



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Los conflictos laborales y la formación académica de los  
docentes en la Unidad Educativa “Galo Plaza Lasso”  
Daule-Ecuador 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

**Br. Plúas Rogel, Danny Rafael (ORCID: 0000-0002-8764-8795)**

**ASESOR:**

**Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y calidad educativa**

**PIURA-PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación, si bien ha requerido de esfuerzo y mucha dedicación, no hubiese sido posible su finalización sin la cooperación desinteresada de todos y cada una de las personas que me acompañaron en el recorrido laborioso de este trabajo y muchas de las cuales han sido de soporte muy fuerte en momentos de angustia y desesperación, primero y antes que todo, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio, a mi tutor el Dr. MANUEL JESÚS CÓRDOVA PINTADO que con su amplia experiencia y conocimientos me orientó al correcto desarrollo y culminación con éxito este trabajo para la obtención de mi título de cuarto nivel Maestro en Administración Educativa a través de ellos Universidad César Vallejo Piura-Perú autoridades y docentes.

Mil gracias.

El Autor

## **Agradecimiento**

A Dios por darnos salud, fortaleza y humildad para compartir el presente trabajo de investigación

Al Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús por su extraordinaria Asesoría demostrada en forma permanente durante nuestra preparación académica.

El Autor

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2 Variable.....	12
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de analisis.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
3.5 Procedimientos .....	14
3.6 Métodos de análisis de datos .....	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV.RESULTADOS.....	16
V.DISCUSIÓN .....	26
VI.CONCLUSIONES .....	30
VII.RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS .....	34

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la Población .....	12
Tabla 2 Nivel del Conflicto laboral y la formación académica.....	16
Tabla 3 Nivel de la satisfacción laboral y la formación académica.....	17
Tabla 4 Nivel de resolución de conflicto y la formación académica.....	18
Tabla 5 Nivel de comunicación laboral y la formación académica.....	19
Tabla 6 Nivel del clima organizacional y la formación académica.....	20
Tabla 7 Correlación entre Conflicto laboral y la formación académica.....	21
Tabla 8 Correlación entre satisfacción laboral y la formación académica.....	22
Tabla 9 Correlación entre resolución de conflicto y la formación académica.....	23
Tabla 10 Correlación entre comunicación laboral y la formación académica .....	24
Tabla 11 Correlación entre clima organizacional y la formación académica. ....	25

## RESUMEN

La investigación denominada “Los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador 2020; tuvo como objetivo general: Identificar la relación entre los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lazo “GPL” Daule-Ecuador 2020.

La Investigación planteó la hipótesis, Existe relación significativa entre los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador 2020. El estudio es cuantitativo, de tipo no experimental y diseño transversal descriptivo-correlacional. La población muestra fue de 30 docentes, siendo un muestreo censal y los instrumentos utilizados para la recolección de la información fue a través del cuestionario para evaluar los Conflictos laborales se medirá través de un cuestionario de 24 items y la Formación académica se medirá través de un cuestionario de 22 items , la validez de contenido se realizó mediante el juicio de expertos y el nivel de confiabilidad se realizó mediante el análisis de consistencia interna, con el alfa de Cronbach, obteniendo 0,926 y 0,914 respectivamente. Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, con la prueba “Rho” de Spearman y los datos se procesaron con el software estadístico, SPSS v. 25.

De acuerdo con los resultados encontrados se aprecia que los conflictos laborales de los docentes de la Unidad Educativa Galo Plaza Lazo “GPL” Daule-Ecuador, fue calificado como poco adecuado por el 53.3% y la formación académica en un nivel aceptable con el 46.7%; además se afirma que existe correlación moderada, directa y significativa; esto se corrobora con el coeficiente de correlación “Rho” de Spearman 0,898 y la significancia bilateral es de 0,000 que resulta menor a 0,01, lo cual permite confirmar que existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación; con esto se puede afirmar que los conflictos laborales debe mejorarse y reorientarlo pedagógicamente para una adecuada formación académica.

**Palabras claves:** conflictos laborales, formación académica, satisfacción laboral, comunicación, clima organizacional.

## ABSTRACT

Research called "Labor conflicts and the academic training of teachers in the educational unit "Galo Plaza Lasso" Daule-Ecuador 2020; its general objective: To identify the relationship between labor disputes and the academic training of teachers in the Galo Plaza Lazo "GPL" Daule-Ecuador 2020 Educational Unit..

The Research raised the hypothesis, There is a significant relationship between labor disputes and the academic training of teachers in the educational unit "Galo Plaza Lasso" Daule-Ecuador 2020. The study is quantitative, non-experimental and transverse-specific-correlated design. The sample population was 30 teachers, being a census sampling and the tools used for the collection of information was through the questionnaire to evaluate the Occupational Conflicts will be measured through a questionnaire of 24 items and the academic training will be measured through a questionnaire of 22 items, the validity of content was performed through the judgement of experts and the level of reliability was performed through the analysis of internal consistency, Cronbach's alpha, earning 0,926 and 0,914,914 respectively. For the analysis of the data, descriptive and inferential statistics were used, with Spearman's "Rho" test and the data were processed with the statistical software, SPSS v. 25.

According to the results found it is appreciated that the labor disputes of teachers of the Galo Plaza Lazo "GPL" Daule-Ecuador Educational Unit, was rated as unsuitable by 53.3% and academic training at an acceptable level with 46.7%; it is also stated that there is moderate, direct and significant correlation; this is corroborated by spearman's "Rho" correlation coefficient 0,898 and the bilateral significance is 0.000 which results in less than 0.01, which confirms that there is a relationship between the variables and accepting the research hypothesis; with this it can be said that labour disputes must be improved and reoriented pedagogically for proper academic training.

**Keywords:** labour disputes, academic training, job satisfaction, communication, organizational climate.

## I. INTRODUCCIÓN

Con existencia en Realidad Problemática por el sitio internacional se tuvo el aporte de Flores, A. (2015) Dificultades de docentes en escuelas que expresaron adelanto de habilidades para solucionar problemas y copilar las relaciones formativas como requerimiento en el hecho de que la sociedad escolar, “constituyo una unión de personas que compartieron diversos aspectos relativo de vivencia, continuas relaciones y en el que fue deseable se promovieron sentimientos de pertenencia relaciones que se localizaron con afectos internos, externos que en ocasiones, llevan a requerimientos que obligan a su readaptación. Entendida en estos vocablos, clasifico la educación del cuerpo educativo en fases: Pre - entrenamiento, involucra aquel dominio el docente ha experimentado como estudiante en experiencias escolar tempranas.

En el sitio nacional del Ecuador, se tiene a Clara Elena Toro Culcay Quito 2017. Propuesta para el manejo de problemas profesionales en la Universidad Central del Ecuador. Nos dijo, en el Ecuador, a lo largo del año, se han efectuado nuevas ideas para mejorar y fortalecer la formación, Si la escuela no es una particularidad y en ella causan diversos tipos de problemas hasta el punto de que su renuencia es una de las cualidades centrales y definitorias de cualquier tipo de entidad, es indispensable advertir que lo que determina que un problema sea correcto o no apropiado, favorable o negativo son los sistemas utilizados para manejarlo. Así mismo Gareth Morgan (1990, 29) ratifico parte indispensable expresar las asociaciones si fuesen entes, ya que esto nos permite aclarar prioridades empresariales, lo aplicaron al medio, su etapa de existencia determina en la salud y el adelanto de la misma. Por sus grandes probabilidades prácticas, de entre las técnicas de promoción de problemas se destaca la integración, a través de la cual se aprende a comunicar, incluir, lograr un acuerdo, a confrontar las propias nociones, a escuchar de modo activa, adquirir compromisos, a demostrar sentimientos y reacciones, a meditar, a realizar con autonomía, contribuyendo de este modo a la educación de ciudadanos capaces de convivir democráticamente.

De acuerdo al nivel local, en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso “GPL” se puede verificar la falta de planificación y trabajo en equipo de directivos y docentes, lo cual



conlleva a tener limitaciones o falencias en el sistema de enseñanza aprendizaje. Como consecuencia de los conflictos laborales y poco interés para organizarse correspondiente a la formación académica para cambiar esta modalidad laboral se logra mirar la dificultad que tiene el educador al impartir su cátedra. En los últimos años la integración se perfila como el recurso más utilizado no sólo para resolver posibles problemas, sino para reconstruir las relaciones diarias y, en definitiva, mejorar la armonía en los centros didácticos, todo ello en base a tratados efectuados sobre “La integración escolar como recurso de formación para la paz”, cuyo objeto ha sido demostrar la eficacia de la integración escolar como sistema en los institutos de formación media con miras a recurrir en los adiestrados recursos de diálogo, clase, armonía, claridad e integración en común con los adelantos de la formación de una cultura de paz, es importante mencionar que la falta de diálogo entre autoridades y educadores ha sido un grave error esencial que limita la formación académica dentro del aula de clase.

En la formulación del problema ¿De qué modo se relacionan los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador 2020?

En la justificación teórica los logros van a permitir ratificar referentes teóricos y esquemas, que han permitido fundamentar y describir los problemas laborales y la educación formativa de los educadores; por lo que, dispondrá de educación científica y válida, que facilite su análisis. En la justificación práctica vemos que esta interrogante se realiza porque hay la prioridad de solucionar la problemática y la prioridad de establecer una promoción armónica acorde al régimen del clima educativo. En la justificación metodológica, debido a que la actual interrogante ha permitido crear novedosas herramientas, las cuales una vez reconocidos servirán para otros tipos de contextos en diferentes sitios.

Objetivo general: Identificar la relación entre los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lazo “GPL” Daule-Ecuador 2020. Los Objetivos específicos fueron diseñados: Conocer la existencia que hay entre satisfacción laboral y la formación académica en la Unidad Educativa

Galo Plaza Lasso "GPL" Daule-Ecuador 2020. Establecer la relación que existe entre la comunicación laboral y la formación académica en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso "GPL" Daule-Ecuador 2020. Establecer la existencia que hay entre la información profesional y la educación educativa en la Unidad Formativa Galo Plaza Lasso "GPL" Daule-Ecuador 2020. Promover la relación que existe entre el clima organizacional y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lazo "GPL" Daule-Ecuador 2020.

Hipótesis general:  $H_i$ : Existe relación significativa entre los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad educativa "Galo Plaza Lasso" Daule-Ecuador 2020.  $H_0$ : No Existe relación significativa los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad educativa "Galo Plaza Lasso" Daule-Ecuador 2020.

Hipótesis específicas:  $H_1$ : Existe relación entre la satisfacción laboral y la formación académica en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso "GPL" Daule-Ecuador 2020.  $H_2$ : Existe relación significativa entre la resolución de conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso "GPL" Daule-Ecuador 2020.  $H_3$ : Existe relación significativa entre la comunicación laboral y la formación académica en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso "GPL" Daule-Ecuador 2020.  $H_4$ : Existe relación significativa entre el clima organizacional y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lazo "GPL" Daule-Ecuador 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Con existencia los antecedentes, el campo internacional, se tiene el aporte de Haydeé Villanueva Vergaray (2016) "Habilidades blandas y determinación de problemas en los alumnos de 3º grado de las entidades formativas de la red 02, rímac". Maestría Universidad César Vallejo (Perú – Piura). La actual interrogación tuvo como objetivo conocer la existencia que hay entre las habilidades blandas y la determinación de problemas en los alumnos de 3º grado de las entidades formativas de la Red 02, Rímac – 2016. Utilizando como forma de tratado la forma hipotético deductivo. Respecto a la modalidad, la interrogación fue de esquema estadístico, de tipo básica, de alcance correlacionar, diseño no práctico y corte transversal. La globalidad de tratado fue de 274 alumnos y para la consecución de documentos se aplicó método de la encuesta, que hizo uso de dos herramientas de escala estadística obteniendo un valor de eficacia de 0,964 y 0,796 para la segunda alternativa, obtenidos del análisis de eficacia Alfa de Cronbach. Respecto a la validez de concepto se realizó a través de método de criterios de graduados determinándose que ambas herramientas son aplicables para medir las alternativas habilidades blandas y determinación de problemas.

César Humberto Lescano Pretel año 2017 "La promoción del concepto corporativo y el manejo de problemas desde la perspectiva del modelo" Maestría Universidad César Vallejo (Perú – Piura). El actual tópico interrogación obtuvo el objetivo a conocer existencia que hay dentro la promoción en concepto del corporativo y el empleo de problemas a partir su posición del modelo la entidad Augusto Leguía. La modalidad, se dio la forma deductiva. Dispone en esquema estadístico que mide. El tipo de interrogación fue sencilla porque muestra los logros para implementar novedoso recurso. Se empezó de un diseño no práctico transaccional, que no se logró el propósito de gestionar las alternativas, se determinó las alternativas en instante neto. La interrogación planteada e integrada correlacionar, se han aplicado alternativas para saber su existencia, punto que no existe medio de gestionar las alternativas. La globalidad estaba integrada por 121 educadores que trabajan entidad Augusto Leguía, dio proción 90 sobre síntesis de tipo aleatorio simple, Para la consecución de documentos, se produjo dos listados que fueron reconocidos por

cuatro graduados, así los logros de 0,917 (Promoción del concepto corporativo) y 0,948 (Manejo de problemas) Pronto, dicho documentos se procesó a través del recurso cuantitativo SPSS, versión 22 para la correspondiente distinción estadística. Según los logros resuelto por la interrogación, hay una coexistencia real alta entre las alternativas promoción del concepto y conducir de problemas.

