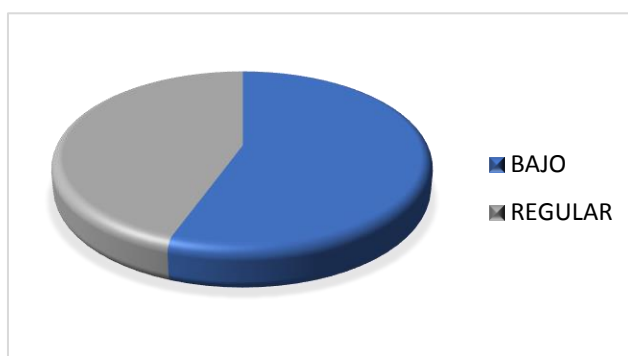


Figura 2 Justicia restaurativa y la resolución de conflictos
Fuente: Unidad Educativa “José Luís Tamayo”.

Elaboración: Propia

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre los círculos restaurativos y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

Tabla 5
Relación de los círculos restaurativos y la resolución de conflictos

		Resolución del conflicto			
		Bajo	Regular	Alto	Total
Círculos restaurativos	Regular	0 0,00%	2 6,06%	8 24,24%	10 30,30%
	Bajo	5 15,15%	18 54,55%	0 0,00%	23 69,70%
	Total	5 15,15%	20 60,61%	8 24,24%	33 100,0%

Encuesta: Educativa “José Luis Tamayo”

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según los resultados obtenidos en la Tabla 5, los encuestados revelan que los círculos restaurativos tienen un 69,70% ubicándolo en un nivel bajo y 60,61% de los docentes y directivos, ubican a la forma de resolver los conflictos en el nivel regular. Evidenciando el desinterés de conocer estrategias que permitan solventar y dar solución a los problemas que suscitan en la unidad educativa.

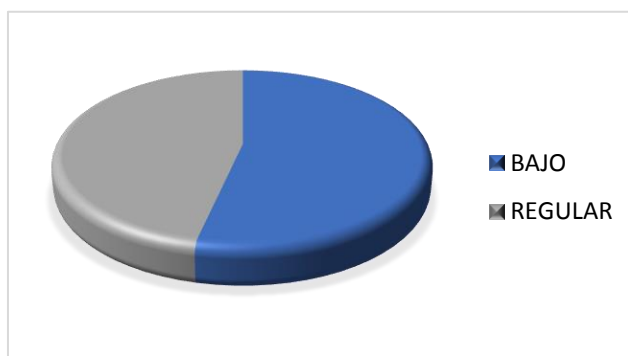


Figura 3 *Círculos restaurativos y la resolución de conflictos*

Fuente: Unidad Educativa “José Luis Tamayo”.

Elaboración: Propia

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las reuniones restaurativas y la resolución de conflicto en la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

Tabla 6
Relación entre las reuniones restaurativas y la resolución de conflictos.

		Resolución del conflicto			
		Bajo	Regular	Alto	Total
Reuniones restaurativas	Regular	1 3,03%	0 0,00%	3 9,09%	4 12,12%
	Bajo	5 15,15%	16 48,49%	8 24,24%	29 87,88%
	Total	6 18,18%	16 48,49%	11 33,33%	33 100,0%

Encuesta: Unidad Educativa “José Luis Tamayo”

Elaboración: Propia

Interpretación:

En los datos tabulados en la presente Tabla 6, se obtuvo como resultado en un 87,88% a la reuniones restaurativas ubicándolos en un nivel bajo, por otra parte, los encuestados identifican con un 48,49% como nivel regular a la forma de resolver conflictos, lo cual refleja que lo punitivo es el método directo para su solución de problemas, dejando aparte alternativas de dialogo y escucha activa que restauren la convivencia de paz en la unidad educativa.

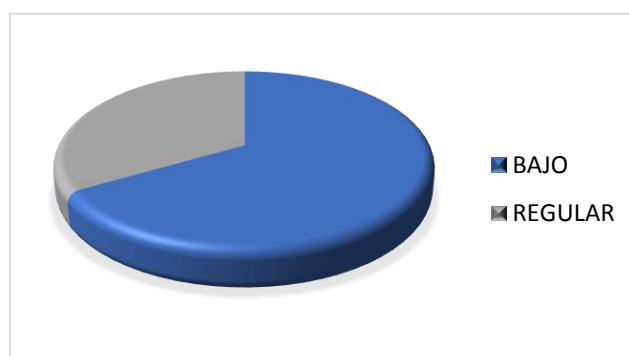


Figura 4 Reuniones restaurativas y las resoluciones de conflictos
Fuente: Unidad Educativa “José Luis Tamayo”.
Elaboración: Propia

3.2 Estadística inferencial

Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo, Ecuador, 2019

Hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo, Ecuador, 2019

Tabla 7
Correlación de las prácticas restaurativas en la resolución de conflictos.

			Prácticas restaurativas	Resolución del conflicto
Spearman's rho	Prácticas restaurativas	Correlation Coefficient	1,000	,401
		Sig. (2-tailed)	.	,001
		N	33	33
	Resolución del conflicto	Correlation Coefficient	,401	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	33	33

Fuente: Unidad Educativa “José Luis Tamayo”.

Elaboración: Propia

Interpretación

Según la tabla 7 se puede observar que el coeficiente de Spearman's Rho entre las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa “José Luis Tamayo” fue de 0.401 valor que señala como una correlación significativa positiva moderada y 0,001 en significancia. Es decir, existe relación directa con los elementos propuesto, aceptando la hipótesis de la investigación, rechazando la nula.

Hipótesis específica 1

He1: Existe relación directa y significativa entre la justicia restaurativa y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

Heo: No existe relación directa y significativa entre la justicia restaurativa y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo

Tabla 8

Correlación de la justicia restaurativa en la resolución de conflictos.

		Justicia restaurativa	Resolución del conflicto	
Spearman's rho	Justicia restaurativa	Correlation Coefficient	1,000	,326
		Sig. (2-tailed)	.	,014
		N	33	33
	Resolución del conflicto	Correlation Coefficient	,326	1,000
		Sig. (2-tailed)	,014	.
		N	33	33

Encuesta: Unidad Educativa "José Luis Tamayo"

Elaboración: Propia

Interpretación

Según la tabla 8, se puede hallar den una representación estadística la relación que se suscita entre la justicia restaurativa y la resolución de conflictos, posee una correlación 0.326 considerando que es una correlación positiva baja y 0,014 de significancia, determinando en aceptar la hipótesis de la investigación, rechazando la nula.

Hipótesis específica 2

He2: Existe relación directa y significativa entre los círculos restaurativos y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

Heo: No existe relación directa y significativa entre los círculos restaurativos y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

Tabla 9
Correlación de los círculos restaurativos en la resolución de conflictos.

		Círculos restaurativos	Resolución del conflicto
Spearman's rho	Círculos restaurativos	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,428
		N	33
	Resolución del conflicto	Correlation Coefficient	,428
		Sig. (2-tailed)	,032
		N	33

Encuesta: Educativa “José Luis Tamayo”

Elaboración: Propia

Interpretación

Según la tabla 9, se puede encontrar de forma estadística la relación que se suscita entre los círculos restaurativos y la resolución de conflictos, se observa que, si existe relación de 0,428 considerándola en una correlación positiva moderada y 0,032 en el nivel de significancia, aceptando la hipótesis de la investigación, rechazando la nula.

Hipótesis específica 3

He3: Existe relación directa y significativa entre las reuniones restaurativas y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

Heo: No existe relación directa y significativa entre las reuniones restaurativas y la resolución de conflictos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

Tabla 10*Correlación de las reuniones restaurativas en la resolución de conflictos.*

		Reuniones restaurativas	Resolución del conflicto
Spearman's rho	Reuniones restaurativas	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,325
		N	33
	Resolución del conflicto	Correlation Coefficient	,325
		Sig. (2-tailed)	,030
		N	33

Encuesta: Unidad Educativa “José Luís Tamayo”**Elaboración:** Propia

Interpretación

Según la tabla 10, se puede encontrar de forma estadística la correlación que se suscita entre las reuniones restaurativas y la resolución de conflictos, posee un 0.325 siendo una relación significativa positiva baja y un 0,030 en el nivel de significancia, razón por la cual se aceptó la hipótesis de la investigación, rechazando la nula.

IV. DISCUSIÓN

Con el objetivo de buscar determinar la relación entre la variable 1 y 2, una vez que se efectuó la comprobación de la hipótesis general con el método estadístico de Spearman's rho dando como resultado un 0,401 y un 0,001 en significancia, donde señala que las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo tienen una correlación significativa positiva moderada. Esto es un indicador bueno para la institución educativa, ya que muestra una relación positiva directa entre ambas. Este resultado concuerda con lo que expresa Chang (2015) en su estudio denominado “Prácticas restaurativas ante situaciones de conflicto” donde concluye que después de implementar estrategias de diálogo, control de emociones hacia los docentes, los índices de agresión redujeron paulatinamente en el entorno escolar. Estos resultados favorecen a los que indican las autoras Hulvershorn & Malholland (2018) quien en su estudio manifiesta que las prácticas restaurativas son importantes para su estudio y aplicación, debido a los efectos positivos obtenidos en el ámbito escolar, descartando y enfocando que los enfoques punitivos acrecienta los problemas.

De igual manera se realizó la comprobación de la hipótesis específica 1, donde se desea conocer la relación entre la justicia restaurativa y la resolución de conflictos. En los resultados obtenidos tenemos un 0.326 y 0,014 en el nivel de significancia, considerando que es una correlación positiva baja, aceptando la hipótesis de la investigación, rechazando la nula. Este resultado se muestra afín al estudio publicado en 2014 por la investigadora Mayorga Michelle donde concluye que, se debe rediseñar el sistema de justicia mediante la incorporación de principios restaurativo, ya que la misma permite mejorar conductas y la reinscripción del victimario. Con frecuencia, las personas que han sido objeto de conflictos graves, tienen dificultades de aprendizaje y desempeño escolar o laboral, pueden tener bajos niveles de autoestima y sufrir depresión, lo que, en el peor de los casos, puede ser motivo de que adopten conductas de alto riesgo y comportamientos autodestructivos.

