



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Relaciones interpersonales y conflictos entre el personal docente
de la Unidad Educativa “Rumiñahui” Guayaquil- 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. López Flores, Oscar Alberto (ORCID: 0000-0002-9858-6809)

ASESOR:

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (ORCID: 0000-0002-7848-7002)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios sobre todas las cosas por ser mi sustento, mi fortaleza y mi guía.

Mis padres por esa educación en principios morales y éticos que me brindaron en su momento para convertirme en una persona de bien para la sociedad.

A Rosita Ramírez mi esposa y compañera de vida por su apoyo incondicional en todo momento, aquella me daba su aliento necesario para continuar hacia adelante a pesar de las adversidades.

A mi hija Samantha López mi adoración, mi luz el motivo principal para llenarme de fortaleza y decisión para culi mar con ese objetivo. A mis familiares y amigos que me brindaron su apoyo de igual manera.

López Flores Oscar Alberto

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de enriquecer mis conocimientos y abrirme sus puertas para alcanzar mi objetivo.

A mis maestros y personal administrativo de la UCV que durante todo este tiempo inculcaron en mi todo ese bagaje de conocimientos que poseen para hacer de mi un profesional exitoso

A los directivos y docentes de la Unidad Educativa comunitaria intercultural bilingüe Rumiñahui, por darme las facilidades de sus instalaciones y así aplicar los instrumentos de mi tesis.

A mi asesor el Ab. David Rubio, por la guía y orientación que me proporciono para poder culminar mi tesis.

López Flores Oscar Alberto

Página del jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 13:20 a.m. del día 25 de noviembre 2020, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: **"RELACIONES INTERPERSONALES Y CONFLICTOS ENTRE EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA "RUMIÑAHUI" GUAYAQUIL- 2020"**; presentada/o por el / la bachiller **LÓPEZ FLORES OSCAR ALBERTO**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: -----
----- **APROBAR POR MAYORÍA** -----

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, 25 DE NOVIEMBRE 2020

MAG. FERNANDO ELIAS MANUEL CASUSOL MORENO
PRESIDENTE

DR CARLOS ALBERTO RIOS CAMPOS
SECRETARIO

DR. YVAN MENDIVEZ ESPINOZA
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, LOPEZ FLORES OSCAR ALBERTO, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo identificada con cédula con N° 0914976220, con la tesis titulada "Relaciones Interpersonales y conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa Rumiñahui Guayaquil - 2020".

Declaro bajo juramento que:

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 autoplagiada, 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 lo 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) autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.



Oscar Alberto López Flores
López Flores, Oscar Alberto
C. I 0914976220.

Piura, 30 de noviembre de 2020

Índice

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de ilustraciones	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación	22
3.2. Operacionalización de variables	23
3.3 Población y muestra	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5 Procedimiento.....	26
3.6 Métodos de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
Anexos	43

Índice de tablas

Tabla 1 Intervalos de cada nivel.....	26
Tabla 2 Relaciones interpersonales y conflictos entre el personal docente	28
Tabla 3 Conducta y los conflictos entre el personal docente	29
Tabla 4 Inclusión y los conflictos entre el personal docente.....	30
Tabla 5 Afecto y los conflictos entre el personal docente.....	31
Tabla 6 Relación entre las relaciones interpersonales en los conflictos con el personal docente.....	32
Tabla 7 Relación entre la conducta y los conflictos entre el personal docente	33
Tabla 8 Relación entre la inclusión y los conflictos entre el personal docente	34
Tabla 9 Relación entre el afecto y los conflictos entre el personal docente	35

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Relaciones interpersonales y conflictos entre el personal docente ...	28
Ilustración 2 Conducta y los conflictos entre el personal docente	29
Ilustración 3 Inclusión y los conflictos entre el personal docente	30
Ilustración 4 Afecto y los conflictos entre el personal docente	31

RESUMEN

El presente trabajo de investigación cuyo tema fue Relaciones interpersonales y conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui” Guayaquil-2020 tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui” , se realizó bajo el método cuantitativo, de tipo correlacional, con diseño descriptivo – correlacional, la muestra que se considero estuvo conformada por treinta docentes a los cuales se les aplicó una encuesta para recolectar la información, la misma que fue validada por juicio de expertos, para el análisis estadístico se utilizó el programa spss y la prueba estadística Sperman con las que se pudo comprobar la relación entre las variables y dimensiones, así comprobar las presunciones, los efectos que determino la muestra analizada determino 93% (28) de los docentes encuestados, califican como poco adecuado las relaciones interpersonales y el 7% (2) de los docentes lo califica como adecuado, y que el coeficiente de correlación entre ambas variables es de, 920^{**} lo que indica una correlación positiva muy alta y significativa al nivel 0,05. Con ello se concluye que las relaciones interpersonales se relacionan con los conflictos con el personal docente.

Palabras claves: Relaciones interpersonales, conflictos, docentes.

ABSTRACT

The present research work whose theme was Interpersonal relationships and conflicts between the teaching staff of the Educational Unit "Rumiñahui" Guayaquil-2020 had as main objective to determine the relationship between interpersonal relationships and conflicts between the teaching staff of the Educational Unit "Rumiñahui", Was carried out under the quantitative method, of a correlational type, with a descriptive-correlational design, the sample considered was made up of thirty teachers to whom a survey was applied to collect the information, which was validated by judgment of experts, for the statistical analysis the spss program and the Sperman statistical test were used, with which the relationship between variables and dimensions could be verified, thus verifying the assumptions, the effects determined by the analyzed sample determined 93% (28) of the teachers surveyed rate interpersonal relationships as inadequate and 7% (2) of what s teachers rate it as adequate, and that the correlation coefficient between both variables is .920 **, which indicates a very high and significant positive correlation at the 0.05 level. This concludes that interpersonal relationships are related to conflicts with teaching staff.

Keywords: Interpersonal relationships, teacher, conflicts.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los establecimientos educativos enfrentan situaciones que impiden que se desarrolle con normalidad la labor educativa a esto se le atañe la las relaciones interpersonales entre el personal docente, pues se requiere la mirada analítica de los diferentes actores que participan en procesos de formación y construcción social. Se ha consolidado que uno los retos más importantes de las instituciones educativas es el aprendizaje de la convivencia.

La Organización de las Naciones Unidas (2017) durante más de veinte años se ha venido tratando sobre la definición convivencia, esta terminología se ha venido ampliando en naciones de América Latina y España. Llegando a la conclusión que la correspondencia es heterogénea entre conjuntos de instructivos y terceros actores educativos, por ello el 74% de los educadores se ubican en un nivel bueno y el 78% de los estudiantes, con ello contrastan con el discernimiento entre el afecto y respaldo que se mantiene el grupo de trabajo.

Al tratar de aspectos como las relaciones interpersonales en las instituciones educativas se manifiesta de manera positiva o negativa, puesto que es el entorno donde se desarrolla la labor del profesional ya que no solo depende del individuo, igualmente del contexto con particularidades definidas donde se despliegue tales como la convivencia, empatía y la actitud de sus actores. El desconocer sobre las relaciones interpersonales no es impedimento para proceder correctamente con el desempeño, conductas y comunicación entre los actores que intervienen en la institución.

Es inevitable la exploración de las relaciones interpersonales en los establecimientos, que es el lugar donde la gran mayoría de educadores distinguen entre la cotidianidad si esta es afín o tensa, creando atmósferas negativas que favorecen a poseer un ambiente laboral nocivo para el desarrollo de los centros educativos. En alegato a ello, tener excelentes relaciones interpersonales intrínsecamente sería el principal escudo para contribuir bienes en los diversos contextos laborales, los mismos que aportan a optimizar el entorno, accediendo el proceso de consecuencias imponderables en el establecimiento.

En Guatemala, el ministerio de educación, mantiene dentro de su rol docentes con una amplia experiencia, con una predisposición a prestar sus servicios incondicionalmente a la comunidad a la que pertenece, pero, al estudiar los perfiles psicopedagógicos, éticos o actitudinales de los docentes dentro del sistema de educación pública, se encuentran grandes anomalías, ejemplo; existe diferencia entre las edades, no todos tienen el mismo sueldo, debido a su ubicación en el escalafón ministerial y los que corren con menos suerte únicamente perciben contratos, sin gozar de prestaciones como el escalafón al igual que los demás compañeros de labores.

Por lo general no existe investigación sobre el influjo de la armonía positiva dentro de los profesores en relación con la cohabitación en general en los centros educativos. E incluso dando un notorio quemeimportismo a la hora de realizar su labor. Sin embargo, aparecen, dialogando con compañeros y otros actores de la colectividad formativa dentro de los planteles educativos, dando así a notar un ambiente diferente al menos, para que las relaciones interpersonales entre el personal docente no supongan un problema notorio. En América Latina según los informes técnico pedagógico de la UGEL (2017) del distrito de Lurín indica que hay I.E donde se encuentran limitadas las funciones de los educadores en cuanto al cumplimiento de la jornada laboral, las actividades asignadas como extracurriculares entre otras que se realiza fuera de la jornada de labores. Además de forma concreta, conforme a la referencia técnico-pedagógica en el periodo, se acató que en una institución del distrito de Lurín; los educadores presentan inconvenientes en sus relaciones interpersonales, dándose a notar una falta de autoridad en el establecimiento, peleas entre docentes, así como carencias en el buen trato y la comunicación; por eso, en el presente estudio se plantea el análisis y la exposición de la conexión entre las variables relaciones interpersonales y enfrentamiento entre el educador, para el reconocimiento de un dictamen real y presentar observaciones entre los docentes y así poner fin a los conflictos entre educadores por el beneficio de la colectividad y el éxito institucional.

Por consiguiente, en América Latina y el Caribe alrededor de 6 millones de educadores, simboliza cerca del 10% de los educadores a nivel mundial (Villegas

& Reimers, 1996). En estas naciones, el rendimiento académico no solo es paupérrimo, también se encuentra decayendo en relación a otras naciones con rangos equivalentes (Vegas & Petrow, 2008). Es por ello que (PRELAC) 2002-2017, se diseñan ideas importantes para la operación vinculada de las naciones. Una prioridad son los educadores, así como robustecer su importancia en la perfección de la calidad formativa para que existan consecuente con la necesidad de los estudiantes, lo cual se ha constituido en un requisito sin ecuanon para los Estados y así dar inicio a una transición en lo cultural, social y desarrollo en todos sus aspectos.

Mientras tanto a nivel local en varias localidades del Ecuador las relaciones interpersonales entre docentes no son buenas y un alto porcentaje de los educadores sostienen que interactuar con sus acompañantes de trabajo dentro de la jornada laboral en la institución educativa resulta dificultoso, complejo, formando así sensaciones poco agradables que afectan al buen ambiente laboral que se debe tener, la falta de comunicación es una de las razones por las que se dan este tipo de situaciones, la falta de empatía y compañerismo permite que exista un ambiente rígido e irritante, siendo estas una de las causas por el cual se ven afectadas las relaciones interpersonales con los colegas de ocupación.

