



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Relaciones Interpersonales y su Influencia en el Manejo de
Conflictos en Docentes de una Escuela del Cantón Durán, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ochoa Castro, Ángela María (ORCID: 0000-0001-6447-4887)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios que, con su poder infinitito, guío mis pasos, me dio fuerza para avanzar y enfrentar la adversidad, sin perder la fe, ni desmayar.

A mi esposo e hijos por apoyarme y darme ánimo y palabras de aliento.

A mi familia que me ofrecieron su apoyo incondicional cuando más lo necesité.

Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirme haber vivido experiencias maravillosas. A la Universidad Cesar Vallejo por formarme, a las maestras y maestros que con su empeño y dedicación han contribuido a que cumpla mi meta. Ha sido un gusto contar con su apoyo y guía. Gracias a los Directivos y maestros de las I.E., que me brindaron su apoyo, porque sin ellos no hubiera sido posible esta investigación.

A mis compañeros con quienes hemos pasado horas de compañía, trabajo y muchas experiencias que perdurarán siempre.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos técnicos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	
Población.....	12
Tabla 2	
Relaciones interpersonales con el manejo de conflictos	15
Tabla 3	
Características de la variable relaciones interpersonales	16
Tabla 4	
Características de la variable manejo de conflictos	17
Tabla 5 Relación entre la dimensión manejo de comunicación y el manejo de conflictos.....	18
Tabla 6 Relación entre la dimensión ambiente de colaboración y el manejo de conflictos	19
Tabla 7 Relación entre la dimensión actitudes socio-afectivas y el manejo de conflictos.....	20
Tabla 8 Relación entre la dimensión resolución de conflictos y el manejo de conflictos.....	21

Resumen

La investigación fue realizada con el objetivo general de determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el manejo de conflictos en los docentes de la Escuela Básica Fiscal “María Teresa Solá Estrada”, del cantón Durán, 2020. Respecto a los fundamentos teóricos, la variable relaciones interpersonales se basa en la teoría de Abraham Maslow (1960) y la variable manejo de conflictos se basa en la teoría de Galtung (1969). El estudio pertenece al tipo cuantitativo, transversal, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional-causal, la población y muestra fue de 15 docentes pertenecientes a la institución educativa, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario con escala ordinal, de acuerdo a las variables relaciones interpersonales y manejo de conflictos. Una vez recogida la información se procesó en el SPSS, Alfa de Cronbach, dando como resultado de confiabilidad, para la variable relaciones interpersonales un valor de 0,937 y para la variable manejo de conflictos un valor de 0,948, lo que permite concluir que existe un alto nivel de influencia de las relaciones interpersonales sobre el manejo de conflictos en los docentes.

Palabras claves: Relaciones interpersonales - Manejo de conflictos – Negociación

Abstract

The research was carried out with the general objective of determining the influence of interpersonal relationships in conflict management in teachers of the "María Teresa Solá Estrada" Fiscal Basic School, from Duran canton, 2020. Regarding the theoretical foundations, the variable interpersonal relationships is based on the theory of Abraham Maslow (1960) and the variable conflict management is based on the theory of Galtung (1969). The study belongs to the quantitative, cross-sectional type, with a non-experimental, descriptive correlational-causal design, the population and the sample was of 15 teachers belonging to another educational institution, the technique used was the survey and the instrument a questionnaire with an ordinal scale, according to the variables interpersonal relationships and conflict management. Once the information was collected, it was processed in the SPSS, Cronbach's Alpha, resulting in reliability, for the variable interpersonal relationships a value of 0.937 and for the variable management of conflicts a value of 0.948, which allows to conclude that there is a high level of influence of interpersonal relationships on conflict management in teachers.

Keywords: Interpersonal Relationships - Conflict management - Negotiation.

I. INTRODUCCIÓN

Las relaciones interpersonales constituyen uno de los pilares más fuertes dentro del campo laboral, es fundamental para las personas poder convivir en ambientes sanos y armoniosos donde se den interacciones de mutuo respeto y empatía, con la finalidad de formar un buen equipo de trabajo y alcanzar los objetivos institucionales propuestos, Minguano (2018). De igual manera, el que los directivos posean habilidades para el adecuado manejo de conflictos se convierte en una fortaleza dentro de toda organización (Guadrón, 2017).

Según manifiesta, Clemente (2015), las relaciones interpersonales son un conjunto de interacciones eficientes que poseen las personas para poderse comunicar, expresar emociones, ideas y pensamientos. Así mismo, sostienen Montes, Rodríguez & Serrano (2014) que, el manejo de conflictos es un conjunto de habilidades orientadas a satisfacer ambas partes con la finalidad de dar solución a la problemática presentada.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2004) manifestó que, dentro de las instituciones educativas, especialmente las que se encuentran en contexto de pobreza, con frecuencia se observan situaciones conflictivas que frecuentemente adquieren magnitudes que demandan una especial atención en su manejo. Los docentes protagonizan conflictos laborales sin que estos sean canalizados de una forma adecuada y para que esto no suceda, era necesario que los directivos sepan manejar habilidades sociales y relaciones interpersonales adecuadamente, puesto que, era negativo para la institución educativa que los problemas se lleguen a convertir en un conflicto laboral que afecte incluso el aprendizaje y rendimiento de los estudiantes, (Pineda y García, 2016).

En lo referente al manejo de conflictos, Bolaños (2015), manifestó que en Guatemala la mayoría de las instituciones educativas no contaban con la capacitación suficiente para prevenir, controlar y dar solución a los conflictos de manera eficaz, a razón de, evitar consecuencias negativas que afecten el entorno laboral. Estudios realizados en Colombia pusieron en evidencia según Villón (2013),

que los conflictos no sólo se observan entre los alumnos, sino que, los docentes eran poco tolerables entre sí, lo que originó conflictos también entre ellos.

En Perú se observó docentes que contaban con años de experiencia, con vocación y actitudes de servicios en beneficio de su comunidad, pero, también era muy cierto que entre ellos se daban discrepancias debido a las diferentes religiones, edades y maneras de trabajar, lo que evidenció la importancia de plantear un estudio que analice las relaciones interpersonales y su influencia en el manejo de conflictos (Babativa, 2017).

En Ecuador, Núñez (2018) manifestó en cuanto a las relaciones interpersonales que, en la mayoría de las instituciones educativas, no existía buena comunicación entre Directivo y docentes, que existían problemas internos entre ellos, Directivo y docentes no tienen la capacidad para el manejar los conflictos.

En la escuela básica fiscal “María Teresa Solá Estrada” se observó poca comunicación entre el directivo y los docentes, grupos separados durante las reuniones, poca tolerancia entre compañeros, falta de respeto a la opinión de los demás, el directivo no intervenía cuando se daba algún conflicto entre los docentes, esperando que ellos mismos lo resuelvan.

La problemática observada puso como causas a la poca integración de los docentes para alcanzar los objetivos y metas institucionales, los docentes anteponían intereses personales antes que los institucionales, no existía entre ellos un diálogo permanente, se observó en ellos la falta de capacidad para solucionar conflictos (Quintana, 2016).

Las consecuencias de la problemática presentada son: el incumplimiento de objetivos y metas institucionales, disputas y conflictos entre compañeros y falta de cohesión del grupo docente. En general, se puede decir que estas actitudes limitan la gestión y desarrollo de toda institución (Villalobos & Pertuz, 2019).

Tomando en cuenta la problemática se formuló el problema para su respectivo estudio ¿Cuál es la influencia de las relaciones interpersonales en el manejo de conflictos en los docentes de la escuela “¿María Teresa Solá Estrada

“del cantón Durán, 2020? Una vez identificado el problema, de las inadecuadas relaciones interpersonales y su influencia en el manejo de conflictos entre los docentes, fue posible para la investigadora efectuar una amplia investigación abarcando las dimensiones de las variables y poder obtener mejores resultados.

El aporte teórico de la investigación servirá para futuros investigadores y estudios ya que, la información obtenida fue actualizada además se presentaron datos estadísticos, resultados del análisis de la influencia existente entre las variables de estudio: relaciones interpersonales y manejo de conflictos. Fue relevante porque en la institución educativa anteriormente no se habían realizado estudios de este tipo, es por eso, que, a la hora de tomar decisiones sobre el manejo de conflictos se cometían muchos errores, lo que no permitía dar una solución satisfactoria para los involucrados. Resultó conveniente dado que su investigación permitió conocer la influencia y el nivel que existía entre las variables propuestas dentro del tema a investigar. Su aporte metodológico, ayudó a medir la influencia existente entre las variables estudiadas. Por último, presentó relevancia social, porque se estudió una situación real que merecía ser atendida dada la importancia que tenía mejorar la calidad del ambiente laboral de la institución educativa.

Por lo tanto, se propuso determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el manejo de conflictos en los docentes de la escuela “María Teresa Solá Estrada” del Cantón Duran, 2020. En consecuencia, se infirió identificar la influencia que existe entre la dimensión manejo de la comunicación y el manejo de conflictos en docentes, de la misma manera, se buscó conocer la influencia existente entre la dimensión ambiente de colaboración y el manejo de conflictos en docentes; además, se pudo señalar la influencia que existe entre la dimensión actitudes afectivas y el manejo de conflictos en docentes y; por último, establecer la influencia existente entre la dimensión resolución de problemas y el manejo de conflictos en docentes.

En este sentido, la investigación se encontró encaminada en comprobar la hipótesis de investigación: Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el manejo de conflictos en docentes de la escuela “María Teresa Solá Estrada” del cantón Durán 2020.

II.MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se tiene a Muñoz (2017), con el tema “Modelo de gestión para la prevención y manejo de conflictos escolares en el grado noveno de educación básica secundaria de la institución educativa departamental Tecnológico de Madrid-Cundinamarca”, para optar el grado de Magíster en la Universidad Libre de Bogotá, Colombia. El objetivo general fue determinar el modelo de gestión para la prevención y manejo de conflictos escolares. La metodología se basó en el diseño de investigación- acción, las técnicas utilizadas fueron el análisis y la encuesta, como instrumento, con los resultados obtenidos con la prueba de Pearson, donde se obtuvo el 0,8 como coeficiente de correlación, indicaron alta, directa y positiva correlación entre las variables estudiadas.

Así mismo, Huancahuire (2018), con el tema “Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente de la I.E. 50723 “Cecilia Túpac Amaru”, Santiago, Cusco” para optar por el grado académico de Magíster en educación, en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa en Perú. El objetivo general fue estudiar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, con un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación cuasiexperimental, se aplicó un cuestionario de opción múltiple a los 53 individuos que conformaron la muestra no probabilística intencional, de los resultados obtenidos y analizados con la ayuda del chi cuadrado se obtuvo un valor de 0,52 por lo que se valida la hipótesis investigativa , existe relación directa y significativa entre ambas variables, lo que permite concluir que, las relaciones interpersonales influyen positivamente en el desempeño docente.