Seguido se realizó la comparación de la hipótesis específica 2, en que se requiere saber la relación entre los círculos restaurativos y la resolución de conflictos. El resultado fue de 0,428 considerándola en una correlación positiva moderada entre ambas y 0,032 en el nivel de significancia, se aceptó la hipótesis afirmativa de la investigación. Este resultado se concuerda con la investigación realizada en el 2015 por las autoras Mena & López en su

trabajo “Las técnicas de resolución de conflictos en el área laboral” donde concluyo que los círculos restaurativos ayudan para quienes estén frente a una institución pública o privada que presentan diferentes tipos de conflictos entre trabajadores y con los jefes inmediatos, con el uso de esta metodología se logrará reducir las conductas negativas conflictivas entre su el personal docente y directivo.

Finamente se analizó la tercera hipótesis específica, se buscó conocer la relación directa entre las reuniones restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo. De acuerdo al método Spearman's rho utilizado, los resultados obtenidos entre ambas partes fueron de un 0.325 siendo esta una relación significativa positiva baja y un 0,030 en el nivel de significancia, razón por la cual se aceptó la hipótesis de la investigación y se rechazó la nula. Como se mencionó en líneas anteriores, y concordando con lo que indica Britto Diana (2018), en su investigación “Solución de conflicto y mitigación de la violencia escolar” donde concluyo que a través de la implementación de las reuniones pudieron restaurar acciones que ayudaron a las personas a intervenir y abordar los problemas en conjunto con las partes involucradas.

V. CONCLUSIONES

Primera: Las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos se encuentran relacionadas directamente entre sí, utilizando el método estadístico de Spearman's rho, se obtuvo el 0.401 valor que señala como una correlación significativa positiva moderada y 0,001 en significancia. Es decir, que, a mayor uso de prácticas restaurativas mejor resolución de conflictos que beneficien a toda la unidad educativa. Pero para que este funcione es importante que los docentes y directivos se empoderen en la construcción de metodologías restaurativas.

Segunda: La justicia restaurativa y la resolución de conflictos se encuentran relacionadas entre sí, obteniendo un 0.326 considerada una correlación positiv

a baja y 0,014 de significancia, datos obtenidos del método estadístico. Es decir, que, a mayor conocimiento de la justicia restaurativa, mejor resolución de conflictos en la unidad educativa.

Tercera: Los círculos restaurativos y la resolución de conflictos se encuentran directamente relacionados entre sí, utilizando el método estadístico de Spearman's rho, se obtuvo un 0,428 que representa una correlación positiva moderada y 0,032 en el nivel de significancia. Es decir que, a mayor implementación de círculos restaurativos, mejor resolución de conflictos que beneficia a la unidad educativa permitiendo que las personas implicadas directamente, reconozcan la importancia de la escucha y el dialogo

Cuarta: Las reuniones restaurativas y la resolución de conflictos se encuentran relacionadas entre sí, obteniendo un 0.325 considerada una correlación positiva baja y 0,030 de significancia, datos obtenidos del método estadístico. Es decir, que, a mayor uso de las reuniones restaurativa, mejor resolución de conflictos en la unidad educativa generando vínculos saludables que beneficien a toda la comunidad.

V.I RECOMENDACIONES

- Con el fin de prevenir y reducir los conflictos que surgen en el espacio escolar, se deben desarrollar protocolos de actuación frente a las situaciones, estas deben ser creadas en conjunto con la comunidad educativa. Mediante estas directrices y lineamientos propuestos, se debe garantizar la atención oportuna por medio de las prácticas restaurativas y llegando a soluciones por medio del diálogo.
- Se debe fortalecer las estrategias de diálogo, escucha, empatía, autocontrol de las emociones en los docentes, mediante una capacitación para que conozcan, identifiquen y desarrollen una justicia restaurativa desde su ambiente laboral y de esta forma se promueva un reconocimiento más humano hacia todas las personas, generando vínculo hacia los demás y así fortalecer el espacio educativo adecuado, armónico y pedagógico.
- Se propone aplicar círculos restaurativos en el espacio escolar, desde el directivo hacia con sus docentes para fomentar compromisos inicialmente con ellos y el mismo se replique con sus estudiantes, regulando el comportamiento social. Con la aplicación de los círculos se promoverá la prevención de más eventos violentos o de riesgo social y la reducción de conflictos en el entorno laboral.
- Desarrollar reuniones restaurativas en la Unidad Educativa José Luis Tamayo como estrategia para resolver los conflictos, esto generará la escucha de todos los implicados, así también se sensibilizará por medio de las preguntas restaurativas y se logrará que los presuntos agresores y víctimas expresen su afectación, necesidades y emociones que causó el conflicto, logrando así una mayor reflexión y regularización del comportamiento promoviendo un mecanismo de gestión y solución constante.
- Se sugiere a la autoridad educativa, socializar los resultados encontrados después de la aplicación del instrumento, puntualizando a los docentes que se debe evitar y considerar el castigo-sanción como primer método para resolver los conflictos, contrario a esto se debe estimular y emplear las prácticas restaurativas como estrategia para resolverlos, buscando sensibilizar a las partes involucradas de su conducta pasada ayudando a reducir el alto índice de conflictos internos en la institución.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2018). *La mediación educativa y el desarrollo de la creatividad de los niños y niñas*. Ambato: Universidad Técnica de Amabto.
- Acuña, B. (2016). *Resolución de conflictos y clima organizacional*. Perú: Perú.
- Acuña, M. (2018). *La materialización de la justicia restaurativa en el Ecuador*. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Almécija, A. M. (2014). *Tamaño de muestra y precisión estadística*. España: Universidad Almería.
- Britto, D. (2018). *Solución de conflicto y mitigación de la violencia escolar*. Colombia: Paz y Bien.
- Chamorro, M. (2016). *La aplicación de la justicia restaurativa en la solución de conflictos penales*. Ibarra: Universidad de los Andes.
- Chang, M. (2015). *Prácticas restaurativas antes situaciones de conflictos*. Pensilvania: Estados Unidos.
- Consejo Económico y Social. (07 de enero de 2014). *Informe del Secretario General sobre la Justicia Restaurativa*. Obtenido de Comisión de Prevención del Delito y justicia penal.
- Coser, L. (2015). *Las funciones del conflicto social*. Mexico: Fondo de cultura economica.
- Escola de cultura de Pau. (2015). *Las prácticas restaurativas*. Obtenido de Escola de cultura de Pau: <https://escolapau.uab.cat/municipiosypaz/municipis/Ficha18.pdf>
- Fellegi, B. y Szegó, D. (2014). *Handbook for Facilitating Peacemaking Circles*. Alemania: Circles S.A.
- Forés, N. C. (2014). *Justicia restaurativa: nuevas perspectivas en mediación*. Obtenido de Pensamiento Penal: <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/07/doctrina41593.pdf>
- Grupo de Trabajo sobre Tolerancia Cero de la Asociación Americana de Psicología. (2014). *¿Son las políticas de tolerancia cero efectivas en las escuelas? Una revisión basada*

- en evidencias y recomendaciones*. Obtenido de American Psychologist: www.apa.org/pubs/info/reports/zero-tolerance.pdf
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización*. España: Gestión.
- Hernández, S. (2015). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hocker, J. y Wilmot, W. (2014). *Interpersonal conflicto*. Dubuque: W.C. Brown.
- Hulvershorn, K., & Mulholland, S. (2018). Las prácticas restaurativas y la integración del aprendizaje emocional y social como un camino hacia climas escolares positivos. *Revista de investigación en enseñanza y aprendizaje innovadores*, Vol. 11(Nº 1), p.p 110 - 123. doi:<https://doi.org/10.1108/JRIT-08-2017-0015>
- IIPR. (2015). *Circuitos restaurativos*. Obtenido de Instituto Internacional de Prácticas restaurativas.
- Kahn, K. (2014). *Psicología social de las organizaciones*. Trillas, México. Trillas, Mexico.
- Marriot Zurita, G. (2014). *La Conciliación como una alternativa en la Solución del Conflictos en el Ecuador*. Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Mayorga, M. (2014). *Justicia restaurativa -Incorporación de los principios restaurativos dentro del proceso penal juvenil costarricense*. Costa Rica: Universidad Central.
- McCold, P., & Wachtel, T. (2014). In pursuit of paradigm: A theory of restorative justice. *XIII World Congress of CrimiCriminology*.
- Ministerio de Educación. (2018). *Reuniones restaurativas en ambitos educativos*. Obtenido de Ministerio de Educación: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/07/II-Modulo-Reuniones-Restaurativas.pdf>
- Morris, A. & Maxwell, G. (2014). *Restorative Community justice: Repairing harm and transforming communities*. Cincinnati: Anderson.
- Nieuwmeijer, L. J. (2014). *Negotiation: Methodology*. Sudáfrica: HSRC Press.
- Mena, M., & López, J. (2015). *Técnicas de resolución de conflictos en el área laboral en las empresas*. Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi.

- Pérez, G. (2014). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Madrid: La Muralla.
- Pomar, M. (2014). Las prácticas restaurativas en la formación inicial de maestros. Una experiencia de aplicación. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 83-89.
- Pondy, L. R. (2014). «*Organizational conflict: concepts and models*».
- Rodríguez, M. (2015). *Hacia una pedagogía restaurativa: superación*. España: Revista de Mediación. Obtenido de Changing lenses.
- Touzard, H. (1977). *La mediación y la resolución de conflictos*. Barcelona: Herder.
- Wachtel T. (2015). *Prácticas restaurativas*. Obtenido de Instituto Internacional de Prácticas Restaurativas.: <http://www.iirp.edu/pdf/Defining-Restorative-Spanish.pdf>
- Wachtel, T. (2014). Definiendo Qué es Restaurativo. *Instituto Internacional de prácticas restaurativas*, 7.
- Weitekamp, E. (2014). *Developing Peacemaking Circles in a European Context. Final Research Report*. Lovaina: European Forum for Restorative Justice.
- Youngs, Z. (20 de Junio de 2015). *Los conflictos en las aulas*. Washington: The New.
- Dandurand, Y. (2014). *Manual sobre Programas de Justicia Restaurativa*. Obtenido de Oficina de las Naciones Unidas contra La Droga y el Delito: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual_sobre_programas_de_justicia_restaurativa.pdf
- Zampa, J. (15 de MARZO de 2013). *Mediación escolar como alternativa de resolución de conflicto*. Obtenido de <http://www.chi.itesm.mx/investigacion/wp-content/uploads/2013/11/EDU49.pdf>

ANEXOS

Solicitud para autorización de ingreso a la institución educativa



Daule, 28 de mayo del 2019

Lcda. Jacqueline Fernández Fariño, MSc.
Rectora de la Unidad Educativa “José Luis Tamayo”

Presente. –

De mis consideraciones:

Quien suscribe, Lcdo. Esquivel Barzola, Cristóbal José con C.I. 0920882685, estudiante del **Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad “Cesar Vallejo”** sede Piura – Perú. Por lo ante expuesto solicito a usted estimada Rectora de la Unidad Educativa “José Luis Tamayo” del Cantón Daule – Ecuador, se sirva a extender la correspondiente autorización para aplicar el instrumento del Proyecto de Tesis titulado: ***Prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa “José Luis Tamayo”, Ecuador, 2019***, la cual vengo desarrollando bajo la asesoría del Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides, docente investigador de la Universidad antes mencionada.