El anhelo admite, mantiene, retiene y muestra excelentes emociones, ocasionalmente incluso abstractas, las relaciones interpersonales más tenues, las diferencias exquisitas, los sabores altamente civilizados, en definitiva, la lógica consciente, y el trabajo vigilante solo pueden lograr sin precedentes. La delicia se expresa. Actualmente muchos educadores no presentan un buen desarrollo tanto en lo personal, profesional y social debido a las malas relaciones que mantienen con otros individuos incitando que el trabajo se constituya en ellos algo desagradable, a tal caso de llegar a denuncias a los entes correspondientes como Distritos Educativos, fiscalías, etc. Además, el favoritismo o preferencia que tienen algunas autoridades para ciertos docentes provoca la mala comunicación y el desajuste emocional entre compañeros.

En la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “Rumiñahui” las Relaciones Interpersonales y los enfrentamientos entre el personal docente, se viene

suscitando situaciones que de una u otra manera ocasionan incomodidad entre integrantes, revelando el incumplimiento a las responsabilidades, poca cooperación y colaboración, además la disociación en grupos pequeños influye en la creación de nuevos problemas, también se observó comportamientos inapropiados como falta de respeto e intolerancia entre otros.

Se manifiesta de esa manera en diferentes aspectos lo que imparcialmente accede apreciar tal beneficio, analizando los efectos de valoración, se revela que, en cada conjunto, una cifra concluyente de docentes que aparecen logrando un beneficio laboral poco agradable. Examinando los orígenes que inducen a alcanzar los efectos en una u otra compostura que trasgreden en la seguridad, la confianza y el ambiente laboral que rodea al docente. Concebir la efectividad del universo entero pende de concebir la presencia de otra persona. La realidad nos la proporciona la existencia de la realidad, y la realidad nos la proporciona la existencia de la irrealidad irreal de los fantasmas. Nuestros sentimientos sobre la realidad, la confianza y la seguridad dependen fundamentalmente de nuestras relaciones.

Al no dar solución a este problema a tiempo, los docentes de la unidad educativa Rumiñahui, amenazarán su calidad de servicio, ya que prolongarán destrozando relaciones con sus colegas, por ende, predominará la hostilidad y el egocentrismo entre acompañantes, y no lograrán ejecutar como personas, lo que resultará en lo laboral algo negativo, es decir no habrá un dialogo positivo.

Los individuos mantienen diversas relaciones en el trayecto de su vida, ya sean familiares, laborales o entre compañeros en fin en nuestro entorno de vida. Por medio de las cuales permutan en maneras de apreciar la existencia; además mediar con las necesidades, interese y afectos.

Es increíble que pueda conectarte con tanta gente todos los días, porque así lo expresa el proverbio, "cada cabeza es un mundo", con el desarrollo continuo de su propia práctica, conmociones, bienes, instrucciones y forma de vida del sistema educativo. Esto es especialmente cierto cuando nuestra sociedad cambia debido a situaciones de aprieto y su atribución se refleja en todos los actores educativos.

Está diseñado en forma precisa, con la terminología adecuada para la comprensión del mismo. Ayudará a solucionar los problemas las malas relaciones interpersonales entre docentes y que tienen una situación crítica en donde una enemistad significará no utilizar su capacidad total en las labores que desempeña, buscado mejorar la falta de relaciones interpersonales sociales afectando indirectamente a sus educandos.

Dentro de la formulación del problema se especifica lo siguiente:

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y conflictos con el personal docente de la Unidad Educativa Rumiñahui – Guayaquil 2020?

Además, esta indagación se justifica condicionalmente, ya que se percibirá las dos variables que son transcendentales en el marco del buen vivir dentro del personal docente en referencia a un contexto existente, lo que admitirá tomar medidas sabiendo la analogía entre una y otra, así como las particularidades del establecimiento.

La relevancia social, se demostrará al generarse un discernimiento de dos variables hacia el área formativa, esto accederá poseer una base de iniciación para desplegar los porvenires planes de exploración, lo que servirá en el ascenso del asunto pedagógico en las instituciones.

En lo práctico, se conseguirá inquirir nuevos componentes de las relaciones inter en los conflictos entre los instructivos de la U. E. Rumiñahui personales, que permita obtener la correspondencia con el desempeño de los escolares en otros establecimientos ya que las relaciones interpersonales se necesitan para así conseguir los términos expresadas.

Desde lo teórico, facilitará instrucciones y particularidades de la analogía de las relaciones interpersonales y el rendimiento académico de los escolares nos admite comunicar la dificultad institucional talente que demuestra este encargo.

Desde lo metodológico, accederá esgrimir a los educadores en ambientes parejos la consecuencia de la actual exploración, así como los instrumentos de acopio de datos que alcanzan utilizar o optimizar para conocer sus condiciones formativas.

La investigación contribuye a la comunidad no sólo a la U.E. Rumiñahui. Cuya cognición serán aplicados en lo experto, en diversos establecimientos, por tanto, la conducción de las relaciones interpersonales y el rendimiento académico sirven a los establecimientos a elegir indagación y estipular diligencias para la adquisición del propósito de forma eficaz.

El objetivo general de esta exploración está basado en:

Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”

Sus objetivos específicos nos indican:

- Establecer la relación entre la conducta y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”
- Establecer la relación entre la inclusión y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”
- Establecer la relación entre el afecto y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”

Las hipótesis establecidas son:

Hipótesis general

Hi: ¿Existe relación entre las relaciones interpersonales y los conflictos con el personal docente de la Unidad Educativa Rumiñahui?

Hipótesis Nula

H0: ¿No Existe relación entre las relaciones interpersonales y los conflictos con el personal docente de la Unidad Educativa Rumiñahui?

Hipótesis específicas

- Existe correlación directa entre la conducta y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”
- Existe correlación directa entre la inclusión y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”
- Existe correlación directa entre el afecto y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”

II. MARCO TEÓRICO

Referente a los estudios que anteceden a la presente investigación de acuerdo con las variables de estudios en cuanto a los trabajos previos, se realizó la búsqueda en archivos físicos y digitales de universidades, los encargos de exploración internacionales que se relacionan con las variables de estudio. La inspección bibliográfica ha permitido estudiar averiguaciones de acuerdo a la variable que se está tomando en publicación, Relaciones interpersonales y enfrentamiento (conflictos) entre educativo, las parecidas que se refieren a continuación:

(Aguilar, 2018) con su exploración: Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en profesores. El objetivo fue mostrar si las variables se enlazan entre sí, se aplicó el estudio elemental, con bosquejo no experimental, nivel o alcance descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo, se consideró una muestra de 90 profesores del plantel. La encuesta fue de mucha utilidad para obtener información, por eso, se ejecutó un cuestionario estructurado. Se reveló como resultado un coeficiente de, 7461, que indica que existe alta correlación positiva entre los fenómenos de investigación, además, se pudo refutar la conjetura nula y admitir la alterna, en conclusión, hay una relación estadísticamente importante en las variables de investigación.

Además, (Rodriguez, 2018) ejecutó el siguiente argumento: Las relaciones interpersonales y el enfrentamiento entre los docentes, en la U. de Ambato. Con la intención precisar la relación entre las relaciones interpersonales y el enfrentamiento entre docentes, y se basa en la teoría de Robbins y Chiavenato. De tipo básico y diseño no experimental, correlacional, y manejó cuestionarios que se aplicó y en la experiencia de hipótesis utilizó la rho de Spearman=0,123, llegando a las siguientes afirmaciones: Concurre una relación directa entre las relaciones interpersonales y el enfrentamiento entre los instructivos. Preexiste una correspondencia continua entre las relaciones interpersonales y el comportamiento individual en los profesores. Existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y el comportamiento grupal en los maestros. Existe una relación

directa entre las relaciones interpersonales y la estructura afectiva y organizacional en los educadores. La investigación proporciona de forma directa con su enunciado contemplativo, así como su metódica, instrumento y prueba de verificación, teniendo como respuesta algo de similitud con la conclusión del estudio en desarrollo.

Así mismo, (Tejada, 2017) en la tesis titulada: El clima organizacional y las relaciones interpersonales con los educadores de la I. E. Mateo Pumacahua Chihuantito la misma que considero en su objetivo: determinar el nivel de enfrentamientos y las relaciones interpersonales entre los docentes, basándose en la teoría de Robbins en sus dos variables de tipo descriptivo, diseño no experimental; con un prototipo de 38 docentes, y se empleó cuestionarios, llegando al desenlace: existe relación entre el enfrentamiento docente y las relaciones interpersonales de los docentes, con un r de Pearson=0,860. La investigación tiene como contribución sus dos variables de manera directa; así como la metódica a utilizar, de igual forma los cuestionarios para la cosecha de información, que facilito poder alcanzar la categoría de relación entre las dos variables.

(Berdullas, 2017) en su trabajo doctoral: "Relación entre las habilidades de solución de problemas sociales y los rasgos emocionales negativos de la personalidad. La investigación nos presenta una prueba de 329 personas tomados del universo en estudio y tomó un diseño correlacional. Como recurso para su trabajo manipuló el estudio en base a la de correlación jerárquica. La variable habilidades de solución de problemas sociales, es una causa que incluye las dimensiones: orientación positiva y denegación hacia el inconveniente, solución racional de problemas, estilo impulsivo/descuidado y estilo evitativo, mientras que la variable rasgos emocionales negativos, considera tres aspectos, depresión, ansiedad e ira. La primera variable, incluye los mismos aspectos que la resolución de problemas interpersonales de la presente investigación. El estudio termina con la existencia de una relación elocuente entre la facilidad para la tramitación de dificultades y los semblantes entusiastas nocivos, siendo el mecanismo emocional: pericia de procedimiento de inconvenientes, el que muestra una relación más sólida con la disposición negativa hacia la contrariedad. Esto nos deja como evidencia que

una orientación negativa hacia el problema, lleva a situaciones emocionales desagradables como la violencia, ansiedad y/o depresión, cuyos efectos se traducen en conductas que permiten evitar la incertidumbre o a disminuir el deseo y la perseverancia en la disminución de conflictos. Por consiguiente, se presume que la solución de problemas está en cómo se los confronte. La información, si bien es notable para el análisis de este estudio, ya que trata sobre la relación entre las variables en estudio, por consiguiente, fue tomada de una muestra de personas adultas a nivel de empresa, a diferencia de la presente investigación que utiliza una muestra docente de una unidad educativa.