De la misma manera, Sanabria (2017), con el tema “Formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos de la institución educativa San Juan de la China de Ibagué”, para optar por el título de Magíster en educación en la Universidad de Tolima, Colombia. El objetivo fue develar las formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos de la institución educativa, presenta un diseño cualitativo-cuantitativo, con una muestra de 12 individuos entre docentes y directivos, se aplicó una encuesta que arrojó como resultado que el 84% de los

encuestados tienen formas agresivas de comunicarse, y que el 16% se comunica de forma asertiva, con esto se concluyó que existió una relación directa entre las variables de estudio.

De los trabajos nacionales revisados se tiene a Toro (2017), quien sustentó su tesis con el tema "Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de mantenimiento de la Universidad Central del Ecuador". Previo a la obtención de su grado de Magister en el área de gestión. El objetivo general fue mitigar los conflictos laborales en el área de mantenimiento de la Universidad Central del Ecuador, se realizó a través del estudio cualitativo, se aplicó la técnica de la entrevista a 12 individuos, al obtener los resultados se concluye que existe un mal manejo de conflictos. Se confirma la hipótesis de investigación, y el coeficiente correlacional de Pearson $r=0,7215$ llegando a ser medianamente positiva la relación existente entre las variables de estudio.

Núñez (2018), defendió su tesis con el tema: "Relaciones interpersonales y su repercusión en el bienestar de los internos rotativos de la carrera de enfermería, Universidad Central del Ecuador, período 2017-2018", en la Universidad Central del Ecuador para optar por su título de Magíster, el objetivo general fue describir las relaciones interpersonales de los internos rotativo de la carrera de enfermería de la Universidad Central del Ecuador y su recuperación en el bienestar desde el ámbito educativo. Se caracterizó por ser una investigación de tipo descriptiva, se trabajó con una población de 148 individuos a quienes se les aplicó la técnica de la entrevista utilizando como instrumento una guía del moderador, los resultados obtenidos arrojaron que existió una relación directa y significativa, demostrado por Rho de Spearman de 0,797 y un p-valor de significancia de 0,000.

Putscher (2017), presentó una investigación para optar su título de Magister en la Universidad de los Andes con el tema: "Antropología de los objetos: relaciones interpersonales y naturaleza en espacios domésticos en la ciudad de Quito" el objetivo general fue estudiar las posibles interrelaciones de las personas con la naturaleza por medio de los objetos que la representan. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional porque señaló sus características y propiedades, la muestra estuvo conformada por 40 individuos, los resultados fueron analizados y

se tuvo que, el valor calculado fue $t_c = 6.423$ y un valor tabular de $t_c = 1.686$, siendo que el valor calculado fue mayor al valor tabular, se aceptó la hipótesis de investigación, con un coeficiente de correlación Pearson = 0.7215.

De los trabajos locales revisados, fue posible revisar a Toalongo (2020), quien presentó su trabajo de investigación con el tema: “Guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa particular católica” Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil”, la cual tuvo como objetivo fundamentar la importancia de las relaciones interpersonales, los factores que influyen y la forma en que inciden en la labor docente, fue una investigación de tipo cualitativo, el estudio se realizó con una muestra de 41 docentes, los resultados confirman la hipótesis, las relaciones interpersonales influyen significativamente sobre el desempeño docente.

Hernández (2017), con el tema: “La mediación: Una herramienta para el manejo de conflictos entre los miembros de la comunidad educativa Manuela Cañizares, del Recinto San Vicente, provincia del Guayas” para optar por el título de Magíster en arbitraje y mediación en la Universidad de Guayaquil. El objetivo general fue implementar la mediación como alternativa para la solución de conflictos entre los miembros de la comunidad educativa de la escuela “Manuela Cañizares”, del Recinto San Vicente, Cantón Balzar, provincia del Guayas, se emplea el tipo de investigación cuantitativa y cualitativa, la población estuvo conformada por 120 individuos, de los cuales utilizó 92 para la muestra, la técnica empleada fue la observación y la encuesta mediante un cuestionario como instrumento. Los resultados procesados a través del Chi cuadrado permitieron observar 6 grados de libertad, 0,05 de significancia y los 12,59 del valor tabulado por el Chi cuadrado y el valor calculado es 184, mostrando que el valor calculado es mayor al valor tabulado, por lo tanto, se determina que la mediación como herramienta para el manejo de conflictos permite bajar el índice de conflictos entre los miembros de la comunidad educativa.

Moncayo (2017), defendió su tesis con el tema: “ Caracterización de la ansiedad en las relaciones interpersonales de los servidores públicos del hospital

República del Ecuador”, el objetivo general fue caracterizar la ansiedad en las relaciones interpersonales de los servidores públicos, la metodología utilizada corresponde al enfoque cuantitativo con alcance descriptivo, se aplicó el test de Hamilton, con una muestra de 40 individuos, los resultados obtenidos fue que el 23% de la población presentó ansiedad moderada, con respecto a las relaciones interpersonales el 8% se mostró frío de ánimo, el 9% arrogante, el 10% inseguro, lo que permite comprobar la hipótesis, las relaciones interpersonales influyen en los estados de ansiedad.

En cuanto a las relaciones interpersonales se encontró a Guerrero (2000), quien manifestó que las relaciones interpersonales son un conjunto de relaciones recíprocas que se establecen entre dos o más personas. Para Clemente (2015), las relaciones interpersonales son un conjunto de herramientas que inducidas eficientemente ayudan a sostener un clima estable. De la misma forma Panduro, Shuan & Yupanqui (2018) afirmaron que las relaciones interpersonales son la capacidad que poseen los seres humanos para relacionarse efectivamente con otros individuos según la necesidad de cada uno.

Agüero, (2018), sostiene que la relación interpersonal se da por un proceso de conmutación de información, ideas y sentimientos entre varias personas por medio de una adecuada comunicación y aplicación de métodos verbales o no verbales.

Del mismo modo, Apodaca, (2018), sostiene que una relación interpersonal es una interacción entre dos o más personas ya sean familia, amigos o compañeros de trabajo que puede durar hasta un determinado período.

En las relaciones interpersonales según Valdez, (2019) “Se pueden considerar cuatro dimensiones: el manejo de la comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socio-afectivas y resolución de conflictos” (p.5). De las cuales se dió una breve descripción: dimensión: manejo de la comunicación: es un proceso dentro de un contexto social dado entre los integrantes de una misma organización mediante el diálogo en el cual expresan sus pensamientos, ideas, sentimientos, emociones, deseos, etc. Flores (2016). La segunda de las dimensiones, ambiente de colaboración, Revelo, Collazos & Jiménez (2018),

mencionaron: “Se trata del lugar donde se desarrolla la interacción de los individuos, esta interacción debe basarse en valores como: el respeto, tolerancia, empatía, solidaridad, trabajo en equipo, entre otros” (p.2). La tercera dimensión es, actitudes socio-afectivas, Curiel, Ojalvo & Cortizas (2018), señalaron que “Cuando los seres humanos se hallan con una falta de afectividad, en diferentes niveles, sienten la imperiosa necesidad de querer ver pruebas de ser y sentirse valorizados por el grupo en que se desenvuelven (p.27). Ramón, García & Olalde (2019) se refirieron a la última de las dimensiones, resolución de conflictos, como, “La capacidad de negociación que deben tener los miembros de la organización con el fin de resolver los conflictos que puedan surgir dentro la misma” (p.35).

De las teorías relacionadas con la variable relaciones interpersonales, se señaló la teoría de Abraham Maslow (1960), que según López y Villacis (2018), mencionaron, que las relaciones interpersonales están ligadas a 5 necesidades del ser humano: la autorrealización, de afiliación, la autoestima, la seguridad y las necesidades fisiológicas. Aprender a relacionarse con los demás, es como avanzar por un camino que puede ser conocido y en ocasiones desconocido, (Ament, 2018).

En cuanto a la variable manejo de conflictos, según León (2015), el manejo de conflictos es una habilidad a partir de los conocimientos de las causas que tiene una persona para dar una solución a un conflicto que satisfaga ambas partes. Para Conejo (2017), es la forma de manejar un desacuerdo entre personas sobre aspectos emocionales. Así mismo, manifestó Fleet (2016), es la manera de solucionar una discrepancia entre dos o más personas, grupos u organizaciones.

Las dimensiones que se consideraron para el estudio de la variable según Casanova (2018) son: negociación, mediación, conciliación y arbitraje. A continuación, una breve descripción de cada una: dimensión negociación, a decir de Álvarez (2019), son procedimientos realizados de forma voluntaria para resolver conflictos y encontrar un punto común para ambas partes, dimensión mediación: es poner en práctica procedimientos planificados con la ayuda de una tercera persona quien pone en práctica estrategias para guiar a los involucrados a una solución Pérez (2015), dimensión conciliación: es la negociación voluntaria de ambas partes llegando a acuerdos Salinas y Montoya (2016) Y, dimensión arbitraje: se refiere a

la participación voluntaria ante un procedimiento formal y una persona especializada, (Còrdova y Ochoa, 2019).

En cuanto a las teorías relacionadas con el manejo de conflictos, se consideró la teoría de Galtung (1999), citado por Calderón (2009), el mismo que sostuvo que, si el conflicto no se maneja de forma violenta es una fuente positiva de progreso y creatividad.

Para Pineda y García (2016) saber manejar los conflictos, es tratar de minimizar y resolver el problema de forma pacífica, de esta manera se evitará un agravamiento y la idea es que se logre contar con un ambiente armónico donde puedan desarrollar sus actividades diarias los docentes.

Este es un tema emergente que se justifica ante la necesidad de dar respuestas inmediatas a los problemas de convivencia que se observan en la institución y a su vez el manejo de conflicto podemos indicar como la acción orientada con criterios éticos que refuerzan el aprender a convivir y aprender a ser, en la solución de un problema o un conflicto interpersonal que se haya iniciado en el ámbito institucional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El diseño de investigación fue básico, según Relat (2010), es originada en el marco teórico y permanece en él. El tipo fue cuantitativo, a decir de Jurado (2017), se busca un modelo positivo, cuyo objetivo era medir las variables de estudio. Debido a su alcance temporal, su tipo era transversal ya que los datos obtenidos a través de los instrumentos, según indica Mendivelso (2018), se recolectarán en un mismo período de tiempo.

Diseño de la investigación

Su diseño fue no experimental porque las variables no fueron manipuladas por la investigadora, debido a que, la información recogida se obtuvo en tiempo real, se planteó el diseño no experimental descriptivo correlacional-causal, a decir de Jurado (2017) este tipo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio.

A continuación, se presenta el esquema:

X —————→ **Y**

Siendo:

X: Variable relaciones interpersonales

Y: Variable manejo de conflictos.

→

: Influye en

3.2. Variables y operacionalización

Se estudiaron las siguientes variables: la variable independiente, relaciones interpersonales y la variable dependiente, manejo de conflictos.

Variable independiente relaciones interpersonales

Definición conceptual

Según indicó Guerrero (2000), acerca de las relaciones interpersonales “Es la interacción recíproca entre dos o más personas dentro el ambiente laboral que

genera confianza y, por lo tanto, entra en su vida al mismo tiempo que se deja a esa otra persona que entre en la suya.

Definición operacional

Nivel de las relaciones interpersonales entre los docentes y que se evidencia en las mediciones de las dimensiones.

Indicadores

Dimensión manejo de la comunicación: dialogo fluido, expresa lo que piensa y escuchar a los demás, dimensión ambiente de colaboración: ambiente favorable, disponibilidad para relacionarse y trabajo colaborativo, dimensión actitudes socioafectivas: participación en eventos institucionales, comparte con sus compañeros en eventos sociales fuera de la institución, dimensión resolución de conflictos: capacidad de negociación y capacidad de resolución.

Escala de medición

Para medir los indicadores se empleó una escala tipo ordinal: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) siempre.

Variable dependiente manejo de conflictos

Definición conceptual

Según León (2015), el manejo de conflictos es una habilidad a partir de los conocimientos de las causas que tiene una persona para dar una solución a un conflicto que satisfaga ambas partes.

Definición operacional

Nivel de habilidad de los docentes para manejar conflictos evidenciados en las mediciones de las dimensiones.

Indicadores

Dimensión negociación: predisposición comunicativa del directivo, capacidad comunicativa del directivo y eficiencia en el logro del acuerdo, dimensión mediación: técnicas y estrategias mediadoras del directivo, capacidad orientadora de soluciones y resolución de las partes en conflicto, dimensión conciliación:

predisposición para conciliar, técnicas y estrategias conciliadoras del directivo y eficacia en el logro del acuerdo, dimensión arbitraje: voluntad para intervenir, firmeza en la implantación de una sentencia y agente externo.

Escala de medición

Se empleó una escala tipo ordinal: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) siempre.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Se contó con una población de 15 docentes pertenecientes a la Escuela “María Teresa Solá Estrada”, Según Manterola (2017), “Es importante especificar la población de estudio porque al concluir la investigación será posible generalizar los resultados” (p. 25). Es un conjunto de casos determinados, limitados y accesibles que cumplen con varias características y criterios distintos (Gómez, 2016).

TABLA 1

POBLACIÓN

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inicial	4	26,67%
Primaria	11	73,33%
Total	15	100%

Criterios de inclusión y exclusión

- **Criterios de inclusión**
 1. Docentes que trabajan en la institución.
- **Criterios de exclusión**
 1. Docentes que no muestran deseo de colaboración.

Unidad de análisis

Estuvo conformada por cada docente de la Escuela “María Teresa Solá Estrada”

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se aplicó la técnica de la encuesta con la que se midió la influencia de las relaciones interpersonales sobre el manejo de conflictos entre docentes. Según manifestó Pulido (2015), la encuesta basa sus resultados en la información recabada y obtenida de la población de estudio.

Instrumentos

Se emplearon dos cuestionarios con la escala de Lickert, con él se midieron las dimensiones de las variables de estudio, para Matas, (2018), la escala de Lickert es uno de los instrumentos más empleados en investigaciones. La variable relaciones interpersonales tenía los ítems: dimensiones: manejo de comunicación con (6 ítems), ambiente de colaboración con (7 ítems), actitudes socio-afectivas con (4 ítems), resolución de conflictos con (5 ítems), con un total de veintidós (22) ítems, a través de la escala Ordinal: mediante cinco categorías: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. La variable manejo de conflictos tuvo los ítems: dimensiones: negociación con (7 ítems), mediación con (6 ítems), conciliación con (8 ítems), arbitraje con (4) ítems), con un total de veinticinco (25) ítems, a través de la escala Ordinal: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

3.5. Procedimientos

Se Solicitó autorización a la autoridad de la institución educativa, se dió a conocer el propósito de investigación a la directora y docentes, por último, se entregó a los docentes el instrumento que ayudó a medir las dimensiones de las variables de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Se recogieron los datos obtenidos y se registraron en un base de datos en Excel, se procesaron los datos con el SPSS, alfa de Cronbach.

3.7. Aspectos éticos

No se reveló la identidad de los docentes que participaron voluntariamente en la investigación, se dieron a conocer los objetivos del estudio con la finalidad de transparentar los resultados. Se respetaron las normas académicas APA durante la elaboración del trabajo investigativo.

IV.RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el manejo de conflictos en los docentes de la escuela “María Teresa Solá Estrada “del Cantón Duran, 2020.

Comprobación de hipótesis general

Hi: Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el manejo de conflictos en los docentes de la escuela “María Teresa Solá Estrada “del Cantón Duran, 2020.

Ho: Las relaciones interpersonales no influyen significativamente en el manejo de conflictos en los docentes de la escuela “María Teresa Solá Estrada “del Cantón Duran, 2020.

TABLA 2

RELACIONES INTERPERSONALES CON EL MANEJO DE CONFLICTOS.

		Manejo de conflictos	
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0,951
		Sig. (bilateral)	0,000
		R	0,905
		N	15

La Tabla 2 mostró que el valor de significancia fue 0,000 es menor a 0,05 establecido por el estudio y el valor de correlación Spearman (rho) era de 0,951 indicando una correlación positiva muy alta entre la variable relaciones interpersonales y la variable manejo de conflictos; por lo tanto, existió una relación significativa entre ambas variables. Respecto a R (regresión lineal) el valor de 0,905 predijo que la variable relaciones interpersonales influyó en un 90,5% en la variable manejo de conflictos; por consiguiente, se dio por aceptada la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula.

Objetivo específico 1

Determinar las características relevantes de las relaciones interpersonales en los docentes. **TABLA 3**

CARACTERÍSTICAS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

Dimensión	Indicadores	Ítems	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Manejo de la comunicación	Dialogo fluido. Expresa lo que siente. Escucha a los demás.	¿El diálogo es fluido entre los actores de la comunidad educativa (docentes, estudiantes y padres de familia)?	(2) 13,3%	(2) 13,3%	(3) 20,0%	(7) 46,7%
		¿Existe tolerancia por parte de los docentes de las opiniones de los demás actores de la comunidad educativos?	(1) 6,7%	(2) 13,3%	(3) 20,0%	(9) 60,0%
Ambiente de colaboración de colaboración	Ambiente favorable. Disponibilidad para relacionarse. Trabajo colaborativo.	¿Existe disponibilidad de los directivos para relacionarse con todos los docentes?	(1) 6,7%	(4) 26,7%	(1) 6,7%	(8) 53,3%
		¿Existe disponibilidad de los docentes para relacionarse con sus compañeros de trabajo?		(1) 6,7%	(4) 26,7%	(9) 60,0%
Actitudes socio-afectivas	Participación en eventos institucionales. Comparte con sus compañeros en eventos sociales fuera de la intuición.	¿Participan activamente los docentes en los eventos de formación académica organizados por la institución?	(2) 13,3%	(2) 13,3%	(1) 6,7%	(9) 60,0%
		¿Existe la predisposición de los docentes para evitar los conflictos en la institución?	(2) 13,3%	(4) 26,7%	(2) 13,3%	(7) 46,7%

En la Tabla 3 se apreció que el 60 % de los docentes coincidieron en que existió disponibilidad para relacionarse con sus compañeros, son tolerantes al aceptar las opiniones de los demás y participaban activamente de los eventos de formación académica organizados por la institución.

Objetivo específico 2

Conocer las características destacadas del manejo de conflictos de los docentes. **TABLA 4**

CARACTERÍSTICAS DE LA VARIABLE MANEJO DE CONFLICTOS

Dimensión	Indicadores	Ítems	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Negociación	Predisposición comunicativa del directivo o, capacidad comunicativa del directivo y eficiencia en el logro del acuerdo.	¿Al momento de resolver el conflicto, el personal docente logra que los involucrados terminen satisfechos?	(1) 6,7%	(3) 20,0%	(2) 13,3%	(9) 60,0%
		¿Al momento de resolver el conflicto, el personal docente cumple la función de mediador imparcial?	(1) 6,7%	(4) 26,7%	(1) 6,7%	(8) 53,3%
Mediación	Técnicas y estrategias mediadoras del directivo o, capacidad orientadora de soluciones y resolución de las partes en conflicto.	¿Al momento de resolver el conflicto, el personal docente logra que los involucrados identifiquen las cuestiones en disputa?	(1) 6,7%	(4) 26,7%	(1) 6,7%	(8) 53,3%
		¿Cuándo hay un conflicto entre docentes, los directivos buscan voluntariamente conciliar ambas partes?	(2) 13,3%	(2) 13,3%	(1) 6,7%	(9) 60,0%
Conciliación	Predisposición para conciliar. Técnicas y estrategias conciliadoras del directivo.	¿Cuándo hay un conflicto entre docentes, los directivos buscan voluntariamente conciliar ambas partes?	(2) 13,3%	(2) 13,3%	(1) 6,7%	(9) 60,0%
Arbitraje	Voluntad para intervenir. Firmeza en la implantación de una sentencia.	¿Para resolver los conflictos con los docentes, los directivos imponen una sanción si fuere el caso?	(2) 13,3%	(3) 20,0%		(8) 53,3%

En la Tabla 4 se mostró que el 60,0% de los docentes coincidieron en que cuando se presentaba un conflicto entre ellos los directivos buscaban voluntariamente conciliar ambas partes, así mismo, cuando se resolvía un conflicto se lograba que los involucrados se sientan satisfechos.

Objetivo específico 3

Identificar la influencia que existe entre la dimensión manejo de la comunicación y el manejo de conflictos en los docentes.

Comprobación de hipótesis específica 3

Hi: La dimensión manejo de la comunicación influye positivamente en el manejo de conflictos en los docentes.

Ho: La dimensión manejo de la comunicación no influye positivamente en el manejo de conflictos en los docentes.

TABLA 5 RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN MANEJO DE COMUNICACIÓN Y EL MANEJO DE CONFLICTOS

			Manejo de conflictos
Rho de Spearman	Manejo de comunicación	Coefficiente de correlación	0,658
		Sig. (bilateral)	0,008
		R	0,610

La Tabla 5 mostró que el valor de significancia 0,008 era menor a 0,05 establecido por el estudio y una correlación Spearman (rho) fue de 0,658 indicando que existió una correlación positiva moderada entre la dimensión manejo de la comunicación y la variable manejo de conflictos. Respecto a R el valor 0.610 predijo que la dimensión manejo de la comunicación influyó en un 61,0 % en la variable manejo de conflictos, de acuerdo a ello, se aceptó la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula.

Objetivo específico 4

Conocer la influencia que existe entre la dimensión ambiente de colaboración y el manejo de conflictos en los docentes.

Comprobación de hipótesis específica 4

Hi: La dimensión ambiente de colaboración influye positivamente en el manejo de conflictos en los docentes.

Ho: La dimensión ambiente de colaboración no influye positivamente en el manejo de conflictos en los docentes.

TABLA 6 RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN AMBIENTE DE COLABORACIÓN Y EL MANEJO DE CONFLICTOS

			Manejo de conflictos
Rho de Spearman	Ambiente de colaboración	Coefficiente de correlación	0,801
		Sig. (bilateral)	0,000
		R	0,703

La Tabla 6 indicó que el valor de significancia era de 0,000, menor a 0,05 establecido por el estudio y el valor de correlación Spearman (rho) fue de 0,801 que se interpretó como una correlación positiva alta, entre la dimensión ambiente de colaboración y la variable manejo de conflictos. Respecto a R (regresión Lineal) el valor de 0,703 predijo que la dimensión ambiente de colaboración influyó en un 70,3% en la variable manejo de conflictos, en consecuencia, se dio por aceptada la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula.

Objetivo específico 5

Señalar la influencia que existe entre la dimensión actitudes socio-afectivas y el manejo de conflictos en los docentes.

Comprobación de hipótesis específica 5

Hi: La dimensión actitudes socio-afectivas influye positivamente en el manejo de conflictos en los docentes.

Ho: La dimensión actitudes socio-afectivas no influye positivamente en el manejo de conflictos en los docentes.

TABLA 7

RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ACTITUDES SOCIO-AFECTIVAS Y EL MANEJO DE CONFLICTOS.

			Manejo de conflictos
Rho de Spearman	Actitudes socioafectivas	Coefficiente de correlación	0,614
		Sig. (bilateral)	0,015
		R	0,608

La Tabla 7 mostró que el valor de significancia 0,015 era menor a 0,05 establecido por el estudio, y una correlación Spearman (rho) de 0,614 indicando que existía una correlación positiva moderada entre la dimensión actitudes socio-afectivas y la variable manejo de conflictos. Respecto a R el valor 0.608 predijo que la dimensión manejo de la comunicación influyó en un 60,8 % en la variable manejo de conflictos, de acuerdo a ello, se aceptó la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula.

Objetivo específico 6

Establecer la influencia que existe entre la dimensión resolución de conflictos y el manejo de conflictos en los docentes.

Comprobación de hipótesis específica 6

Hi: La dimensión resolución de conflictos influye positivamente en el manejo de conflictos en los docentes.

Ho: La dimensión resolución de conflictos no influye positivamente en el manejo de conflictos en los docentes.

TABLA 8
RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y EL MANEJO DE CONFLICTOS.

			Manejo de conflictos
Rho de Spearman	Resolución de conflictos	Coeficiente de correlación	0,935
		Sig. (bilateral)	0,000
		R	0,818

La Tabla 8 indicó que el valor de significancia es de 0,000 y es menor a 0,05 establecido por el estudio y el valor de correlación Spearman (rho) de 0,935 que se interpretó como una correlación positiva muy alta entre la dimensión resolución de conflictos y la variable manejo de conflictos. Con respecto a la R (regresión lineal) el valor de 0,818 predijo que la dimensión resolución de conflictos influyó en un 81,8% en el manejo de conflictos, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo específico 1 se propuso determinar las características relevantes de las relaciones interpersonales en los docentes, el referente teórico menciona que, las relaciones interpersonales están ligadas a 5 necesidades del ser humano: la autorrealización, de afiliación, la autoestima, la seguridad y las necesidades fisiológicas, Abraham Maslow (1960). En la Tabla 3, los resultados descriptivos de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Escuela “María Teresa Solá Estrada” muestran una tendencia positiva (60%) en el nivel alto y 46,7% en el nivel regular. Estos resultados se predicen según la teoría de Abraham Maslow (1960) que estas actitudes contribuirán en las buenas relaciones interpersonales entre docentes y directivos. Estos resultados satisfacen la investigación y coincide con Núñez (2018) y Huanchaure (2018), quienes afirmaron que las relaciones interpersonales influyen positivamente en el desempeño docente.

En el objetivo específico 2 se planteó conocer las características destacadas del manejo de conflictos en los docentes, el referente teórico dice que, es la forma de manejar un desacuerdo entre personas sobre aspectos emocionales, Galtung (1999). En la Tabla 4, los resultados descriptivos de la variable manejo de conflictos en los docentes de la Escuela “María Teresa Solá Estrada” muestran una tendencia positiva (60%) en el nivel alto y un (53,3) en el nivel regular, estos resultados concuerdan con la postura de Hernández (2017), se infiere que, cuando se da un conflicto, los directivos buscan voluntariamente conciliar ambas partes. Se predice según la teoría de Galtung (1999) que los directivos y docentes buscan la manera de manejar los conflictos de manera que, la solución sea justa para las partes involucradas.

En cuanto, al objetivo específico 3: Identificar la influencia que existe entre la dimensión manejo de la comunicación y el manejo de conflictos en los docentes, y los valores correlacionales en la Tabla 5 predice que la dimensión manejo de la comunicación influye en un 61,0 % sobre la variable manejo de conflictos, dado los valores p (0,008), rho (0,658) y R (0,610) alcanzados. Estos resultados se justifican con lo propuesto por Valdez, (2019) el manejo de la comunicación es un proceso

dentro de un contexto social dado entre los integrantes de una misma organización mediante el diálogo en el cual expresan sus pensamientos, ideas, sentimientos, emociones, deseos, etc., los docentes desarrollan un alto nivel de compromiso en su desempeño si el directivo le ofrece un ambiente positivo y de colaboración. Se infiere que la comunicación es una herramienta fundamental a la hora de pretender dar solución a los conflictos, ya que, resulta positiva al momento de intercambiar ideas y observar los diferentes puntos de vista que tienen las partes involucradas. Los resultados satisfacen al investigador y coincide con Muñoz (2017) quienes afirmaron que existe una positiva y alta influencia del manejo de conflictos sobre el desempeño docente.

En lo referente al objetivo específico 4: Conocer la influencia que existe entre la dimensión ambiente de colaboración y el manejo de conflictos en los docentes, la Tabla 6 muestra que la dimensión ambiente de colaboración influye en un 70,3 %, sobre la variable manejo de conflictos, dado los resultados de p (0,000), ρ (0,801) y R (0,703), alcanzados. Estos resultados se justifican con lo propuesto por Revelo, Collazos & Jiménez (2018), es el lugar donde se desarrolla la interacción de los individuos. Los resultados coinciden con lo planteado por Toalongo (2020), quien demostró en su investigación que las relaciones interpersonales influyen positivamente sobre el desempeño docente, se infiere que los docentes necesitan trabajar en un ambiente de respeto, empatía y tolerancia donde el trabajo en equipo sea satisfactorio y que el directivo sea capaz de manejar los conflictos de forma eficaz.

En cuanto al objetivo específico 5: Señalar la influencia que existe entre la dimensión actitudes socio-afectivas y el manejo de conflictos en los docentes, sobre los valores correlacionales la Tabla 7 predice que la dimensión actitudes socio-afectivas influyen en un 60,8% sobre la variable manejo de conflictos, dado los valores p (0,15), ρ (0,614) y R (0,608) alcanzados. Estos resultados coinciden con lo expuesto por Quintana (2016), cuando los seres humanos se hallan con una falta de afectividad, en diferentes niveles, sienten la imperiosa

necesidad de querer ver pruebas de ser y sentirse valorizados por el grupo en que se desenvuelven, se infiere que a pesar de que los docentes muestren actitudes de afecto a sus compañeros es inevitable la aparición de conflictos, pues, cada ser es único y diferente, siempre existirán puntos en los que no todos concuerden, esto, coincide con Moncayo (2017), donde el 23% de la población presentó ansiedad moderada, con respecto a las relaciones interpersonales el 8% se mostró frío de ánimo, en cuanto a la demostración de afecto, el 9% arrogante y el 10% inseguro, demostrando que, las relaciones interpersonales influyen sobre los estados de ansiedad.

En relación al objetivo específico 6: Establecer la influencia que existe entre la dimensión resolución de conflictos y la variable manejo de conflictos en los docentes, los valores correlaciones presentados en la Tabla 8 muestran que la dimensión resolución de conflicto influye en un 81,8 % sobre el manejo de conflictos, dado los valores de p (0, 000), ρ (0,935) y R (0,818) alcanzados. Estos resultados concuerdan con lo propuesto por Ramon, García & Olalde (2019), la resolución de conflictos es la capacidad de negociación que deben tener los miembros de la organización con el fin de resolver los conflictos que puedan surgir dentro la misma. Los resultados coinciden con el trabajo de Toro (2017), se infiere que el directivo de la institución debe dominar el arte de negociar para dar solución a los conflictos que se presenten entre docentes.

En relación al objetivo general: Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el manejo de conflictos en los docentes de la escuela “María Teresa Solá Estrada “del Cantón Duran, 2020, la revisión teórica mostró que la primera variable, relaciones interpersonales, según Panduro, (2018) son la capacidad que poseen los seres humanos para relacionarse efectivamente con otros individuos según la necesidad de cada uno y la segunda variable según Fleet (2016), es la manera de solucionar una discrepancia entre dos o más personas, grupos u organizaciones. En la Tabla 2, se expusieron los resultados obtenidos, señalando que existe una correlación positiva muy alta, dado el valor p . (0,000), ρ (0, 797) y R (0,905) lo que predice que las relaciones interpersonales influyen

en un 90,5 % sobre el manejo de conflictos, son dependientes entre sí. Lo expuesto en la tabla 2, concuerdan con el planteamiento de Núñez (2018), cuyo trabajo se caracterizó por ser una investigación de tipo descriptiva, sus resultados mostraron que existió una relación directa y significativa, demostrado por rho de Spearman de 0,797 y un p-valor de significancia de 0,000, lo que permitió inferir que para el adecuado manejo de conflictos en docentes es necesario mantener buenas relaciones interpersonales entre ellos.

VI. CONCLUSIONES

1. Los docentes evidencian una tendencia significativa (60%) en las relaciones interpersonales. (Tabla 3).
2. Los docentes indican una tendencia significativa (60%) en el manejo de conflictos en los docentes (Tabla 4).
3. La dimensión manejo de la comunicación influye significativamente en la variable manejo de conflictos, los valores alcanzados (Tabla 5), muestran los valores p (0,008), ρ (0,658) y R (0,610) se predice que el nivel de influencia es de 61,0 %.
4. La dimensión ambiente de colaboración influye significativamente en el manejo de conflictos en los docentes, los valores alcanzados (Tabla 6) fueron p (0,000), ρ (0,801) y R (0,703), se predice que el nivel de influencia es de 70,3 %.
5. La dimensión actitudes socio-afectivas influye en la variable manejo de conflictos, los valores alcanzados fueron p (0,015), ρ (0,614) y R (0,608), (Tabla 7), se predice que el nivel de influencia es de 60,8 %.
6. La dimensión resolución de conflictos influye significativamente en el manejo de conflictos en los docentes, los valores alcanzados fueron p (0,000), ρ (0,935) y R (0,818), (Tabla 8), se predice que el nivel de influencia es de 81,8 %.
7. Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el manejo de conflictos en los docentes, los valores alcanzados fueron p (0,000), ρ (0,951) y R (0,905) se predice que el nivel de influencia es de 90,5 %

VII. RECOMENDACIONES

1.- La directora debe implementar talleres y capacitaciones que permitan fortalecer en los docentes sus relaciones interpersonales, según Guerrero (2000), las relaciones interpersonales son un conjunto de relaciones recíprocas que se establecen entre dos o más personas.

2.- La directora debería gestionar un taller para que los docentes manejen adecuadamente los conflictos entre ellos. Según León (2015), el manejo de conflictos es una habilidad a partir de los conocimientos de las causas que tiene una persona para dar una solución a un conflicto.

3.- La directora debe seguir promoviendo la comunicación asertiva, entre los docentes. De acuerdo a Flores (2016), el manejo de la comunicación es un proceso dentro de un contexto social dado entre los integrantes de una misma organización.

4.- La directora de la Institución debería promover espacios y ambientes colaborativos. De acuerdo a Revelo, Collazos & Jiménez (2018), se trata del lugar donde se desarrolla la interacción de los individuos basado en valores, considerando los buenos resultados obtenidos sobre el ambiente colaborativo.

5.- Los docentes de la Institución deberían recibir una capacitación acerca de la importancia de las actitudes socio-afectivas. De acuerdo a Curiel, Ojalvo & Cortizas (2018), cuando los seres humanos se hallan con una falta de afectividad, sienten la imperiosa necesidad de querer ver pruebas de ser y sentirse valorizados, considerando los resultados obtenidos sobre las actitudes socio-afectivas.

6.- La autoridad debería implementar competencias en mediación de conflictos interpersonales entre docentes, Ramón, García & Olalde (2019) definen la resolución de conflictos como la capacidad de negociación que deben tener los miembros de la organización con el fin de resolver los conflictos que puedan surgir dentro la misma.

7.- Se exhorta a la comisión académica a incorporar en el plan anual de trabajo talleres que favorezcan a la disminución de conflictos y mejoren las relaciones interpersonales en los docentes, Valdez (2019) considera que el ambiente colaborativo en las organizaciones resulta fundamental, teniendo en cuenta que ambas variables son dependientes.

REFERENCIAS

- Alvarez, C. (2019). Effectiveness of strategies for conflict management and resolution based on negotiation. Fipcaec.
- Ament, J. (2018). Textual and interpersonal pragmatic markers in full-and semienglish- medium instruction : their acquisition and the impact of learner's motivational profiles. TDX Tesis Doctorals en Xarxa.
- Babativa, M. (2017). La comunicación en la resolución de conflictos en los niños de la unidad educativa "Luis Chiriboga" de la parroquia Martínez, comunidad Calhua del cantón Ambato. En U. T. Ambato, Licenciada. Ambato, Ecuador.
- Barrantes, M. (2019). Relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la institución educativa N° 00536 "Manuel Segundo Del Agolla Velásquez". En U. N. Tarapoto, Maestría en gestión educativa. Tarapoto, Perú.
- Bolaños, J. (2015). Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos. En U. R. Landívar, Tesis de Maestría. Quetzaltenango.
- Calderon, P. (2009). Theory of conflict by Johan Galtung. Redalyc.
- Casanova, K. (2018). Estilos de resolución de conflictos predominantes en los estudiantes de educación básica superior y bachillerato de la Unidad Educativa " Santa María D. Mazzarello" ubicada en la ciudad de Quito durante el período abril-junio 2017. En U. C. Ecuador, Título de maestría. Quito.
- Clemente, R. (2015). Relaciones interpersonales y desarrollo humano. En C. d. Plana.
- Conejo, A. (2017). Manejo de conflictos y su influencia en el estrés laboral del personal administrativo de la municipalidad de Sayán, 2017. En U. N. Carrión, Título de licenciada. Huacho, Perú.
- Còrdova y Ochoa. (2019). Consideraciones sobre la mediacion y el arbitraje. Redalyc.
- Curiel, O. &. (2018). Socio-Affective in teaching-learnig process. Scielo.

- Fleet, R. G. (2016). *Habilidades directivas. Evaluación y Desarrollo*. México: Cengage Learning.
- Flores, García, Calsina & Yapuchura. (2016). The social skill and the interpersonal communication of students of the National University of Altiplano Puno. Scielo.
- Galtung, J. (1999). *Theory of conflicts*. Redcimas.
- Gómez, J. A. (2016). The research protocol III, Study population. *Alegria*, 201.
- Guadrón, D. A. (2017). Conflict management by school management in educational institutions. *REDHECS*, 10.
- Guerrero, L. (2000). *El conflicto en el aula*. Vol. 6 No. 14.
- Hernández, P. (2017). *La mediación: Una herramienta para el manejo de conflictos entre los miembros de la comunidad educativa* Manuela Cañizares, del recinto San Vicente, provincia del Guayas. En U. d. Guayaquil, Magíster en arbitraje y mediación. Guayaquil.
- Huancahuire, H. (2018). *Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente, en la I.E. 50723 "Cecilia Túpac Amaru"*, Santiago, Cusco. En U. d. educación, Tesis de maestría. Arequipa, Perú.
- Jurado, R. B. (2017). *Habilidades sociales y convivencia escolar en estudiantes del tercer año de secundaria, instituciones educativas de la red 12, Chorrillos*. En U. C. Vallejo. Chorrillos. Obtenido de Docplayer.
- León, A. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo del director de la institución educativa No.5170 Perú Italia de Puente Piedra*. En U. N. Marcos, Tesis de maestría. Lima, Perú.
- López & Villacís. (2018). *satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santiago mayor" de la ciudad de Guayaquil*. En U. C. Guayaquil, Tesis de pregrado. Guayaquil.
- Manterola, T. O. (2017). *Sampling Techniques on a Population Study*. Scielo.
- Matas, A. (2018). *Likert-Type Scale Format Desing: State of art*. Scielo Analytics.
- Mendivelso, M. R. (2018). *Desing of cross-sectional research*. *Research topics*, 5.

- Minguano, K. T. (2018). Relaciones interpersonales de los docentes dentro de las unidades educativas. En U. E. Milagro, Psicóloga. Milagro, Ecuador.
- Moncayo, M. (2017). Caracterización de la ansiedad en las relaciones interpersonales de los servidores públicos del hospital República del Ecuador, isla Santa Cruz. En U. d. Guayaquil, Magíster en Psicología Clínica. Guayaquil.
- Montes, Rodríguez & Serrano. (2014). Conflict handling strategies in emotional key. Scielo.
- Muñoz, C. (2017). Modelo de gestión para la prevención y manejo de conflictos escolares en el grado noveno de educación básica secundaria de la institución educativa departamental Tecnológico de Madrid-Cundinamarca. En U. Libre, Magister en ciencias de la educación. Bogotá, Colombia.
- Núñez, K. (2018). Relaciones interpersonales y su repercusión en el bienestar de los internos rotativos de la carrera de enfermería, Universidad Central del Ecuador, período 2017-2018. En U. C. Ecuador, título de Maestría . Guayaquil.
- Panduro, Shuan & Yupanqui. (2018). Relaciones interpersonales y el manejo de conflictos en enfermeros de Centro Quirúrgico Hospital Cayetano Heredia. En U. P. Heredia, Especialista en enfermería. Lima.
- Pérez, J. (2015). Culture of peace and conflict resolution : the importance of mediation in the construction of a state of peace. Redalyc.
- Pérez-Archundia, E. y.-M. (2016). The conflict in the school. Redalyc.
- Perry L.R, M. T. (2020). The role of psycology in determining human-predator conflict across southern Kenya. Scopus.
- Pineda y García. (2016). Conflict and interaction : teachers and students in the teaching process in a secondary school clasroom. Scielo.
- Pulido, M. (2015). Methods and technics of cientific investigation. Redalyc.
- Putscher, J. (2017). Antropología de los objetos: relaciones interpersonales y naturaleza en espacios domésticos en la ciudad de Quito. En U. d. Andes, Maestría en antropología. Quito.

- Quintana, B. (2016). Relaciones interpersonales y su grado de correlación con la función docente en la Institución Educativa secundaria "Politécnico Huáscar" de la ciudad de Puno, durante el año 2016. En U. N. Puno, Tesis de Maestría. Puno.
- Ramón, García & Olalde. (2019). Some considerations on the resolution of school. Scielo.
- Relat, J. M. (2010). Introducción a la investigación básica. Revisiones temáticas.
- Revelo, Collazos & Jiménez. (2018). Collaborative work as a didactic strategy for teaching. Scielo.
- Salinas, M. y. (2016). La conciliación como proceso transformador de relaciones de conflicto. Redalyc.
- Sanabria, L. (2017). Formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos de la institución educativa San Jan de la China de Ibagué. En U. d. Tolima. Colombia.
- Toalongo, B. (2020). Guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa particular católica "Julio María Matovelle" de la ciudad de Guayaquil . En U. T. Indoamérica, maestría en educación. Guayaquil.
- Toro, C. (2017). Propuesta el manejo de conflictos laborales en la Universidad Central del Ecuador. En U. A. Bolívar, Tesis de maestría. Quito, Ecuador.
- Unesco, I. I. (2004). Conflictos y gestión: prácticas de resolución. Buenos Aires.
- Valdez, D. (2019). Manejo de conflictos en Relaciones interpersonales de los docentes de una Institución Educativa, Sullana, 2019. En U. C. Vallejo, Tesis de Maestría. Sullana.
- Villalobos & Pertuz. (2019). Conflict management in the entrepreneurship of the companies of Santa Martha Colombia. Sapientiae.
- Villón, C. (2013). Diseño de estrategias mediadoras de conflictos escolares, para mejorar la convivencia de los estudiantes de la escuela "Virgilio Drouet". En U. E. Elena, Título de licenciada. La Libertad, Ecuador.

Yanez, Arenas & Ripoll. (2010). The impact of interpersonal relationships on the general job satisfaction. Scielo.

ANEXOS

ANEXO 1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente: Relaciones interpersonales

RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN EL MANEJO DE CONFLICTOS DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA "MARÍA TERESA SOLÁ ESTRADA" DEL CANTÓN DURÁN, 2020"					
V	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Relaciones interpersonales	Según indica Guerrero (2000), acerca de las relaciones interpersonales "Es la interacción recíproca entre dos o más personas dentro el ambiente laboral que genera confianza y por lo tanto, entra en su vida al mismo tiempo que se deja a esa otra persona que entre en la suya.	Nivel de las relaciones interpersonales entre los docentes y que se evidencia en las mediciones de las dimensiones: Manejo de comunicación (6 ítems), Ambiente de colaboración (7 ítems), Actitudes socio afectivas (4 ítems), Resolución de conflictos (5 ítems), a través de la escala Ordinal: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.	Manejo de comunicación. - Proceso que se da en un contexto social y por lo tanto entre los miembros de las organizaciones a través del diálogo fluido, expresando lo que piensan y escuchando a los demás Flores (2016).	-Diálogo fluido. - Expresa lo que piensan. -Escuchar a los demás.	Encuestas Con escala ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Ambiente de colaboración. - Ambiente de colaboración: Resulta fundamental para optimizar los esfuerzos a partir de un ambiente favorable, disponibilidad para relacionarse y el trabajo colaborativo Revelo, Collazos & Jiménez (2018).	-Ambiente favorable. - Disponibilidad para relacionarse. -Trabajo colaborativo.	
			Actitudes socio-afectivas. - son las capacidades que desarrollan los miembros de una institución para establecer una relación afectiva lo cual les permite integrarse con mayor facilidad tanto dentro como fuera de la institución, Curiel, Ojalvo & Cortizas (2018).	-Participación en eventos institucionales. -Comparte con sus compañeros en eventos sociales fuera de la intuición.	
			Resolución de conflictos. - Considera que está relacionado con la capacidad de negociación y resolución de conflicto que tienen los miembros de una Institución con el propósito de resolver los conflictos que se generan dentro de ella, Ramón, García & Olalde (2019)..	-Capacidad de negociación. - Capacidad de resolución.	

Variable dependiente: Manejo de conflictos

RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN EL MANEJO DE CONFLICTOS DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA "MARÍA TERESA SOLÁ ESTRADA" DEL CANTÓN DURÁN, 2020"					
V	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Manejo de conflictos	Según León (2015), el manejo de conflictos es una habilidad a partir de los conocimientos de las causas que tiene una persona para dar una solución a un conflicto que satisfaga ambas partes.	Nivel de habilidad de los docentes para manejar conflictos evidenciados en las mediciones de las dimensiones: Negociación (7 ítems), Mediación (6 ítems), Conciliación (8 ítems), Arbitraje (4 ítems), a través de la escala Ordinal: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.	Negociación. - Es un procedimiento voluntario para la resolución de un problema, Álvarez (2019)	Predisposición comunicativa del directivo. -Capacidad comunicativa del directivo. -Eficiencia en el logro del acuerdo.	Encuestas Con escala ordinal (6) Nunca (7) Casi nunca (8) A veces (9) Casi siempre (10) Siempre
			Mediación. - Consiste en la acción de participar voluntariamente en un procedimiento estructurado, Pérez (2015).	-Técnicas y estrategias mediadoras del directivo. - Capacidad orientadora de soluciones. -Resolución de las partes en conflicto	
			Conciliación. - Está referida a la negociación voluntaria que se lleva a cabo con la ayuda de un mediador, Salinas y Montoya (2016)	-Predisposición para conciliar. - Técnicas y estrategias conciliadoras del directivo. -Eficaz en el logro del acuerdo.	
			Arbitraje. - Es un procedimiento formal en el cual se presenta las partes su necesidad, interés y posición ante un tercero neutral, Córdova y Ochoa (2019)	-Voluntad para intervenir. - Firmeza en la implantación de una sentencia. -Agente externo.	

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE LA VARIABLE “RELACIONES INTERPERSONALES”

INSTRUMENTO N° 01



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES DIRIGIDO A LOS DOCENTES

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de las relaciones interpersonales, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros.

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

N°	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: Manejo de comunicación					
01	¿El diálogo es fluido entre los actores de la comunidad educativa (docentes, estudiantes y padres de familia)?					
02	¿El diálogo fluido entre los docentes y padres de familia me fortalece mucho más?					
03	¿El diálogo en la Institución Educativa permite conocer mejor a los padres en ambiente de reuniones?					

04	¿Lo que piensan los docentes lo pueden expresar libremente ante los demás actores de la comunidad educativa?					
05	¿Defienden sus ideas los docentes ante los demás actores de la comunidad educativa?					

06	¿Existe tolerancia por parte de los docentes de las opiniones de los demás actores de la comunidad educativos?					
DIMENSIÓN: Ambiente de colaboración						
07	¿Existe un ambiente favorable para el desarrollo de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y directivos?					
08	¿Existe disponibilidad de los directivos para relacionarse con todos los docentes?					
09	¿Existe disponibilidad de los docentes para relacionarse con sus compañeros de trabajo?					
10	¿Existe disponibilidad de los docentes para relacionarse con los directivos?					
11	¿Existe disponibilidad de los directivos y docentes para el trabajo colaborativo institucional?					
12	¿Existe disponibilidad de los docentes para el trabajo en equipo con sus demás colegas?					
13	¿Se muestra satisfacción consigo mismo en el trabajo colaborativo que realizo con padres de familia?					
DIMENSIÓN: Actitudes socio afectivas						
14	¿Participan activamente los docentes en los eventos cívicos culturales organizados por la institución?					
15	¿Participan activamente los docentes en los eventos de formación académica organizados por la institución?					

16	¿Existe reuniones entre docentes en eventos sociales fuera de la institución?					
17	¿Existe reuniones de los docentes con los directivos en eventos sociales fuera de la institución?					
DIMENSIÓN: Resolución de conflictos						

18	¿Demuestran los docentes capacidad de entendimiento y negociación para resolver conflictos dentro de la institución?					
19	¿Existe apertura en los docentes para resolver conflicto que permitan óptimas relaciones en los miembros de la comunidad educativa?					
20	¿Expresan los docentes opinión sincera frente a la resolución de conflictos dentro de la institución?					
21	¿Existe la predisposición de los docentes para resolver conflictos en el aula?					
22	¿Existe la predisposición de los docentes para evitar los conflictos en la institución?					

ANEXO 3: ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.937	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	79.0667	376.210	.567	.935
VAR00002	79.1333	381.410	.502	.936
VAR00003	79.1333	377.981	.682	.934
VAR00004	79.4000	386.971	.407	.938
VAR00005	79.0000	390.286	.471	.937

VAR00006	78.9333	373.067	.785	.932
VAR00007	79.5333	379.267	.570	.935
VAR00008	79.6000	377.114	.491	.937
VAR00009	78.8667	371.267	.814	.932
VAR00010	80.1333	379.981	.394	.939
VAR00011	79.5333	371.267	.674	.934
VAR00012	79.0667	370.067	.765	.932
VAR00013	79.1333	366.981	.778	.932
VAR00014	79.4000	369.686	.712	.933
VAR00015	79.1333	370.552	.658	.934
VAR00016	79.5333	376.552	.575	.935
VAR00017	79.2000	376.886	.728	.933
VAR00018	79.4667	365.838	.704	.933
VAR00019	80.2000	374.171	.653	.934
VAR00020	79.5333	364.838	.795	.932
VAR00021	79.4667	376.695	.687	.934
VAR00022	79.3333	388.667	.364	.939

ANEXO 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario"

OBJETIVO: "Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el manejo de conflictos entre los docentes de la escuela María Teresa Solá Estrada del Cantón Durán, 2020"

DIRIGIDO A: Docentes de la escuela María Teresa Solá Estrada.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Sandra Rebeca Pomader Orbea


GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría en Diseño y evaluación de Modelos Educativos.

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente de aula

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Docente.

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado X	Regular	Inadecuado
--------------	------------	---------	------------


Msc. Sandra Pomader Orbea
Evaluadora

CURRICULUM VITAE

SANDRA REBECA POMADER ORBEA
DIRECCION: PRIMAVERA 2 SECTOR 1B MZ 7 V 9
TELEFONOS: 2804830 - 0984083805

DATOS PERSONALES

NACIONALIDAD: Ecuatoriana
LUGAR DE NACIMIENTO: Guayaquil
FECHA DE NACIMIENTO: 17 de Enero de 1973
EDAD: 47 años
CEDULA DE IDENTIDAD: 0915295174
E-MAIL: sandra.pomader@gmail.com

ESTUDIOS REALIZADOS

EDUCACION PRIMARIA: Escuela fisco misional
 "Fe Alegría"
EDUCACION SECUNDARIA: Colegio Particular
 "Instituto Coello"
Título Obtenido: Bachiller en Comercio y Administración
Especialización: Contabilidad

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Nivel de Instrucción	Nombre de la Institución Educativa	Título Obtenido	Lugar (País y ciudad)	REGISTRO EN LA SENESCYT
TÍTULO DE CUARTO NIVEL O POSGRADO	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL	MAESTRÍA EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS.	Ecuador, GUAYAQUIL	1888-2016-170803
TÍTULO TERCER NIVEL O INTEGRADO	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (MENCION) SUPERVISIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.	Ecuador, GUAYAQUIL	111745-344317
TÍTULO TÉCNICO SUPERIOR	INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO LECUMBERN	PROFESOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA NIVEL TECNOLÓGICO.	Ecuador, GUAYAQUIL	2346-09-118205

TRAYECTORIA LABORAL (EXPERIENCIA LABORAL)

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

FECHAS DE TRABAJO		ORGANIZACION/EMPRESA	LUGAR DONDE LABORÓ	FUNCIONES DEL PUESTO	RESPONSABILIDADES /ACTIVIDADES/FUNCIÓNES	MOTIVO DE SALIDA
2007-07-01	2011-02	ESC. PARTICULAR EVOS HORIZONTE	Ecuador	DOCENTE	Desempeñada: PROF. DE E.G.B. 2DO A 7MO	RETIRO
2007-07-01	2011-12	ESC. PARTICULAR RENZO SPINA	Ecuador	DOCENTE	Desempeñada: PROF. DE E.G.B. 2DO A 7MO	RETIRO
2007-07-01	2011-12	ESC. DONDESEÑE BENTEC GOMEZ	Ecuador	DOCENTE	Desempeñada: PROF. DE E.G.B. 2DO A 7MO	RETIRO
2010-05-15		MONSEÑOR LEONIDAS PROANO	Ecuador	DOCENTE	PROF. DE E.G.B. 2DO A 7MO	RETIRO

CURSOS REALIZADOS

NOMBRE DEL CURSO	FECHA DEL CURSO	NOMBRE DE LA INSTITUCION CAPACITADORA	LUGAR DONDE SE REALIZÓ	FECHA DEL DIPLOMA O CERTIFICADO	TIPO DE DIPLOMA		CANTIDAD DE HORAS
					SI	NO	
NUOVOS ESTANDARES DE CALIDAD PARA LA EDUCACION INICIAL EN EL ECUADOR	NOVIEMBRE DE 2005	GRUPO SANTILLANA	GUAYAQUIL	NOVIEMBRE 2005	SI		10 HORAS
INSTRUMENTOS ESPECIAL EN DISCAPACIDADES CONACES. CURSO DE FORMACION EN	01-DIC-2015	UNIVERSIDAD INDOAMERICANA	GUAYAQUIL	01-DIC-2015	SI	SI	30 HORAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE TESIS: Relaciones interpersonales y su influencia en el manejo de conflictos en los docentes de una escuela del Cantón Durán, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relaciones interpersonales Representan un factor de gran importancia en ámbitos laborales, especialmente para el trabajo en equipo a través del manejo de comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socio afectivas y resolución de conflictos.	Manejo de comunicación.- Proceso que se da en un contexto social y por lo tanto entre los miembros de las organizaciones a través del diálogo fluido, expresando lo que piensan y escuchando a los demás.	Diálogo fluido.	¿El diálogo es fluido entre los actores de la comunidad educativa (docentes, estudiantes y padres de familia)?			X			X		X		X				
			¿El diálogo fluido entre los docentes y padres de familia me fortalece mucho más?			X			X		X		X				
			¿El diálogo en la Institución Educativa permite conocer mejor a los padres en ambiente de reuniones?			X			X		X		X				
		Expresa lo que piensan.	¿Lo que piensan los docentes lo pueden expresar libremente ante los demás actores de la comunidad educativa?			X			X		X		X				
			¿Defienden sus			X			X		X		X				

			ideas los docentes ante los demás actores de la comunidad educativa?																	
		Escuchar a los demás.	¿Existe tolerancia por parte de los docentes de las opiniones de los demás actores de la comunidad educativos?			X			X		X		X		X					
	Ambiente de colaboración. - Ambiente de colaboración: Resulta fundamental para optimizar los esfuerzos a partir de un ambiente favorable, disponibilidad para relacionarse y el trabajo colaborativo.	Ambiente favorable.	¿Existe un ambiente favorable para el desarrollo de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y directivos?				X		X		X		X		X					
		Disponibilidad para relacionarse.	¿Existe disponibilidad de los directivos para relacionarse con todos los docentes?			X			X		X		X		X					
			¿Existe disponibilidad de los docentes para relacionarse con sus compañeros de trabajo?			X			X		X		X		X					
			¿Existe disponibilidad de los docentes para relacionarse con los directivos?			X			X		X		X		X					
			¿Existe disponibilidad de los directivos y docentes para el trabajo colaborativo institucional?			X			X		X		X		X					

		Trabajo colaborativo.	¿Existe disponibilidad de los docentes para el trabajo en equipo con sus demás colegas?			X			X		X		X		
			¿Se muestra satisfacción consigo mismo en el trabajo colaborativo que realizo con padres de familia?					X	X		X		X		
	Actitudes afectivas. - son las capacidades que desarrollan los miembros de una institución para establecer una relación afectiva lo cual les permite integrarse con mayor facilidad tanto dentro como fuera de la institución.	Participación en eventos institucionales.	¿Participan activamente los docentes en los eventos cívicos culturales organizados por la institución?					X	X		X		X		
¿Participan activamente los docentes en los eventos de formación académica organizados por la institución?							X	X		X		X		X	
Comparte con sus compañeros en eventos sociales fuera de la institución.		¿Existe reuniones entre docentes en eventos sociales fuera de la institución?			X			X		X		X		X	
		¿Existe reuniones de los docentes con los directivos en eventos sociales fuera de la institución?			X			X		X		X		X	
	Resolución de conflictos. - Considera que está relacionado con la	Capacidad de negociación.	¿Demuestran los docentes capacidad de entendimiento y negociación para resolver conflictos				X		X		X		X		

capacidad de negociación y resolución de conflicto que tienen los miembros de una institución con el propósito de resolver los conflictos que se generan dentro de ella.		dentro de la institución?																			
		¿Existe apertura en los docentes para resolver conflicto que permitan óptimas relaciones en los miembros de la comunidad educativa?			X		X		X		X		X		X						
	Capacidad de resolución.	¿Expresan los docentes opinión sincera frente a la resolución de conflictos dentro de la institución?			X		X		X		X		X		X						
		¿Existe la predisposición de los docentes para resolver conflictos en el aula?			X		X		X		X		X		X						
		¿Existe la predisposición de los docentes para evitar los conflictos en la institución?			X		X		X		X		X								

Sandra Bernader Orbea
Msc. Sandra Bernader Orbea
EVALUADORA

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario"

OBJETIVO: "Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el manejo de conflictos entre los docentes de la escuela María Teresa Solá Estrada del Cantón Durán, 2020"

DIRIGIDO A: Docentes de la escuela María Teresa Solá Estrada.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Páez Balladares, Ana Patricia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación Mención Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Directora Encargada. Escuela Fiscal

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Directora y docente de grado.

VALORACIÓN:

Muy adecuado <input checked="" type="checkbox"/>	Adecuado <input type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>	Inadecuado <input type="checkbox"/>
--	-----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------



MSc. Ana Patricia Páez Balladares

ANA PATRICIA PÁEZ BALLADARES MGS.

ESCUELA DE EDUCACION BASICA "MARIA URRUTIA BARBA"
KM. 9 VIA DURAN - YAGUACHI



Datos Personales

Cédula de Ciudadanía: 0914035068

Dirección: Coop. Los Helechos Sector 11 Mz AZ26 Villa 7

mail. anapaezballadares@hotmail.com

Fecha de Nacimiento: 12 de junio de 1970

Estado Civil: Soltera

Edad: 50 años

Formación Académica

Primaria: Escuela Fiscal Mixta Manuel Gómez Abad

Secundaria: Colegio Particular Gloria Gorelik

Superior: Universidad Estatal de Guayaquil
Universidad Laica Vicente Rocafuerte

Títulos Obtenidos: Lic. En Educación Primaria.
Magister. En Educación Mención Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad

Experiencia Laboral

ACADEMIA NAVAL AMAZONAS 5 AÑOS

ESCUELA DE EDUCACION BÁSICA MARÍA URRUTIA BARBA. DOCENTE DIRECTIVO

DESDE 2009 HASTA LA ACTUALIDAD

SEMINARIOS Y CURSOS

PRIMER CONGRESO DE CIENCIAS PEDAGOGICAS "LA EDUCACION INCLUSIVA: UNA MIRADA DESDE LA ATENCION A LA DIVERSIDAD Y EL APRENDIZAJE DESARROLLADOR"

PROGRAMA "PARTICIPACION ESTUDIANTIL CAMPO EDUCACION PARA LA SEGURIDAD VIAL Y TRANSITO"

JORNADA DE CAPACITACION PSICOPEDAGOGICA CON EL TEMA: "LA AUTOESTIMA EN LA EDUCACION" EN UPGRADE (6 HORAS)

LAS TICS 1 APROBADO

"SEMINARIO PLANES DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA" (10 HORAS)

PRIMER ENCUENTRO PEDAGOGICO DE LECTURA Y ESCRITURA: "LA

ESCRITURA EN EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO" (10 HORAS)

"SENCIBILIZACION EN DISCAPACIDADES" (30 HORAS) PLATAFORMA

SCORLATIC ACCION FORMATIVA "DISLEXIA EN EL AULA" (20 HORAS)

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE TESIS: Relaciones interpersonales y su influencia en el manejo de conflictos en los docentes de una escuela del Cantón Durán, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Relaciones Interpersonales Representan un factor de gran importancia en ámbitos laborales, especialmente para el trabajo en equipo a través del manejo de comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socio afectivas y resolución de conflictos.	Manejo de comunicación.- Proceso que se da en un contexto social y por lo tanto entre los miembros de las organizaciones a través del diálogo fluido, expresando lo que piensan y escuchando a los demás.	Diálogo fluido.	¿El diálogo es fluido entre los actores de la comunidad educativa (docentes, estudiantes y padres de familia)?						X		X		X		X			
			¿El diálogo fluido entre los docentes y padres de familia me fortalece mucho más?					X		X		X		X				
			¿El diálogo en la Institución Educativa permite conocer mejor a los padres en ambiente de reuniones?					X		X		X		X				

	Expresa lo que piensan.	¿Lo que piensan los docentes lo pueden expresar libremente ante los demás actores de la comunidad educativa?						X	X	X	X		
		¿Defienden sus ideas los docentes ante los demás actores de la comunidad educativa?						X	X	X	X		
		¿Existe tolerancia por parte de los docentes de las opiniones de los demás actores de la comunidad educativa?						X	X	X	X		
	Escuchar a los demás.	¿Existe un ambiente favorable para el desarrollo de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y directivos?						X	X	X	X		
		¿Existe disponibilidad de los directivos para relacionarse con todos los docentes?						X	X	X	X		
		¿Existe disponibilidad de los docentes para relacionarse con sus compañeros de trabajo?						X	X	X	X		
Ambiente de colaboración. - Ambiente de colaboración: Resulta fundamental para optimizar los esfuerzos a partir de un ambiente favorable, disponibilidad para relacionarse y el trabajo colaborativo.	Disponibilidad para relacionarse.	¿Existe disponibilidad de los docentes para relacionarse					X	X	X	X			

			fuera de la institución?																	
Resolución de conflictos. Considera que está relacionado con la capacidad de negociación y resolución de conflicto que tienen los miembros de una Institución con el propósito de resolver los conflictos que se generan dentro de ella.	Capacidad de negociación.	¿Demuestran los docentes capacidad de entendimiento y negociación para resolver conflictos dentro de la institución?						X		X		X		X						
		¿Existe apertura en los docentes para resolver conflicto que permitan óptimas relaciones en los miembros de la comunidad educativa?						X		X		X		X						
	Capacidad de resolución.	¿Expresan los docentes opinión sincera frente a la resolución de conflictos dentro de la institución?						X		X		X		X						
		¿Existe la predisposición de los docentes para resolver conflictos en el aula?						X		X		X		X						
		¿Existe la predisposición de los docentes para evitar los conflictos en la institución?					X		X		X		X							

			con los directivos?																
		Trabajo colaborativo.	¿Existe disponibilidad de los directivos y docentes para el trabajo colaborativo institucional?						X		X			X					
			¿Existe disponibilidad de los docentes para el trabajo en equipo con sus demás colegas?						X		X			X					
			¿Se muestra satisfacción consigo mismo en el trabajo colaborativo que realizo con padres de familia?						X		X			X					
Actitudes afectivas. - son las capacidades que desarrollan los miembros de una institución para establecer una relación afectiva lo cual les permite integrarse con mayor facilidad tanto dentro como fuera de la institución.	Participación en eventos institucionales.		¿Participan activamente los docentes en los eventos cívicos culturales organizados por la institución?						X		X			X					
			¿Participan activamente los docentes en los eventos de formación académica organizados por la institución?						X		X			X					
	Comparte con sus compañeros en eventos sociales fuera de la institución.		¿Existe reuniones entre docentes en eventos sociales fuera de la institución?							X		X			X				
			¿Existe reuniones de los docentes con los directivos en eventos sociales							X		X			X				

Capacidad comunicativa del directivo.	¿Ante cualquier conflicto, el personal docente se acerca voluntariamente a los involucrados?						X	X	X	X			
		¿Al momento de resolver el conflicto, el personal docente escucha con atención a los involucrados?						X	X	X	X		
		¿Al momento de resolver el conflicto, el personal docente dialoga con los involucrados?						X	X	X	X		
	Eficiencia en el logro del acuerdo.	¿Al momento de resolver el conflicto, el personal docente logra que los involucrados lleguen a acuerdos en algunos puntos?						X	X	X	X		
		¿Se evidencia eficacia y eficiencia en el manejo de conflictos al interior de la institución?						X	X	X	X		
		¿Al momento de resolver el conflicto, el personal docente logra que los involucrados terminen satisfechos?						X	X	X	X		
Mediación - Consiste en la acción de participar voluntariamente en un	Técnicas y estrategias mediadoras del directivo.	¿El personal docente muestra eficiencia en el logro de la negociación?					X	X	X	X			
		¿El personal docente solicita estrategias mediadoras propias para una mediación?						X	X	X	X		
	¿El personal docente solicita técnicas						X	X	X	X			

Ana Páez B

Msc. Ana Patricia Paez Balladares
EVALUADORA

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario"

OBJETIVO: "Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el manejo de conflictos entre los docentes de la escuela "María Teresa Solá Estrada" del Cantón Durán, 2020"

DIRIGIDO A: Docentes de la escuela María Teresa Solá Estrada.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alexandra Victoria, Pomader Orbea

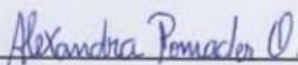
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MSc. EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS.

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Docente de aula

VALORACIÓN:

Muy de acuerdo	Acuerdo <input checked="" type="checkbox"/>	Regular	Inadecuado
----------------	---	---------	------------



Msc. Alexandra Pomader Orbea

Evaluadora

POMADER ORBEA ALEXANDRA VICTORIA

Duran ~~090106~~ Heladochos ~~9988~~ 9 Mz. JB Solar 2
042813561-0987607924
alexandracornado@live.com.ec



DATOS PERSONALES

CEDULA DE CIUDADANIA: 0915281067
FECHA DE NACIMIENTO: Enero 17 de 1973
LUGAR DE NACIMIENTO: Guayaquil
NACIONALIDAD: Ecuatoriana

ESTUDIOS REALIZADOS

SUPERIOR: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL
MAGISTER EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS
REGISTRO SENESCYF: 1050-2016-1770602
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BAHIAHOYO
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIZACIÓN
DE EDUCACIÓN BÁSICA
REGISTRO SENESCYF: 1012-05-552435
INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO RITA LECUMBERRI
PROFESOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA-NIVEL TECNOLÓGICO
REGISTRO SENESCYF: 2246-03-106232
SECUNDARIA: Colegio Fiscal MIXTO "DURAN"
PRIMARIA: Escuela Particular Mixta "FE Y ALEGRÍA"

CURSOS Y SEMINARIOS

- Taller de inducción al autismo y adaptaciones curriculares
- Curso de sensibilidad en discapacidad
- Curso virtual sobre el derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación contra la población LGBTI
- Curso la nueva propuesta curricular

EXPERIENCIA LABORAL

Escuela particular mixta "NUEVOS
HORIZONTE 8"
DOCENTE Abril 1999 a febrero 2000

Escuela particular mixta "LORENZO
SNOW"
DIRECTORA 8 de marzo del 2000 al 2010
Escuela de educación básica "18 de
Octubre"
2 de abril del 2010 hasta la actualidad

REFERENCIAS PERSONALES

Loda, Alexandra Romero Escuela "Rafael Larrea"
Celular: 0968060785
Ms. Marcelo Cortez Escuela "Batalla del Pichincha"
Celular: 0988628630

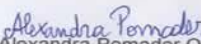
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE TESIS: Relaciones interpersonales y su influencia en el manejo de conflictos en los docentes de una escuela del Cantón Durán, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Relaciones interpersonales Representan un factor de gran importancia en ámbitos laborales, especialmente para el trabajo en equipo a través del manejo de comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socio afectivas y resolución de conflictos.	Manejo de comunicación.- Proceso que se da en un contexto social y por lo tanto entre los miembros de las organizaciones a través del diálogo fluido, expresando lo que piensan y escuchando a los demás.	Diálogo fluido.	¿El diálogo es fluido entre los actores de la comunidad educativa (docentes, estudiantes y padres de familia)?			X			X			X						
			¿El diálogo fluido entre los docentes y padres de familia me fortalece mucho más?			X			X			X		X				
			¿El diálogo en la institución Educativa permite conocer mejor a los padres en ambiente de reuniones?			X			X			X		X				
		Expresa lo que piensan.	¿Lo que piensan los docentes lo pueden expresar libremente ante los demás actores de la comunidad			X			X			X		X				

			educativa?														
			¿Defienden sus ideas los docentes ante los demás actores de la comunidad educativa?			X				X		X			X		X
		Escuchar a los demás.	¿Existe tolerancia por parte de los docentes de las opiniones de los demás actores de la comunidad educativos?			X			X		X			X		X	
	Ambiente de colaboración. - Ambiente de colaboración: Resulta fundamental para optimizar los esfuerzos a partir de un ambiente favorable, disponibilidad para relacionarse y el trabajo colaborativo.	Ambiente favorable.	¿Existe un ambiente favorable para el desarrollo de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y directivos?				X		X		X			X		X	
		Disponibilidad para relacionarse.	¿Existe disponibilidad de los directivos para relacionarse con todos los docentes?			X			X		X			X		X	
			¿Existe disponibilidad de los docentes para relacionarse con sus compañeros de trabajo?				X		X		X			X		X	
			¿Existe disponibilidad de los docentes para relacionarse con los directivos?				X		X		X			X		X	
			¿Existe disponibilidad de los directivos y docentes para el trabajo				X		X		X			X		X	

<p>esta relacionado con la capacidad de negociación y resolución de conflicto que tienen los miembros de una institución con el propósito de resolver los conflictos que se generan dentro de ella</p>		negociación para resolver conflictos dentro de la institución?																	
		¿Existe apertura en los docentes para resolver conflicto que permitan optimizar relaciones en los miembros de la comunidad educativa?				x		x		x		x		x					
	Capacidad de resolución.	¿Expresan los docentes opinión sincera frente a la resolución de conflictos dentro de la institución?				x		x		x		x		x					
		¿Existe la predisposición de los docentes para resolver conflictos en el aula?				x		x		x		x		x					
		¿Existe la predisposición de los docentes para evitar los conflictos en la institución?				x		x		x		x		x					


 MSC. Alexandra Pomader Orbea
 EVALUADORA

ANEXO 5: INSTRUMENTO DE LA VARIABLE “MANEJO DE CONFLICTOS”

INSTRUMENTO No. 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE MANEJO DE CONFLICTOS DIRIGIDO A LOS DOCENTES

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel manejo de conflictos, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros. 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

N°	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: Negociación					
01	¿El personal docente siempre está dispuesto a negociar para solucionar cualquier conflicto?					

02	¿El personal docente, para solucionar el conflicto, delega a terceros?					
03	¿Se escucha a las partes antes de tomar decisiones en la solución de conflicto?					
04	¿Al momento de resolver el conflicto, el personal docente dialoga con los involucrados?					
05	¿Se evidencia eficacia y eficiencia en el manejo de conflictos al interior de la institución?					
06	¿Al momento de resolver el conflicto, el personal docente logra que los involucrados terminen satisfechos?					
07	¿El personal docente muestra eficiencia en el logro de la negociación?					

DIMENSIÓN: Mediación						
08	¿Al momento de resolver el conflicto, el personal docente cumple la función de mediador imparcial?					
09	¿Al momento de resolver el conflicto, el personal docente logra que los involucrados identifiquen las cuestiones en disputa?					
10	¿Al momento de resolver el conflicto, el personal docente, induce al dialogo permanente de las partes involucradas?					
11	¿El personal docente induce a los involucrados para que ellos mismos logren la resolución del conflicto?					
12	¿El personal docente logra que los involucrados resuelvan el conflicto?					
13	¿Los involucrados se sienten capaces de resolver conflictos por sus propios medios en otra ocasión?					
DIMENSIÓN: Conciliación						
14	¿El personal docente siempre está predispuesto a conciliar?					
15	¿Cuándo hay un conflicto entre docentes, los directivos buscan voluntariamente conciliar ambas partes?					
16	¿El personal docente admite que los directivos intervengan para conciliar?					
17	¿Existen estrategias de un gran conciliador o estrategias idóneas u óptimas para conciliar?					
18	¿Cuándo hay un conflicto entre docentes, los directivos poseen técnicas propias de un gran conciliador?					
19	¿Cuándo hay un conflicto entre docentes, los directivos poseen estrategias propias de un gran conciliador?					
20	¿El personal docente logra que los involucrados acepten la solución propuesta?					
21	¿La propuesta conciliadora resuelve eficazmente el conflicto?					
DIMENSIÓN: Arbitraje						
22	¿El personal docente está predispuesto a intervenir en la resolución de conflictos?					
23	¿El personal directivo cuando toma decisión por un conflicto es irrevocable?					
24	¿Para resolver los conflictos con los docentes, los directivos imponen una sanción si fuera el caso?					
25	¿Los directivos reconocen cuando no pueden dar solos una solución?					

ANEXO 6: ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE “MANEJO DE CONFLICTOS”

ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE MANEJO DE CONFLICTOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	90.7333	518.067	.560	.947
VAR00002	90.8000	523.600	.503	.948
VAR00003	90.8000	520.171	.671	.946
VAR00004	91.0667	527.781	.447	.948
VAR00005	90.6667	533.238	.486	.948
VAR00006	90.6000	513.400	.792	.945
VAR00007	91.2000	520.886	.574	.947
VAR00008	91.0000	505.143	.742	.945
VAR00009	90.5333	512.267	.802	.945
VAR00010	91.8000	524.171	.370	.950
VAR00011	91.2000	513.743	.642	.946
VAR00012	90.7333	512.495	.726	.945
VAR00013	90.8000	510.171	.720	.945
VAR00014	90.9333	506.924	.749	.945

VAR00015	90.8000	513.029	.626	.946
VAR00016	91.1333	517.124	.592	.947
VAR00017	90.8000	516.314	.744	.945
VAR00018	91.1333	504.838	.712	.945
VAR00019	91.8000	510.600	.687	.946
VAR00020	91.2000	501.886	.831	.944
VAR00021	91.1333	513.838	.765	.945
VAR00022	91.0000	525.571	.468	.948
VAR00023	90.9333	524.924	.485	.948
VAR00024	91.1333	506.552	.687	.946
VAR00025	91.2667	511.210	.657	.946

ANEXO 8: AUTORIZACIÓN DE LA AUTORIDAD

CONSENTIMIENTO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL INFORME DE INVESTIGACIÓN

TITULADO: "Relaciones Interpersonales y su influencia en el Manejo de Conflictos de los docentes de una escuela del cantón Durán 2020"

Objetivo: Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el manejo de conflictos entre los docentes de la Escuela María Teresa Sola De Estrada del cantón Durán 2020.

Autora: Ochoa Castro Angela Maria

Lugar en donde se realizará la aplicación de los instrumentos: Escuela María Teresa Sola De Estrada

Yo, Lcda. Aminta Delgado De La A, identificada con la cédula de identidad No. 1306275114, en calidad de Rectora de la Escuela Maria Teresa Sola De Estrada he sido informada y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación de este informe de investigación.


Lcda. Aminta Delgado De La A
C.I. 1306275114



Durán, octubre de 2020

ANEXO 9: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título: "Relaciones Interpersonales y su influencia en el Manejo de Conflictos de los docentes de una escuela del cantón Durán 2020

Objetivo de la investigación: Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el manejo de conflictos entre los docentes de la Escuela María Teresa Sola De Estrada del cantón Durán 2020

Autor: Ángela María Ochoa Castro

Lugar donde se realizará la investigación: Escuela María Teresa Sola De Estrada

Yo, Villon Avelino Geoconda Margarita identificado con documento de identidad

N° 0916489602 he sido informada y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.



Firma

C.I.0916489602

Durán, 20 Octubre, 2020