Por la atención que sirva dar a la presente, quedo ante usted muy agradecido.

Atentamente,


Lcdo. Esquivel Barzola Cristóbal José
C.I.: 0920882685
Celular: 0986581518
Correo: jos_esquivel@hotmail.es



Autorización de ingreso a la institución educativa



Distrito Educativo 09D19 Daule - Nobol - Santa Lucia
UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
“Presidente JOSÉ LUIS TAMAYO”
DAULE – ECUADOR



Cda. Yolita Gallegos Lara y San Francisco Teléfono: 4505940 E-Mail:
col.pdte.joseluis tamayo@gmail.com

Daule, 30 de mayo del 2019

Lcdo. Esquivel Barzola Cristóbal José

Estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación

Universidad “Cesar Vallejo”

De mis consideraciones:

Reciba un cordial y atento saludo de quienes conformamos la Unidad Educativa “José Luis Tamayo” del Cantón Daule, Ecuador.

A través de la presente doy contestación su solicitud emitida, cuyo objetivo es aplicar el instrumento validados por expertos, a fin de elaborar el Proyecto de Tesis titulado: *Prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa “José Luis Tamayo”, Ecuador, 2019*, por lo cual expreso la **AUTORIZACIÓN** respectiva para el desarrollo de su trabajo de investigación.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,



Lcda. Jacqueline Fernández Fariño, MSc.
Rectora de la Unidad Educativa “José Luis Tamayo”

Cuestionario de encuesta de las prácticas restaurativas



CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, a continuación, se muestra una serie de ítems, léalos detenidamente y marque según considere. La encuesta es anónima solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

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

Se le agradece responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Información general

Sexo: M () F () Condición laboral: Nombramiento () Contratado ()

Nº	Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
1	¿Desarrolla prácticas restaurativas en el espacio escolar?					
2	¿Crees importante escuchar los pensamientos y sentimientos de las personas afectadas en un conflicto?					
3	¿Piensas que la justicia restaurativa afecta favorablemente en la resolución de conflicto?					
4	¿Identificas que las personas implicadas en un conflicto son los más idóneos para resolverlo?					
5	¿Podrías reparar el conflicto a través de herramientas restaurativas?					
6	¿Utiliza las prácticas restaurativas como una alternativa efectiva para la solución de conflicto?					
7	¿Se podría considerar a las prácticas restaurativas como una necesidad en los contextos escolares?					
8	¿Has aplicado el método de círculos restaurativos para la solución de un conflicto?					
9	¿Los círculos restaurativos en el espacio escolar desarrollan la empatía “ponerse en los zapatos del otro”?					
10	Consideras que lo más importante en un círculo restaurativo es que ¿el ofensor se responsabiliza de sus actos?					
11	¿Consideras que los compromisos generados en los círculos restaurativos son efectivos?					
12	¿Para ti es importante escuchar los pensamientos, sentimientos y compromisos que se generen después de un conflicto?					
13	¿Es adecuado que los implicados en un conflicto se expresen de manera considerada, apropiada al reconocer sus derechos y sus límites y así también reconocerlo en los demás?					
14	¿Consideras que en un conflicto es importante atender las necesidades de todos los implicados (agresor y víctima)?					
15	Luego del desarrollo de una reunión restaurativa ¿el agresor asume la responsabilidad de sus actos?					
16	¿Consideras oportuno y necesario los compromisos que propone el agresor posterior al conflicto?					
17	¿Es adecuado que la víctima exprese ante al agresor el daño causado?					
18	¿Las reuniones restaurativas promueven el autocontrol al pensar en las consecuencias de los actos antes de actuar?					
19	¿Cree usted que las reuniones restaurativas crean comunidades más afectivas?					
20	¿Desarrolla prácticas restaurativas en el espacio escolar?					

¡¡¡Gracias!!!

Cuestionario de encuesta de la resolución de conflictos



CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, a continuación, se muestra una serie de ítems, léalos detenidamente y marque según considere. La encuesta es anónima solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

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

Se le agradece responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Información general

Sexo: M () F () Condición laboral: Nombramiento () Contratado ()

Nº	Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
1	¿Crees que los conflictos afectan la convivencia de la institución educativa?					
2	¿Piensas que posterior a un conflicto, los involucrados se vuelven más respetuosos antes los demás?					
3	¿Resuelves conflictos mediante el diálogo?					
4	¿Consideras al conflicto una oportunidad de comunicación?					
5	¿Aportas estrategias positivas para la solución de conflictos?					
6	¿Generas oportunidades en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva?					
7	¿Consideras que después del conflicto pueden generarse soluciones?					
8	¿Consideras que surgen conflictos entre las personas?					
9	¿Las relaciones entre docentes son buenas dentro de la institución educativa?					
10	¿Ha sido afectado por algún tipo de conflicto?					
11	¿Se presentan los conflictos entre estudiantes dentro del aula o fuera de esta?					
12	¿Con que frecuencia se presentan los conflictos entre los directivos y el personal docente?					
13	¿Con que frecuencia se presenta conflictos entre el personal docentes?					
14	¿Buscas solucionar el conflicto a través del castigo y/o sanción?					
15	¿Piensas que siempre se debe castigar/sancionar al culpable luego de un conflicto?					
16	¿El castigo/sanción produce resultados positivos?					
17	¿Para ti es importante avergonzar y castigar al culpable en un conflicto?					
18	¿La autoridad educativa busca estrategias alternativas para la resolución de conflicto?					
19	¿Consideras que la mediación es un método alternativo para resolver conflictos?					
20	¿Consideras que en un conflicto puede ser resuelto a través de las prácticas restaurativas?					

¡¡¡Gracias!!!

Ficha de validación de instrumento



FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala valorativa de las prácticas restaurativas”

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta las prácticas restaurativas de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

DIRIGIDO A: Docentes y directivos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSc. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de la Unidad de Investigación IESPP “Piura”

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

- ✓ Investigador
- ✓ Asesoramiento de tesis
- ✓ Docente del Programa MAE Universidad “Cesar Vallejo”
- ✓ Jefe de Unidad de Investigación del Instituto Superior Pedagógico Piura - Perú

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: PRÁCTICAS RESTAURATIVAS Y EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTO EN LA UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ LUIS TAMAYO, ECUADOR, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>PRÁCTICAS RESTAURATIVAS.- Constituyen un abanico de herramientas que permiten prevenir, detectar, gestionar y resolver las situaciones de conflicto a través de la justicia, círculos y reuniones restaurativas que permiten mejorar la convivencia y reforzar los vínculos afectivos.</p>	<p>Justicia Restaurativa.- Restaura el daño ocasionado en las víctimas y la responsabilización del que genera el conflicto. No busca culpables.</p>	<p>Medida favorable para la resolución de conflictos.</p>	¿Desarrolla prácticas restaurativas en el espacio escolar?								✓		✓				
			¿Crees importante escuchar los pensamientos y sentimientos de las personas afectadas en un conflicto?								✓		✓				
			¿Piensas que la justicia restaurativa afecta favorablemente en la resolución de conflicto?								✓		✓				
			¿Identificas que las personas implicadas en un conflicto son los más idóneos para resolverlo?						✓		✓		✓				
		<p>Herramienta alternativa restauradora.</p>	¿Podrías reparar el conflicto a través de herramientas restaurativas?								✓		✓				
			¿Utiliza las prácticas restaurativas como una alternativa efectiva para la solución de conflicto?								✓		✓				
	<p>Círculos Restaurativos.- Desarrolla una problemática que afecta a muchas personas del círculo.</p>	<p>Detalla las metodologías restaurativas</p>	¿Has aplicado el método de círculos restaurativos para la solución de un conflicto?								✓		✓				
			¿Los círculos restaurativos en el espacio escolar desarrollan la empatía "ponerse en los zapatos del otro"?								✓		✓				
			Consideras que lo más importante en un círculo restaurativo es que el ofensor se responsabiliza de sus actos?						✓		✓		✓				
		<p>Compromisos que se generen entre los implicados.</p>	¿Consideras que los compromisos generados en los círculos restaurativos son efectivos?								✓		✓				
			¿Para ti es importante escuchar los pensamientos, sentimientos y compromisos que se generen después de un conflicto?								✓		✓				
			¿Es adecuado que los implicados en un conflicto se expresen de manera considerada, apropiada al reconocer sus derechos y sus límites y así también reconocerlo en los demás?						✓		✓		✓				
		<p>Reuniones restaurativas.- Participa agresor y víctima, dando respuesta a las necesidades a través de la escucha y diálogo.</p>	<p>Agresor y víctima.</p>	¿Consideras que en un conflicto es importante atender las necesidades de todos los implicados (agresor y víctima)?								✓		✓			
				Luego del desarrollo de una reunión restaurativa ¿el agresor asume la responsabilidad de sus actos?								✓		✓			
				¿Consideras oportuno y necesario los compromisos que propone el agresor posterior al conflicto?						✓		✓		✓			
	<p>Vínculos saludables y efectivos.</p>		¿Es adecuado que la víctima exprese ante al agresor el daño causado?								✓		✓				
			¿Las reuniones restaurativas aplicadas en el espacio escolar generan vínculos saludables que benefician a todos?								✓		✓				
				¿Las reuniones restaurativas promueven el autocontrol al pensar en las consecuencias de los actos antes de actuar?							✓		✓				
				¿Cree usted que las reuniones restaurativas crean comunidades más afectivas?							✓		✓				

FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala valorativa de las prácticas restaurativas”

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la resolución de conflictos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

DIRIGIDO A: Docentes y directivos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSc. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de la Unidad de Investigación IESPP “Piura”

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

- ✓ Investigador
- ✓ Asesoramiento de tesis
- ✓ Docente del Programa MAE Universidad “Cesar Vallejo”
- ✓ Jefe de Unidad de Investigación del Instituto Superior Pedagógico Piura - Perú

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.- Consiste en definir el problema que genera el conflicto, explorar alternativas, buscar opciones de acuerdo al tipo de conflicto, desarrollando el sentido de la cooperación y lugar a las necesidades, motivaciones y llevando a un acuerdo o respuesta del mismo.	El conflicto.- Situaciones en las que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo.	Refleja al conflicto como una realidad	¿Crees que los conflictos afectan la convivencia de la institución educativa?								✓		✓		✓		
			¿Piensas que posterior a un conflicto, los involucrados se vuelven más respetuosos antes los demás?								✓		✓		✓		
		Oportunidad de dialogo	¿Resuelves conflictos mediante el diálogo?						✓		✓		✓		✓		
			¿Consideras al conflicto una oportunidad de comunicación?						✓		✓		✓		✓		
		Soluciones reales para una buena convivencia	¿Aportas estrategias positivas para la solución de conflictos?						✓		✓		✓		✓		
			¿Generas oportunidades en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva?						✓		✓		✓		✓		
	¿Consideras que después del conflicto pueden generarse soluciones?							✓		✓		✓		✓			
	Tipos de conflictos.- En contexto personal o grupal.	Conflicto interpersonal	¿Consideras que surgen conflictos entre las personas?						✓		✓		✓		✓		
			¿Las relaciones entre docentes son buenas dentro de la institución educativa?						✓		✓		✓		✓		
			¿Ha sido afectado por algún tipo de conflicto?						✓		✓		✓		✓		
		Conflicto intragrupal	¿Se presentan los conflictos entre estudiantes dentro del aula o fuera de esta?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia se presentan los conflictos entre los directivos y el personal docente?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia se presenta conflictos entre el personal docentes?						✓		✓		✓		✓		
	Respuesta a los conflictos.- Detalla la sancion y/o resolución de conflicto por medio de la mediación.	Involucra sanción y/o castigo.	¿Buscas solucionar el conflicto a través del castigo y/o sanción?						✓		✓		✓		✓		
			¿Piensas que siempre se debe castigar/sancionar al culpable luego de un conflicto?						✓		✓		✓		✓		
			¿El castigo/sanción produce resultados positivos?						✓		✓		✓		✓		
			¿Para ti es importante avergonzar y castigar al culpable en un conflicto?						✓		✓		✓		✓		
		Alternativas de mediación	¿La autoridad educativa busca estrategias alternativas para la resolución de conflicto?						✓		✓		✓		✓		
			¿Consideras que la mediación es un método alternativo para resolver conflictos?						✓		✓		✓		✓		
			¿Consideras que en un conflicto puede ser resuelto a traves de las prácticas restaurativas?						✓		✓		✓		✓		



 FIRM DEL EVALUADOR

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala valorativa de las prácticas restaurativas"

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta las prácticas restaurativas de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

DIRIGIDO A: Docentes y directivos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSc. Fajardo Ronquillo Elberth Rolando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: 4to nivel

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Asesor Educativo de la Coordinación Zonal 5 Educación.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

- ✓ Docente.
- ✓ Rector de la Unidad Educativa Santa Lucía.
- ✓ Asesor Educativo de la Coordinación Zonal 5 Educación.
- ✓ Docente Virtual de la Universidad Estatal de Milagro.

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR
 Msc. Elberth Fajardo R.
ASESOR EDUCATIVO
ZONA 5

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRÁCTICAS RESTAURATIVAS.- Constituyen un abanico de herramientas que permiten prevenir, detectar, gestionar y resolver las situaciones de conflicto a través de la justicia, círculos y reuniones restaurativas que permiten mejorar la convivencia y reforzar los vínculos afectivos.	Justicia Restaurativa.- Restaura el daño ocasionado en las víctimas y la responsabilización del que genera el conflicto. No busca culpables.	Medida favorable para la resolución de conflictos.	¿Desarrolla prácticas restaurativas en el espacio escolar?						✓		✓		✓				
			¿Crees importante escuchar los pensamientos y sentimientos de las personas afectadas en un conflicto?						✓		✓		✓				
			¿Piensas que la justicia restaurativa afecta favorablemente en la resolución de conflicto?						✓		✓		✓				
			¿Identificas que las personas implicadas en un conflicto son los más idóneos para resolverlo?						✓		✓		✓				
		Herramienta alternativa restauradora.	¿Podrías reparar el conflicto a través de herramientas restaurativas?						✓		✓		✓				
			¿Utiliza las prácticas restaurativas como una alternativa efectiva para la solución de conflicto?						✓		✓		✓				
	¿Se podría considerar a las prácticas restaurativas como una necesidad en los contextos escolares?							✓		✓		✓					
	Círculos Restaurativos.- Desarrolla una problemática que afecta a muchas personas del círculo.	Detalla las metodologías restaurativas	¿Has aplicado el método de círculos restaurativos para la solución de un conflicto?						✓		✓		✓				
			¿Los círculos restaurativos en el espacio escolar desarrollan la empatía "ponerse en los zapatos del otro"?						✓		✓		✓				
			Consideras que lo más importante en un círculo restaurativo es que el ofensor se responsabiliza de sus actos?						✓		✓		✓				
		Compromisos que se generen entre los implicados.	¿Consideras que los compromisos generados en los círculos restaurativos son efectivos?						✓		✓		✓				
			¿Para ti es importante escuchar los pensamientos, sentimientos y compromisos que se generen después de un conflicto?						✓		✓		✓				
			¿Es adecuado que los implicados en un conflicto se expresen de manera considerada, apropiada al reconocer sus derechos y sus límites y así también reconocerlo en los demás?						✓		✓		✓				
	Reuniones restaurativas.- Participa agresor y víctima, dando respuesta a las necesidades a través de la escucha y dialogo.	Agresor y víctima.	¿Consideras que en un conflicto es importante atender las necesidades de todos los implicados (agresor y víctima)?						✓		✓		✓				
			Luego del desarrollo de una reunión restaurativa ¿el agresor asume la responsabilidad de sus actos?						✓		✓		✓				
			¿Consideras oportuno y necesario los compromisos que propone el agresor posterior al conflicto?						✓		✓		✓				
		Vínculos saludables y efectivos.	¿Es adecuado que la víctima exprese ante al agresor el daño causado?						✓		✓		✓				
			¿Las reuniones restaurativas aplicadas en el espacio escolar generan vínculos saludables que benefician a todos?						✓		✓		✓				
			¿Las reuniones restaurativas promueven el autocontrol al pensar en las consecuencias de los actos antes de actuar?						✓		✓		✓				
	¿Cree usted que las reuniones restaurativas crean comunidades más afectivas?						✓		✓		✓						

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala valorativa de la resolución de conflictos”

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la resolución de conflictos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

DIRIGIDO A: Docentes y directivos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSc. Fajardo Ronquillo Elberth Rolando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: 4to nivel

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Asesor Educativo de la Coordinación Zonal 5 Educación.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

- ✓ Docente.
- ✓ Rector de la Unidad Educativa Santa Lucía.
- ✓ Asesor Educativo de la Coordinación Zonal 5.
- ✓ Docente Virtual de la Universidad Estatal de Milagro.

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

 Msc. Elberth Fajardo R.
ASESOR EDUCATIVO
ZONA 5

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.- Consiste en definir el problema que genera el conflicto, explorar alternativas, buscar opciones de acuerdo al tipo de conflicto, desarrollando el sentido de la cooperación y llegar a las necesidades, motivaciones y llevando a un acuerdo o respuesta del mismo.	El conflicto.- Situaciones en las que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo.	Refleja al conflicto como una realidad	¿Crees que los conflictos afectan la convivencia de la institución educativa?								✓		✓		✓		
			¿Piensas que posterior a un conflicto, los involucrados se vuelven más respetuosos antes los demás?								✓		✓		✓		
		Oportunidad de dialogo	¿Resuelves conflictos mediante el diálogo?								✓		✓		✓		
			¿Consideras al conflicto una oportunidad de comunicación?						✓		✓		✓		✓		
		Soluciones reales para una buena convivencia	¿Aportas estrategias positivas para la solución de conflictos?								✓		✓		✓		
			¿Generas oportunidades en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva?								✓		✓		✓		
	¿Consideras que después del conflicto pueden generarse soluciones?									✓		✓		✓			
	Tipos de conflictos.- En contexto personal o grupal.	Conflicto interpersonal	¿Consideras que surgen conflictos entre las personas?								✓		✓		✓		
			¿Las relaciones entre docentes son buenas dentro de la institución educativa?								✓		✓		✓		
			¿Ha sido afectado por algún tipo de conflicto?						✓		✓		✓		✓		
		Conflicto intragrupal	¿Se presentan los conflictos entre estudiantes dentro del aula o fuera de esta?								✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia se presentan los conflictos entre los directivos y el personal docente?								✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia se presenta conflictos entre el personal docentes?								✓		✓		✓		
	Respuesta a los conflictos.- Detalla la sancion y/o resolución de conflicto por medio de la mediación.	Involucra sanción y/o castigo.	¿Buscas solucionar el conflicto a través del castigo y/o sanción?								✓		✓		✓		
			¿Piensas que siempre se debe castigar/sancionar al culpable luego de un conflicto?								✓		✓		✓		
			¿El castigo/sanción produce resultados positivos?								✓		✓		✓		
			¿Para ti es importante avergonzar y castigar al culpable en un conflicto?						✓		✓		✓		✓		
		Alternativas de mediación	¿La autoridad educativa busca estrategias alternativas para la resolución de conflicto?								✓		✓		✓		
			¿Consideras que la mediación es un método alternativo para resolver conflictos?								✓		✓		✓		
			¿Consideras que en un conflicto puede ser resuelto a través de las prácticas restaurativas?								✓		✓		✓		



 Msc. Elberth Fajardo R.
 ASESOR EDUCATIVO
 ZONA 5

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala valorativa de las prácticas restaurativas”

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta las prácticas restaurativas de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

DIRIGIDO A: Docentes y directivos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSc. Carrasco Quintuña Elisa Maribel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: 4to nivel

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Coordinadora del Departamento de Consejería Estudiantil del Distrito 09D19 Educación.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

- ✓ DECE institucional.
- ✓ Coordinadora DECE institucional.
- ✓ Coordinadora DECE Distrital.