También (Chang, 2017) en su investigación científica denominada “Prácticas Restaurativas ante situaciones de conflicto”, mediante un enfoque cuantitativo se midió los grados de conflictos en las Universidades de Pensilvania. La muestra se realizó en 280 jóvenes estudiantes de la universidad. Los resultados señalan que las agresiones se redujeron en un 62%. Llegando a la conclusión que después de capacitar a todo el personal de la universidad mediante el uso de las prácticas restaurativas antes los conflictos, los índices de agresión bajaron en gran demanda.

Además, (Sanchez, 2015) con su tesis: Las relaciones interpersonales y su incidencia en el clima laboral entre los profesores. El objetivo fue poner en énfasis los factores que se presentan de una variable en otra, además, la metódica tomada en cuenta fue el tradicional lógico permitiendo así ahondar en los cambios que se puedan dar en el ámbito laboral; de igual manera, se tomó en cuenta el método analítico-sintético ya que se tomó en cuenta toda la planta docente y además lo hipotético - deductivo ya que se determinó que las relaciones entre profesores tienen un impacto negativo en el ámbito laboral, por último, el alcance fue correlacional-causal. De igual manera se laboró con docentes y eruditos. Para llegar a obtener información se tomó en cuenta la utilización de la encuesta y entrevista llegando a las siguientes resultados que el 67% de los docentes opinan que las relaciones interpersonales inciden en el clima laboral, el estudio señala que el cambio actitudinal de los docentes está relacionado con lo rutinario de sus labores, además con la cantidad de trabajo administrativo que nada tiene que ver con sus funciones de docente, la permuta persistente de maestros por varias

causas, jubilación, ingresos, etc., sin dejar a un lado el ambiente inhóspito que se ha establecido. Por ello, la propuesta radica en la socialización de charlas y normas que formen una base ética-moral que mejoren las relaciones humanas y profesionales entre los miembros de una unidad educativa que nos lleve a mejorar el comportamiento afectivo de los maestros.

En su investigación (Agelvis, 2015) sobre “La comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes” a través del proceso de estudio: observación directa se pudo observar que la institución poseía algunos problemas de comunicación por parte de los educadores hacia sus educandos de tal manera que las relaciones interpersonales y el desenvolvimiento de la comunidad educativa en general se ven afectados. Se verifico que tanto los maestros como la comunidad educativa tienen la mejor de las voluntades para compartir y mejorar las relaciones interpersonales, las mismas que serían guiadas por los profesores.

(Ryszard, 2015) efectuó su exploración: “El progreso de las relaciones interpersonales en las prácticas del camino calculado en el individuo”; basándose en una exploración bibliográfica que ofrece una apariencia de las relaciones interpersonales desde el reflejo de otros escritores; la publicación asimismo acopia las prácticas de una persona externa y del explorador, desde el punto de vista más perfeccionista de la variable. La exploración finiquita abordando el alcance que asumen las relaciones interpersonales en la existencia de las personas; asimismo se deduce que, en presencia de un ambiente apropiado en una analogía, ésta originará permutaciones positivas en la persona o conjunto.

El estudio acentúa de esta manera la categoría de la confianza en sí mismo para instituir relaciones de afecto con otros individuos. El tributo de esta publicación permanece en la importancia de la etapa emocional.

(Brito, 2018) en su trabajo realizado “Solución de conflicto y mitigación de la violencia escolar” señala que la disciplina y la restauración son fundamentales para solucionar ciertos conflictos. Su enfoque cuantitativo-descriptivo tuvo como muestra a los 28 docentes de su institución educativa. Los resultados indicaron que la

convivencia armónica mejora notablemente al trabajar con los círculos restaurativos.

Por último, la investigadora (Mayorga, 2018) en su trabajo de titulación denominado “Justicia restaurativa y su incorporación de principios restaurativos dentro del proceso juvenil costarricense”, se analizó el uso y la viabilidad de la justicia restaurativa. La investigación se realizó con datos de juveniles de la fiscalía. Dio como resultado que es positivo implementar modelos restauradores y la incorporación de acuerdos de conciliación con un enfoque más humanista. La autora concluye que, se debe rediseñar el sistema de justicia penal juvenil mediante la incorporación de principios restaurativos, ya que la misma permite mejorar en gran medida las conductas negativas.

Tomando en cuenta las definiciones de relaciones interpersonales se considera (Brumet, 1999) “Etapas de concurrencias muy abreviadas que se proveen entre individuos al componer una diligencia cualquiera y que se consigue instituir como un eje revelador que defiende cualidades de apropiada avenencia”

Para (Bisquerra, 2003) esta definición se declara de manera recíproca entre los individuos. Estas relaciones alcanzan ser generales, por lo tanto, logran ser reglamentadas por el estatuto, por ello consienten notificar entre sujetos apropiadamente de modo oral o no, en el argumento donde se despliegan.

Asimismo, (Chiavenato, 2004) exterioriza que las relaciones interpersonales son “profesa en un explícito contexto, que va encaminada a través de un argumento a la adquisición de uno u otros objetivos concretos”

Para (Monjas, 1999) las relaciones interpersonales son pertrechos básicos en las diligencias habituales de los individuos siendo no solo el medio para lograr objetivos sino como una intención en sí idéntico.

(Gallo, 1999) afirma “Es socorrer sin crear diferencias, a ningún tipo de aspectos o persona, es contribuir y brindar asistencia, para el beneficio de los ideales humanos más merecedores y eminentes”. (p 301-302). Asimismo, expone: “Concluyentemente, las relaciones entre colegas son importantes, porque en esa manera hay una recíproca asistencia, para que recoja las instigaciones más positivas y no se le muestren contradicciones entusiastas y anímicas”. (p.277). Sin

expresión a vacilaciones todos los individuos deben estar al corriente que el arte del dialogo, es la pericia para relacionarse con otros y cuando esta falla así mismo fallan las relaciones interpersonales, ya que radica en estar al tanto en un dialogo eficiente una disciplina creando interacción en el medio metodológico.

En palabras del filósofo estagirita Aristóteles en su libro "Política", esta persona es una "política de zoom". La traducción de esta frase es "animal político", "animal social". Dado que los seres humanos están compuestos por grupos sociales, los seres humanos no pueden aislarse. Desde el momento en que nacimos, hemos establecido un grupo social que pertenece a la "familia". Dentro del grupo debe existir respeto y brindar respeto a sus participantes, una vez teniendo en claro las reglas se mantendrá armónicamente el dialogo y la unidad entre los actores. Hombres y mujeres jóvenes desean alcanzar la autonomía de la familia, este alejamiento no es idéntico a otros, pues responde a las acciones de la familia, busca relacionarse a otros grupos como amigos que corresponden a sus edades y puedan responder sus inquietudes, pero al igual tienen instancia de afecto por sus familiares quienes de una u otra manera se mantienen influyentes en ellos.

La relación interpersonal es la interacción mutua entre dos o más personas, es una forma diferente para que las personas se comuniquen según sus intereses propios o existentes. Todas estas son relaciones sociales reguladas por leyes y sistemas de interacción social. (Definicion.org).

Al iniciar la vida en la tierra, las personas forman parte de vínculo sociales cuales se presenten debido a las situaciones en la familia que pertenecemos a que modelo de la clase, en cambio terceros que se disfrutan o hacen tareas, los que forman los instructivos para la ejecución de trabajos concretos, con los que juegan, y se recrea grupos de compañías con los que sea y así continuamente constituyera inmensidad de conjuntos sociales siguiendo beneficios fijos.

En resumen, en toda analogía interpersonal intercede el dialogo, que es la cabida de los individuos para conseguir indagación referente a su medio y colaborar con otras personas.

(Marlowe, 1989) En su creación "El Confidente" Plantea: "Las relaciones Humanas tiene relación con los métodos necesarios para conservar el bienestar

con nuestros propios similares y eludir todo tipo de conflictos que tienen la posibilidad de nacer en la familiaridad diaria”.

Las relaciones Humanas centralmente radican en indagar recursos donde es viable influir y hacer lo que ellos quieren que hagan con los humanos o un grupo de hombres sin causar entereza o discrepancia”. (p.6)

(Audero, 2001) En su diálogo poético, dijo: “El hombre es un todo, y necesitamos una justa armonía para llevarnos bien con nosotros mismos, los demás, la naturaleza y Dios” (p.9).

La relación interpersonal es la forma en que una persona trata a los demás o se explica a sí misma en un grupo.

Los propósitos importantes de las relaciones interpersonales son:

- Considerar y percibir su existencia, para intuir a otros.
- Excluir aprietos y dificultades que imposibilitan el adelanto de su temple.
- Afinar nuestra declaración.
- Mostrarse conforme y aceptar errores de los demás.
- Observar, estimular y reconocer las acciones positivas de los demás.
- Percibir que los seres humanos somos autónomos.

Para que estas relaciones sean buenas, se necesitan factores que ayuden a generar empatía con los demás.

- Respeto y autoridad: incluso si no está de acuerdo con las opiniones, concéntrese en reflexionar sobre las creencias y emociones de los demás. Dependes de los demás, por eso el respeto y el respeto son muy importantes. Cuando tratas el respeto, el respeto siempre será mutuo. Será manejado por la jerarquía de mandos, responsabilidades, poderes y estatus del personal en la organización a la que pertenecemos, y la jerarquía de impacto se hará realidad. Comportamiento humano, incluido el impacto de nuestro comportamiento.

- Comprensión: Admitir a otros en función de sus restricciones, necesidades personales, retribuciones, particularidades e impotencias, agudeza y buen carácter es la clave de las relaciones interpersonales.

- Cooperación: En general, esta es la clave de la prosperidad: todos trabajan con el mismo propósito y obtienen los mejores resultados y beneficios.

- Cortesía: trato cordial y gentil, promueve el entendimiento con los demás, para que las personas puedan cooperar en conformidad y conseguir consecuencias. La cortesía cuesta poco y vale mucho. Es importante darse cuenta de que tratar las relaciones interpersonales con una actitud adecuada, mostrando las emociones, los individuos y el entorno que nos rodea es la clave para determinar resultados positivos o negativos.

- En resumen; una conveniente condición entre las relaciones es decir la habilidad de ánimo que obtenemos ante situaciones o personas.

- Apertura: Preste atención a las diferencias entre las opiniones de los demás y las nuestras debido a factores como la edad, el género, el nivel educativo, la cultura y los valores. Mantener nuestros puntos de vista en diferentes perspectivas sin comprometer la sensibilidad del otro.

- Sensibilidad: es la capacidad de comprender el contenido lógico y emocional de los pensamientos y opiniones de los demás.

- Habilidades sociales: comprender y aceptar la naturaleza y estructura de nuestra sociedad.

- Adaptación: predecir y aceptar las consecuencias de las medidas reales que toma la empresa en determinadas situaciones.

- Objetividad: Entender que mantener relaciones no tiene nada que ver con hacer felices a todos o hacer que la realidad sea cruel. Factores negativos que dificultan las relaciones interpersonales. Incapaz de controlar las emociones desagradables: aquí es cuando mostramos malas emociones, odio, etc.