En lo nacional del Ecuador se tiene a Franklin Homero Lizano Tisalema (2015) "La integración en familia corresponde aún ambiente de paz en Ambato. Es importante en nuestra actualidad de forma selectiva de resolución de problemas en el país, es prioritario subrayar la integración con seres queridos. Los objetivos fué examinar la educación armónica en Ambato se promovió la integración en necesidad para corregir problemas interfamiliares, en prioridad a dos partes de vencer son encargados de sus mismos destinos. Sus logros recogidos las interrogaciones delimitaron que el mínimo concepto de formas selectivas como las integraciones familiar guía que resolvieron los problemas de modo tradicionales: Formas selectivas, solución de problemas, cultura de paz, el clima educativo, viviendas familiares, bienestar mental, comunicación clara.

Clara Elena Toro Culcay año 2017 Propuesta para el manejo de problema profesionales en catedra de la universidad. El ser biológico a través del tiempo ha afrontado requerimientos que se encontraron con problemas, sea por idea o una determinación que se tomó, aún cuando los individuos expresan que manifiestan mejores ideas. Con apoyo a esta prueba el actual tópico de interrogación puedes responder la pregunta:

¿Cómo puedo aclarar los problemas aleatorios en la catedra "Universidad Santiago de Guayaquil"? Interrogación se planteó por medio de método cualitativo, se utilizó recursos de consecución por ineducación: diálogos claros a personas calificadas, los mismos que dejaron salvar del profesional, su idea, su vivencia, su aptitud y movimientos con relación al tema de problemas profesionales.

En el nivel local, se tiene a Ingrid Marilú Llerena Paredes (2015) La integración para lograr vivencia de paz, armonía en la entidad formativa "ELOY ORTEGA" Esta

investigación se centra en la integración escolar que encauza a la solución de problemas, con el objeto de mejorar la armonía escolar en la Unidad Educativa. La investigación se desarrolla analizando los requerimientos teóricos y procesales para la ejecución de la integración, con bases en la problemática escolar que aporta esta entidad educativa. La finalidad del texto es conocer varios ejemplos especulativos que concedieron impulsar la armonía en el campo escolar.

Castro Intriago Josefina año 2018 “La determinación de problemas la armonía de alumnos para EGB” Maestría Universidad de Guayaquil. La interrogación tuvo como objetivo plantear la promoción y determinación de problemas como una competencia innovadora y pertinente a la realidad formativa. Se aplicó una encuesta a una muestra representativa de 150 organizadores y educadores de una muestra global de 480 educadores y corporativos que equivale al 31.25%; con el propósito de confrontar los logros del tratado se aplicó herramientas para organizadores y otra para los educadores, lo cual evidencio que el nivel de conceptualización y técnicas que utiliza el conjunto corporativo es muy reducido e incorrecto, debido al sistema.

Con existencia a las teorías de la variable conflictos laborales en la formación académica; se tiene a Corsón, (2014, 11) opinan el problema hace similitud a requerimientos cotidianos que se dan de franja a la armonía y de tratos diarios, Es decir, requerimientos, casos e incumplimiento sea actual para que podamos hablar de problema donde los porcentajes sean claros.

De Sa (2015) en su reseña, Cómo solucionar problemas profesionales. En el tópico es donde se pasa gran parte del día y por la misma causa de estar tanto año en el mismo sitio puede surgir algo incumplimiento con los demás aportadores. Las consecuencias en problemas podrían ser sus remuneraciones, poco de dialogo, discusión entre maestro, mala información entre personas.

Respecto a las dimensiones conflicto laboral se han expresado las dimensiones propuestas por Arce y Malvas (2014) quienes plantea que el problema profesional está constituido por las apreciaciones de cada empleado, como son las creencias, porcentajes, modales y movimientos. Según la Universidad Europea en cuanto a la

regulación de problema debe ayudarnos a disponer de los conceptos histórico - jurídico basado en teorías y modelos para verificar cuales son las probabilidades y prioridades que se abren a modo que se va informando sobre documentos de la novedad. (Gessellschaft, 2018)

Fuquen (2003) Planteó al problema cómo: Un estado sensible triste, ocasionado por presión entre gustos adversos y contrarios que ocasionan igualdades diarias y social, donde aporta una oposición y una acción moderada varias ocasiones en tensión, un modo bastante corriente de afrontarlo, el problema también puede causar como el resultado de incumplimiento entre comportamiento. (p.266)

Para la dimensión satisfacción laboral, Según Hannoun (2011) “es el gusto en el tópico, se logra definir de modo muy comparativo, como la cualidad general del ser hacia su compromiso” (p.102). Para Albañil (2015) la estimulación profesional se manifiesta: Al respecto del funcionamiento de los integrantes de una planificación, busca solo un modo satisfactorio y no el mejor modo de hacer un tópico; no busca la ganancia máxima, sino la ganancia motivadora. Sus aspiraciones son relativas y toma en cuenta cada caso con la que se enfrenta. (p.67) Todo empleador debe estar localizado en el sitio que le corresponde y sienta gusto por lo que está realizando, en gran parte eso es la estimulación profesional poner actitud hacia lo que se va a desarrollar, laborando, claro está en un contexto empresarial adecuado a los requerimientos y perfil de cada ser.

Para la dimensión resolución de conflictos laborales se tiene a Evert Van de Vliert (1998), replicó. El problema puede precisar en caso dado de entidades social obtuvieron punto de vistas contrario a casos separados, “Se notificó cuando los equipos, estuvo en problema y al menos una parte siente que está siendo intimidado por la otra “Los problemas fueron parámetros manejables en diferentes personas, y es evidenciado por reacciones profesionales como es motivación, clase, claridad, lo cual desencadena disputas entre diferentes seres.

Robbins y Judge (2013) Aplica el sistema del problema: Que no es obligatoriamente una influencia para acoger un problema, al instante de una comunicación de forma ineducación, otros términos es el tecnicismo que nos indica otra cosa ya que no puede ser el mismo para todos porque podría frenar el concepto que se deseó

aportar, al mismo año en crecimiento de información como se desvalorice la distribución: Este problema parte por la dimensión del grupo.

Por otro lado, se tiene los aportes de Gonzales (2015) sustenta varios tipos de problemas que posibiliten una planificación que son, lo personal y lo global. Se permite conocer el problema personal en respeto que puede tener un empleador y el líder en su planificación, son circunstancias que inician los desentendidos en algún lugar. Hay variedades, cualidades de problemas como en alguna parte de nuestro entorno, el problema grupal es aquel que inicia en alguna estipulación del tópico ya concretada a un empleado sino a varios.

Con relación a la formación académica, se tiene las palabras de Beatrice Avalos (2015), "El conocimiento en su educación del modelo se entiende como un sistema paulatino, no necesariamente lineal. Es decir, no es que el mejoramiento de la cátedra sea de a poco, año a año; sino que puede ser un sistema cíclico, con instantes de latencia y otros de desarrollo. Pero, en general conlleva, inicialmente, tomar contacto y promover el mundo en el que se va a aprender, y tener alguna prioridad de acción. Es tarea de todo modelo diferenciar los efectos de sus acciones y los factores que determinan en ella; y sobre esa base tomar decisiones sobre cómo proceder, y, si es indispensable, corregirse.

Gaviria, A. (2016) La formación educativa es un elemento de conceptos admitidos, que permiten aportar con recursos, las habilidades que tienen "Los expertos deben conocer que hoy en día tienen que variar y hacer que su caudal biológico sea dócil. Esto promueve que tuvieron que estar apto a modernizarse uno mismo. Así mismo el Dr. Salazar Bondy (2015) La educación del modelo tiene que darse dentro de la humanidad en la que vive, la humanidad que le rodea, para la cual expresa su cultura, sus tradiciones, pero con toma en cuenta lo que se está ejerciendo en otras humanidades para concepto. Esta forma de concebir la formación, permite organizar un currículo integral en la educación de educadores con concepto, la ciencia y la cultura.

Olber Arango, Sandra Clavijo (2015) El objetivo de la actual interrogación fue conocer la existencia entre la educación educativa, la conexión, los porcentajes y modales comunes puntuales del alumno de primero, quinto y décimo ciclo de varios

sistemas escolar de la Fundación Universitaria Luis Amigó. Se destinó un esquema práctico-comparativo, de diseño no práctico, tipo integrada y correlacional. Las herramientas con los que se recolectó la ineducación fueron el Listado de Auto-atribución de Modales Socialmente Responsables el de Porcentajes de Schwartz, el Índice de modalidad de Empatía.

De acuerdo con (Reynoso, 2016 pag. 25) define a la capacitación educativa de los educadores como: La educación modelo es un reto que el gobierno debe de afrontar ante los novedosos desafíos y adelantos que se afrontan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de novedosos saberes y la adaptación a la informática es una forma práctica que el modelo de estos años debe asumir como recurso esencial para absorber los nuevos y transformaciones que se afronta en el área formativa.

Dentro de las dimensiones en la formación docente, se tiene la formación profesional, donde Navia, C. (2015) afirma, la educación de maestros, la Dirección General de Educación de Maestros (DGFM) de Bolivia, señala que las ESFM toman un esquema de eficacia distinto al de una visión tradicional, caracterizada en vocablos de rendimiento académico óptimo relacionado a eficacia, competitividad y resultado. Se opta, en su sitio, por una eficacia que tiene como horizonte el vivir bien, que constituye una de las premisas centrales del esquema didáctico de estas entidades.

En la dimensión motivación docente según Maldonado (2012), “la figura de los docentes indica la comunicación, involucra sentirse bien y tener plena orden para el tópico” (p. 86). En la vida de los educadores una de las reglas que no debe olvidar es transmitir una buena comunicación positiva, para que sus alumnos y educadores se encuentren satisfechos en su entorno profesional.

En la dimensión procesos pedagógicos, se tiene a Bok (1992) El sistema de educación modelo-didáctico es tener en cuenta una concepción teórica práctica generalizada, intencional dirigida a 26 elaborar a las nuevas generaciones para la vida social y para el tópico. Para ello es indispensable tener actual los componentes del sistema modelo-didáctico (fines, conceptos, formas, medios, docentes,



alumnos, etc.) El sistema modelo didáctico está constituido por el diseño; la ejecución y la evaluación.

La educación modelo, para Moral (2015) Al concepto de educación modelo dependió la forma en educación encontró su apoyo. Conceptualizada como interrogación científica que investigó el sistema por medio de docentes se unen en vivencias de conocimiento que concedió mejorar de sus conceptos, habilidad y diferencia, autorizaron plantear idas formativas profesionales. Por otro lado, se definió educación con un sistema de modelo práctico, comunicación conceptos, porcentajes para el desempeño.

Así mismo se tiene teorías subjetivas y educación modelo, donde Castro; Cárcamo, (2015). Realiza un tratado sobre teorías de docentes respecto a la formativa y conocimiento de porcentajes. Se analizó que resultó factible mover nuevos educadores en su preparación, actualización de formación en porcentajes, que se pudieron minimizar en bienestar educativo.

Catalán (2015) Como sabemos han marcado la similitud de líneas afirmativas en educadores. Los guidores, dialogaron sobre una vivencia de criterios integradas sobre los temas discutidos, las cuales se pudo comprender que los datos de afirmación apporto un nivel pre teórico-practico.

### III. METODOLOGÍA

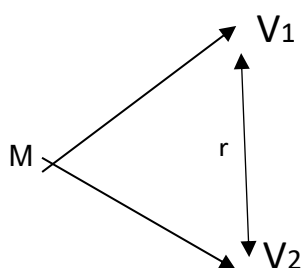
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo a realizarse es de tipo no experimental, con enfoque cuantitativo y diseño transversal descriptivo correlacional.

Hernández y otros (2014), precisa que: Los diseños correlacionales se limitan a implementar conexión entre alternativas sin delimitar dirección de existencia o querer diferenciar vínculos. Aunque se minimiza la afinidad los canales se sustentan en promoción, suposiciones correlacionales; del mismo modo, que estas se basan en promoción e hipótesis correlacionales. (p. 157)

Según lo explicado por el autor, el actual tratado asumirá el diseño correlacional, porque trata de conocer la existencia entre los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador.

El diseño es el siguiente:



M = Estará compuesta por 30 docentes de la la Unidad Educativa “Galo Plaza Lasso” Daule- Ecuador

V<sub>1</sub> = Conflictos Laborales

V<sub>2</sub> = Formación Académica

r = relación que existe entre Conflictos Laborales y Formación Académica

### 3.2. Variables y operacionalización

Variables:

Variable independiente: Conflictos laborales

Variable dependiente: Formación académica

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población muestra estará aplicada por los 30 docentes de la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule- Ecuador. La globalidad Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) define la globalidad como unión de cosas con rasgos en común y la porción es un subconjunto o parte de la globalidad.

Por ser una población pequeña, no estará sujeta a aplicar cálculos matemáticos para conocer la muestra, por lo tanto, se aplicará la porción no diaria, sobre este tipo de muestreo, Hernández y otros (2014), manifiesta: En los muestreos no probabilística, la selección de los conjuntos no necesita de la verosimilitud, sino de procesos comparados con las cualidades de interrogación del observador.

Acá el sistema no es estático ni se basa en coeficiente de posibilidad, sino que el sistema de toma de decisiones de un examinador o de un grupo de examinadores y, desde luego, la muestra aceptadas cumplen a otros criterios de interrogación. (p. 176)

Tabla N°01: Población Muestra de la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule- Ecuador.

<b>Sexo</b>	<b>No. Personas</b>	<b>Porcentaje %</b>
Hombre	17	57%
Mujeres	13	43%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Se deduce que el autor expresa que la misma población puede ser expresada como muestra de estudio porque es la totalidad de los docentes de la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule- Ecuador

En el Muestreo se ha monopolizado con el muestreo no probabilístico. Según (López, 2017). Este tipo de muestreo no probabilístico se caracteriza porque cada unidad que compone la globalidad tiene igual probabilidad de ser preferido para identificar y precisar la globalidad. Por ser una porción manejable el tipo de muestreo es censal, es decir toda la globalidad será sujeto de tratado.

Para la selección de la porción se tendrá en cuenta los criterios de inclusión y no se aplicará el criterio de exclusión; es así como la porción designada será con el criterio de inclusión, toda vez que incluirán todos los docentes de la Unidad Educativa “Galo Plaza Lasso” Daule- Ecuador; con lo cual promueve que no habrá criterio de exclusión por ser muestreo censal.

#### 3.4. Técnica e instrumento de recolección de dato

Los documentos de interrogación serán recogidos utilizando el método de la encuesta a través de dos cuestionarios que serán aplicados a los educadores en la Unidad Educativa “Galo Plaza Lasso” Daule- Ecuador. Es así como el proceso es definido por Carrasco (2005) como: “Conjuntos de medidas y pauta que orienten las modalidades que proceden los analistas en cada las etapas de interrogación” (p.274)

Con relación a las técnicas e instrumentos se tiene el aporte de Carrasco (2005) define un método de interrogación para el estudio, exploración y consecución. de documentos mediante indicadores. Las interrogantes para el listado se construyen en atención a las alternativas de dificultad en interrogación, así como estrecha existencia con las dimensiones y los indicadores. (p. 314 - 318)

Los instrumentos, para Bastidas (2012) define como recursos dentro de la indagación que permite recabar de modo efectivo. Por lo tanto, el listado para la alternativa Problemas profesionales tendrá 30 ítems distribuidos en 04 dimensiones; así mismo la alternativa educación educativa tendrá 30 ítems, distribuidos en 04 dimensiones.

Para la validez de las herramientas será determinado a través del método del criterio de graduados quienes evaluarán la respectiva coherencia, pertinencia y redacción de los ítems que tiene que estar relacionados a los fines, alternativas,

dimensiones e indicadores. Sobre validez de la herramienta indica Monje (2011) “Que se recurre al criterio de cosas expertas en el tema que se está investigando a fin de que revisen sus herramientas y si recoge la ineducación que se requiere de acuerdo a las alternativas de tratado definidas” (p. 165)

Al respecto Hernández y otros (2010) indican: “la validez del concepto del herramienta se obtiene mediante las opiniones de graduados y al asegurarse que las dimensiones medidas por el herramienta sean reaportativas del universo o dominio de las dimensiones de las alternativas” (p.304). La validez se utilizará el criterio del constructo a través de la opinión de graduados se consultará a cosas especialistas en el tema, para que brinden su opinión e indicaciones para mejorar la herramienta; todas las recomendaciones que se reciba por los especialistas serán tomadas en cuenta para la comunicación final de la herramienta de evaluación. En cuanto a la validez de criterio, el investigador que diseñe el listado, podrá comparar la medición de la herramienta con un criterio externo. Cuanto más se relacionen los logros de la interrogación con el criterio, mayor será la validez de la herramienta

Para conocer la eficacia de la herramienta se procederá con él Coeficiente Alfa de Cronbach. Hernández y otros indica que “La eficacia de una herramienta de verificación se refirió al grado en su ejecución iguale al mismo ser produce logros similares” (p. 262)

### 3.5.Procedimientos

Después de haber seleccionado el tema de investigación, se comenzó a recopilar información relevante relacionado a las variables conflicto laboral y la formación académica a desarrollarse en los docentes de la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule- Ecuador y dimensiones, que están basadas en libros, tesis, resúmenes de congresos, artículos de revistas científicas indexadas. Luego se elaborarán los instrumentos, es decir los cuestionarios para la consecución de para la recolección de datos, que serán sometidos a su validez y confiabilidad; posteriormente se procederá a la ejecución de las encuestas a la porción seleccionada en la actual investigación.

Antes de aplicar las encuestas se procederá a solicitar la autorización al directivo o autoridad de la entidad, asimismo se coordinará y explicará los detalles de la encuesta a realizar. Después que se obtenga el consentimiento o permiso correspondiente, se fijará un día específico para realizar la encuesta y no generar interrupciones profesionales en la entidad. Finalmente se tabulará la información recopilada.

### 3.6. Método de análisis de datos

Los resultados serán demostrados mediante las estadísticas descriptivas a través de tabla cruzadas con frecuencia y porcentajes simples teniendo en cuenta los objetivos de estudio, variables y dimensiones. De acuerdo a los resultados de las tablas se representarán con figuras para mayor ilustración.

Para el método de análisis datos, se cita el aporte de Monje (2011) quien precisa mejor el pensamiento primordial “de la explicación estadística es la organización de regularidad, procedimiento para estructurar y menorar información, que son ordenados indicándose el número de veces que se repite cada valor. Se puede distribuir utilizando variables desde el nivel nominal hasta subnivel de valor (p. 174)

Para la contrastación de hipótesis se realizará a través de la correlación del coeficiente Rho de Spearman, que permitirá validar o rechazar la hipótesis dada en el presente trabajo.

### 3.7. Aspectos éticos

Para aplicar los instrumentos de investigación se solicitará por escrito el permiso correspondiente al rector de la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador. Se tendrá en cuenta las Normas APA para las diferentes citas y referencias. La confidencialidad de la información será exclusiva del investigador.

#### IV. RESULTADOS

##### Objetivo general:

Objetivo general: Identificar la relación entre los conflictos laborales y la formación académica de los docentes de la Unidad Educativa Galo Plaza Lazo “GPL” Daule-Ecuador 2020.

Tabla 02  
Conflictos laborales y la formación académica de los docentes de la Unidad Educativa Galo Plaza Lazo

		Formación académica							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Conflictos laborales	Inadecuada	01	3.3%	0	0.0%	02	6.7%	03	10.0%
	Poco adecuado	02	6.7%	08	26.7%	06	20.0%	16	53.3%
	Adecuado	01	3.3%	06	20.0%	04	13.3%	11	36.7%
	Total	04	13.3%	14	46.7%	12	40.0%	30	100.0%

##### Interpretación:

En la tabla 02, se tiene que los conflictos laborales y la formación académica de los docentes de la Unidad Educativa Galo Plaza Lazo “GPL” Daule, presentaron los valores estadísticos donde se plantea que los conflictos laborales fueron evaluados poco adecuado por el 53.3% de los encuestados; mientras el 46.7% de los docentes consideraron a la formación académica de los docentes es aceptable. En cambio, se tiene una parte de maestros que evalúan a los conflictos laborales como adecuada con el 36.7% y la formación académica docente como adecuada con el 40% de los docentes.

## Objetivos específicos

O1: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso “GPL” Daule-Ecuador 2020.

Tabla 03

Satisfacción laboral y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso

		Formación académica							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
satisfacción laboral	Inadecuada	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Suficiente	0	0.0%	6	33.3%	5	27.8%	16	53.3%
	Adecuado	1	5.6%	4	22.2%	2	11.1%	14	46.7%
	Total	04	13.3%	14	46.7%	12	40.0%	30	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa

### Interpretación:

En la tabla 03, se tiene que satisfacción laboral de la Unidad Educativa, muestran los efectos estadísticos donde se plantea que satisfacción laboral fue evaluada como suficiente por el 53.3% de los docentes, de los cuales 33.3% de los docentes consideran que Formación académica de los docentes es aceptable. En cambio, se refleja una parte de docentes que evalúan satisfacción laboral como adecuado por el 46.7%, de los cuales el 22.2% consideran que Formación académica como aceptable.



02: Establecer la relación que existe entre la resolución de conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso “GPL” Daule-Ecuador 2020.

Tabla 04

Resolución de conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso

		Formación académica							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
conflictos laborales	Inadecuada	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	13.3%
	Suficiente	0	0.0%	8	27.8%	3	16.7%	14	46.7%
	Adecuado	1	5.6%	6	27.8%	4	22.2%	12	40.0%
	Total	04	13.3%	14	46.7%	12	40.0%	30	100.0%

Fuente: Institución educativa

**Interpretación:**

En la tabla 04: se tiene que conflictos laborales de la unidad educativa Unidad Educativa, muestran los porcentajes estadísticos donde se evidencia que conflictos laborales fue evaluada como satisfactoria por el 46.7% de los docentes, de los cuales 27.8% de los docentes examinan que Formación académica es aceptable. En parte, se mantiene una parte de docentes que evalúan conflictos laborales como adecuado por el 40%, de los cuales el 27.8% consideran que Formación académica como aceptable.

O3: Establecer la relación que existe entre la comunicación laboral y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso “GPL” Daule-Ecuador 2020.

Tabla 05  
Comunicación laboral y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso

		Formación académica							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
comunicación laboral	Inadecuada	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Suficiente	2	0.0%	8	33.3%	7	16.6%	17	56.7%
	Adecuado	2	5.6%	6	22.2%	5	22.2%	13	43.3%
	Total	04	13.3%	14	46.7%	12	40.0%	30	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a educadores de la unidad educativa

**Interpretación:**

En la tabla 05, se tiene la comunicación laboral de la Unidad Educativa, plantea los resultados estadísticos donde se muestra que la comunicación laboral fue evaluada como suficiente por el 56.7% de los docentes, de los cuales 33.3% de los docentes consideran que Formación académica como aceptable. En cambio, se tiene ciertos personal que evalúan la comunicación laboral como satisfactorio por el 43.3%, de los cuales el 22.2% consideran que Formación académica como aceptable y a la vez como adecuada

04: Promover la relación que existe entre el clima organizacional y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lazo “GPL” Daule-Ecuador 2020.

Tabla 06

Clima organizacional y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lazo

		Formación académica							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
clima organizacional	Inadecuada	0	0.0%	2	6,7%	2	6,7%	4	13.3%
	Suficiente	3	10.0%	6	20.0%	5	16.7%	14	46.7%
	Adecuado	1	3.3%	6	20.0%	5	16,7%	12	40.0%
	Total	04	13.3%	14	46.7%	12	40.0%	30	100.0%

Fuente: Institución educativa

**Interpretación:**

En la tabla 06: se tiene al clima organizacional de la Unidad Educativa, exponen los resultados estadísticos donde se observa que clima organizacional fue evaluada como suficiente por el 46.7% de los docentes, de los cuales 20% de los maestros consideran que formación académica es aceptable. Se tiene un grupo de educadores que estiman al clima organizacional como adecuado con 40%, de los cuales el 20% consideran que Formación académica como aceptable.

## CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador 2020.

Ho: No Existe relación significativa los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador 2020.

Tabla 07: Correlaciones: conflictos laborales y la formación académica de los docentes

			Conflictos laborales	Formación académica
Rho de Spearman	Conflictos laborales	Correlación	1,000	,898**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Formación académica	Formación académica	rs	,898**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 07 el Rho de Spearman nos da un valor de 0,898\*\* que significa una correlación alta con una Sig., bilateral  $0,000 < 0,01$ , que permite afirmar que conflictos laborales está significativamente asociado con Formación académica indicando que en la medida que está presenta una variable, también muy cerca está la otra, lo que permite la aceptación de la hipótesis de investigación.

### Contrastación de hipótesis específicas:

**HE1:** H<sub>1</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso “GPL” Daule-Ecuador 2020.

Tabla 08: Correlaciones: satisfacción laboral y la formación académica de los docentes.

			satisfacción laboral	Formación académica
Rho de Spearman	satisfacción laboral	rs	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Formación académica	rs	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación

La Tabla 08 el Rho de Spearman nos da un valor de 0,721\*\* que significa una correlación alta con una Sig., bilateral  $0,000 < 0,01$ , que permite afirmar que la dimensión satisfacción laboral está significativamente asociada con la Formación académica de los docentes, indicando que en la medida que está presenta una variable, la otra está muy cerca, lo que permite la aceptación de la hipótesis de investigación.

**HE2:** H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre la resolución de conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso “GPL” Daule-Ecuador 2020.

Tabla 09: Correlaciones: resolución de conflictos laborales y la formación académica de los docentes.

			Resolución de conflictos laborales	Formación académica
Rho de Spearman	Resolución de conflictos laborales	rs	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Formación académica	rs	,566**	1,000
Sig. (bilateral)		,002	.	
N		30	30	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación.

La Tabla 09 el Rho de Spearman dio un valor de 0,566\*\* que significa una correlación alta con una Sig., bilateral  $0,002 < 0,01$ , que permite afirmar que la dimensión resolución de conflictos laborales está significativamente asociada con la Formación académica de los docentes, indicando que en la medida que está presenta una variable, también muy cerca está la otra, lo que permite la aceptación de la hipótesis de investigación.

**HE3:** H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre la comunicación laboral y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso “GPL” Daule-Ecuador 2020.

Tabla 10: Correlaciones: comunicación laboral y la formación académica de los docentes

			comunicación laboral	Formación académica
Rho de Spearman	comunicación laboral	rs	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Formación académica	rs	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación

La Tabla 10 el Rho de Spearman nos da un valor de 0,740\*\* que significa una correlación alta con una Sig., bilateral 0,000<0,01, que permite afirmar que la dimensión comunicación laboral está significativamente asociada con la Formación académica indicando que en la medida que está presenta una variable, también muy cerca está la otra, lo que permite la aceptación de la hipótesis de investigación.

**HE4:** H<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lazo “GPL” Daule-Ecuador 2020.

Tabla 11: Correlaciones: clima organizacional y la formación académica de los docentes.

			clima organizacional	Formación académica
Rho de Spearman	clima organizacional	rs	1,000	,425*
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	30	30
	Formación académica	rs	,415*	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	30	30

\*\* . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación

Según la Tabla 11 el Rho de Spearman nos da un valor de 0,425\*\* que significa una correlación alta con una Sig., bilateral 0,003 <0,01, que permite afirmar que la dimensión clima organizacional está significativamente asociada con la Formación académica, indicando que en la medida que está presenta una variable, también muy cerca está la otra, lo que permite la aceptación de la hipótesis de investigación



## V. DISCUSIÓN

Con relatividad al objetivo general: Identificar la relación entre los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lazo “GPL” Daule-Ecuador 2020; se tiene en la tabla 02, donde se evidencia que los conflictos laborales fue aplicada como poco adecuado por el 53.3% de los encuestados; mientras que el 46.7% de los docentes consideran que la formación académica de los docentes es aceptable; Además, se tiene un grupo de colegas que evalúan a los conflictos laborales como adecuada con el 36.7% y la formación académica docente como adecuada con el 40% de los docentes. Por otro lado, se afirma que existe correlación moderada, directa y significativa, esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman nos da un valor de 0,898 y la significancia bilateral es de 0,000 que resulta menor a 0,01, lo cual confirma que existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación; esto permite afirmar que los conflictos laborales deben mejorarse y reorientarlo pedagógicamente para una adecuada formación académica. Al respecto se tiene el aporte teórico sobre conflictos laborales sustentado por Corsón, F. y Gutiérrez, E. (2014) señalaron los conflictos hacen referencias a posturas usual y frecuente en el campo de la convivencia y la relación humana, el lugar donde se percibe un valor o necesidad, deseo, interés o posición. Es decir, debe haber percepción, interdependencia e incompatibilidad para q podamos hablar de conflictos; así mismo la formación académica es sustentada por Gaviria, A. (2016) definiendo la formación académica como elementos de conocimientos, esta es una herramienta que puede ayudarte a consolidar tus habilidades “Los profesionales deben saber a diversificarse y aumentar la flexibilidad de su capital humano. Resultado similar obtuvo Toro, C. (2017) plantea el estudio denominado “Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de la docencia de la universidad central del Ecuador” cuya sede Ecuador – Quito. Finalmente se llegó a la conclusión a lo largo de la historia, las personas han experimentado conflicto debido a ciertas ideas o decisiones, especialmente cuando las personas piensan que sus ideas son mejores.

Con relación al O.E. 01: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso "GPL" Daule-Ecuador 2020. En la tabla 03, se tiene que la satisfacción laboral fue evaluada como suficiente por el 53.3% de los docentes, de los cuales 33.3% de los docentes consideran que Formación académica de los docentes es aceptable. Por otro lado, se afirma que existe correlación moderada, directa y significativa, esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,721 y la significancia bilateral es de 0,000 que resulta menor a 0,01, lo cual permite confirmar que existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación. Al respecto Hannoun (2011) expresa que la satisfacción laboral es el gusto en el trabajo, se logra definir de modo muy genérico, como la cualidad general del individuo hacia su compromiso" (p.102). Similar hallazgo teórico obtuvo Lescano, C. (2017) con la tesis "el movimiento de idea en directivo y el manejo de conflictos desde la perspectiva del docente", Universidad Cesar Vallejo (Perú – Piura). Obtuvo como conclusión que existe una correlación positiva alta entre las variables.

Con relación al O.E. 02: Establecer la relación que existe entre la resolución de conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso "GPL" Daule-Ecuador 2020. En la tabla 04, se tiene que conflictos laborales fue evaluada como satisfactoria por el 46.7% de los docentes, de los cuales 27.8% de los docentes consideran que Formación académica es aceptable. Por otro lado, se afirma que existe correlación moderada, directa y significativa, esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,566 y la significancia bilateral es de 0,002 que resulta menor a 0,01, lo cual permite confirmar que existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación. Al respecto Evert Van de Vliert (1998) expresa el conflicto puede ser conceptualizado como una situación en la que dos partes o entidades sociales tienen diferentes puntos de vista o intereses diferentes. También se puede decir que dos personas (una persona, uno o dos grupos) están en conflicto, siempre que al menos uno de ellos sienta que está siendo bloqueado. Por su parte Castro Intriago Josefina (2018) presento la tesis denominada la

“Resolución de conflictos y su impacto en la coexistencia de los estudiantes de educación básica superior antes de la Universidad de Guayaquil” concluyó que el nivel de conocimiento y las estrategias utilizadas por el equipo directivo era muy limitado e insuficiente debido al proceso de toma de decisiones.

O.E. 03: Establecer la relación que existe entre la comunicación laboral y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso “GPL” Daule-Ecuador 2020. En la tabla 05, se tiene que la comunicación laboral fue evaluada como suficiente por el 56.7% de los docentes, de los cuales 33.3% de los docentes consideran que Formación académica como aceptable. Por otro lado, se afirma que existe correlación moderada, directa y significativa, esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,740 y la significancia bilateral es de 0,000 que resulta menor a 0,01, lo cual permite confirmar que existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación. Al respecto Robbins y Judge (2013) al referirse a la comunicación, expresan que: la comunicación Esto puede ser una fuente importante del problema, porque las partes no están coordinadas. Si el mensaje no llega correctamente, puede haber malentendidos. Se debe proporcionar información completa durante la conversación. Otro factor es la naturaleza técnica de la conversación con alguien. Las personas pueden ser diferentes porque pueden bloquear mensajes. Similar resultado obtuvo Lizano Tisalema (2015), en su tesis titulada "Mediación familiar y desarrollo de la cultura de paz en la ciudad de Ambato", en la Universidad Técnica de Ambato. (Ecuador – Ambato), obtuvo como resultados que la falta de conocimiento de métodos alternativos como la mediación familiar encamina a resolver los conflictos de la forma tradicional.

Finalmente, el O.E. 04: Promover la relación que existe entre el clima organizacional y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lazo “GPL” Daule-Ecuador 2020. En la tabla 06, se tiene que el clima organizacional fue evaluada como suficiente por el 46.7% de los docentes, de los cuales 20% de los docentes consideran que formación académica es aceptable. Por otro lado, se mantiene la correlación moderada, directa y significativa, esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman

con un aprecio de 0,425 y la significancia bilateral es de 0,003 que resulta menor a 0,01, lo cual admite confirmar que existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación. Al respecto Llerena Paredes (2015) Su investigación se titula "La mediación es un medio para lograr una cultura de paz y convivencia escolar en la Unidad de Educación Eloy Ortega Soto en la Isla Trinidad, Estado de Guayaquil, Provincia de Guayas". En la Universidad de Guayaquil. Donde la mediación escolar es la mediación de conflictos, a fin de determinar algunos modelos teóricos que promuevan la coexistencia pacífica en el entorno escolar.

## VI.CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación directa y significativa entre la relación de los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa Galo Plaza Lazo "GPL" Daule-Ecuador; esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,898 y la sig. bilateral es de  $0,000 < 0,01$ , confirmándose la relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación. Además 55,3% de los docentes califica de poco adecuado los conflictos laborales; así mismo el 46,7% califica a la formación académica como aceptable.
2. Se evidenció que existe relación directa y significativa entre el la satisfacción laboral y la formación académica; esto se corrobora, donde Rho de Spearman = 0,721 y la significancia bilateral  $0,000 < 0,01$ , confirmándose la relación entre las variables. De igual forma el 53,3% de los docentes califican la satisfacción laboral como suficiente, de los cuales el 33,3% consideraron a la formación académica como aceptable.
3. Se determinó que existe relación moderada, directa y significativa entre la resolución de conflictos laborales y la formación académica; esto se corrobora, donde Rho de Spearman = 0,566 y la sig. bilateral es de  $0,002 < 0,01$ , confirmándose la relación entre las variables. De igual forma el 46,7% de los docentes califican la resolución de conflictos laborales como satisfactoria de los cuales el 27,8% de los docentes consideraron a la formación académica como aceptable.
4. Se comprobó una relación directa y significativa entre la comunicación laboral y la formación académica; esto se corrobora, donde Rho de Spearman = 0,740 y la significancia bilateral es de  $0,000 < 0,01$ , confirmándose la relación entre las variables De igual forma el 56,7% de los docentes califican la comunicación la comunicación laboral como suficiente, de los cuales el 33,3% de los docentes consideraron a la formación académica como aceptable.
5. Se comprobó una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la formación académica; esto se corrobora, donde Rho de Spearman = 0,425 y la sig. bilateral es de  $0,003 < 0,01$ , confirmándose la relación entre las variables. De igual forma el 46,7% de los docentes califican al clima organizacional como suficiente de los cuales el 20% consideraron la formación académica como aceptable.

## **VII.RECOMENDACIONES**

A las autoridades de la Unidad Educativa, para que coordinen y generen estrategias de gestión y convivencia institucional, que conlleve a los directivos y docentes a asumir compromisos gestión pedagógica de manera conjunta que conlleve a la unificación del personal que labora en la UE.

A los docentes para que asuman retos institucionales a través de un trabajo en equipo que permita revalorar el esfuerzo de los docentes y contribuya a motivar el esfuerzo laboral en la UE y a la vez mejorar los resultados académicos.

A los directivos a desarrollar un trabajo de liderazgo que permita dar solución a indiferencias generadas en la Unidad educativa y reorientar el trabajo académico que contribuya a la buena imagen institucional y académica.

A los directivos y docentes a desarrollar un trabajo profesional efectivo que permita evidenciar un buen nivel de comunicación entre docentes y contribuya a la mejora de los aprendizajes en la UE.

A los directivos docentes a manejar de manera responsable y transparente las diferentes actividades institucionales y de esta manera mantener un clima organizacional armonioso y afectivo en la UE.

## REFERENCIAS

- Aguedo correa Iván Dario (2019) Aprendizaje colaborativo, educación media, resolución de problemas, tecnologías de la información y la comunicación.  
<https://revistalogos.policia.edu.co:8443/index.php/rlct/article/view/876>
- Albañil, A. (2015). Tesis. El clima laboral y la participación en la institución educativa. Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Andrade, V.; Linares, L., & Suárez, M. (2016). Resolución de conflictos escolares en el Colegio Juan Lozano Y Lozano I.E.D. (Tesis de Especialización). Fundación Universitaria los Libertadores. [Recuperado de <http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/11371/863/1/Andrad|eV%C3%ADctorManuel.pdf>
- Arellano, N. (2007). La violencia escolar y la prevención del conflicto. Revista ORBIS/Ciencias Humanas, año 3 (Número 7), 23-45
- Beltrán Llavador, F. (1996). "La comunicación y el conflicto, condiciones de posibilidad de las organizaciones escolares como espacios públicos". Universidad de Valencia: mimeo.
- Birgin, A. (1997). "Las regulaciones del trabajo de enseñar: vocación, estado y mercado en la configuración de la docencia". Tesis de Maestría en Ciencias| con Mención en Educación, FLACSO.
- Cascón, P. (2015). Educar en y para el Conflicto. Universidad Autónoma de Barcelona. España. Recuperado de [http://spip.catedu.es/escuela\\_de\\_paz/IMG/pdf/educ.\\_eny\\_para\\_conflicto-110\\_Gascon.pdf](http://spip.catedu.es/escuela_de_paz/IMG/pdf/educ._eny_para_conflicto-110_Gascon.pdf)
- Cataño, C. (2014). Caracterización de las prácticas de convivencia escolar en la Educación Básica primaria de la Institución Educativa Fe y Alegría José María Vélaz. (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín. Recuperado de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1971/Tesis|%20biblioteca%20Claudia%20Cata%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cepeda, E. & Caicedo, G. (2013). Acoso escolar: caracterización, consecuencias y | prevención. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/6553/1/cepedacuervoedilberto.2013.pdf>
- Chaux Puentes, R. (2014). COMPETENCIAS. Recuperado el 09 de 05 de 2018, de <https://ramonchaux.wixsite.com/competencias/habilidad-analitica>.
- De Guzmán, M. V. P., Muñoz, L. V. A., & Vargas, M. V. (2013). Resolución de conflictos en las aulas: un análisis desde la Investigación-Acción. Pedagogía

social. Revista interuniversitaria, (18), 99-114. Consultado el día 25 de abril de 2015 en: [http://www.upo.es/revistas/index.php/pedagogia\\_social/article/view/60](http://www.upo.es/revistas/index.php/pedagogia_social/article/view/60)

Fernández, I. (1998). Prevención de la violencia y resolución de conflictos. El clima escolar como factor de calidad. Madrid: Narcea.

Fernández, I., Villaoslada, E. y Funes, S. (2002) Conflicto en el centro escolar. El modelo de alumno ayudante como estrategia de intervención educativa. Madrid: Catarata.

Fuquen, M. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. Tabula Rasa, núm. 1, 265-278.

Flores paitán ybonne yoan (2015). "Comunicación interpersonal y resolución de conflictos en docentes y directivos de instituciones educativas emblemáticas de la ugel de Huancayo" Perú:

García, R. F., & Yeste, C. G. (2007). Prevención de conflictos en las comunidades de aprendizaje. Idea La Mancha: Revista de Educación de Castilla-La Mancha, (4), 72-76. Recuperado de [http://scholar.google.es/scholar?q=Prevenci%C3%B3n+de+conflictos+en+las+comunidades+de+aprendizaje&btnG=&hl=es&as\\_sdt=0%2C5](http://scholar.google.es/scholar?q=Prevenci%C3%B3n+de+conflictos+en+las+comunidades+de+aprendizaje&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5)

García, P. (2015). La comunicación mediadora en la resolución de conflictos escolares en la Institución Educativa Villamar (Tesis de maestría). Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá. Recuperado de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2107/1/GarciaGaravito||P|atriciadelPilar2015.pdf>

Gómez, D. (2014). Una clase de película, competencias comunicativas, competencias ciudadanas, resolución de conflictos y video (Tesis de maestría). Universidad de la Sabana, Bogotá. ¿Recuperado de [https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1221/Diana\\_Marcela\\_Gomez\\_Murcia.pdf?sequence=1](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1221/Diana_Marcela_Gomez_Murcia.pdf?sequence=1)

Hernández Prado, M. A. Reflexiones sobre la educación en el siglo XXI. La agresividad en la escuela. Ponencia presentada al Congreso Internacional Virtual de Educación 2002. Universidad de las Islas | Baleares, 2002.

Huaita, D. (2016). Tesis para optar el grado académico de doctor en educación. El clima laboral y satisfacción laboral en el desempeño docente. Universidad César Vallejo, Perú, Perú. Obtenido de [www.repositorio.ucv.edu.pe](http://www.repositorio.ucv.edu.pe): <http://www.repositorio.ucv.edu.pe>



- Junguito Camacho, M. (2016). La excelencia académica. Portafolio, <http://www.portafolio.co/excelencia-academica-opinion-495371>. Obtenido de Marcela Junguito Camacho
- Lanazca Geraldine Sebastian (2017). “La inteligencia emocional y el estilo de manejo de conflictos de los docentes en las instituciones educativas públicas de la red 9, Ugel 06, vitarte, lima” (Perú – Lima) <http://repositorio.une.edu.pe/handle/une/1395>
- López, E. (2014). Tesis. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores. La Molina. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/467/TM%20CE-Ae%20L87%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lescano Pretel César Humberto (2017). “La gestión del conocimiento directivo y el manejo de conflictos desde la perspectiva del docente” (Perú–Lima) [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/8376/lescano\\_pch.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/8376/lescano_pch.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Lizano Tisalema Franklin Homero (2015). “La mediación familiar y el desarrollo de una cultura de paz en la ciudad de Ambato” (Ecuador – Ambato) [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3018/MAE\\_EDUC\\_354.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3018/MAE_EDUC_354.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lozada Doris Mena (2017). “El rol del director en la gestión de conflictos en el marco de buen desempeño del directivo. Estudio aplicado a los directores de las instituciones educativas del ámbito de la Ugel la Uniónpiura” Perú –Piura) [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3018/mae\\_educ\\_354.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3018/mae_educ_354.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Llerena Paredes Ingrid Marilu (2015). “La mediación como medio para alcanzar una cultura de paz y de convivencia escolar en la unidad educativa "Eloy ortega soto" (ecuador - guayaquil) <https://ishareslide.net/document/universidad-de-guayaquil-lgz7pq7>
- Mesias, F. (2013). Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del cantón Pujilí, Ecuador. Quito. Obtenido de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2435/1/51562\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2435/1/51562_1.pdf)
- MINEDUC. (2016). Acuerdo Ministerial MINEDUC-ME-2016-00077-A. Quito.
- MINEDUC, (2006). Convivencia Escolar: Metodologías de trabajo para el mejoramiento de la calidad de la convivencia escolar, segunda edición revisada, Disponible en [http://www.mineduc.cl/index0.php?id\\_portal=25](http://www.mineduc.cl/index0.php?id_portal=25). Consultado julio2009.
- Munné Tomas, M. (2002). “El proceso de mediación. Mediación y conciliación en la escuela”. En Mediación y negociación en las instituciones

- educativas. Postgrado de Intervención en Situaciones de conflicto en la Institución Educativa. Universidad de Barcelona Virtual (paper).
- Moscoso Zamora, V. H., & Quiñonez Alvarado, E. S. (12 de 10 de 2017). Proyecto integrador de saberes, evidencia del resultado de aprendizaje. Revista mensual de la UIDE extensión Guayaquil, 89. Guayaquil.
- Moreno González, A. MEC. (2006). La convivencia en las aulas. Problemas y | soluciones. Editores Madrid. Insituto Superior de Formación del Profesorado. Ministerio de Educación y Ciencia. España. Pp409-432
- Mtra. Zaide P. Seáñez Martínez. (28 de 02 de 2014). LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA. Players, Business and Lifestyle Magazine. Recuperado el 17 de 08 de 2018, de <http://www.playersoflife.com/articulo.php?id=5424>
- Nail Kröyer O. y Varela Yáñez N. (2009). Curso-Taller “Fortalecimiento de Competencias para la Gestión del Aprendizaje y el Liderazgo Pedagógico en el Marco del Desarrollo Educativo Local”. Universidad de Concepción. Facultad de Educación.
- Notó Brullas, C. (2002). “Normas de convivencia en las instituciones educativas”. En Tratamiento institucional de los conflictos en el centro. Postgrado de Intervención en Situaciones de conflicto en la Institución Educativa. Universidad de Barcelona Virtual (paper).
- Ortega, R. (1994) "Violencia interpersonal en los centros educativos de enseñanza secundaria ". Un estudio sobre el maltrato y la intimidad entre compañeros. Revista de Educación, 304, 55-67.
- Ortega Ruiz R. (2003). Conferencia “Construir la Convivencia para prevenir la Violencia” Universidad de Córdoba.
- Ortega, R. (2001) "Presentación ". En R. ORTEGA, (coord.) Conflicto, violencia y Educación. Actas del XX Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación. Cajamurcia. Murcia.
- Rayo Castro, Yusney (2016) Estrategias para afrontar los conflictos  
<http://200.24.17.68:8080/jspui/handle/123456789/2353>
- Rekalde, I., Vizcarra, M. T., & Macazaga, A. M. (2014). La observación como estrategia de investigación para construir contextos de aprendizaje y fomentar procesos participativos. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal (SCIELO), 207.
- Rodríguez Guerrero, H. (2015). Tesis. Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional, 1-298. Sangolquí, Ecuador: ESPE. Obtenido de [www.repositorio.espe.edu.ec](http://www.repositorio.espe.edu.ec):  
<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>

- Rodón Borrás, A. (2002). "Prevención de respuestas violentas". En Tratamiento institucional de los conflictos en el aula. Postgrado de Intervención en Situaciones de conflicto en la Institución Educativa. Universidad de Barcelona Virtual (paper).
- Rozenblum de Horowitz, S. (1998). Mediación en la escuela. Resolución de conflictos en el ámbito educativo del adolescente. Buenos Aires: Aique.
- Sánchez del Campo, M.M. y Llor Dueñas, M.C. (2013) Ejes de formación Curricular para las Carreras de la UCSG. Guayaquil
- Toro Juan (2016) Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492016000200006&script=sciarttext>
- Toro Culcay Clara Elena (2017). "Propuesta para el manejo de conflicto laborales en el área de la docencia de la universidad central del Ecuador" (Ecuador – Quito) <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6151/1/T2581-MDTH-Toro-Propuesta.pdf>
- Unicef. (2009). El Programa para la Gestión del Conflicto Escolar Hermes. Recuperado de [https://www.unicef.org/lac/HERMES\\_ESPANOL\\_FINAL-1\(2\).pdf](https://www.unicef.org/lac/HERMES_ESPANOL_FINAL-1(2).pdf)
- Uranga, M.(1998) "Mediación, negociación y habilidades para el conflicto en el marco escolar". En G. CASAMAYOR (coord.) y otros, Cómo dar respuesta a los conflictos. Grao. Barcelona.
- Uribe, M. (1999).; CASTAÑEDA, M. L. y MORALES, M. Violencia escolar Alborada, 314, 18-27.
- Vásquez, G. (2001) El conflicto y la escuela en un mundo globalizado. Addenda pre-sentada al XX Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación (<http://www.ucm.es/info/site/>),
- Villanueva Vergaray Haydeé (2016). "Habilidades blandas y resolución de conflictos en los estudiantes de 3º grado de las instituciones educativas de la red 02, rímac" (Perú – Piura)
- Viñas, J. (2004). Conflictos en los centros escolares: Cultura organizativa y mediación para la convivencia. Recuperado de <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-|OT'10/LIBROS/ROSINA-CONFLICTO%20EN%20CENTROS%20ESCOLARES.pdf>
- Zaitegui de miguel, N. (2005). La Formación del Profesorado ante la Violencia y la Disciplina Escolar. Ponencia presentada en el Congreso organizado por el Instituto Superior de Formación del Profesorado, los días 15, 16 y 17 de abril de 2005. Madrid.

ANEXOS:

**ANEXO N° 01**

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Conflictos laborales	<p>Corsón, F. y Gutiérrez, E. (2014, 11) manifiestan que el conflicto hace referencia a situaciones habituales y cotidianas que se dan en el marco de la convivencia y de las relaciones humanas, donde los valores, necesidades, deseos, expectativas, intereses o posiciones son o se perciben como opuestas. Es decir, percepción, interdependencia e incompatibilidad tienen que estar presentes para que podamos hablar de conflicto</p>	<p>Para la variable Conflictos laborales se medirá través de un cuestionario de 24 items, en función de sus dimensiones, se aplicará a los 30 docentes, con tres alternativas de respuestas: nunca (1), a veces (2), siempre (3),</p>	Satisfacción laboral	<p>Desempeño Clima laboral Horario de trabajo Motivación</p>	Ordinal
			Resolución de conflicto laboral	<p>Relaciones laborales Actitudes Solución de problemas Indiferencia</p>	
			Comunicación	<p>Información de gestión Comunicación permanente Reuniones Coordinación Dialogo</p>	
			Clima organizacional	<p>Normas Deficiente organización Acciones de planificación Confraternidad Clima de confianza Acciones de prevención</p>	

Formación académica	<p>Gaviria, A. (2016) La formación académica es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudarán a consolidar las competencias que posees. “Los profesionales deben saber que hoy en día tienen que diversificarse y hacer que su capital humano sea flexible. Eso significa que tienen que estar dispuestos a reinventarse a sí mismos rápidamente</p>	<p>Para las Formación académica se medirá través de un cuestionario de 22 items, en función de sus dimensiones, se aplicará a los 30 docentes, con tres alternativas de respuestas: nunca (1), a veces (2), siempre (3),</p>	Formación profesional	Capacidad y experiencia Logros académicos Liderazgo Funciones Capacitación Actitudes	Ordinal
			Motivación docente	Atención de necesidades Logros académicos Compromiso Metas Incentivos Motivación Responsabilidad	
			Procesos pedagógicos	Recursos didácticos Motivación Materiales innovadores Técnicas Metas institucionales Espacios de aprendizaje Monitoreo Procesos de enseñanza	

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO N° 02

### CUESTIONARIO SOBRE CONFLICTOS LABORALES

Datos informativos:
<p><b>I. INSTRUCCIONES:</b></p> <p>Estimado (a) docente de la Unidad Educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador, el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre los conflictos laborales, marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en una de los ítems señalados de la escala valorativa.</p> <p><b>II. INFORMACIÓN GENERAL:</b></p> <p>Hombre <input type="checkbox"/>                      Mujer <input type="checkbox"/></p>

ESCALA DE VALORACIÓN	1. Nunca	2. A veces	3. Siempre

N°	Dimensiones/ítems	Escala de valoración		
		1	2	3
	<b>Satisfacción laboral</b>			
1	Consideras que el trabajo que desempeñas en tu centro laboral es de tu agrado.			
2	Considera como favorable el clima laboral existente en la UE Galo Plaza Laza			
3	Estas conforme con los horarios de trabajo que cumples en el centro de trabajo.			
4	Te sientes estimulado por el director durante tu jornada laboral.			
5	Los ambientes donde desarrollas tus actividades laborales son de tu satisfacción			
6	Profesionalmente te sientes motivado por las actividades que desarrollas			
	<b>Resolución de conflicto laboral</b>			
7	Tienes buenas relaciones laborales con tus compañeros de trabajo			
8	Observas actitudes provocadoras entre los docentes			
9	El director resuelve los problemas que se suscitan entre trabajadores			
10	Cuando los casos de conflicto son graves, estos son derivados a las instancias superiores			
11	El director ha dado solución a los reclamos y desconformidad laboral presentados por los docentes/trabajadores de la UE Galo Plaza Laza Lasso			

12	Consideras que algunos docentes se muestran indiferentes por el buen desempeño laboral que desarrollas en la UE. Galo Plaza Laza Lasso			
	<b>Comunicación laboral</b>			
13	Aplicas mecanismos de comunicación para mantener la armonía de las relaciones interpersonales en la comunidad educativa			
14	Con frecuencia el director informa sobre las acciones o proyectos a realizar			
15	Existe buena comunicación entre directivos y docentes			
16	La coordinación entre docentes es permanentemente afectiva			
17	Se convoca a reunión como medio de comunicación para coordinar acciones pedagógicas e institucionales.			
18	El director utiliza el dialogo como medio eficaz y de convivencia escolar para informar sobre los logros de aprendizajes de los estudiantes.			
	<b>Clima organizacional</b>			
19	Te ajustas a las normas internas que rigen dentro de su centro laboral			
20	Consideras que algunos problemas se originan por causa de una deficiente organización laboral			
21	Usted lidera acciones para la planificación y elaboración participativa del Código de Convivencia Reglamento interno			
22	El director genera espacios de confraternidad entre los trabajadores			
23	Gestiona de forma participativa, actividades que generen un clima de confianza, sentido de pertenencia y promoción de una cultura de paz.			
24	Usted lidera acciones de prevención, tratamiento y solución de conflictos y asegurar la integridad física y psicológica de estudiantes,			

## CUESTIONARIO SOBRE FORMACIÓN ACADÉMICA

Datos informativos:	
<b>i.</b>	<p><b>INSTRUCCIONES:</b></p> <p>Estimado (a) docente de la Unidad Educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador, el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la formación académica de los docentes; marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en una de los ítems señalados de la escala valorativa.</p>
<b>II.</b>	<p><b>INFORMACIÓN GENERAL:</b></p> <p>Hombre <input type="checkbox"/>                      Mujer <input type="checkbox"/></p>

ESCALA DE VALORACIÓN	1. Nunca	2. A veces	3. Siempre
----------------------	----------	------------	------------

Nº	Dimensiones/ítems	Escala de valoración		
		1	2	3
	<b>Formación profesional</b>			
1	Evidencia capacidad académica y experiencia profesional en el desarrollo de las clases			
2	Considera que tus logros académicos favorecen al aprendizaje de los estudiantes			
3	Como docente, lideras normalmente las actividades académicas conjuntamente con tus estudiantes			
4	El director lidera la gestión de formación y capacitación docente en la UE Galo Plaza Laza Lasso			
5	Cumples con las funciones encomendadas, demostrando puntualidad y responsabilidad laboral en la UE Galo Plaza Laza Lasso			
6	Como docente te capacitas de manera permanente para ser más competitivo			
7	Asumes actitudes de egoísmo por tener más experiencia profesional			
	<b>Motivación docente</b>			
8	Los docentes se sienten motivados cuando atienden sus necesidades laborales en la UE Galo Plaza Laza Lasso			
9	Los docentes contribuyen en la mejora de los logros académicos en la UE Galo Plaza Laza Lasso			
10	Observa en los docentes un alto grado de compromiso laboral e institucional en la UE Galo Plaza Laza Lasso			
11	Considera que los docentes tratan de alcanzar las metas previstas por la organización educativa			



12	Los docentes se sienten comprometidos cuando se otorga incentivos laborales			
13	Los trabajadores se sienten motivados por sus autoridades de la UE Galo Plaza Laza Lasso			
14	Considera que en su trabajo los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas			
	<b>Procesos pedagógicos</b>			
15	Utilizas permanentemente recursos didácticos en el salón de clases			
16	Mantienes la motivación durante el desarrollo de tus clases			
17	Para la motivación utilizas materiales innovadores para efectivizar el aprendizaje de los estudiantes			
18	Normalmente las técnicas de enseñanza que utilizas son efectivas			
19	Conoce los objetivos y metas institucionales y procura su logro a través de una dirección efectiva.			
20	Habilita espacios de aprendizaje para compartir tus experiencias pedagógicas			
21	El director monitorea las actividades académicas planificadas			
22	Consideras que los docentes tienen en cuenta los procesos de enseñanza durante el desarrollo de sus clases			

## ANEXO N° 03

### VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

#### **DATOS DEL JUEZ:**

Nombres y Apellidos

: MARIUXI ANABEL CASTRO COLOMA

Carrera

: MSc. EN DISEÑO CURRICULAR

Fecha

: 5 de junio del 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

#### **Ficha Técnica:**

Nombre del Instrumento

: Cuestionario para medir los Conflictos laborales.

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA ( ) : Total mente de acuerdo

ED ( ) : En desacuerdo

DA ( ) : De acuerdo

TD ( ) : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	<b>Satisfacción laboral</b>						
1	Consideras que el trabajo que desempeñas en tu centro laboral es de tu agrado				X		
2	Considera como favorable el clima laboral existente en la UE Galo Plaza Lazo				X		
3	Estas conforme con los horarios de trabajo que cumples en el centro de trabajo			X			
4	Te sientes estimulado por el director durante tu jornada laboral				X		
5	Los ambientes donde desarrollas tus actividades laborales son de tu satisfacción				X		
6	Profesionalmente te sientes motivado por las actividades que desarrollas				X		
	<b>Resolución de conflicto laboral</b>						
7	Tienes buenas relaciones laborales con tus compañeros de trabajo				X		
8	Observas actitudes provocadoras entre los docentes				X		

9	El director resuelve los problemas que se suscitan entre trabajadores				X		
10	Cuando los casos de conflicto son graves, estos son derivados a las instancias superiores				X		
11	El director ha dado solución a los reclamos y desconformidad laboral presentados por los docentes/trabajadores de la UE Galo Plaza Lazo				X		
12	Consideras que algunos docentes se muestran indiferentes por el buen desempeño laboral que desarrollas en la UE. Galo Plaza Lazo			X			
	<b>Comunicación laboral</b>						
13	Aplicas mecanismos de comunicación para mantener la armonía de las relaciones interpersonales en la comunidad educativa				X		
14	Con frecuencia el director informa sobre las acciones o proyectos a realizar			X			
15	Existe buena comunicación entre directivos y docentes			X			
16	La coordinación entre docentes es permanentemente afectiva				X		
17	Se convoca a reunión como medio de comunicación para coordinar acciones pedagógicas e institucionales.				X		
18	El director utiliza el dialogo como medio eficaz y de convivencia escolar para informar sobre los logros de aprendizajes de los estudiantes.			X			
	<b>Clima organizacional</b>						
19	Te ajustas a las normas internas que rigen dentro de su centro laboral				X		
20	Consideras que algunos problemas se originan por causa de una deficiente organización laboral				X		
21	Usted lidera acciones para la planificación y elaboración participativa del Código de Convivencia Reglamento interno				X		
22	El director genera espacios de confraternidad entre los trabajadores				X		
23	Gestiona de forma participativa, actividades que generen un clima de confianza, sentido de pertenencia y promoción de una cultura de paz.				X		
24	Usted lidera acciones de prevención, tratamiento y solución de conflictos y asegurar la integridad física y psicológica de estudiantes,				X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACION				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3		X		
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12		X		
13	X			
14		X		
15		X		
16	X			
17	X			
18		X		
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
<b>TOTAL</b>	19	5	0	0

Juez/ experto:  
**Nombres y Apellidos:**

Firma

MSc. MARIUXI ANABEL CASTRO COLOMA

*Mariuxi A. Castro C.*

Daule, 5 de junio del 2020

## **VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES**

### **DATOS DEL JUEZ:**

Nombres y Apellidos

: MARIUXI ANABEL CASTRO COLOMA

Carrera

: MSc. EN DISEÑO CURRICULAR

Fecha

: 5 de junio del 2020

---

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

#### **Ficha Técnica:**

Nombre del Instrumento

: Cuestionario para medir la Formación académica.

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA ( ) : Total mente de acuerdo

ED ( ) : En desacuerdo

DA ( ) : De acuerdo

TD ( ) : Total mente en desacuerdo

Anote una “X” en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	<b>Formación profesional</b>						
1	Evidencia capacidad académica y experiencia profesional en el desarrollo de las clases				X		
2	Considera que tus logros académicos favorecen al aprendizaje de los estudiantes				X		
3	Como docente, lideras normalmente las actividades académicas conjuntamente con tus estudiantes				X		
4	El director lidera la gestión de formación y capacitación docente en la UE Galo Plaza Lazo				X		
5	Cumples con las funciones encomendadas, demostrando puntualidad y responsabilidad laboral en la UE Galo Plaza				X		
6	Como docente te capacitas de manera permanente para ser más competitivo				X		

7	Asumes actitudes de egoísmo por tener más experiencia profesional				X		
	<b>Motivación docente</b>						
8	Los docentes se sienten motivados cuando atienden sus necesidades laborales en la UE. Galo Plaza Lazo				X		
9	Los docentes contribuyen en la mejora de los logros académicos en la UE Galo Plaza Lazo			X			
10	Observa en los docentes un alto grado de compromiso laboral e institucional en la UE. Galo Plaza Lazo				X		
11	Considera que los docentes tratan de alcanzar las metas previstas por la organización educativa				X		
12	Los docentes se sienten comprometidos cuando se otorga incentivos laborales				X		
13	Los trabajadores se sienten motivados por sus autoridades de la UE. Galo Plaza Lazo			X			
14	Considera que en su trabajo los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas				X		
	<b>Procesos pedagógicos</b>						
15	Utilizas permanentemente recursos didácticos en el salón de clases				X		
16	Mantienes la motivación durante el desarrollo de tus clases				X		
17	Para la motivación utilizas materiales innovadores para efectivizar el aprendizaje de los estudiantes				X		
18	Normalmente las técnicas de enseñanza que utilizas son efectivas				X		
19	Conoce los objetivos y metas institucionales y procura su logro a través de una dirección efectiva.				X		
20	Habilita espacios de aprendizaje para compartir tus experiencias pedagógicas				X		
21	El director monitorea las actividades académicas planificadas				X		
22	Consideras que los docentes tienen en cuenta los procesos de enseñanza durante el desarrollo de sus clases				X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACION				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9		X		
10	X			
11	X			
12	X			
13		X		
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
<b>TOTAL</b>	20	2	0	0

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Firma

MSc. MARIUXI ANABEL CASTRO COLOMA

*Mariuxi A. Castro C.*

Daule, 5 de junio del 2020

**TÍTULO DE LA TESIS:** Los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador 2020.

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															X						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															X						

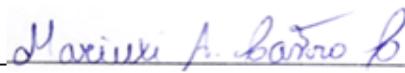


6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		X
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		X
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		X
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación													X					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 05 de junio del 2020.

Dr./Mgtr.: MARIUXI ANABEL CASTRO COLOMA  
DNI: 0917409658  
Teléfono: 0990033072 - 09344506872  
E-mail: [mariuxicastro77@hotmail.com](mailto:mariuxicastro77@hotmail.com)

  
FIRMA



9	El director resuelve los problemas que se suscitan entre trabajadores				X		
10	Cuando los casos de conflicto son graves, estos son derivados a las instancias superiores				X		
11	El director ha dado solución a los reclamos y desconformidad laboral presentados por los docentes/trabajadores de la UE Galo Plaza Lazo				X		
12	Consideras que algunos docentes se muestran indiferentes por el buen desempeño laboral que desarrollas en la UE. Galo Plaza Lazo			X			
	<b>Comunicación laboral</b>						
13	Aplicas mecanismos de comunicación para mantener la armonía de las relaciones interpersonales en la comunidad educativa				X		
14	Con frecuencia el director informa sobre las acciones o proyectos a realizar			X			
15	Existe buena comunicación entre directivos y docentes			X			
16	La coordinación entre docentes es permanentemente efectiva				X		
17	Se convoca a reunión como medio de comunicación para coordinar acciones pedagógicas e institucionales.				X		
18	El director utiliza el dialogo como medio eficaz y de convivencia escolar para informar sobre los logros de aprendizajes de los estudiantes.			X			
	<b>Clima organizacional</b>						
19	Te ajustas a las normas internas que rigen dentro de su centro laboral				X		
20	Consideras que algunos problemas se originan por causa de una deficiente organización laboral			X			
21	Usted lidera acciones para la planificación y elaboración participativa del Código de Convivencia Reglamento interno				X		
22	El director genera espacios de confraternidad entre los trabajadores				X		
23	Gestiona de forma participativa, actividades que generen un clima de confianza, sentido de pertenencia y promoción de una cultura de paz.				X		
24	Usted lidera acciones de prevención, tratamiento y solución de conflictos y asegurar la integridad física y psicológica de estudiantes.				X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACION				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3		X		
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12		X		
13	X			
14		X		
15		X		
16	X			
17	X			
18		X		
19	X			
20		X		
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
<b>TOTAL</b>	18	6	0	0

Juez/ experto:  
**Nombres y Apellidos:**

**Firma**

MSc. NANCY ARACELY CASTRO RAMIREZ

*Nancy Aracely Castro Ramirez...*

Daule, 5 de junio del 2020

## VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : NANCY ARACELY CASTRO RAMIREZ  
Carrera : MSc. EN GERENCIA EDUCATIVA  
Fecha : 5 de junio del 2020

---

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir la Formación académica.

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA (    ) : Total mente de acuerdo                    ED (    ) : En desacuerdo  
DA (    ) : De acuerdo                                    TD (    ) : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	<b>Formación profesional</b>						
1	Evidencia capacidad académica y experiencia profesional en el desarrollo de las clases				X		
2	Considera que tus logros académicos favorecen al aprendizaje de los estudiantes				X		
3	Como docente, lideras normalmente las actividades académicas conjuntamente con tus estudiantes				X		
4	El director lidera la gestión de formación y capacitación docente en la UE Galo Plaza Lazo			X			
5	Cumples con las funciones encomendadas, demostrando puntualidad y responsabilidad laboral en la UE Galo Plaza				X		
6	Como docente te capacitas de manera permanente para ser más competitivo				X		

7	Asumes actitudes de egoísmo por tener más experiencia profesional				X		
	<b>Motivación docente</b>						
8	Los docentes se sienten motivados cuando atienden sus necesidades laborales en la UE. Galo Plaza Lazo				X		
9	Los docentes contribuyen en la mejora de los logros académicos en la UE Galo Plaza Lazo			X			
10	Observa en los docentes un alto grado de compromiso laboral e institucional en la UE. Galo Plaza Lazo				X		
11	Considera que los docentes tratan de alcanzar las metas previstas por la organización educativa				X		
12	Los docentes se sienten comprometidos cuando se otorga incentivos laborales				X		
13	Los trabajadores se sienten motivados por sus autoridades de la UE. Galo Plaza Lazo			X			
14	Considera que en su trabajo los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas				X		
	<b>Procesos pedagógicos</b>						
15	Utilizas permanentemente recursos didácticos en el salón de clases				X		
16	Mantienes la motivación durante el desarrollo de tus clases				X		
17	Para la motivación utilizas materiales innovadores para efectivizar el aprendizaje de los estudiantes				X		
18	Normalmente las técnicas de enseñanza que utilizas son efectivas				X		
19	Conoce los objetivos y metas institucionales y procura su logro a través de una dirección efectiva.				X		
20	Habilita espacios de aprendizaje para compartir tus experiencias pedagógicas				X		
21	El director monitorea las actividades académicas planificadas				X		
22	Consideras que los docentes tienen en cuenta los procesos de enseñanza durante el desarrollo de sus clases				X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACION				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4		X		
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9		X		
10	X			
11	X			
12	X			
13		X		
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
<b>TOTAL</b>	19	3	0	0

Juez/ experto:  
Nombres y Apellidos:

Firma

MSc. NANCY ARACELY CASTRO RAMIREZ

...*Nancy Aracely Castro Ramirez*...

Daule, 5 de junio del 2020

**TÍTULO DE LA TESIS:** Los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador 2020.


### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															X						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															X						



6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		X						
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		X						
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		X						
9 Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación												X												

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

<p>Piura, 05 de junio del 2020.</p> <p>Dr./Mgtr.: NANCY ARACELY CASTRO RAMIREZ          DNI: 0917073496          Teléfono: 0939688984 – 0989905783 - 2798841          E-mail: na-chita76@hotmail.com</p> <div style="text-align: right;">              FIRMA         </div>
--

## VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : LUIS FELIPE MAGALLANES NAVARRETE  
Carrera : MSc. EN DISEÑO CURRICULAR  
Fecha : 5 de junio del 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir los Conflictos laborales.

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA (     ) : Total mente de acuerdo                      ED (     ) : En desacuerdo  
DA (     ) : De acuerdo    TD (     ) : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	<b>Satisfacción laboral</b>						
1	Consideras que el trabajo que desempeñas en tu centro laboral es de tu agrado				X		
2	Considera como favorable el clima laboral existente en la UE Galo Plaza Lazo				X		
3	Estas conforme con los horarios de trabajo que cumples en el centro de trabajo			X			
4	Te sientes estimulado por el director durante tu jornada laboral				X		
5	Los ambientes donde desarrollas tus actividades laborales son de tu satisfacción				X		
6	Profesionalmente te sientes motivado por las actividades que desarrollas				X		
	<b>Resolución de conflicto laboral</b>						
7	Tienes buenas relaciones laborales con tus compañeros de trabajo				X		
8	Observas actitudes provocadoras entre los docentes				X		

9	El director resuelve los problemas que se suscitan entre trabajadores				X		
10	Cuando los casos de conflicto son graves, estos son derivados a las instancias superiores				X		
11	El director ha dado solución a los reclamos y desconformidad laboral presentados por los docentes/trabajadores de la UE Galo Plaza Lazo				X		
12	Consideras que algunos docentes se muestran indiferentes por el buen desempeño laboral que desarrollas en la UE. Galo Plaza Lazo				X		
	<b>Comunicación laboral</b>						
13	Aplicas mecanismos de comunicación para mantener la armonía de las relaciones interpersonales en la comunidad educativa				X		
14	Con frecuencia el director informa sobre las acciones o proyectos a realizar			X			
15	Existe buena comunicación entre directivos y docentes			X			
16	La coordinación entre docentes es permanentemente efectiva				X		
17	Se convoca a reunión como medio de comunicación para coordinar acciones pedagógicas e institucionales.				X		
18	El director utiliza el dialogo como medio eficaz y de convivencia escolar para informar sobre los logros de aprendizajes de los estudiantes.			X			
	<b>Clima organizacional</b>						
19	Te ajustas a las normas internas que rigen dentro de su centro laboral				X		
20	Consideras que algunos problemas se originan por causa de una deficiente organización laboral			X			
21	Usted lidera acciones para la planificación y elaboración participativa del Código de Convivencia Reglamento interno				X		
22	El director genera espacios de confraternidad entre los trabajadores				X		
23	Gestiona de forma participativa, actividades que generen un clima de confianza, sentido de pertenencia y promoción de una cultura de paz.				X		
24	Usted lidera acciones de prevención, tratamiento y solución de conflictos y asegurar la integridad física y psicológica de estudiantes.				X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACION				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3		X		
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14		X		
15		X		
16	X			
17	X			
18		X		
19	X			
20		X		
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
<b>TOTAL</b>	19	5	0	0

Juez/ experto:  
Nombres y Apellidos:

Firma

MSc. LUIS FELIPE MAGALLANES NAVARRETE

.....LUIS MAGALLANES.....

Daule, 5 de junio del 2020

## VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : LUIS FELIPE MAGALLANES NAVARRETE  
Carrera : MSc. EN DISEÑO CURRICULAR  
Fecha : 5 de junio del 2020

---

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir la Formación académica.

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA ( ) : Total mente de acuerdo    ED ( ) : En desacuerdo  
DA ( ) : De acuerdo    TD ( ) : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	<b>Formación profesional</b>						
1	Evidencia capacidad académica y experiencia profesional en el desarrollo de las clases				X		
2	Considera que tus logros académicos favorecen al aprendizaje de los estudiantes				X		
3	Como docente, lideras normalmente las actividades académicas conjuntamente con tus estudiantes				X		
4	El director lidera la gestión de formación y capacitación docente en la UE Galo Plaza Lazo			X			
5	Cumples con las funciones encomendadas, demostrando puntualidad y responsabilidad laboral en la UE Galo Plaza				X		
6	Como docente te capacitas de manera permanente para ser más competitivo				X		

7	Asumes actitudes de egoísmo por tener más experiencia profesional				X		
	<b>Motivación docente</b>						
8	Los docentes se sienten motivados cuando atienden sus necesidades laborales en la UE. Galo Plaza Lazo				X		
9	Los docentes contribuyen en la mejora de los logros académicos en la UE Galo Plaza Lazo			X			
10	Observa en los docentes un alto grado de compromiso laboral e institucional en la UE. Galo Plaza Lazo				X		
11	Considera que los docentes tratan de alcanzar las metas previstas por la organización educativa				X		
12	Los docentes se sienten comprometidos cuando se otorga incentivos laborales				X		
13	Los trabajadores se sienten motivados por sus autoridades de la UE. Galo Plaza Lazo			X			
14	Considera que en su trabajo los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas				X		
	<b>Procesos pedagógicos</b>						
15	Utilizas permanentemente recursos didácticos en el salón de clases				X		
16	Mantienes la motivación durante el desarrollo de tus clases				X		
17	Para la motivación utilizas materiales innovadores para efectivizar el aprendizaje de los estudiantes				X		
18	Normalmente las técnicas de enseñanza que utilizas son efectivas				X		
19	Conoce los objetivos y metas institucionales y procura su logro a través de una dirección efectiva.				X		
20	Habilita espacios de aprendizaje para compartir tus experiencias pedagógicas				X		
21	El director monitorea las actividades académicas planificadas			X			
22	Consideras que los docentes tienen en cuenta los procesos de enseñanza durante el desarrollo de sus clases				X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACION				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4		X		
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9		X		
10	X			
11	X			
12	X			
13		X		
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21		X		
22	X			
<b>TOTAL</b>	18	4	0	0

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Firma

MSc. LUIS FELIPE MAGALLANES NAVARRETE

.....Luis MAGALLANES.....

Daule, 5 de junio del 2020

TÍTULO DE LA TESIS: Los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador 2020.

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															X						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														X							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															X						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															X						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.														X							



6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		X						
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		X						
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		X						
9 Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación														X										

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 05 de junio del 2020.

Dr./Mgtr.: LUIS FELIPE MAGALLANES NAVARRETE  
DNI: 0923248157  
Teléfono: 0985173279 – 0985805125  
E-mail: [manafelu@hotmail.es](mailto:manafelu@hotmail.es)

Luis MAGALLANES.

FIRMA

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

### TÍTULO DE LA TESIS: LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA “GALO PLAZA LASSO” DAULE-ECUADOR 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN						Observación y/o recomendaciones			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
<b>Conflicto laboral</b> Corsón, F. y Gutiérrez, E. (2014, 11) manifiestan que el conflicto hace referencia a situaciones habituales y cotidianas que se dan en el marco de la convivencia y de las relaciones humanas, donde los valores, necesidades, deseos, expectativas, intereses o posiciones son o se perciben como opuestas. Es decir, percepción, interdependencia e incompatibilidad tienen	<b>Satisfacción laboral</b>	<b>Desempeño</b>  <b>Clima laboral</b>  <b>Horario de trabajo</b>  <b>Motivación</b>	1.- Consideras que el trabajo que desempeñas en tu centro laboral es de tu agrado.				X		X		X		X			
			2.- Considera como favorable el clima laboral existente en la UE Galo Plaza Laza				X		X		X		X			
			3.- Estas conforme con los horarios de trabajo que cumples en el centro de trabajo.				X		X		X		X			
			4.- Te sientes estimulado por el director durante tu jornada laboral.				X		X		X		X			
			5.- Los ambientes donde desarrollas tus actividades laborales son de tu satisfacción				X		X		X		X			
			6.- Profesionalmente te sientes motivado por las actividades que desarrollas				X		X		X		X			
			7.-Tienes buenas relaciones laborales con tus compañeros de trabajo				X		X		X		X			



<b>Clima organizacional</b>	<b>Normas</b>	19.- Te ajustas a las normas internas que rigen dentro de su centro laboral				X		X		X		X	
	<b>Deficiente organización</b>	20.- Consideras que algunos problemas se originan por causa de una deficiente				X		X		X		X	
	<b>Acciones de planificación</b>	21.- Usted lidera acciones para la planificación y elaboración participativa del Código de Convivencia Reglamento interno				X		X		X		X	
	<b>Confraternidad</b>	22.- El director genera espacios de confraternidad entre los trabajadores				X		X		X		X	
	<b>Clima de confianza</b>	23.- Gestiona de forma participativa, actividades que generen un clima de confianza, sentido de pertenencia y				X		X		X		X	
	<b>Acciones de prevención</b>	24.- Usted lidera acciones de prevención, tratamiento y solución de conflictos y asegurar la integridad física y psicológica de estudiantes,				X		X		X		X	



**Dr. Manuel J. Córdova Pintado**  
DOCENTE UCV - PIURA

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar los conflictos laborables.

**OBJETIVO:** Conocer el nivel de los conflictos laborables en la Unidad Educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Córdova Pintado Manuel Jesús

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:** \_\_\_Alto\_\_\_

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador)

  
-----  
**Dr. Manuel J. Córdova Pintado**  
**DOCENTE UCV - PIURA**

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

### TÍTULO DE LA TESIS: LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA “GALO PLAZA LASSO” DAULE-ECUADOR 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendaciones			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de repuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
<b>Formación académica</b> Gaviria, A. (2016) La formación académica es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudarán a consolidar las competencias que posees. “ Los profesionales deben saber que hoy en día tienen que diversificarse y hacer que su capital humano sea flexible. Eso significa que tienen que estar dispuestos a	<b>Formación profesional</b>	<b>Capacidad y experiencia</b>  <b>Logros académicos</b>  <b>Liderazgo</b>  <b>Funciones</b>  <b>Capacitación</b>	1.- Evidencia capacidad académica y experiencia profesional en el desarrollo de las clases				X		X		X		X			
			2.- Considera que tus logros académicos favorecen al aprendizaje de los estudiantes				X		X		X		X			
			3.- Como docente, lideras normalmente las actividades académicas conjuntamente con tus estudiantes				X		X		X		X			
			4.- El director lidera la gestión de formación y capacitación docente en la UE Galo Plaza Laza Lasso				X		X		X		X			
			5.- Cumples con las funciones encomendadas, demostrando puntualidad y responsabilidad laboral en la UE Galo Plaza Laza Lasso				X		X		X		X			
			6.- Como docente te capacitas de manera permanente para ser más competitivo				X		X		X		X			

	<b>Actitudes</b>	7.- Asumes actitudes de egoísmo por tener más experiencia profesional				X		X		X		X		
<b>Motivación docente</b>	<b>Atención de necesidades</b>	8.- Los docentes se sienten motivados cuando atienden sus necesidades laborales en la UE Galo Plaza Laza Lasso				X		X		X		X		
	<b>Logros académicos</b>	9.- Los docentes contribuyen en la mejora de los logros académicos en la UE Galo Plaza				X		X		X		X		
	<b>Compromiso</b>	10.- Observa en los docentes un alto grado de compromiso laboral e institucional en la UE Galo Plaza Laza Lasso				X		X		X		X		
	<b>Metas</b>	11.- 1Considera que los docentes tratan de alcanzar las metas previstas por la organización				X		X		X		X		
	<b>Incentivos</b>	12.- 1Los docentes se sienten comprometidos cuando se otorga incentivos laborales				X		X		X		X		
	<b>Motivación</b>	13.- 1Los trabajadores se sienten motivados por sus autoridades de la UE Galo Plaza Laza Lasso				X		X		X		X		
	<b>Responsabilidad</b>	14.- 1Considera que en su trabajo los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas				X		X		X		X		
	<b>Procesos pedagógicos</b>	<b>Recursos didácticos</b>	15.- Utilizas permanentemente recursos didácticos en el salón de clases				X		X		X		X	
		<b>Motivación</b>	16.- Mantienes la motivación durante el desarrollo de tus clases				X		X		X		X	
		17.- Para la motivación utilizas materiales innovadores para efectivizar el aprendizaje de los estudiantes				X		X		X		X		

	<b>Materiales innovadores</b>	18.- Normalmente las técnicas de enseñanza que utilizas son efectivas.				X		X		X		X		
	<b>Técnicas</b>	19.- Conoce los objetivos y metas institucionales y procura su logro a través de una dirección efectiva.				X		X		X		X		
	<b>Metas Institucionales</b>	20.- Habilita espacios de aprendizaje para compartir tus experiencias pedagógicas.				X		X		X		X		
	<b>Espacios de aprendizaje</b>	21.- El director monitorea las actividades académicas planificadas.				X		X		X		X		
	<b>Monitoreo</b>	22.- Consideras que los docentes tienen en cuenta los procesos de enseñanza durante el desarrollo de sus clases.				X		X		X		X		
	<b>Procesos de</b>													



Dr. Manuel J. Córdova Pintado  
DOCENTE UCV - PIURA

**FIRMA DEL EVALUADOR**



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar la formación académica.

**OBJETIVO:** Conocer el nivel de la formación académica en la Unidad Educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Córdova Pintado Manuel Jesús

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:** \_\_\_Alto\_\_\_

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador)



Dr. Manuel J. Córdova Pintado  
DOCENTE UCV - PIURA

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## ANEXO N° 04

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CONFLICTOS LABORALES

#### PRUEBA PILOTO: CÁLCULO ALFA DE CRONBACH

##### Estadísticas de fiabilidad

---

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

---

---

,926	24
------	----

---

---

##### Estadísticas de total de elemento

---

---

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	66,6000	74,300	,201	,920
VAR00002	66,6000	74,800	,148	,921
VAR00003	67,0000	68,000	,686	,922
VAR00004	66,4000	71,300	,530	,925
VAR00005	67,0000	76,500	,000	,926
VAR00006	66,8000	71,200	,326	,926
VAR00007	67,8000	73,700	,146	,925
VAR00008	66,8000	65,200	,785	,926
VAR00009	67,2000	65,700	,745	,928
VAR00010	66,8000	63,700	,906	,924
VAR00011	68,2000	58,700	,989	,927
VAR00012	67,2000	67,200	,627	,928
VAR00013	66,8000	72,200	,539	,925
VAR00014	67,6000	66,800	,609	,922
VAR00015	67,4000	63,300	,871	,922
VAR00016	67,4000	63,300	,656	,926
VAR00017	66,8000	64,700	,825	,925

VAR00018	66,6000	74,300	,201	,921
VAR00019	66,8000	64,700	,825	,926
VAR00020	66,6000	74,300	,201	,929
VAR00021	66,6000	74,300	,201	,926
VAR00022	66,6000	74,300	,201	,926
VAR00023	67,2000	67,200	,627	,927
VAR00024	67,2000	67,200	,627	,928

---

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO FORMACIÓN ACADÉMICA

### PRUEBA PILOTO: CÁLCULO ALFA DE CRONBACH

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	22

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	79,6000	85,300	,830	,914
VAR00002	79,6000	85,300	,830	,913
VAR00003	79,6000	85,300	,830	,913
VAR00004	79,8000	86,200	,915	,914
VAR00005	80,0000	84,500	,692	,914
VAR00006	80,0000	87,500	,454	,918
VAR00007	80,4000	76,300	,823	,914
VAR00008	79,6000	85,300	,830	,913
VAR00009	79,8000	86,200	,915	,913
VAR00010	79,8000	89,700	,227	,910
VAR00011	79,8000	85,700	,491	,918
VAR00012	80,4000	76,300	,823	,914
VAR00013	80,0000	83,500	,774	,912
VAR00014	79,8000	86,200	,915	,911
VAR00015	79,8000	86,200	,915	,916
VAR00016	79,8000	87,700	,357	,914
VAR00017	79,4000	88,300	,525	,917
VAR00018	79,6000	85,300	,830	,918

VAR00019	79,6000	85,300	,830	,914
VAR00020	79,6000	85,300	,830	,914
VAR00021	79,8000	85,700	,491	,918
VAR00022	80,4000	76,300	,823	,914

---

## ANEXO N° 05



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DISTRITO 09D19 – CIRCUITO CO3  
UNIDAD EDUCATIVA GALO PLAZA LASSO  
Km. 49,5 Vía Guayaquil – Santa Lucía.  
RECTORADO



**OFICIO No. 033.R.21**

Daule, 22 de junio de 2020.


Lic. Danny Rafael Plúas Rogel  
DOCENTE U.E. GALO PLAZA LASSO

De mis consideraciones:

En respuesta de su oficio enviado el 10 de junio del presente año, se le autoriza para que proceda a la aplicación de su proyecto de investigación en nuestra y digna Unidad Educativa "Galo Plaza Lasso" titulado Los conflictos laborales y la formación de los docentes en la Unidad Educativa "Galo Plaza Lasso" Daule-Ecuador 2020.

Este despacho le brinda todas las facilidades y le augura éxitos en sus actividades

Atentamente,

  
Felipe Franco Plaza  
RECTOR

*Lenin*



EL GOBIERNO  
DE TODOS

## ANEXO N° 6

### Curriculum Vitae MARIUXI ANABEL CASTRO COLOMA

#### ✓ INFORMACIÓN PERSONAL:

✚ Cédula de Identidad - DNI:	0917409658
✚ Fecha de nacimiento:	25 De julio 1977
✚ Teléfono:	0990033072 - 09344506872
✚ Correo electrónico:	mariuxicastro77@hotmail.com
✚ Dirección:	Pedro Isaias Bucaram
✚ Ciudad-Provincia-País:	Daule-Guayas-Ecuador



#### ✓ INSTRUCCIÓN FORMAL:

TITULO	INSTITUCIÓN	NIVEL
✚ MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	CUARTO NIVEL
✚ LICENCIADA EN FÍSICO MATEMÁTICO	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	TERCER NIVEL
✚ POFESORA EN FÍSICO MATEMÁTICO	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	TERCER NIVEL

#### ✓ REFERENCIAS LABORALES:

CARGO: DOCENTE DE	INSTITUCIÓN	TIEMPO
✚ MATEMÁTICAS - FÍSICA	U.E. ELOY RUGEL ARAGUNDI	11 AÑOS

MSC. MARIUXI ANABEL CASTRO COLOMA  
CI - DNI- 0917409658

## Curriculum Vitae NANCY ARACELY CASTRO RAMIREZ

### ✓ INFORMACIÓN PERSONAL:

✚ Cédula de Identidad - DNI:	0917073496
✚ Fecha de nacimiento:	7 De noviembre 1976
✚ Teléfono:	0939688984 – 0989905783 - 2798841
✚ Correo electrónico:	na-chita76@hotmail.com
✚ Dirección:	José Domingo Comín 4 y 10 de febrero
✚ Ciudad-Provincia-País:	Daule-Guayas-Ecuador



### ✓ INSTRUCCIÓN FORMAL:

TITULO	INSTITUCIÓN	NIVEL
✚ MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	CUARTO NIVEL
✚ LICENCIADA EN CIENCIA DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN INFORMATICA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	TERCER NIVEL
✚ POFESORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA ESPECIALIZACIÓN INFORMATICA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	TERCER NIVEL
✚ TECNOLOGO PEDAGOGICA EN INFORMATICA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	TECNOLOGIA
✚ TECNICA SUPERIOR EN ANALISIS DE SISTEMAS	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	TECNICO SUPERIOIR

### ✓ REFERENCIAS LABORALES:

CARGO: DOCENTE DE	INSTITUCIÓN	TIEMPO
✚ INTRODUCCIÓN A LA INFORMATICA.	INSTITUTO SUPERIOR JBA	3 AÑOS
✚ INFORMÁTICA	U.E. JOSÉ LUIS TAMAYO	8 AÑOS
✚ COMPUTACIÓN	U.E. RIVERAS DEL DAULE	3 AÑOS
✚ MATEMÁTICAS - INFORMATICA	U.E JUAN BAUTISTA AGUIRRE	12 AÑOS

  
MSc. NANCY ARACELY CASTRO RAMIREZ  
CI - DNI- 0917073496



---

## Curriculum Vitae

# LUIS FELIPE MAGALLANES NAVARRETE

### ✓ INFORMACIÓN PERSONAL:

- ✚ Cédula de Identidad - DNI: 0923248157
- ✚ Fecha de nacimiento: 15 De octubre 1976
- ✚ Teléfono: 0985173279 – 0985805125
- ✚ Correo electrónico: manafelu@hotmail.es
- ✚ Dirección: Peniente Hugo Ortiz 549 y BY PASS
- ✚ Ciudad-Provincia-País: Daule-Guayas-Ecuador



### ✓ INSTRUCCIÓN FORMAL:

TITULO	INSTITUCIÓN	NIVEL
✚ MASTER UNIVERSITARIO EN FORMACIÓN DE PROFESORES DE SECUNDARIA	UNIVERSIDAD DE MADRID	CUARTO NIVEL
✚ MASTER EN DISEÑO CURRICULAR	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	CUARTO NIVEL
✚ LCDO EN ADMINISTRACIÓN TECNOLÓGICA	ESCUELA POLITECNICA DEL LITORAL	TERCER NIVEL
✚ TECNOLOGO EN AGRICULTURA	ESCUELA POLITECNICA DEL LITORAL	TERCER NIVEL

### ✓ REFERENCIAS LABORALES:

CARGO: DOCENTE DE	INSTITUCIÓN	TIEMPO
✚ MATEMÁTICAS – FÍSICA – DIBUJO TÉCNICO	U.E. ECUADOR AMAZÓNICO	1 AÑOS
✚ MATEMÁTICAS – FÍSICA – DIRECTOR AGRÍCOLA	U.E. GALO PLAZA LASSO	11AÑOS

Luis Magallanes.

MSC. LUIS FELIPE MAGALLANES NAVARRETE

CI – DNI- 0923248157

---

## ANEXO N° 7

### Declaratoria de Autenticidad

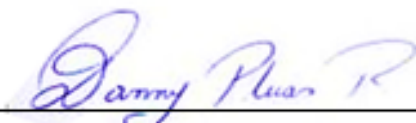
Yo, DANNY RAFAEL PLUAS ROGEL, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Piura, identificada con CI. N°0920495637, con la tesis titulada “Los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad educativa “Galo Plaza Lasso” Daule-Ecuador 2020”

Declaro bajo juramento:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total 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 o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo. |

Piura, 22 de julio del 2020.



---

Lic. DANNY RAFAEL PLUAS ROGEL

CI. N°0920495637

## ANEXO N° 8

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : Versión : Fecha : 2020 Página : 1 de 1
---	--	--

Yo, Manuel Jesús Córdova Pintado docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada:

Los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad educativa "Galo Plaza Lasso" Daule-Ecuador 2020 (de la) estudiante PLUAS ROGEL, DANNY RAFAEL, se constató que la investigación tiene un índice de similitud de 23|% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) 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, 22 de julio del 2020



Firma  
Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado  
DNI: 02605589



**1** ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa "Galo Plaza Lasso" Daule-Ecuador 2020

**2** TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR**

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

- |   |   |      |   |
|---|---|------|---|
| 1 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | 17 % | > |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet        | 4 %  | > |
| 3 | docplayer.es<br>Fuente de Internet                  | 1 %  | > |
| 4 | repositorio.unjpsc.edu.pe<br>Fuente de Internet     | <1 % | > |
| 5 | repositorio.utp.edu.pe<br>Fuente de Internet        | <1 % | > |
| 6 | biblioteca.uasb.edu.ec                              | <1 % | > |

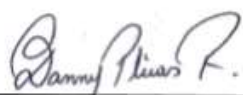
## ANEXO N° 9

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2008 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Danny Rafael Plúas Rogel identificado con DNI N° 0920495637 egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa "Galo Plaza Lasso" Daule-Ecuador 2020" 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: 0920495637

FECHA: 1 de octubre del 2020



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

## ANEXO N° 10



**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 POSTGRADO.

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**PLÚAS ROGEL DANNY RAFAEL**

INFORME TITULADO:

"Los conflictos laborales y la formación académica de los docentes en la Unidad Educativa "Galo Plaza Lasso" Daule-Ecuador 2020"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: **14 DE AGOSTO 2020**

NOTA O MENCIÓN: **Aprobado por Unanimidad**



X

**DR. EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA



## ANEXO N° 11



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 8:40 a.m. del día 14 de agosto 2020, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: **“LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA “GALO PLAZA LASSO” DAULE-ECUADOR 2020”**; presentada/o por el /la bachiller **PLUAS ROGEL, DANNY RAFAEL**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina:

**APROBAR POR UNANIMIDAD**

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

PIURA, 14 DE AGOSTO 2020

DR. AUGUSTO FRANKLÍN MENDIBURU ROJAS  
PRESIDENTE

DR. YVAN ALEXANDER MENDIVEZ ESPINOZA  
SECRETARIA

DR. MANUEL JESÚS CÓRDOVA PINTADO  
VOCAL

## ANEXO N° 12



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

El/La bachiller **PLUAS ROGEL, DANNY RAFAEL**, para obtener el Grado Académico de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, ha sustentado la Tesis titulada:

**LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA "GALO PLAZA LASSO" DAULE-ECUADOR 2020.**

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

PIURA, 14 DE AGOSTO 2020

DR. AUGUSTO FRANKLIN MENDIBURU ROJAS



---

DR. YVAN ALEXANDER MENDIVEZ ESPINOZA



---

DR. MANUEL JESÚS CÓRDOVA PINTADO



---