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR
Elisa Carrasco Quintuña
PSICÓLOGA CLÍNICA
CARRASCO QUINTUÑA ELISA MARIBEL
CARRASCO QUINTUÑA ELISA MARIBEL 14-1297101

TÍTULO DE LA TESIS: PRÁCTICAS RESTAURATIVAS Y EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTO EN LA UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ LUIS TAMAYO, ECUADOR, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRÁCTICAS RESTAURATIVAS.- Constituyen un abanico de herramientas que permiten prevenir, detectar, gestionar y resolver las situaciones de conflicto a través de la justicia, círculos y reuniones restaurativas que permiten mejorar la convivencia y reforzar los vínculos afectivos.	Justicia Restaurativa.- Restaura el daño ocasionado en las víctimas y la responsabilización del que genera el conflicto. No busca culpables.	Medida favorable para la resolución de conflictos.	¿Desarrolla prácticas restaurativas en el espacio escolar?						✓		✓		✓				
			¿Crees importante escuchar los pensamientos y sentimientos de las personas afectadas en un conflicto?						✓		✓		✓				
			¿Piensas que la justicia restaurativa afecta favorablemente en la resolución de conflicto?						✓		✓		✓				
			¿Identificas que las personas implicadas en un conflicto son los más idóneos para resolverlo?						✓		✓		✓				
		Herramienta alternativa restauradora.	¿Podrías reparar el conflicto a través de herramientas restaurativas?						✓		✓		✓				
			¿Utiliza las prácticas restaurativas como una alternativa efectiva para la solución de conflicto?						✓		✓		✓				
			¿Se podría considerar a las prácticas restaurativas como una necesidad en los contextos escolares?						✓		✓		✓				
	Círculos Restaurativos.- Desarrolla una problemática que afecta a muchas personas del círculo.	Detalla las metodologías restaurativas	¿Has aplicado el método de círculos restaurativos para la solución de un conflicto?						✓		✓		✓				
			¿Los círculos restaurativos en el espacio escolar desarrollan la empatía "ponerse en los zapatos del otro"?						✓		✓		✓				
			Consideras que lo más importante en un círculo restaurativo es que el ofensor se responsabiliza de sus actos?						✓		✓		✓				
		Compromisos que se generen entre los implicados.	¿Consideras que los compromisos generados en los círculos restaurativos son efectivos?						✓		✓		✓				
			¿Para ti es importante escuchar los pensamientos, sentimientos y compromisos que se generen después de un conflicto?						✓		✓		✓				
			¿Es adecuado que los implicados en un conflicto se expresen de manera considerada, apropiada al reconocer sus derechos y sus límites y así también reconocerlo en los demás?						✓		✓		✓				
			¿Consideras que en un conflicto es importante atender las necesidades de todos los implicados (agresor y víctima)?						✓		✓		✓				
	Reuniones restaurativas.- Participa agresor y víctima, dando respuesta a las necesidades a través de la escucha y diálogo.	Agresor y víctima.	Luego del desarrollo de una reunión restaurativa ¿el agresor asume la responsabilidad de sus actos?						✓		✓		✓				
			¿Consideras oportuno y necesario los compromisos que propone el agresor posterior al conflicto?						✓		✓		✓				
			¿Es adecuado que la víctima exprese ante al agresor el daño causado?						✓		✓		✓				
		Vínculos saludables y efectivos.	¿Las reuniones restaurativas aplicadas en el espacio escolar generan vínculos saludables que benefician a todos?						✓		✓		✓				
			¿Las reuniones restaurativas promueven el autocontrol al pensar en las consecuencias de los actos antes de actuar?						✓		✓		✓				
			¿Cree usted que las reuniones restaurativas crean comunidades más afectivas?						✓		✓		✓				


FIRMA DEL EVALUADOR *Elisa Canazo Quintuña*
 PSICÓLOGA CLÍNICA

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala valorativa de la resolución de conflictos"

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la resolución de conflictos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

DIRIGIDO A: Docentes y directivos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSc. Carrasco Quintuña Elisa Maribel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: 4to nivel

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Coordinadora del Departamento de Consejería Estudiantil del Distrito 09D19 Educación.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

- ✓ DECE institucional.
- ✓ Coordinadora DECE institucional.
- ✓ Coordinadora DECE Distrital.

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR
Elisa Carrasco Quintuña
PSICÓLOGA CLÍNICA
CARRASCO QUINTUÑA, 14-1257101

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIONES				
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.- Consiste en definir el problema que genera el conflicto, explorar alternativas, buscar opciones de acuerdo al tipo de conflicto, desarrollando el sentido de la cooperación y lugar a las necesidades, motivaciones y llevando a un acuerdo o respuesta del mismo.	El conflicto.- Situaciones en las que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo.	Refleja al conflicto como una realidad	¿Crees que los conflictos afectan la convivencia de la institución educativa?						✓		✓		✓		✓						
			¿Piensas que posterior a un conflicto, los involucrados se vuelven más respetuosos antes los demás?								✓		✓		✓						
		Oportunidad de dialogo	¿Resuelves conflictos mediante el diálogo?						✓		✓		✓		✓						
			¿Consideras al conflicto una oportunidad de comunicación?								✓		✓		✓						
			Soluciones reales para una buena convivencia	¿Aportas estrategias positivas para la solución de conflictos?								✓		✓		✓			✓		
				¿Generas oportunidades en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva?										✓		✓			✓		
	¿Consideras que después del conflicto pueden generarse soluciones?						✓		✓		✓										
	Tipos de conflictos.- En contexto personal o grupal.	Conflicto interpersonal	¿Consideras que surgen conflictos entre las personas?						✓		✓		✓		✓						
			¿Las relaciones entre docentes son buenas dentro de la institución educativa?								✓		✓		✓						
			¿Ha sido afectado por algún tipo de conflicto?								✓		✓		✓						
		Conflicto intragrupal	¿Se presentan los conflictos entre estudiantes dentro del aula o fuera de esta?						✓		✓		✓		✓						
			¿Con que frecuencia se presentan los conflictos entre los directivos y el personal docente?								✓		✓		✓						
			¿Con que frecuencia se presenta conflictos entre el personal docentes?								✓		✓		✓						
	Respuesta a los conflictos.- Detalla la sancion y/o resolución de conflicto por medio de la mediación.	Involucra sanción y/o castigo.	¿Buscas solucionar el conflicto a través del castigo y/o sanción?						✓		✓		✓		✓						
			¿Piensas que siempre se debe castigar/sancionar al culpable luego de un conflicto?								✓		✓		✓						
			¿El castigo/sanción produce resultados positivos?								✓		✓		✓						
			¿Para ti es importante avergonzar y castigar al culpable en un conflicto?								✓		✓		✓						
		Alternativas de mediación	¿La autoridad educativa busca estrategias alternativas para la resolución de conflicto?						✓		✓		✓		✓						
			¿Consideras que la mediación es un método alternativo para resolver conflictos?								✓		✓		✓						
			¿Consideras que en un conflicto puede ser resuelto a través de las prácticas restaurativas?								✓		✓		✓						


FIRMA DEL EVALUADOR
 Elisa Canase Quintana
 PSICÓLOGA CLÍNICA
 TEL: 099 14-1251101

Curriculum vitae de validadores



1



HOJA DE VIDA

1.- DATOS PERSONALES DE LA/EL FUNCIONARIO/SERVIDOR:



FAJARDO RONQUILLO **ELBERTH ROLANDO** **0909779290**
 Apellidos Nombres Cédula de Ciudadanía/pasaporte

Lugar de Nacimiento: GUAYAQUIL GUAYAS ECUADOR
 CIUDAD PROVINCIA PAÍS

Nacionalidad: ECUATORIANA **Tiempo de Residencia en el Ecuador:** años meses

TIPO DE SANGRE R HA +

Dirección Domiciliaria:	
PROVINCIA: GUAYAS	CANTÓN: DAULE
PARROQUIA: DAUE	BARRIO: EL RECUERDO
URBANIZACIÓN/CONJUNTO:	CALLE PRINCIPAL: OLMEDO
Nro. S/N	INTERSECCIÓN: JOAQUIN GALLEGOS LARA/LA LIBERTAD
MANZANA:	BLOQUE:
Nro. CASA/DPTO.	PISO:
TELÉFONO CONVENCIONAL: 4505428	TELÉFONO CELULAR: 0989572537
CORREO ELECTRÓNICO	:rolando.faron@hotmail.com / elberth.fajardo@educacion.gob.ec
TIENE DISCAPACIDAD SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	TIPO DE DISCAPACIDAD
NIVEL <input type="text"/> PORCENTAJE <input type="text"/>	Nº DE CARNÉ DEL CONADIS:
SUFRE DE ALGUNA ENFERMEDAD CATASTRÓFICA SÍ <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	CUÁL?

Establezca su autodefinición étnica (sólo para ciudadanas/os ecuatorianas/os):

Marque una "x" sobre el grupo étnico al cual Ud. define que pertenece:

 Afroecuatoriano

 Montubio

 Indígena

 Mestizo

 Blanco

 Otros: _____

Actualmente, ¿es un migrante ecuatoriano en el exterior sí NO

En caso de ser positiva su respuesta, en qué país se ubica hoy? _____ Total Años: _____



¿Se encuentra a cargo de una persona con discapacidad severa o enfermedad catastrófica? SÍ NO

Si se encuentra a cargo de una persona con discapacidad severa o enfermedad catastrófica, señale:

a) Nombre de la persona con enfermedad o discapacidad: _____

b) Nro. de Cédula de la persona mencionada: _____

c) N° del Certificado del CONADIS de la persona mencionada: _____

2.- INSTRUCCIÓN

Llene únicamente en los casilleros con los datos que correspondan a su último nivel de instrucción o aquellos que se encuentren en relación a los requisitos del puesto al cual postula.