- Agresividad: Cuando atacamos u ofendemos con palabras, gestos o actitudes. La agresión es un signo de frustración.

- Enmienda: se niega a aceptar cambios. • Terquedad: Negarse a aceptar las opiniones de los demás, no aceptar errores en nuestro juicio u opiniones.

- Opresión: negarse a comunicarse con los demás, aceptar opiniones y sugerencias

- Aislamiento: retraimiento o negativa a tratar con otros por cualquier motivo

- Fantasía: Considerando que la fantasía solo se puede realizar por medios mágicos, sin nuestro esfuerzo o la cooperación de otros.

- Superioridad o baja autoestima: En cualquier caso, me siento mejor que los demás. O subestimarse, sentirse inferior a los demás debido a defectos o deficiencias reales o imaginarios.

Las relaciones sociales son las características de las relaciones que construimos con las personas que nos rodean. Se deben a ciertas sutiles diferencias en nuestro comportamiento. Construir relaciones con los demás, como con personas que viven en la misma empresa o residencia, con compañeros, con estudiantes, con compañeros de juegos y con personas afines a nuestro nivel cultural o profesional. Las relaciones sociales incluyen relaciones informales con amigos, vecinos, conocidos, compañeros de habitación, etc.

Considerando a las dimensiones de la variable relaciones interpersonales se menciona no siempre se conoce la conducta o comportamiento que se deriva de una causa o motivación, y la verdadera causa del comportamiento de uno mismo y de los demás. (Alaniz, 2014) La conducta está orientada a lograr el objetivo de satisfacer la demanda.

El principio de integrar la emoción en el comportamiento independiente es la razón y la intención reales. La causa real juega un papel triple: explicación, evaluación y orientación o corrección. En la interpretación de las emociones se busca comprender el significado de las emociones anotadas, pues estas emociones provienen de diferentes eventos como el dolor o el hambre, la tristeza y la agresión, algunas de ellas pueden ser fáciles de entender, mientras que otros efectos pueden mostrar ciertos efectos. El grado de complejidad es comprensible.

En la evaluación, no se trata de negar que afectará nuestros intereses, sino de establecer una relación suficiente con otras mercancías que constituyen la vida humana. Guiar y corregir las emociones de forma desigual, una de ellas puede ser que sea valorada, condenada o rechazada. Sin la voluntad, es imposible realizar actividades integrales prácticas y racionales. Los humanos participarán o al menos podrán participar en los fenómenos emocionales.

La aceptación también puede apuntar a otras representaciones de significado similar: aceptar sus errores y equivocaciones, de modo que el derecho a la bondad esté libre de problemas dolorosos. Generalmente, hay una diferencia entre aceptar las ideas de los demás y colaborar: en el primer caso, aunque existen restricciones marcadas por la etiqueta y la moral, no es necesario llegar a un consenso. Por otro lado, compartir muestra claramente que piensas de la misma manera.

Al mencionar a la dimensión inclusión se refiere básicamente a que las personas tienden a exponer una gran insuficiencia de sentirse incluidas en las diligencias del grupo por lo cual suelen expresar su deseo, mientras que otras personas con tendencia introvertida quienes optan por la retirada y evitan la confrontación o el enfrentamiento. (Gallaga, 2006) Evaden asociarse con otras personas se excluyen y no aceptan invitaciones para unirse a los otros, es decir, mantienen distancia con las otras personas y no se mezclan con la gente. Inconscientemente desean que les presten atención por lo que se puede decir acorde a esta teoría tridimensional que desean ser incluidos. Dentro de esta misma dimensión de inclusión se establecen tres prototipos.

Reciprocidad: cuando dos personas muestran el mismo interés recíproco, es más fácil para ellos establecer contacto cuando uno se encuentra Esperando el uno al otro.

- Compatibilidad de la iniciativa o donante y destinatario: Cuando la iniciativa se complementa, las dos personas serán más compatibles. será Cuando la tolerancia, control o expresión emocional de una de las partes corresponde al contenido que la otra desea recibir en el área correspondiente, significa compatibilidad.

- Compatibilidad de comunicación: el "mejor" ambiente para la comunicación personal varía de persona a persona. Cuando existen intereses similares y cuando están más satisfechos que nadie en esta relación, se produce el ambiente de comunicación más compatible entre dos personas.

Schütz encontró las diversas etapas de la interacción grupal siguen ciclos estrictos relacionados con las necesidades interpersonales personales. Independientemente de la duración del grupo, existe un ciclo de tolerancia-control-emoción. El ciclo se puede repetir varias veces desde la formación del grupo hasta

la disolución. En la asociación se incluye la relación mental que se establece de dos conceptos, variables, ideas o recuerdos en común en las cuales se puede obtener una implicación intelectual o sugerida"

En cuanto a la dimensión afectos o lazos de amistad que suelen desarrollarse de manera natural en las relaciones interpersonales, en este apartado se parte de la premisa de que los seres humanos son gregarios por naturaleza por lo mismo son proclives a relacionarse con los demás y en el mismo acto de relación es posible que se presenten lazos afectivos muy cercanos ya que esto le hace sentir mejor y lo manifiestan expresando su afecto mientras que otras personas encuentran el área de afecto muy dolorosa puesto que anteriormente han sido rechazadas en consecuencia evitan en lo futuro relacionarse con otros y prefieren tener un contacto distante e impersonal aunque internamente desean tener afecto de los demás.

(Jeffrey, 2002) Señale que la empatía es la más relevante de todas las habilidades que permiten a una persona desenvolverse en una existencia social en su entorno. Por eso, optimizar la empatía es casi ineludible para todos. La empatía nos permite convertirnos en seres sociales, de hecho, nos ayuda a comprender y comunicarnos con los demás, todos pueden observar el mundo a partir de todo lo que ha sucedido en su historia. De esta manera, nos ayuda a construir conexiones sólidas y, hasta cierto punto, nos hace más cautelosos al juzgar a los demás. Por eso, es muy importante desarrollar la empatía. Es esta capacidad la que nos enseña a tener más perspectivas de las que tenemos y nos facilita reconocer los sentimientos de los demás y a quién expresar nuestros sentimientos. La amistad es una relación emocional que puede formarse entre dos o más personas. Se asocia con valores básicos como el amor, la lealtad, la unidad, el incondicional, la sinceridad y el compromiso, y se cultiva a través del tratamiento para cultivar una relación común y trabajadora a lo largo del tiempo. interesar.

Por otra parte, con las teorías relacionadas al tema de investigación de la variable 2: No obstante, existe un conflicto: "Si una persona descubre el comportamiento, las necesidades y los objetivos de los demás, se convertirá en un obstáculo que les impedirá alcanzar y satisfacerse a sí mismos". (Morales, 1999)

Los enfrentamientos entre el personal docente y a su primera dimensión, podemos destacar lo siguiente: El conflicto, para autores como (Wilmot, 2014) determina en una pugna entre dos o más personas que no comparten un mismo objetivo, interferencia para obtener sus propósitos, es decir los conflictos son perennes en la raza humana. Mientras que para (Touzard, 1977) el conflicto es un proceso interactivo como donde las emociones y el comportamiento de los involucrados intervienen.

Parte de percepción frustrada de una de las partes. Desde estas dos posturas se reconoce el conflicto como una relación social entre dos o más personas, que tienen, o piensan que tienen objetivos diferentes, total o parcialmente incompatibles, junto a las situaciones de conflicto se presentan variados factores característicos como son factores personales, familiares, sociales, culturales que provocan que el conflicto incremente y en el peor de los escenarios el conflicto puede dar lugar a episodios de violencia. En los párrafos anteriores se describió al conflicto como parte de la vivencia del ser humano, a la resolución de conflicto se la puede comprender como el abanico de procedimientos que apuntan a la superación y manejo idóneo de los elementos que generan los conflictos.

El conflicto finalmente es, una interacción entre dos o más actores, que pueden ser pequeñas o hasta las más grandes masas de personas, con la intencionalidad de perjudicar al otro o en su defecto, se refiere a las potencias o posiciones contrarias de un individuo o grupo de individuos que en un determinado tiempo y espacio se encuentran y chocan sus percepciones. (Cosser, 2015). La resolución de los diversos contextos que se presentan en los escenarios educativa, lleva a cumplir y seguir una estructura para determinar una solución favorable al conflicto. Entre ellas podemos destacar las cinco formas de solución que para (Nieuwmeijer, 2014) deben ser aplicados en los momentos oportunos de intervención, siendo las siguientes: el arreglo directo, la negociación, la mediación, el arbitraje y la conciliación. Según siendo el caso y la persona, las dificultades aparecerán y se me dirán aspectos para llegar a una resolución del problema: a) no reconocer el que hay un problema e incluso negar que existe uno; b) pensar que no se pueda afrontarlos; c) no poder definir el problema; d) no poder crear canales de solución

al problema y como punto; e) posponer una toma de decisión. Sin embargo, la solución de problemas implica una búsqueda racional de alternativas, canales y estrategias que ayuden a afrontar un escenario problemático, mediante cuatro habilidades básicas llegaremos a: identificar el problema, a generar soluciones, a tomar una decisión y ponerla en práctica. Desde este espacio de resolución de conflictos se puede emplear las prácticas restaurativas que van encaminadas a la solución y acuerdos que beneficien a todos los implicados en un conflicto, desde una pedagogía social que fomenta el respeto, el autocontrol, la empatía, promueve el diálogo, la escucha activa así también genera a seres humanos más justos, proactivos y responsables de sus actos.

(Rodríguez, 2018) Los conflictos tienen origen por la propia naturaleza conflictiva del ser humano, el mismo que responde a la inclinación de competencias que dan lugar a los conflictos. Por otra parte, el conflicto dentro de un grupo, suele restablecer la unidad. Sin embargo, el conflicto es distinguido como un método de presión y riesgo por los miembros de la comunidad que buscan resolver y prevenir el conflicto.