Nivel de Instrucción	Nombre de la Institución Educativa	Título Obtenido	Lugar (País y ciudad)	REGISTRO EN LA SENESCYT
Cuarto Nivel	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	MASTER EN FORMACION INTERNACIONAL ESPECIALIZADA DEL PROFESORADO. ESPECIALIDAD ORIENTACION EDUCATIVA	MADRID/ESPAÑA	7241102911
Cuarto Nivel	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	DIPLOMA SUPERIOR EN DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS	GUAYAQUIL/ECUADOR	1006-12-86027629

3.- TRAYECTORIA LABORAL (EXPERIENCIA LABORAL)

Señale únicamente la información laboral de los últimos cinco años, que tenga relación específica con el puesto de trabajo al que está postulando. Si es necesario, incluya más filas en la siguiente tabla.

FECHAS DE TRABAJO		ORGANIZACIÓN / EMPRESA	PAÍS DÓNDE LABORÓ	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	RESPONSABILIDADES / ACTIVIDADES / FUNCIONES	MOTIVO DE SALIDA
DESDE	HASTA					
16/12/2009	28/02/2014	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN DEL GUAYAS ESCUELA FISCAL VELASCO IBARRA	ECUADOR	DIRECTOR	ADMINISTRADOR INSTITUCIONAL	TERMINACION DE PERIODO
01/03/2014	31/01/2016	DIRECCIÓN DISTRITAL DE EDUCACIÓN 09D19 U.E. AMAZONICO ECUADOR	ECUADOR	DOCENTE	PEDAGÓGICAS/TUTORIALES, ETC.	TRASLADO PARA CUMPLIR FUNCIONES DIRECTIVAS PROVISIONALMENTE
1/02/2017	30/09/2017	DIRECCIÓN DISTRITAL DE EDUCACIÓN 09D19 U.E. SANTA LUCIA	ECUADOR	RECTOR	ADMINISTRATIVAS- PEDAGÓGICAS-	ACEPTACION DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE ASESOR EDUCATIVO Z- 5
1/10/2017	ACTUALIDAD	DIRECCIÓN DISTRITAL DE EDUCACIÓN 09D17 DE MILAGRO	ECUADOR	ASESOR EDUCATIVO	ASESORIA, ORIENTACION Y ACOMPAÑAMIENTO ADMINISTRATIVO- PEDAGÓGICO	ACTUALIDAD
19/11/2018	16/04/2019	UNIVERSIDAD ESTATAL MILAGRO DE	ECUADOR	DOCENTE VIRTUAL	PEGAGÓGICAS Y DE ACOMPAÑAMIENTO VIRTUAL A ESTUDIANTES	CONTRATO SERVICIOS PROFESIONALES
12/05/2019	ACTUALIDAD	UNIVERSIDAD ESTATAL MILAGRO DE	ECUADOR	DOCENTE VIRTUAL	PEGAGÓGICAS Y DE ACOMPAÑAMIENTO VIRTUAL A ESTUDIANTES	CONTRATO SERVICIOS PROFESIONALES



4.- CAPACITACIÓN:

Especifique únicamente los eventos de capacitación de los últimos cinco años que tengan respaldo y que estén relacionados con el puesto al que está postulando. Si es necesario, incluya más filas en la siguiente tabla.

NOMBRE DEL EVENTO	FECHA DEL EVENTO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN CAPACITADORA	LUGAR (PAÍS Y CIUDAD)	FECHA DEL DIPLOMA (DD/MM/AA)	TIPO DIPLOMA:		DURACIÓN EN HORAS
					ASISTENCIA	APROBACIÓN	
Propedéutico para directivos educativos ED. 1	23/06/2014	Mineduc (Si Profe)	Ecuador	06/08/2014		X	100
Propedéutico para Aspirantes a Asesores y Auditores educativos.	23/06/2014	Mineduc (Si Profe)	Ecuador	20/02/2015		X	200
Curso de Introducción a las Tecnologías de Información y Comunicación Aplicadas a la Educación I	22/01/2015	Mineduc	Ecuador	22/01/2015		X	50
Curso de Introducción a las Tecnologías de Información y Comunicación Aplicadas a la Educación II	22/01/2015	Mineduc	Ecuador	22/01/2015		X	50
Curso de Pedagogía y Didáctica	Del 2/06/2015 al 31/07/2015	Senecyt/Centro de Altos Estudios Universitarios/	Ecuador	30/08/2015		X	100
Curso sobre la Nueva Propuesta Curricular 2016	21/01/2017 al 15/03/2017	Mineduc	Ecuador	30/03/2017		X	100
Curso tutores Inclusión Educativa y Aprendizaje Sostenible	Febrero a junio del 2018	Mineduc/ Alata	Ecuador	30/10/2018		X	150
Curso de FORMACIÓN EN EDUCACIÓN EN LÍNEA Y A DISTANCIA	Abril del 2019	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Ecuador	10/05/2019		X	120

Nota: En caso de que la o el postulante no indique y certifique la duración en horas del o los eventos de capacitación asistidos, la Dirección Nacional de Talento Humano le asignará 1 hora por día cursado.

SOLO PARA PERSONAS QUE LABORAN O LABORARON COMO SERVIDORAS/ES PÚBLICOS: **RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, EN LOS TRES ÚLTIMOS PERÍODOS:**



Nº	PERÍODO DE EVALUACIÓN	INSTITUCIÓN EN LA CUAL SE EFECTUÓ LA EVALUACIÓN	EVALUACIÓN OBTENIDA (EN LETRAS Y NÚMEROS)	EQUIVALENCIA
1º				
2º				
3º				

A quien acudir en caso de emergencia:

Apellidos y Nombres FAJARDO TORRES BELGICA MARJORIE

Parentesco ESPOSA

Teléfonos Convencional 4505428 Celular 0988329276

OBSERVACIONES:

DECLARACIÓN: DECLARO QUE, todos los datos que constan en este formulario son verdaderos, por tanto asumo cualquier responsabilidad.

Nombre de la o el Aspirante

Firma

Lugar y Fecha de Presentación: ..Daule, 16 de octubre de 2017

Indique el Número de fojas útiles que tiene esta Hoja de Vida

Versión 001
Fecha: 29/02/2016
Elaborado por Consuelo Reyes N.



c) N° del Certificado del CONADIS de la persona mencionada: _____

2.- INSTRUCCIÓN

Llene únicamente en los casilleros con los datos que correspondan a su último nivel de instrucción o aquellos que se encuentren en relación a los requisitos del puesto al cual postula.

Nivel de Instrucción	Nombre de la Institución Educativa	Título Obtenido	Lugar (País y ciudad)	REGISTRO EN LA SENESCYT
Tercer Nivel	Universidad de Guayaquil	Psicóloga Clínica	Guayaquil - Ecuador	1006-14-1293101
Cuarto Nivel	Universidad Internacional de la Rioja - UNIR	Máster en Neuropsicología y Educación	España - Extranjero	7241140493

3.- TRAYECTORIA LABORAL (EXPERIENCIA LABORAL)

Señale únicamente la información laboral de los últimos cinco años, que tenga relación específica con el puesto de trabajo al que está postulando. Si es necesario, incluya más filas en la siguiente tabla.

FECHAS DE TRABAJO		ORGANIZACIÓN/ EMPRESA	PAÍS DONDE LABORÓ	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	RESPONSABILIDADES /ACTIVIDADES/FUNCIONES	MOTIVO DE SALIDA
DESDE	HASTA					
01/sep/2014	30/sep/2015	Distrito Educativo - UE José Luis Tamayo	Daule - Ecuador	Analista del Departamento de Consejería Estudiantil	- PSICÓLOGA DEL DECE INSTITUCIONAL (ANALISTA). CUMPLIR CON FUNCIONES ENMARCADAS EN LOS EJES DE PROMOCIÓN PREVENCIÓN, DETECCIÓN, INTERVENCIÓN, SEGUIMIENTO Y DERIVACIÓN ENMARCADAS EN EL EJE DE LA INCLUSIÓN.	Finalización de Contrato.
01/Octubre/2015	30/Junio/2017	Distrito Educativo - UE José Luis Tamayo	Daule - Ecuador	Coordinación del Departamento de Consejería Estudiantil	- COORDINACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CONSEJERÍA ESTUDIANTIL DE LA UNIDAD EDUCATIVA JOSE LUIS TAMAYO. TRABAJAR EN EL DESARROLLO DE RELACIONES INTERPERSONALES SALUDABLES Y ARMÓNICAS EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR A TRAVÉS DE UNA CULTURA DE PAZ Y NO VIOLENCIA. TRABAJAR EN EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES, EN VINCULACIÓN CON LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD.	Finalización de Contrato.
01/Julio/2017	Actualidad	DIRECCION DISTRITAL 09D19 DAULE NOBOL SANTA LUCIA	Daule - Ecuador	Coord. DECE Distrital.	- COORDINACIÓN DEL DECE DISTRITAL. TRABAJAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS, PRÁCTICAS Y CULTURAS INCLUSIVAS CON ESTUDIANTES. ENCARGARSE CON EL EQUIPO DECE DE LA GESTIÓN DE ACTIVIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DE LAS FAMILIAS, A TRAVÉS DE LA ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA, EN LA QUE SE DESTAQUE UN PLAN DE ACCIÓN ESPECÍFICO Y LA EJECUCIÓN DEL MISMO, MEDIANTE UN PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN DE PADRES Y MADRES O REPRESENTANTES LEGALES. REALIZAR SEGUIMIENTO Y PERIÓDICO DE AVANCE A LOS PROCESOS.	CONTINUIDAD



4.- CAPACITACIÓN:

Especifique únicamente los eventos de capacitación de los últimos cinco años que tengan respaldo y que estén relacionados con el puesto al que está postulando. Si es necesario, incluya más filas en la siguiente tabla.

NOMBRE DEL EVENTO	FECHA DEL EVENTO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN CAPACITADORA	LUGAR (PAÍS Y CIUDAD)	FECHA DEL DIPLOMA (DD/MM/AA)	TIPO DIPLOMA:		DURACIÓN EN HORAS
					ASISTENCIA	APROBACIÓN	
SEMINARIO INTERNACIONAL PRUEBAS PSICOMÉTRICAS DEL ÁREA CLÍNICA	12/abr/2014	WENS CONSULTING GROUP	Ecuador - Guayaquil	12 y 13/abr/2014	Asistencia		32
PERITAJE PSICOLÓGICO FORENSE Y CRIMINAL EN LA CIUDAD DE MONTECRISTI	14/mar/2015	UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ, CONSULTORA PSICINERGIA, FACULTAD DE PSICOLOGÍA.	Ecuador - Montecristi	14/mar/2015	Asistencia		40
SEMINARIO TALLER DE INTERVENCIÓN PSICOTERAPÉUTICA EN DROGODEPENDENCIA Y ADICCIONES	11/jul/2015	WENS CONSULTING GROUP	Ecuador - Guayaquil	11,12/jul/2015		Aprobación	32
FORTEALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y HABILIDADES HUMANAS DE LOS MIEMBROS QUE CONFORMAN EL DECE.	17/sep/2015	MINISTERIO DE EDUCACION	Ecuador - Guayaquil	10/feb/2017		Aprobación	120
IER CONGRESO INTERNACIONAL DE NEUROCIENCIAS, EDUCACIÓN Y DESARROLLO INFANTIL.	18/nov/2016	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Ecuador - Milagro	20/nov/2016	Asistencia		40
IV CONGRESO MUNDIAL DE GRAFOLIGÍA, PSICOLOGÍA, DOCUMENTOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA CONDUCTA CRIMINAL.	05/may/2017	TRASCENDENCIA FORMACIÓN INTEGRAL	Ecuador - Quito	05,06,07/may/2017	Asistencia		40
SEMINARIO TALLER CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA ESCALA DE WECHSLER DE INTELIGENCIA PARA NIÑOS. WISC-V	04,05/agosto/2018	WENS CONSULTING GROUP	Cuenca - Ecuador	05/Agosto/2018	Asistencia	Aprobación	40
ENTRENAMIENTO CLÍNICO INTENSIVO DE EVALUACIÓN INFANTIL, APLICACIÓN, ANÁLISIS, CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE BATERÍAS DE INTELIGENCIA WECHSLER: WISC - V Y WPPSI - IV	17,18/11/2018	PSICONCIENCIA	Guayaquil - Ecuador	08/11/2018	Asistencia		25
TALLER INTENSIVO CONDUCTAS ANTISOCIALES Y DELICTIVAS.	26/01/2019	REGENESIS	Guayaquil - Ecuador	26/01/2019	Asistencia		10



ELABORACIÓN DE PERFIL DE PERSONALIDAD EN EL ÁMBITO CLÍNICO Y FORENSE.	23/02/2019	REGENESIS	Guayaquil - Ecuador	23/02/2019	Asistencia	10
SEMINARIO TALLER PSICODIAGNÓSTICO INFANTIL ÁMBITOS CLÍNICO Y COGNITIVO	09/03/2019	ADN PROFESIONAL	Guayaquil - Ecuador	09/03/2019	Asistencia	6
JORNADA DE INVESTIGACIÓN "ANÁLISIS FORENSE EN CASOS DE FEMICIDIO".	04/05/2019	REGENESIS	Guayaquil - Ecuador	04/05/2019	Asistencia	10

Nota: En caso de que la o el postulante no indique y certifique la duración en horas del o los eventos de capacitación asistidos, la Dirección Nacional de Talento Humano le asignará 1 hora por día cursado.

A quien acudir en caso de emergencia:

Apellidos y Nombres : Evelyn Karina Carrasco Quintuña

Parentesco: Hermana

Teléfonos: Convencional: _____ **Celular:** 099 957 3346

OBSERVACIONES:

DECLARACIÓN: DECLARO QUE, todos los datos que constan en este formulario son verdaderos, por tanto asumo cualquier responsabilidad.

Nombre de la o el Aspirante

Firma

Lugar y Fecha de Presentación:

Indique el Número de fojas útiles que tiene esta Hoja de Vida

Versión 001
Fecha: 29/02/2016
Elaborado por MSc. Consuelo Reyes N.

Prueba de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,815	,840	33

Ficha técnica sobre prácticas restaurativas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA TÉCNICA SOBRE PRÁCTICAS RESTAURATIVAS

- 1. NOMBRE** : Cuestionario para medir la relación de las prácticas restaurativas.
- 2. AUTOR** : Esquivel Barzola, Cristóbal José
- 3. FECHA** : 2019
- 4. ADAPTACIÓN** : Esquivel Barzola, Cristóbal José
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2019
- 6. OBJETIVO** : Medir la relación de las prácticas restaurativas con sus dimensiones: justicia restaurativa, círculos restaurativos y reuniones restaurativas en los docentes y directivos en la Unidad Educativa José Luis Tamayo.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa José Luis Tamayo
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. N° DE ÍTEMS** : 20

12.DISTRIBUCIÓN
: Dimensiones e indicadores
Justicia Restaurativa: 07 ítems

- Medida favorable para la resolución de conflictos.: 1 - 4.
- Herramienta alternativa restauradora.: 5 - 7

Círculos Restaurativos: 06 ítems

- Detalla las metodologías restaurativas.: 8 - 10
- Compromisos que se generen entre los implicados.: 11 - 13

Reuniones Restaurativas: 07 ítems

- Agresor y víctima.: 14 - 17
- Vínculos saludables y efectivos.: 18 - 20

Total de ítems: 20
13.EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	A veces		

- **Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>					
	<i>Justicia restaurativa</i>		<i>Círculos restaurativos</i>		<i>Reuniones restaurativas</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo (1)	1	11	1	10	1	11
Regular (2)	12	23	11	20	12	23
Alto (3)	24	35	21	30	24	35

- **Evaluación de variable**

Niveles	<i>Prácticas restaurativas</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	33
Regular	34	67
Alto	68	100

Ficha técnica sobre resolución de conflictos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA TÉCNICA SOBRE LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTO

- 1.NOMBRE** : Cuestionario para medir la relación de la resolución de conflicto.
- 2.AUTOR** : Esquivel Barzola, Cristóbal José
- 3.FECHA** : 2019
- 4.ADAPTACIÓN** : Esquivel Barzola, Cristóbal José
- 5.FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2019
- 6.OBJETIVO** : Medir la relación de la resolución de conflictos con sus dimensiones: el conflicto, tipos de conflictos y respuestas a los conflictos en los docentes en la Unidad Educativa José Luis Tamayo.
- 7.APLICACIÓN** : Docentes y directivos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.
- 8.ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9.DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 10.TIPO DE ÍTEMS** : Ítems
- 11.Nº DE ÍTEMS** : 20

12.DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores
El conflicto: 07 ítems

- Refleja al conflicto como una realidad.: 1 - 2
- Oportunidad de dialogo.: 3 - 4
- Soluciones reales para una buena convivencia.: 5 - 7

Tipos de conflictos: 06 ítems

- Conflicto interpersonal.: 8 - 10
- Conflicto intragrupal.: 11 - 13

Respuesta a los conflictos: 07 ítems

- Involucra sanción y/o castigo.: 14 - 17
- Alternativas de mediación.: 18 - 20

Total de ítems: 20

13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	A veces		

- **Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>					
	<i>El conflicto</i>		<i>Tipos de conflicto</i>		<i>Respuesta a los conflictos</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>
Bajo (1)	1	11	1	10	1	11
Regular (2)	12	23	11	20	12	23
Alto (3)	24	35	21	30	24	35

- **Evaluación de variable**

<i>Niveles</i>	<i>Resolución de conflicto</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>
Bajo	1	33
Regular	34	67
Alto	68	100

Consentimiento informado para la participación en la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa “José Luis Tamayo”, Ecuador, 2019


Objetivo de la investigación: Detenninar la relación entre las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

Autor: Esquivel Barzola, Cristóbal José

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa “José Luis Tamayo”

Nombre del participante: Castillo Mora Stephani Lissett

Yo, **CASTILLO MORA STEPHANI LISSETI**, identificado con documento de identidad N° 0706347341 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma: 
Date, 19 de junio de 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa “José Luis Tamayo”, Ecuador, 2019

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre las prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

Autor: Esquivel Barzola, Cristóbal José

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa “José Luis Tamayo”

Nombre del participante: Yumbo Mocha Janeth Alexandra

Yo, YUMBO MOCHA JANETH ALEXANDRA, identificado con documento de identidad N° 0926346287 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma:.....

Darle, 19 de junio de 2019

Fotos

Docentes y directivos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo realizando la encuesta.