A continuación, se describirá todo sobre nuestra segunda dimensión de la variable 2, es decir, los diferentes tipos de conflictos se pueden dar entre docentes y cualquiera de los miembros que constituyen la comunidad educativa. Los tipos de conflictos más comunes son: Maltrato físico, verbal, mixto, exclusión social y acoso sexual; ejemplos de conflictos que se pueden mostrar dentro de nuestro entorno social y educativo, son varios, muchos de estos sin pensar que el mismo afecte de tan magnitud a un grupo grande o a su vez que sea tan personal, que afecte la armonía de nuestras familias o círculo cercano. Entre estos dos tipos importantes tenemos las interpersonales y las intergrupales. Los conflictos interpersonales se presentan entre dos personas por diferentes causas, ideas divergentes, las creencias religiosas o políticas, etc. Se da en los ámbitos familiares y su principal característica es la asimetría de poder. Se recomienda que para este tipo de conflicto se utilice la mediación como parte de la solución. (Wilmot, 2014) Mientras que los conflictos intergrupales se desarrollan en los grupos pequeños, como en las familias o escuela. Se manifiestan a través de la oposición y las indisciplinas

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

Respecto a la tercera dimensión de la segunda variable se refiere a las respuestas a estos conflictos; Si se produce un conflicto, existen estrategias basadas en la tecnología grupal, por ejemplo, cuando el conflicto no es claro, el diálogo es una buena solución. Una técnica consiste en turnarse para hablar, pero primero debe resumir lo que otros han dicho, lo que debe ser coherente con su resumen. Les enseñamos a expresarse con mensajes que transmitan información. Por ejemplo: "Cuando me miró, me sentí frustrado". A veces, los conflictos de ambos lados no se pueden cambiar. Por ejemplo, durante el descanso, el maestro dijo que "incompetencia" insultó a un compañero de clase, y otro dijo que "la pereza" insultó a un compañero de clase.

El conflicto está más allá del alcance de la discusión inicial. Cambiar un rol y pedirle al maestro que actúe como él pensaba daría lugar a otro punto de vista. La buena convivencia entre los grupos de planificación es muy importante, el propósito

es permitirles aceptarse y conocerse, mejorando así la relación interpersonal entre profesores. Mediante el desarrollo planificado del grupo se reduce el miedo al autoengaño, se generan estímulos, se incrementa el esfuerzo e interés, y los docentes pueden mostrar mayor participación y comodidad al participar. El maestro debe convertir a su grupo en un grupo eficaz.

La clave para la resolución efectiva de conflictos es

• Conflictos en nuestras vidas No somos iguales cuando nos apreciamos a nosotros mismos ya los demás.

- Comprender las emociones.
- Habla claro.
- Escucha a otros.
- Resolver conflictos

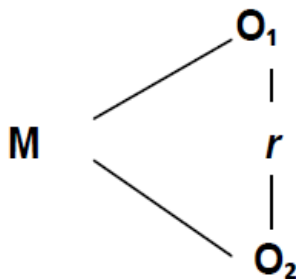
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

Este tipo de estudio corresponde a un estudio no experimental, porque se basa en observaciones, y en este tipo de estudio sus variables no se modifican. Según (Avila, 2006) “la indagación no experimental aprueba estar a la mira en acciones del argumento formativo sin necesidad de manejar variables”

El diseño de esta exploración incumbe a la descriptiva ya que concreta las variables en estudio, correlacional ya que revela la relación entre ambas variables y a su vez las dimensiones. Además, se señala el diseño del mismo el cual representa correlacional donde (Hernández F. y., 2010) advierten el propósito de estas indagaciones es demostrar la correspondencia que se da entre dos o más compendios en una determinada realidad. (p. 85)

Al ser el diseño de la investigación correlacional se establece el siguiente esquema:



M: Muestra

O1: Variable 1= Relaciones interpersonales

r: Relación entre las variables.

O2: Variable 2= Conflictos entre docentes

Variable: Relaciones interpersonales

Una relación interpersonal se manifiesta en forma de interacción recíproca de las personas. (Bisquerra, 2003)

Variable: Conflictos entre docentes

Es una pugna entre dos o más personas que no comparten un mismo objetivo, interferencia para obtener sus propósitos, es decir los conflictos son perennes en la raza humana. (Wilmot, 2014)

3.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Relaciones Interpersonales	Una relación interpersonal se manifiesta en forma de interacción recíproca de las personas. (Bisquerra, 2003)	Para estimar el nivel de conflictos de los docentes se aplicó un cuestionario con 18 ítems considerando las dimensiones conducta, inclusión y afecto	Conducta	Asertivo	Hace lo posible por evitar problemas con sus compañeros Suele evitar relacionarse con sus compañeros por temor a hacer o decir algo inadecuado Si se siente inseguro de algo, pide ayuda sin ningún problema a sus compañeros	Ordinal
				Disruptivo	Si alguien lo trata de forma injusta y agresiva, sabe controlar la situación con seguridad en mí mismo. Si algún compañero está siendo sarcástico se siente capaz de exponer su opinión sin alterarme. Si lo tratan con ofensas es capaz de responder con desprecio o agresividad.	
			Inclusión	Participación	Existe participación equitativa entre todos los compañeros de trabajo. Se identifica con las actividades colectivas que la institución educativa realiza Considera que se toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones importantes en los diferentes escenarios educativos	
				Colaboración	Colabora de manera individual con las tareas de la institución educativa Considero que siempre está a disposición para cooperar en las tareas individuales y grupales que se me asignen Es capaz de comunicarse con efectividad y facilidad con sus compañeros	
			Afecto	Expresivo	Valora a los demás como personas dignas de aprecio Encuentra realmente fácil establecer comunicación con los compañeros Demuestra ser expresivo con sus compañeros Expresa su opinión de manera sincera en todo momento frente a los compañeros Brinda ayuda a sus compañeros en las actividades asignadas	
				Distante	Se muestra distante a sus compañeros en las tareas de trabajo.	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Conflictos entre docentes	Es una pugna entre dos o más personas que no comparten un mismo objetivo, interferencia para obtener sus propósitos, decir los conflictos son perennes en la raza humana. (Wilmot, 2014)	Para estimar el nivel conflictos de los docentes se aplicó un cuestionario con 18 ítems considerando las dimensiones conflicto, tipos de conflicto y afecto.	Conflicto	Intervención	Suele pedir sugerencias para evitar conflictos Interviene en conflictos que se den entre compañeros Participa usted para reconciliar a la gente en el momento apropiado	Ordinal
				Mediación	Suele ser mediador en desacuerdos entre los compañeros Cree que la mediación sirve para buscar soluciones entre ambas partes Plantea ideas que permitan llevar a cabo una justa mediación	
				Conciliación	Promueve un ambiente de conciliación a los conflictos entre sus compañeros Escucha atentamente ambas partes para llegar a una sana conciliación Cree que el dialogo es la mejor alternativa para la conciliación de conflictos.	
			Tipos de conflicto	Interpersonales	Muestra satisfacción consigo mismo(a) por las labores que realizo frente a otros Considero que mi relación con mis compañeros es buena Comparte experiencias para mejorar las relaciones interpersonales	
				Intergrupales	Se asegura usted que quienes están a su alrededor obtengan lo que necesitan, antes de satisfacer sus propias necesidades Cree en las buenas intenciones de los demás Considero que hay equidad en las decisiones que se toman para mejora de la unidad educativa	
			Respuesta a los conflictos	Prácticas restaurativas	Genera afectivas afectivo para restaurar desacuerdos Las actividades que realiza ayudan en la convivencia entre compañeros Brinda la oportunidad de restaurar relaciones que han tenido conflictos.	

3.3 Población y muestra

(Bolaños, 2012), manifiesta: “Población son los compendios con particularidades análogos o habituales utilizan para una indagación en espacio y tiempo determinado” (p. 91) La población de estudio está conformada por 70 docentes de la Unidad Educativa “Rumiñahui”.

En cuanto al tipo de muestreo se seleccionó un muestreo no probabilístico en el cual se determinará que parte de una población será considerada en la investigación, considerando los aspectos del investigador, por tal razón la muestra estará accedida por 30 instructivos de la U. E. Rumiñahui que pertenecen a la jornada vespertina de la institución.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

(Tamayo, 1999) Alude a la habilidad “como la expresión operante del bosquejo de indagación y que determinada específicamente como se creó la exploración”. En la cual se utilizó la encuesta para ambas variables.

Instrumentos

Como instrumento para obtener datos concretos se aplicó un cuestionario para la variable Relaciones interpersonales y para la variable Conflicto entre docentes. (Díaz, 2002) “El cuestionario, sirve para recoger identificaciones con el propósito de esgrimir en una indagación. (...) Posee como propósito estar al tanto el tamaño de un aspecto social, mediante veredictos vertidas”.

Por medio de juicio o apreciaciones de expertos se dio la validación a los instrumentos los cuales se conforman de 18 ítems y en los que se consideró aspecto en cuanto a la estructura, concordancia, relación entre otros para su validez. (Hernández F. y., 2010) Plantea que es el “etapa en el que un instrumento en contexto computa la variable que se busca estudiar”

Según (Muñiz, 1996) “la confiabilidad se realizó con el coeficiente alfa de Cronbach instituye la analogía de las variables conjuntamente se discurre varios efectos para ser una relación adecuada”. A través del coeficiente de alfa de Cronbach un resultado de 0,79 para el instrumento de la variable Relaciones

interpersonales y 0,73 para el instrumento de la variable conflicto entre docentes existiendo esta admisible para la diligencia de los instrumentos.

3.5 Procedimiento

Se especifica las ventajas de ciertas instrucciones realizadas para obtener indagación de la encuesta, que detalla:

La practicidad de los métodos cuantitativos se puede analizar, recopilar y analizar mediante un programa informático que permite el análisis descriptivo a través de tablas y gráficos mostrados. Una vez obtenido el análisis descriptivo, los datos se transfieren a un programa estadístico que estima la relación entre las variables de investigación. También se considera la aplicación de la tecnología, encuestas, cuestionarios y otras herramientas para obtener los resultados de análisis posteriores.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para analizar datos cuantitativos, se considera una base de datos. Para el procesamiento de la información, utilice el programa Microsoft Excel 2013 para obtener tablas y gráficos a través de tablas y gráficos de acuerdo con la naturaleza de las variables y las dimensiones de la investigación, y use la versión SPSS 22 del programa para ingresar datos e ingresar confiabilidad y correlación.

Análisis descriptivo: las estadísticas descriptivas se utilizan para organizar, analizar y describir cuantitativamente conjuntos de datos. El resumen de los datos se realiza mediante tablas, gráficos o valores numéricos. Un conjunto de datos que contiene observaciones de múltiples variables nos permite estudiar las relaciones o asociaciones que existen entre ellas.

Tabla 1 Intervalos de cada nivel

NIVEL	PUNTAJE	PORCENTAJE
Adecuado	15 - 18	79% - 100%
Poco Adecuado	11 - 14	57% - 78%
Inadecuado	6 - 10	56% a menos

Análisis inferenciales: en el análisis inferencial se empleó programas estadísticos como Spermán que permitió determinar la relación entre las variables y sus dimensiones, basándose en los datos obtenidos a partir de una muestra.

3.7. Aspectos éticos

Se informa a las autoridades y profesores de forma responsable que aceptan participar en la investigación, la cual se obtendrá bajo la gestión del cuestionario, y precisan que los datos obtenidos serán utilizados de forma secreta (anónima). El derecho a la privacidad de sus respuestas y la promesa de proporcionar resultados a pedido.

IV. RESULTADOS

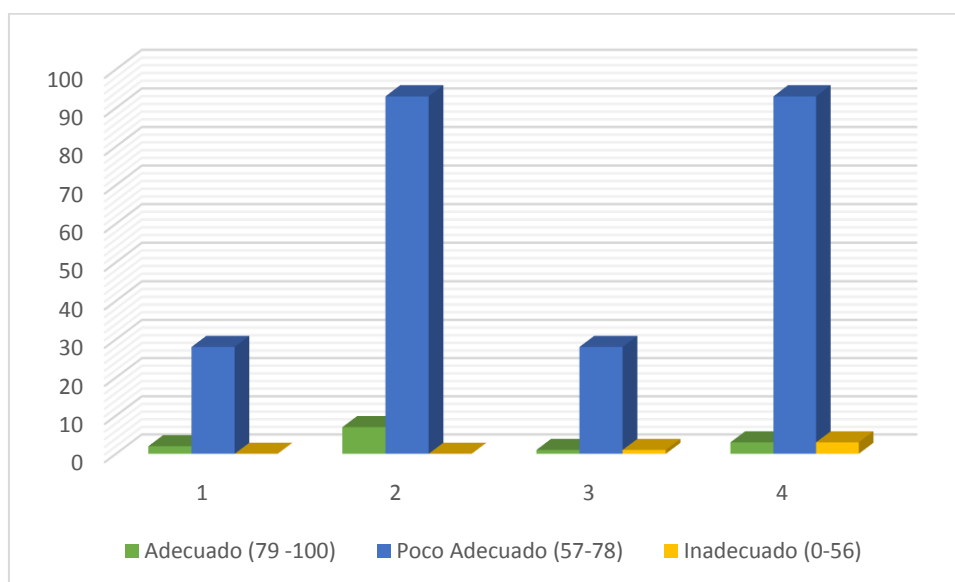
Objetivo general:

Determinar la relación entre las relaciones interpersonales con los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”

Tabla 2 Relaciones interpersonales y conflictos entre el personal docente

NIVEL CALIFICACIÓN	DE	Relaciones interpersonales		Conflictos entre docentes	
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adecuado (79 -100)		2	7	1	3
Poco Adecuado (57-78)		28	93	28	93
Inadecuado (0-56)		0	0	1	3
TOTAL		30	100	30	100

Ilustración 1 Relaciones interpersonales y conflictos entre el personal docente



Interpretación:

En la tabla 2 e ilustración 1 se observa que 93% (28) de los docentes encuestados, califican como poco adecuado las relaciones interpersonales y el 7% (2) de los docentes lo califica como adecuado.

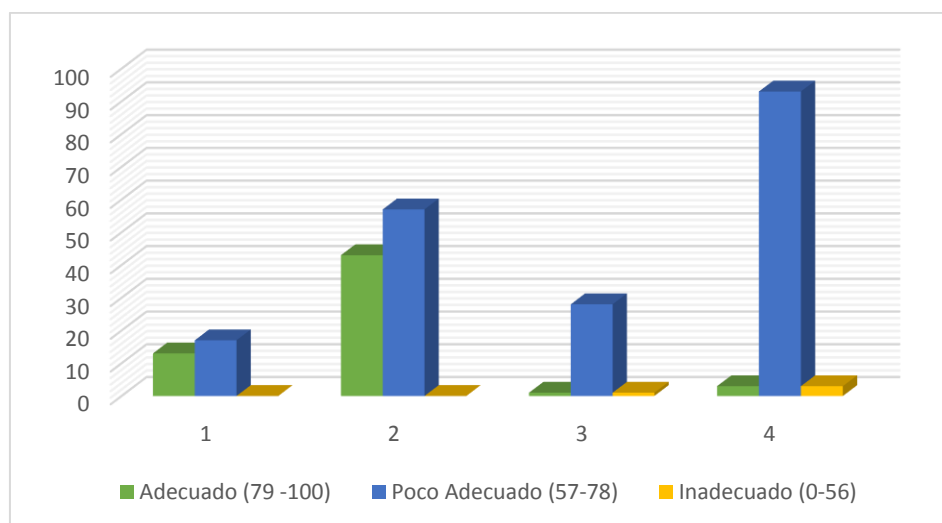
Objetivo específico 1:

Establecer la relación entre la conducta y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”

Tabla 3 Conducta y los conflictos entre el personal docente

NIVEL CALIFICACIÓN	DE	Conducta		Conflictos entre docentes	
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adecuado (79 -100)		13	43	1	3
Poco Adecuado (57-78)		17	57	28	93
Inadecuado (0-56)		0	0	1	3
TOTAL		30	100	30	100

Ilustración 2 Conducta y los conflictos entre el personal docente



Interpretación:

En la tabla 3 se observa que 43% (13) de los docentes encuestados, califican en un nivel adecuado la conducta, mientras que el 57% (17) en un nivel poco adecuado.

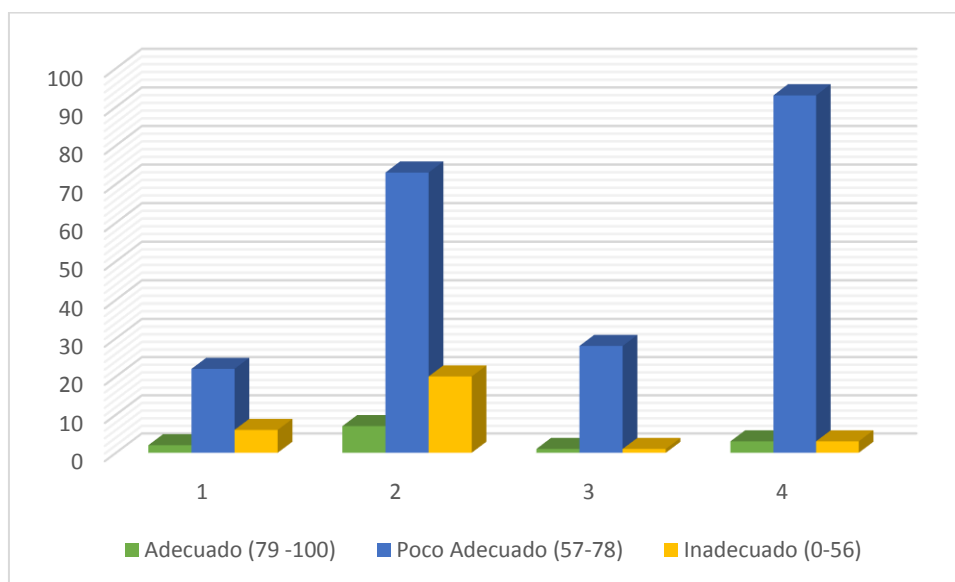
Objetivo específico 2:

- Establecer la relación entre la inclusión y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”

Tabla 4 Inclusión y los conflictos entre el personal docente

NIVEL CALIFICACIÓN	DE	Inclusión		Conflictos entre docentes	
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adecuado (79 -100)		2	7	1	3
Poco Adecuado (57-78)		22	73	28	93
Inadecuado (0-56)		6	20	1	3
TOTAL		30	100	30	100

Ilustración 3 Inclusión y los conflictos entre el personal docente



Interpretación:

En la tabla 4 se observa que 7% (2) de los docentes encuestados, califican en un nivel adecuado la inclusión, mientras que el 73% (22) de los docentes lo califica como poco adecuado y el 20% (6) como inadecuado.

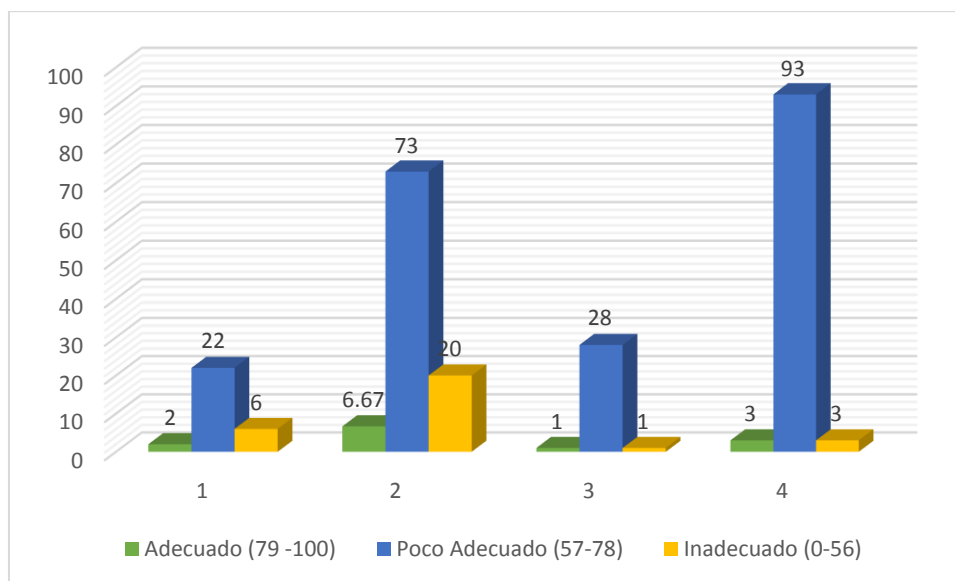
Objetivo específico 3:

- Establecer la relación entre el afecto y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”

Tabla 5 Afecto y los conflictos entre el personal docente

NIVEL CALIFICACIÓN	DE	Afecto		Conflictos entre docentes	
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adecuado (79 -100)		2	7	1	3
Poco Adecuado (57-78)		22	73	28	93
Inadecuado (0-56)		6	20	1	3
TOTAL		30	100	30	100

Ilustración 4 Afecto y los conflictos entre el personal docente



Interpretación:

En la tabla 5 se observa que 7% (2) de los docentes encuestados, califican en un nivel adecuado el afecto y los conflictos mientras que el 73% (22) del docente lo califica como poco adecuado y el 20% (6) se encuentran en un nivel inadecuado.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre las relaciones interpersonales en los conflictos con el personal docente de la Unidad Educativa Rumiñahui

H0: No Existe relación entre las relaciones interpersonales en los conflictos con el personal docente de la Unidad Educativa Rumiñahui

Tabla 6 Relación entre las relaciones interpersonales en los conflictos con el personal docente

		Conflictos con el personal docente
	Relaciones interpersonales	Correlación de ,920**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral) ,000
	N	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 6 se muestra que el coeficiente de correlación entre ambas variables es de, 920** lo que indica una correlación positiva muy alta y significativa al nivel $<0,05$, con ello se comprueba la hipótesis general de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Con ello se concluye que las relaciones interpersonales se relacionan con los conflictos con el personal docente.

Hipótesis específica 1:

- Existe relación entre la conducta y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”

Tabla 7 Relación entre la conducta y los conflictos entre el personal docente

		Conflictos con el personal docente
	Conducta	Correlación de ,798**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral) ,000
		N 30

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 7 se muestra que el coeficiente de correlación entre ambas variables es de, 798** lo que indica una correlación positiva alta y significativa al nivel $<0,05$, con ello se comprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Con ello se concluye que existe relación entre la conducta y los conflictos entre el personal docente.

Hipótesis específica 2:

- Existe relación entre la inclusión y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”

Tabla 8 Relación entre la inclusión y los conflictos entre el personal docente

		Conflictos con el personal docente
	Inclusión	Correlación de ,786**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral) ,000
	N	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 8 se muestra que el coeficiente de correlación entre ambas variables es de, 786** lo que indica una correlación positiva alta y significativa al nivel $<0,05$, con ello se comprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Con ello se concluye que existe relación entre la inclusión y los conflictos entre el personal docente.

Hipótesis específica 3:

- Existe relación entre el afecto y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”

Tabla 9 Relación entre el afecto y los conflictos entre el personal docente

		Conflictos con el personal docente
Afecto	Correlación de	,868**
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 9 se muestra que el coeficiente de correlación entre ambas variables es de, 868** lo que indica una correlación positiva alta y significativa al nivel $<0,05$, con ello se comprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Con ello se concluye que existe relación entre el afecto y los conflictos entre el personal docente.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre las relaciones interpersonales con los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui” es por ello que en la tabla 2 se aprecia que el 93% de los docentes encuestados, califican como poco adecuado las relaciones interpersonales y el 7% (2) de los docentes lo califica como adecuado. Ante el resultado expuesto (Chiavenato, 2004) manifiesta que las relaciones interpersonales son “la influencia interpersonal que se ejerce en una determinada situación, que va dirigida a través de un proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diferentes objetivos específicos” es por la investigación concuerda con el trabajo de (Rodriguez, 2018) quien tuvo como propósito precisar la relación entre las relaciones interpersonales y el enfrentamiento entre docentes, y se basa en la teoría de Robbins y Chiavenato. Donde se aplicó la prueba rho de Spearman con un resultado de 0,123, teniendo como respuesta algo de similitud con la conclusión del estudio en desarrollo.

Al referirse al objetivo específico 1 donde se planteó establecer la relación entre la conducta y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui” se observa que 43% de los docentes califican en un nivel adecuado la conducta, mientras que el 57% en un nivel poco adecuado. Al referirse a esta dimensión. (Alaniz, 2014) señala que los comportamientos están orientados al alcance de los objetivos propuestos para la satisfacción de las necesidades. Estos resultados contrastan con la investigación de (Sanchez, 2015) con su investigación las relaciones interpersonales y su incidencia entre los profesores. determinó que las relaciones entre profesores tienen un impacto negativo en el ámbito laboral, se tomó en cuenta la utilización de la encuesta y entrevista llegando a los siguientes resultados que el 67% de los docentes opinan de manera negativa y señalan que el cambio actitudinal de los docentes está relacionado con lo rutinario de sus labores,

Considerando al objetivo específico 2 se planteó establecer la relación entre la inclusión y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui” en la tabla 4 se observa que 7% de los docentes encuestados, califican en un nivel adecuado la inclusión, mientras que el 73% de los docentes lo califica como poco adecuado y el 20% como inadecuado. Ante ello el marco teórico se expone la teoría de (Gallaga, 2006) donde señala que hay persona que se excluyen y no aceptan invitaciones para unirse a los otros, es decir, mantienen distancia con las otras personas y no se mezclan con la gente. Inconscientemente desean que les presten atención por lo que se puede decir acorde a esta teoría tridimensional que desean ser incluidos. Con ello se asimila a la investigación de (Aguilar, 2018) titulada Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en profesores. se consideró una muestra de 90 profesores del plantel, de los cuales se reveló como resultado un coeficiente de, 7461, que indica que existe alta correlación positiva entre Comunicación asertiva y relaciones interpersonales ya que al establecer un dialogo se está incluyendo en un grupo de trabajo.

En el objetivo específico 3 se planteó establecer la relación entre el afecto y los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”, por ello se observa en la tabla 5 que el 73% del docente lo califica como poco adecuado. Ante esta apreciación se señala en el marco teórico (Jeffrey, 2002) que entre todas las capacidades que permiten a una persona desarrollarse como ser social en su entorno, la empatía es una de las más relevantes. Por ello, mejorar la empatía se hace algo casi necesario para todos nosotros. Coincidiendo con la investigación de (Chang, 2017), denominada “Prácticas Restaurativas ante situaciones de conflicto”, se realizó en 280 jóvenes estudiantes los resultados señalan que las agresiones se redujeron en un 62%. Llegando a la conclusión que después de capacitar a todo el personal mediante el uso de las prácticas restaurativas antes los conflictos, los índices de agresión bajaron en gran demanda.

VI. CONCLUSIONES

Conforme a los resultados de la tabla 6 se muestra una correlación entre ambas variables de, 920** siendo positiva muy alta y significativa al nivel $<0,05$, con ello se concluye que las relaciones interpersonales se relacionan con los conflictos con el personal docente.

Acorde a los resultados de la tabla 7 se muestra la correlación entre ambas variables es de, 798** siendo positiva alta y significativa al nivel $<0,05$, con ello se concluye que existe relación entre la conducta y los conflictos entre el personal docente.

A fin de evidenciar los resultados de la tabla 8 se muestra la correlación entre ambas variables es de, 786** lo que indica una correlación positiva alta y significativa al nivel $<0,05$, Con ello se concluye que existe relación entre la inclusión y los conflictos entre el personal docente.

Referente a los resultados de la tabla 9 la correlación entre ambas variables es de, 868** lo que indica una correlación positiva alta y significativa al nivel $<0,05$, Con ello se concluye que existe relación entre el afecto y los conflictos entre el personal docente.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos, realizar jornadas de integración que permita compartir experiencias en el rol profesional, con el propósito de que se practique una labor con mayor dinamismo en la institución.

A los coordinadores de comisión convivencia fomentar espacios de reflexión profesional, mediar conflictos y generar espacios de diálogo entre los actores educativos.

A, los docentes, poner en práctica una cultura de paz promoviendo una comunicación asertiva y efectiva que permita transmitir aspectos positivos.

A la comunidad educativa crear un manual de convivencia con acuerdos y compromisos que puedan ser cumplidos como parte inicial de fomentar en la institución una cultura de paz.

REFERENCIAS

- Agelvis, S. (2015). La comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes. Obtenido de <http://saber.ucv.ve/handle/123456789/2479>
- Aguilar, M. (2018). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria. Obtenido de http://repositorio/bitstream/handle/20.500.12692/25629/Aguilar_LM.pdf?seq
- Alaniz, M. (2014). "Teoría de la Comunicación". Madrid: OC.
- Audero, J. (2001). Vivir en armonía. La Revista, 15.
- Ávila. ((2006)). Metodología de la Investigación Científica. México D. F.: Trillas. .
- Avila. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. México: Trillas.
- Ávila. (2006). Metodología de la Investigación Científica. México D. F: : Trillas. .
- Berdullas, S. (2017). Relación entre las habilidades de solución de problemas sociales. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/37692/>
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. Revista de investigación educativa , 12-13.
- Bolaños, D. (2012). Elaboración de trabajos de investigación.
- Brito, M. (2018). Alternativas de solución frente a la violencia escolar. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/zona/article/viewArticle/1152/4685>
- Brumet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. México D. F: : Trillas.
- Chang, S. (2017). Prácticas restaurativas: cuando la escuela cuida de sí misma. Obtenido de FUNDACIÓN PERIODISMO PLURAL: <https://eldiariodelaeducacion.com/2017/06/19/practicas-restaurativas-cuando-la-escuela-cuida-de-si-misma/>

- Chiavenato, I. (2004). Administración de recursos humanos. Bogotá:: Mac Graw Hill.
- Coser, L. (2015). personality trait structure as a human universal.
- Delgado. (2011). La investigación social en proceso. Valencia: U. Carabobo.
- Díaz. (2002). Estrategia de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos . México: Mc Graw-Hill.
- Gallaga, G. (2006). “Teoría de las Relaciones Humanas”. España: El Ateneo.
- Gallo, M. (1999). “El último silencio de Ronald” . Bogotá: Trillas.
- Hernández, F. y. (2010). Metodología de la investigación. . México D.F: : Edit. Mc Graw-Hill. .
- Hernández, R. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc. Graw-Hill.
- Jeffrey, A. (2002). “Entrenamiento de las habilidades sociales. Guía práctica. Madrid: Descleé.
- Marlowe, P. (1989). El confidente. Los Angeles.
- Mayorga, F. (2018). Justicia restaurativa y su incorporación de principios restaurativos dentro del proceso juvenil costarricense”. Obtenido de Universidad de Costa Rica: <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/Tesis-Justicia-Restaurativa.pdf>
- Monjas, H. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. México: : McGraw - Hill.
- Morales, J. F. (1999). Psicología Social. . España; : Mc Graw Hill. .
- Muñiz, J. (1996). INTERPRETACIONES DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Nieuwmeijer. (2014). Habilidades comunicativas y comunicación política. Alicante, España. .

- Rodriguez, J. (2018). La construcción de la confianza docente en las relaciones interpersonales . Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28159>
- Ryszard, M. y. (2015). Universidad Iberoamericana. Obtenido de <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014600/014600.pdf>
- Sanchez, A. (2015). LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA LABORAL ENTRE LOS DOCENTES. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/3423>
- Tamayo. (1999). La investigación. Bogotá: IC.FES.
- Tejada, R. (2017). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente . Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu./handle/UNSA/4595>
- Touzard, T. (1977). Recursos humanos: la motivación y su influencia en el ámbito laboral. . Madrid: Pardiños.
- verdejas. (2013).
- Wilmot, H. &. (2014). La teoría de acción razonada: implicaciones para el estudio de las actitudes. . Mexico: Trillas.
- Yengle. (2014). Guia de Metodos estadisticos. Trujillo.

Anexos

CUESTIONARIO – RELACIONES INTERPERSONALES

Instrucciones: Estimados Docente marque con una equis (x) sólo uno de los puntajes de la escala que crea pertinente por cada pregunta:

ESCALA DE VALORACIÓN:

SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	2	3

	1	2	3
RELACIONES INTERPERSONALES			
Conducta			
Hace lo posible por evitar problemas con sus compañeros			
Suele evitar relacionarse con sus compañeros por temor a hacer o decir algo inadecuado			
Si se siente inseguro de algo, pide ayuda sin ningún problema a sus compañeros			
Si alguien lo trata de forma injusta y agresiva, sabe controla la situación con seguridad en mí mismo.			
Si algún compañero está siendo sarcástico se siente capaz de exponer su opinión sin alterarme.			
Si lo tratan con ofensas es capaz de responder con desprecio o agresividad.			
Inclusión			
Existe participación equitativa entre todos los compañeros de trabajo.			
Se identifica con las actividades colectivas que la institución educativa realiza			
Considera que se toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones importantes en los diferentes escenarios educativos			
Colabora de manera individual con las tareas de la institución educativa			
Considero que siempre está a disposición para cooperar en las tareas individuales y grupales que se me asignen			
Es capaz de comunicarse con efectividad y facilidad con sus compañeros			
Afecto			
Valora a los demás como personas dignas de aprecio			
Encuentra realmente fácil establecer comunicación con los compañeros			
Demuestra ser expresivo con sus compañeros			
Expresa su opinión de manera sincera en todo momento frente a los compañeros			
Brinda ayuda a sus compañeros en las actividades asignadas			
Se muestra distante a sus compañeros en las tareas de trabajo.			

GRACIAS

CUESTIONARIO – CONFLICTOS ENTRE DOCENTES

Instrucciones:

Estimados Docente marque con una equis (x) sólo uno de los puntajes de la escala que crea pertinente por cada pregunta:

ESCALA DE VALORACIÓN:

SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	2	3

	1	2	3
CONFLICTOS ENTRE DOCENTES			
Conflicto			
Suele pedir sugerencias para evitar conflictos			
Interviene en conflictos que se den entre compañeros			
Suele ser mediador en desacuerdos entre los compañeros			
Promueve un ambiente de conciliación a los conflictos entre sus compañeros			
Plantea ideas que permitan llevar a cabo una justa mediación			
Cree que la mediación sirve para buscar soluciones entre ambas partes			
Escucha atentamente ambas partes para llegar a una sana conciliación			
Participa usted para reconciliar a la gente en el momento apropiado			
Cree que el dialogo es la mejor alternativa para la conciliación de conflictos.			
Tipos de Conflicto			
Muestra satisfacción consigo mismo(a) por las labores que realizo frente a otros			
Considero que mi relación con mis compañeros es buena			
Comparte experiencias para mejorar las relaciones interpersonales			
Se asegura usted que quienes están a su alrededor obtengan lo que necesitan, antes de satisfacer sus propias necesidades			
Cree en las buenas intenciones de los demás			
Considero que hay equidad en las decisiones que se toman para mejora de la unidad educativa			
Respuesta a los conflictos			
Genera afectivas afectivo para restaurar desacuerdos			
Las actividades que realiza ayudan en la convivencia entre compañeros			
Brinda la oportunidad de restaurar relaciones que han tenido conflictos.			

GRACIAS

Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

Apellidos y nombres del evaluador: MSc Angela Germania Váscones Rodríguez

Grado académico del evaluador: Magíster en Tecnología Educativa y Competencias Digitales

Cargo del evaluador: Docente de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos del trabajo de investigación titulado: “Influencia de las relaciones interpersonales en los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”. Mostrados por el maestrante Sr. López Flores Oscar Alberto, con C.I 0914976220 de la carrera de Administración de la Educación – Universidad Cesar Vallejo. Piura.

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																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			x		Excelente valoración relación de los ítems con el tema.
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	


Ing. Angela Germania Váscones Rodríguez, Msc

C.I. 0919975771

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

Apellidos y nombres del evaluador: MSc María de los Ángeles Lindao Jiménez

Grado académico del evaluador: Magíster en diseños y evaluación de diseños educativos

Cargo del evaluador: Vicerrectora de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Rumiñahui.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos del trabajo de investigación titulado: “Influencia de las relaciones interpersonales en los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa “Rumiñahui”. Mostrados por el maestrante Sr. López Flores Oscar Alberto, con C.I 0914976220 de la carrera de Administración de la Educación – Universidad Cesar Vallejo. Piura.

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	El cuestionario está acorde a la investigación.
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	



MSc María de los Angeles Lindao Jiménez
C.I. 0911606341

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

Apellidos y nombres del evaluador: MSc Luis Eduardo Yanzapanta Ñauta

Grado académico del evaluador: Magister en diseño curricular

Cargo del evaluador: Docente de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos del trabajo de investigación titulado: "Influencia de las relaciones interpersonales en los conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa "Rumiñahui". Mostrados por el maestrante Sr. López Flores Oscar Alberto, con C.I 0914976220 de la carrera de Administración de la Educación – Universidad Cesar Vallejo. Piura.

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																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					Instrumentos acordes para la investigación
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					

Luis Eduardo Yanzapanta Ñauta

MSc Luis Eduardo Yanzapanta Ñauta

C.I. 0909072852

Base de Datos

		RELACIONES INTERPERSONALES																					
		CONDUCTA						INCLUSION						AFECTO									
Preguntas		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	total	k		
Muestra	1	4	1	2	1	4	4	1	4	2	1	4	4	4	1	4	4	1	2	2,00	Σvi	8,44	
	2	4	1	4	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	0,93	Σvt	46,18	
	3	4	2	4	1	4	4	1	4	4	2	4	2	4	1	2	4	2	4	1,58			
	4	4	2	4	1	3	4	1	4	1	2	4	1	4	1	1	4	2	1	1,91			
	5	4	1	4	1	3	3	1	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	2	1,28			
	6	4	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	2	0,97			
	7	4	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	3	2	2	0,68			
	8	4	2	4	1	4	4	1	4	4	2	4	2	4	1	2	4	2	4	1,58			
	9	4	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4	0,74			
	10	4	1	4	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1,41			
	11	4	2	3	1	3	4	1	4	2	2	4	2	4	1	2	4	2	2	1,31			
	12	4	1	3	1	4	4	1	4	2	1	4	3	4	1	3	4	1	2	1,78			
	13	4	1	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	0,71			
	14	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	2	4	1	2	4	1	4	2,07			
	15	4	1	4	1	1	3	1	3	1	1	3	2	3	1	2	3	1	1	1,29			
	16	4	1	4	1	3	4	1	4	2	1	4	1	4	1	1	4	1	2	2,02			
	17	4	1	4	1	4	3	1	3	4	1	3	2	3	1	2	3	1	4	1,56			
	18	4	2	4	1	3	4	1	4	1	2	4	1	4	1	1	4	2	1	1,91			
	19	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	2	4	1	2	4	1	4	2,07			
	20	4	2	4	1	3	4	1	4	1	2	4	2	4	1	2	4	2	1	1,67			
	21	4	1	4	1	3	4	1	4	2	1	4	1	4	1	1	4	1	2	2,02			
	22	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	2	4	1	2	4	1	4	2,07			
	23	4	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	0,53			
	24	4	2	2	1	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	4	4	2	2	1,56			
	25	4	1	4	1	4	3	1	3	4	1	3	2	3	1	2	3	1	4	1,56			
	26	4	2	4	1	3	4	1	4	1	2	4	1	4	1	1	4	2	1	1,91			
	27	4	1	3	1	3	4	1	4	2	1	4	2	4	1	2	4	1	2	1,67			
	28	4	1	4	2	4	3	2	3	4	1	3	2	3	2	2	3	1	4	1,18			
	29	4	1	4	1	3	4	1	4	2	1	4	1	4	1	1	4	1	2	2,02			
	30	4	1	4	1	3	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	2,21	Seccion 1	1,06	
VARIANZA		0	0,23	0,46	0,17	0,4	0,4	0,2	0,4	1,4	0,23	0,4	0,78	0,395	0,17	0,78	0,4	0,23	1,4	0,23	Seccion 2	0,82	
																						Absoluto 2	0,82
																						Alfa	0,87

		CONFLICTOS ENTRE DOCENTES																					
		CONFLICTO								TIPOS DE CONFLICTO						RESPUESTA DE CONFLICTO							
Preguntas		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	total	k	18	
Muestra	1	4	4	1	4	2	4	1	4	2	1	4	4	4	1	2	1	4	4	1,91	Σvi	10,36	
	2	4	3	1	3	4	2	2	2	1	1	2	1	4	1	4	2	3	2	1,16	Σvt	45,33	
	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2	4	2	4	2	4	1	4	4	1,42			
	4	4	3	2	3	4	4	1	4	1	2	4	1	4	2	4	1	3	4	1,71			
	5	4	3	1	3	4	3	1	3	2	1	3	1	4	1	4	1	3	3	1,36			
	6	4	3	1	4	3	3	1	3	2	1	3	2	4	1	3	1	3	3	1,11			
	7	4	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	2	4	3	0,75			
	8	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2	4	2	4	2	4	1	4	4	1,42			
	9	4	4	2	4	4	3	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	3	0,78			
	10	4	3	1	3	4	3	1	3	1	1	3	1	4	1	4	1	3	3	1,50			
	11	4	3	2	4	3	4	1	4	2	2	4	2	4	2	3	1	3	4	1,22			
	12	4	4	1	2	3	4	1	4	2	1	4	3	4	1	3	1	4	4	1,69			
	13	4	3	1	4	3	3	2	3	2	1	3	2	4	1	3	2	3	3	0,87			
	14	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	2	4	1	4	1	4	4	1,95			
	15	4	1	1	3	4	3	1	3	1	1	3	2	4	1	4	1	1	3	1,45			
	16	4	3	1	3	4	4	1	4	2	1	4	1	4	1	4	1	3	4	1,91			
	17	4	4	1	4	4	3	1	3	4	1	3	2	4	1	4	1	4	3	1,61			
	18	4	3	2	3	4	4	1	4	1	2	4	1	4	2	4	1	3	4	1,71			
	19	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	2	4	1	4	1	4	4	1,95			
	20	4	3	2	2	4	4	1	4	1	2	4	2	4	2	4	1	3	4	1,52			
	21	4	3	1	3	4	4	1	4	2	1	4	1	4	1	4	1	3	4	1,91			
	22	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	2	4	1	4	1	4	4	1,95			
	23	4	3	1	4	3	2	2	2	2	1	2	2	4	1	3	2	3	2	0,80			
	24	4	4	2	4	2	4	1	4	2	2	4	4	4	2	2	1	4	4	1,43			
	25	4	4	1	4	4	3	1	3	4	1	3	2	4	1	4	1	4	3	1,61			
	26	4	3	2	3	4	4	1	4	1	2	4	1	4	2	4	1	3	4	1,71			
	27	4	3	1	4	3	4	1	4	2	1	4	2	4	1	3	1	3	4	1,64			
	28	4	4	1	4	4	3	2	3	4	1	3	2	4	1	4	2	4	3	1,28			
	29	4	3	1	3	4	4	1	4	2	1	4	1	4	1	4	1	3	4	1,91			
	30	4	3	1	3	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	3	4	2,09	Seccion 1	1,06	
																				Seccion 2	0,77		
VARIANZA		0	0,4	0,2	0,4	0,46	0,4	0,17	0,4	1,4	0,23	0,4	0,78	0	0,23	0,46	0,17	0,45	0,4	0,15	Absoluto 2	0,77	
																					Alfa	0,82	