Base de datos

ENCUESTA	JUSTICIA RESTAURATIVA							PUNTAJE DE DIMENSION	CIRCULOS					PUNTAJE DE DIMENSION	REUNIONES RESTAURATIVAS						PUNTAJE DE DIMENSION	TOTAL VARIABLE		
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18			19	20
	¿Desarrolla prácticas restaurativas en el espacio escolar?	¿Crees importante escuchar los pensamientos y sentimientos de las personas afectadas en un conflicto?	¿Piensas que la justicia restaurativa afecta favorablemente en la resolución de conflicto?	¿Identificas que las personas implicadas en un conflicto son los más idóneos para resolverlo?	¿Podrías reparar el conflicto a través de herramientas restaurativas?	¿Utiliza las prácticas restaurativas como una alternativa efectiva para la solución de conflicto?	¿Se podría considerar a las prácticas restaurativas como una necesidad en los contextos escolares?		¿Has aplicado el método de círculos restaurativos para la solución de un conflicto?	¿Los círculos restaurativos en el espacio escolar desarrollan la empatía "ponerse en los zapatos del otro"?	Consideras que lo más importante en un círculo restaurativo es que el ofensor se responsabiliza de sus actos?	¿Consideras que los compromisos generados en los círculos restaurativos son efectivos?	¿Para ti es importante escuchar los pensamientos, sentimientos y compromisos que se generen después de un conflicto?	¿Es adecuado que los implicados en un conflicto se expresen de manera considerada, apropiada al reconocer sus derechos y sus límites y así también reconocerlo en los demás?		¿Consideras que en un conflicto es importante atender las necesidades de todos los implicados (agresor y víctima)?	¿Luego del desarrollo de una reunión restaurativa ¿el agresor asume la responsabilidad de sus actos?	¿Consideras oportuno y necesario los compromisos que propone el agresor posterior al conflicto?	¿Es adecuado que la víctima exprese ante el agresor el daño causado?	¿Las reuniones restaurativas aplicadas en el espacio escolar generan vínculos saludables que benefician a todos?	¿Las reuniones restaurativas promueven el autocontrol al pensar en las consecuencias de los actos antes de actuar?	¿Cree usted que las reuniones restaurativas crean comunidades más afectivas?		
1	1	3	4	1	5	1	5	20	2	4	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	81
2	1	3	4	1	5	1	5	20	1	4	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	80
3	1	4	4	1	5	1	5	21	1	4	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	81
4	1	3	5	1	5	1	5	21	2	5	5	5	5	5	27	5	4	4	5	5	5	5	33	81
5	1	4	5	2	5	1	5	23	1	5	5	5	4	5	25	4	5	5	5	5	5	5	34	82
6	1	2	5	1	5	1	5	20	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35	82
7	1	5	5	2	5	1	5	24	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	4	4	33	83
8	1	5	4	1	5	1	5	22	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	83
9	1	4	5	1	5	1	5	22	1	5	5	5	5	5	26	4	5	5	5	5	5	5	34	82
10	1	3	4	1	5	1	5	20	1	5	5	5	4	4	24	5	4	4	5	5	5	5	33	77
11	1	3	5	1	5	1	5	21	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	82
12	1	3	4	1	5	1	5	20	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	81
13	1	4	5	1	5	1	5	22	1	5	5	5	5	5	26	2	3	2	4	3	3	3	20	68
14	1	5	5	1	5	1	5	23	1	5	4	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	83
15	1	5	5	1	5	1	5	23	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	84
16	1	5	5	2	5	1	5	24	1	5	5	5	5	5	26	2	2	2	4	3	3	3	19	69
17	1	3	5	1	5	1	5	21	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	82
18	1	5	4	1	5	1	5	22	1	5	3	5	5	5	24	5	3	5	5	5	5	5	33	79
19	1	4	5	1	5	1	5	22	1	5	5	5	5	4	25	2	2	2	5	5	5	5	26	73
20	1	5	4	2	5	1	5	23	1	3	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	5	34	81
21	1	3	5	1	5	1	5	21	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	82
22	1	5	4	1	5	1	5	22	1	5	5	5	5	5	26	5	4	4	5	5	5	5	33	81
23	1	4	5	1	5	1	5	22	1	3	4	5	5	4	22	5	3	5	5	5	5	5	33	77
24	1	4	5	1	5	1	5	22	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	83
25	1	4	5	2	4	1	5	22	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	83
26	1	4	5	1	5	1	5	22	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35	84
27	1	2	5	1	5	1	5	20	1	5	5	5	5	5	26	5	3	5	5	5	5	5	33	79
28	1	4	5	1	5	1	5	22	1	4	5	5	5	5	25	2	2	2	4	5	5	3	23	70
29	1	2	5	1	5	1	5	20	1	5	5	5	4	4	24	4	5	5	5	5	4	5	34	78
30	1	3	5	1	5	1	5	21	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	82
31	1	4	5	2	5	1	5	23	1	5	4	5	5	5	25	4	3	5	5	5	5	5	32	80
32	1	5	5	1	5	1	5	23	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	84
33	1	4	5	1	5	1	5	22	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	83

ENCUESTA	EL CONFLICTO							PUNTAJE DE DIMENSION	TIPOS DE CONFLICTOS					PUNTAJE DE DIMENSION	RESPUESTA A LOS CONFLICTOS						PUNTAJE DE DIMENSION	TOTAL VARIABLE	
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18			19
	¿Crees que los conflictos afectan la convivencia de la institución educativa?	¿Piensas que posterior a un conflicto, los involucrados se vuelven más respetuosos antes los demás?	¿Resuelves conflictos mediante el diálogo?	¿Consideras al conflicto una oportunidad de comunicación?	¿Aportas estrategias positivas para la solución de conflictos?	¿Generas oportunidades en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva?	¿Consideras que después del conflicto pueden generarse soluciones?		¿Consideras que surgen conflictos entre las personas?	¿Las relaciones entre docentes son buenas dentro de la institución educativa?	¿Has sido afectado por algún tipo de conflicto?	¿Se presentan los conflictos entre estudiantes dentro del aula o fuera de esta?	¿Con que frecuencia se presentan los conflictos entre los directivos y el personal docente?	¿Con que frecuencia se presenta conflictos entre el personal docentes?		¿Buscas solucionar el conflicto a través del castigo y/o sanción?	¿Piensas que siempre se debe castigar/sancionar al culpable luego de un conflicto?	¿El castigo/sanción produce resultados positivos?	¿Para ti es importante avergonzar y castigar al culpable en un conflicto?	¿La autoridad educativa busca estrategias alternativas para la resolución de conflicto?	¿Consideras que la mediación es un método alternativo para resolver conflictos?	¿Consideras que en un conflicto puede ser resuelto a través de las prácticas restaurativas?	
1	5	1	2	1	1	1	2	13	5	2	5	3	5	25	5	5	1	4	1	4	4	24	62
2	5	1	1	1	1	1	1	11	5	1	5	3	5	24	5	5	2	3	1	3	5	24	59
3	5	2	2	1	1	2	1	14	5	1	5	3	5	24	4	4	1	4	1	3	5	22	60
4	5	1	1	1	1	1	1	11	5	1	5	3	5	24	4	5	1	3	1	3	5	22	57
5	5	1	2	2	1	1	2	14	5	2	4	4	4	23	5	5	1	3	1	4	4	23	60
6	5	1	1	1	2	2	2	14	5	1	5	3	5	24	3	5	1	3	1	3	5	21	59
7	4	3	2	2	1	1	2	15	5	1	5	3	5	24	4	4	1	3	1	3	5	21	60
8	5	1	2	1	1	1	1	12	5	1	5	3	5	24	5	5	1	3	1	3	5	23	59
9	5	1	1	2	3	1	1	14	5	1	5	3	5	24	5	5	1	3	1	3	5	23	61
10	5	1	1	1	1	2	3	14	5	1	5	3	5	24	4	4	1	3	1	3	3	19	57
11	5	2	1	1	1	1	1	12	5	2	5	3	5	25	4	5	1	3	1	3	5	22	59
12	5	3	2	2	1	1	1	15	5	1	5	3	5	24	4	5	1	3	1	3	5	22	61
13	5	1	1	1	1	2	2	13	5	2	5	3	5	25	4	4	1	3	1	3	5	21	59
14	4	1	3	1	1	1	1	12	5	1	5	3	5	24	5	5	1	3	1	3	5	23	59
15	5	2	2	2	3	1	3	18	5	1	5	3	5	24	5	5	2	3	1	3	5	24	66
16	5	1	1	1	2	2	1	13	5	1	5	3	5	24	4	4	1	4	1	4	4	22	59
17	5	1	2	1	1	1	2	13	5	2	5	3	5	25	4	5	1	3	1	3	5	22	60
18	5	1	1	1	3	1	1	13	5	1	3	3	3	18	3	3	1	3	1	3	3	17	48
19	4	3	1	2	1	1	3	15	5	1	5	3	5	24	5	5	1	3	1	3	5	23	62
20	5	1	1	1	1	2	1	12	5	1	3	3	3	18	3	3	2	3	1	3	3	18	48
21	5	1	3	2	1	1	1	14	5	1	5	3	5	24	4	5	1	3	2	3	5	23	61
22	5	2	1	1	3	1	2	15	5	2	5	3	5	25	3	5	1	3	1	3	5	21	61
23	5	1	1	1	1	2	1	12	5	1	5	3	5	24	4	4	1	4	1	3	5	22	58
24	4	3	1	1	1	1	1	12	5	1	5	3	5	24	5	5	1	3	1	3	5	23	59
25	5	1	2	1	3	1	1	14	5	1	3	3	3	18	3	3	2	3	1	3	3	18	50
26	5	2	2	2	2	2	1	16	5	1	5	3	5	24	5	4	1	3	1	3	5	22	62
27	5	1	2	1	1	1	1	12	5	1	5	3	5	24	4	4	1	3	1	3	5	21	57
28	5	1	1	1	1	1	1	11	5	2	5	3	5	25	4	4	1	3	1	3	5	21	57
29	4	2	1	1	1	1	2	12	5	1	5	3	5	24	5	4	1	3	2	3	5	23	59
30	5	1	3	1	1	1	2	14	5	1	3	3	3	18	3	3	2	3	1	3	3	18	50
31	5	1	1	2	1	2	1	13	5	1	5	3	5	24	5	4	1	4	1	3	5	23	60
32	5	3	3	1	1	1	1	15	5	1	5	3	5	24	5	5	1	3	1	3	5	23	62
33	5	1	2	1	1	1	2	13	5	1	5	3	5	24	4	4	1	3	1	3	5	21	58

Pantallazo del porcentaje turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1285298111&ts=1&u=1088032488&cro=103&lang=es

feedback studio | Prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa "José Luis Tamayo", Ecuador, 2019

232 de 232


Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	www.facdyc.uanl.mx Fuente de Internet	1 %
5	ruidera.uclm.es Fuente de Internet	1 %
6	escolapau.uab.cat Fuente de Internet	1 %
7	studylib.es Fuente de Internet	1 %
8	www.juandelcorral.edu... Fuente de Internet	1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa "José Luis Tamayo", Ecuador, 2019

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

AUTOR:
Bé. Esquivel Barzola, Cristóbal José (ORCID: 0000-0002-3967-7575)

ASESOR:
Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACION:
Gestión y calidad educativa

Piura - Perú
2020

Text-only Report | High Resolution **Activado**

Estableciendo conexión segura...
Escribe aquí para buscar

10:57
30/03/2020



Acta de originalidad de turnitin

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "Las prácticas restaurativas y su efecto en la resolución de conflictos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo, Ecuador, 2019" del estudiante **Esquivel Barzola Cristóbal José**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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


PIURA, MARZO DEL 2020


.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
DNI:02776313



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Autorización de publicación

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 14-07-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Esquivel Barzola Cristóbal José identificado con DNI N° 0920882685 egresado del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa José Luis Tamayo, Ecuador, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 0920882685



FECHA: 14 de julio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Autorización de versión final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ESQUIVEL BARZOLA, CRISTÓBAL JOSÉ

INFORME TITULADO:

“Prácticas restaurativas y la resolución de conflictos de la Unidad Educativa “José Luis Tamayo”, Ecuador, 2019”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 02 de marzo de 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA