



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estilos de Manejo de Conflictos en Docentes de Instituciones
Educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Chávez Guerrero, Valeria Cleer (ORCID: 0000-0002-0787-7265)
Tuesta Chamorro, Yermin Yolanda (ORCID: 0000-0002-6206-5809)

ASESOR:

Mg. García García, Eddy Eugenio (ORCID: 0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Violencia

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicamos de manera especial esta tesis a nuestro Rey Todopoderoso Jesús de Nazaret y a nuestras familias, todas las personas que nos acompañaron en nuestro proceso de aprendizaje, fase profesional para nuestro futuro. “Pon en manos del Señor todo lo que haces, para que tus planes se hagan exitosas”

Proverbios 16:3.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios, por su amor y su sabiduría, a nuestros padres por el apoyo constantemente y que ellos nos guían en el transcurso del camino para poder lograr terminar nuestra carrera profesional con éxito

Por otro lado, al Mg. Eddy Eugenio García, quien nos brinda nuevos conocimientos cada día para poder terminar satisfactoriamente esta investigación.

Índice de contenido

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	13
3.1. Tipo y diseño de Investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	38
	iv

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de estilos manejo de conflicto	19
Tabla 2	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del estilo complaciente	20
Tabla 3	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del estilo colaborador	21
Tabla 4	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del estilo comprometido	22
Tabla 5	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del estilo evasivo	23
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del estilo competidor	24

Resumen

Para esta investigación se tuvo como objetivo general determinar el nivel de los estilos de manejo de conflicto en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2021. El tipo de investigación fue básica y diseño No experimental. La población de estudio estuvo conformada por un total de 920 docentes, donde se trabajó con una muestra de 277, mediante un muestreo No probabilístico intencional. El instrumento empleado fue el Inventario de Estilos de Manejo de Conflicto por Thomas Kilmann Instrument – (TKI) en su adaptación a la realidad peruana realizada por Rodríguez (2012). De acuerdo a los resultados el nivel de estilos de manejo de conflictos en los docentes es de un nivel promedio, con un 41.5%. Al igual que en las dimensiones de Competidor, Colaborador, Comprometido y Complaciente se ubicó en la categoría nivel promedio (media/regular), a diferencia de la dimensión Evasivo, cuyo nivel fue el de muy bajo. Con lo que se concluye que los docentes que formaron parte del estudio presentan un nivel de manejo de conflictos regular.

Palabras clave: estilos de manejo de conflicto, docentes, instituciones educativas públicas.

Abstract

The general objective of this research was to determine the level of conflict management styles in teachers of public educational institutions in the province of Huarochirí, 2021. The type of research was basic and non-experimental design. The study population consisted of a total of 920 teachers, where it is working with a sample of 277, through intentional non-probabilistic sampling. The instrument used was the inventory of conflict management styles by Thomas Kilmann Instrument - (TKI) in its adaptation to the Peruvian reality carried out by Rodríguez (2012). According to the results, the level of conflict management styles in teachers is an average level, with 41.5%. As in the dimensions of competitor, collaborator, committed and complacent, it was located in the average level category (average / regular), unlike the evasive dimension, whose level was that of very low. With what is concluded that teachers who were part of the study present a level of regular conflict management.

Key words: conflict management styles, teachers, public educational institutions.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad muchas instituciones presentan diversas dificultades para afrontar sus problemas en manejo de conflicto, la Organización de las Naciones Unidas señala que el 47% de las organizaciones pública no cuentan con los conocimientos ni el personal adecuado para mediar sus problemas de manera objetiva, generando en algunas ocasiones actos de desigualdad y, sobre todo, evitan llegar a solución (ONU, 2020).

Es por ello, la revista científica de la Universidad de Murcia (2019) señala que en una entidad del Estado se percibe diversas problemáticas, a raíz de un inadecuado manejo de conflicto, representado por un 44.8%, en donde el 26.8% son los personales que, asociado a lo profesional, logran dificultar el adecuado desarrollo de las funciones. Asimismo, la revista unidad de exploración en Sevilla (2015) describe que el 65% de los problemas registrados entre los colaboradores de una empresa, es debido por la ausencia del manejo de los problemas presentados y por la débil presencia de un intermediario.

También, según el Centro Latinoamericano para el desarrollo (2019) indica que unos de los problemas en las instituciones en Latinoamérica es que 4 de cada 10 organizaciones tienen una alta rotación del personal, debido alto índice de problemas en los manejos de conflictos con el entorno y entre sus mismos colaboradores.

Es por ello, que el Organismo Internacional del Trabajo (OIT, 2020) sostiene que muchas de las instituciones privadas como del Estado, se percibe que con un 45% dentro de los equipos de trabajo se ven expuestos a contrariedades en la forma de pensar y en la toma de decisiones, esto genera situaciones de conflicto, teniendo problemas en poder solucionarlos debido a la ausencia de un protocolo de políticas internas, así como en el desconocimiento de cómo dar una adecuada solución, siendo muy importante, para defender el bienestar del colaborador.

Por otro lado el Perú no es ajeno al problema, debido a que diversas organizaciones evidencian dificultades a nivel interno, indicando que más del 50% de las organizaciones en el país presenta una ausencia de políticas de monitoreo preventivo el 55% no presentan mesas de diálogo para el manejo de conflicto, causando una serie de consecuencias negativas en el tiempo (Defensoría del pueblo, 2020).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) manifiesta que se resolvió 47 conflictos laborales en los últimos seis meses y beneficia a casi 82 mil colaboradores de las diversas organizaciones del país, indicando que los diversos conflictos que incidentes son producidos entre los colaboradores internos, debido que el 37% indican que es por la ausencia de capacidades para poder controlar las emociones negativas, generando un ambiente inadecuado para el oportuno desarrollo de las actividades.

Analizando el sector educativo, que expresa que según Ministerio de Educación (2019) señala que en diversas instituciones educativas se presentan múltiples escenarios de complicaciones, entre los mismos docentes; donde se registra un 42% de reclamos y un 28% de situaciones desagradables como llamadas de atención verbal o escrita, suspensión de funciones, y hasta despidos. Esto se da por la ausencia de control y manejo de conflictos por parte de los representantes y encargados de la institución.

En la actualidad en Lima, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2020) reportó un incremento un 35% el registro de conflicto en las principales entidades del Estado peruano, esto se debe por el ineficiente mecanismo de intermediación y por la ausencia de un facilitador que permita manejar cada tipo de problema.

Ante todos los datos manifestados, se puede apreciar la gran importancia que tiene conocer los estilos de manejo de conflictos en los docentes. Por eso, en esta investigación se planteó como pregunta: ¿Cuál es el nivel de estilo de manejo de conflicto en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2020?

Se tiene por justificación teórica porque mediante la recopilación de información científica respecto a los estilos de manejo de conflictos realizada durante la ejecución del presente estudio, este trabajo representa una fuente de consulta actualizada respecto a esta variable. Asimismo, este aporte resultó como antecedente para futuras investigaciones que exploren la variable de estudio propuesta.

Asimismo, se tiene por justificación social, porque al identificar cual es el tipo de conflicto con mayor prevalencia en los docentes de diversas instituciones públicas, permitió plantear acciones que permitan mejorar su condición laboral y los conflictos. Teniendo como referencia a los profesionales de la salud para proponer y ejecutar acciones de mejora sobre el estilo de manejo de conflicto en los docentes.

Se planteó el presente objetivo general: determinar el nivel de los estilos de manejo de conflicto en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2020 y se tiene por objetivos específicos: Identificar el nivel del estilo competidor en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2020, Identificar el nivel del estilo colaborador en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2020, Identificar el nivel del estilo comprometido en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2020. Identificar el nivel del estilo evasivo en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2020, Identificar el nivel del estilo complaciente en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En primer lugar, se hallaron las siguientes investigaciones a nivel internacional que estudiaron las mismas dimensiones seleccionadas por el presente estudio, las cuales se especifican a continuación.

Conejo (2018) desarrolló un estudio cuantitativo transversal con el objetivo de describir el estilo de manejo y solución de los conflictos de un grupo de 20 candidatos al puesto de administrador de una institución educativa superior de Xalapa, México, empleando el instrumento de Evaluación de Estilos de Manejo de Conflictos basado en el modelo de Thomas y Kilmann. Entre los resultados principales del estudio se estableció que el 35% hace uso de la dimensión competitiva de forma frecuente; mientras que el 30%, de forma moderada y el otro 35%, de forma baja. En el estilo de colaboración, se observó que solo el 5% hace uso de esta dimensión de forma frecuente, el 55%, de forma moderada y el 40% restante, de forma baja. Respecto al estilo compromiso, el 95% lo emplea de forma frecuente, mientras que el 5% restante, de forma moderada. En la dimensión Evasión, el 30%, lo utiliza de forma frecuente; el 40%, de forma moderada y el 30% último, de forma baja. Por último, en la dimensión Complacencia, el 25%, lo emplea de forma frecuente, el 25%, de forma moderada y el 50% restante, de forma baja.

Montesinos (2021) realizó un estudio cuantitativo transversal con el objetivo de determinar el estilo de manejo de conflictos en una muestra total de 207 docentes de la Universidad Católica de Cuenca en Ecuador, mediante la aplicación del test de Thomas Kilmann TKI. Entre los resultados principales el autor reportó que el estilo predominante de la muestra es el Comprometido, existiendo una ligera diferencia entre varones y mujeres con un 40.8% y 44.9% respectivamente. El estilo complacencia obtuvo un 25% en varones y un 24% en las mujeres. Respecto al estilo colaborador, se encontró una diferencia entre los sexos (varones con el 26% y mujeres 8%). En el estilo Evasión se observó que ambos sexos obtuvieron un 13%. Por último, solo el 7% de varones y el 3% de las mujeres manejan el estilo competitivo.

En segundo lugar, a nivel nacional se consideraron investigaciones a nivel local. A continuación, se detallan las investigaciones realizadas:

Talavera (2021), en Juliaca efectuaron un estudio cuantitativo cuyo objetivoes describir los estilos de manejo de conflictos sociales mediante el cuestionario deManejo de conflictos de Thomas y Kilmann en una muestra conformada por 123 estudiantes universitarios. Los resultados encontrados permiten al autor determinar que el estilo de manejo de conflictos que predomina en la muestra es el complacientes con un 32.5%, seguido por el estilo elusivo con un 23.6% y el concesivo con un 22.8%. Por otro lado, se determinó también que la muestra femenina prefiere el estilo complaciente con un 17.3% y los varones, el mismo estilo, pero en un 14.6%. No obstante, ambos sexos presentan una proporción mínima del 5.7% en el estilo competidor.

Poma (2019) realizó una investigación cuantitativa transversal en la ciudadde Trujillo en el cual describió los estilos de manejo de conflictos en un grupo de 32trabajadores asistenciales pertenecientes al hospital EsSalud ubicado en la ciudadde Trujillo. Con este fin Poma aplicó el test de manejo de conflictos propuesto por Thomas Kilmann encontrando que el estilo predominante es el comprometido con un 28.1%; seguido del estilo Evasivo con un 25% y del estilo Competitivo con un 18.7%. Los estilos Complaciente y Colaborador obtuvieron un 15.6% y 12.5% respectivamente.

Mancilla (2017), en su investigación realizada en la ciudad de Huancayo, sobre resolución de conflictos en docentes de educación secundaria, tuvo por objetivo identificar la resolución de conflictos, teniendo una muestra de 60docentes, se utilizó el cuestionario sobre resolución de conflictos con 20 ítems. Donde se obtuvo como resultado tener un nivel regular de manejo de conflicto con un 68.3%, predominando el estilo comprometido con un 54%. Concluyendo que sepercibe que la resolución de conflictos es buena, debido que el presente estilo facilita la búsqueda de una solución.

Inoñán (2020) llevó a cabo un estudio de carácter cuantitativo transversal teniendo como muestra a 61 colaboradores pertenecientes a la Municipalidad de Lagunas-Mocupe, Chiclayo, siendo uno de sus objetivos específicos el describir los estilos de manejo de conflictos en la muestra seleccionada. Con este fin la autora empleó el Inventario de estilos de manejo de conflictos TKI de Thomas y Kilmann con el cual determinó que el nivel predominante de las cinco dimensiones que la conforman es el Medio (Competidor, 41.5%; colaborador, 43.4%; y compromiso, 39.6%), mientras que, en la dimensión evasivo, predomina el nivel Alto con un 35.8%, y, por último, en la dimensión complaciente, predomina el nivel bajo con un 41.5%.

Por otro lado, en Lima Metropolitana, Yzaguirre (2017) desarrolló un estudio de naturaleza cuantitativa dentro del cual tiene como objetivo específico el describir los estilos de manejo de conflictos en un grupo de 30 oficinistas del área administrativa perteneciente a una institución pública. Para ello, Yzaguirre decidió aplicar el inventario de manejo de conflictos de Thomas Kilmann, con lo cual se observó que el nivel de manejo de conflictos que predomina es el Regular con un 56.7%, mientras que el 23.3% de la muestra se encuentra en el nivel Malo, y el 20% nivel Bueno.

Torres (2018) realizó un estudio doctoral cuantitativa transversal en Lima Metropolitana con el fin de establecer estrategias para mejorar el manejo de conflictos entre los docentes pertenecientes a instituciones educativas de la red 10-UGEL 03. Con este objetivo, Torres aplica el Cuestionario de Manejo de Conflictos de Thomas Kilman y determina que el 75% del total de la muestra emplean en un nivel medio el estilo competidor al manejar los conflictos, el 24%, en un nivel bajo y el 2%, un nivel alto. Respecto al estilo colaborador, encontró que el 86 % lo emplean en un nivel medio, el 11%, en un nivel bajo y el 3%, en un nivel alto. En lo concerniente al estilo compromiso, el autor reportó que el 92% lo emplean en un nivel medio; mientras que el 6%, en un nivel alto, y el 3%, en un nivel bajo. En el estilo eludir, el 86% lo emplea en un nivel medio, el 8%, en un nivel bajo y el 6%, en un nivel alto. Por último, en el estilo complaciente, el 81% lo emplea en un nivel medio, el 14%, en un nivel bajo y el 5% en un nivel alto.

Garro (2018) llevó a cabo un estudio en el cual se propone examinar los manejos de conflictos en un total de 93 docentes pertenecientes a una institución educativa ubicada en el distrito de Comas perteneciente a Lima Metropolitana. Con este propósito, en los resultados encontrados se evidencia que 57% del total de la muestra presenta un nivel alto en estilo de manejo de conflictos. De igual manera, se observó que en la dimensión Competidor y Complaciente se ubicaron en el nivel más alto con un porcentaje del 50% y 70% respectivamente. El 60% del total se ubicó en el nivel promedio en la dimensión Colaborador, mientras que en la dimensión Compromiso, el 40% se ubicó en el nivel muy alto. Por último, respecto a la dimensión Evasiva, el 57% del total se ubicó en un nivel muy bajo.

Sebastian (2017) realizó un estudio de carácter cuantitativo no experimental, en el cual uno de los objetivos fue el examinar los estilos de manejo de conflictos en una muestra conformada por 105 docentes pertenecientes a instituciones públicas de Lima. Con este fin, se aplicó el cuestionario TKI de Thomas y Kilmann en su adaptación realizada por Rodríguez en el 2012. Los resultados que arrojó este estudio demuestran que el 80% del total de docentes muestra un estilo de manejo de conflictos medio; el 17.1%, un estilo de manejo de conflicto alto; mientras que el 2.9%, un estilo de manejo de conflictos bajo. Asimismo, se evidenció que, en cuanto a la dimensión Competidor, el 15.2% se encontró en el nivel alto; el 59%, en el nivel medio; y el 25.7%, en el nivel bajo. En cuanto a la dimensión complaciente, el 22.9% se encontró en el nivel alto; el 66.7% en el nivel medio; y el 10.5% en el nivel bajo. En la dimensión Comprometido, el 21%, se encontró en el nivel alto, el 67.6% en el nivel medio; y el 11.4% en el nivel bajo. Respecto a la dimensión Colaborador, el 19%, se encontró en el nivel alto; el 70.5% en el nivel medio; y el 10.5% en el bajo. Por último, en la dimensión Evasiva, el 17.1% se encontró en el nivel alto; el 67.6%, en el medio; y el 15.2% en el bajo.

Passoni (2020), en Carabayllo, realizó una investigación con el fin de analizar el manejo del conflicto en el Centro Educativo María Arguedas, tuvo como muestra de 70 docentes, donde se utilizó un instrumento Inventario de Manejo de Conflictos de Thomas Kilmann. Obteniendo como resultado que la dimensión de estilo evasivo tuvo un 30% explicando que muchos de los docentes dejan sus problemas pasar, la dimensión complaciente tuvo un 25.7% considerando tener un nivel bajo, demostrando que los docentes muestran ser generosos y desinteresados; seguido del estilo competidor tener 24.7% explicando que casi la mitad de docentes defienden sus derechos. Concluyendo que el nivel con mayor prevalencia es el evasivo, señalando que muchos de los docentes dejan pasar sus problemas con el objetivo de evitar situaciones negativas y pérdida de tiempo.

Para mejor conocimiento de la variable de estudio, se analiza diversa fundamentación respecto al Manejo de conflicto:

Se identificó la conceptualización sobre conflicto, donde, se logra afirmar que existen diversas definiciones entre ellas, la propuesta por (Budjac, 2011), quien afirma que el manejo de conflicto es un estado o situación de incompatibilidad de cogniciones o emociones en los individuos o entre grupos de individuos es decir, cuando una persona tiene la percepción o creencia de una necesidad, idea o interés diferente a la otra contraparte generando una situación en desacuerdo que puede abordar diversos cuestionamientos.

Por otro lado, Hernández (2012), sostiene que un conflicto refiere a cualquier situación que un individuo puede frente una entidad u otra persona y/o grupo de personas al discrepar respecto a una percepción y objetivos, esto se interpreta que cuando se tiene una discrepancia entre diversas posiciones de autores, indicando que puede causar la exclusión de ambas partes hasta alguna represalia de un forma parcial o total.

Kilmann y Thomas (1977) definen al conflicto como un proceso que comienza cuando una parte percibe que la otra parte la ha afectado en forma negativa, o están por afectarla en forma negativa, en algo que la primera parte estima. Asimismo, al conceptualizar el manejo del conflicto se afirma que según Robbins (2004), manifiesta que un manejo de conflicto es un mecanismo de conciliación que muchas de las personas adoptan para poder lograr algún acuerdo. Además, se puede señalar que son aquellos usos de técnica o estrategia de resoluciones y estimulaciones para alcanzar la situación deseada del estado del conflicto.

Asimismo, se tiene a Kilmann y Thomas (1977), citado por Schaubhut (2007), quienes indican que los estilos de manejo de conflicto, son aquellas acciones que se centran en dos aspectos fundamentales, el interés propio y por las otras personas; buscando el desarrollo oportuno de cada situación. No obstante, se evaluó la teoría del manejo de conflicto en donde se encuentra la teoría del doble interés: dada por Kilmann y Thomas (1977), quienes refieren que el manejo del conflicto tiene que ver con las actitudes que adopta un individuo para lograr solucionar el conflicto.

Según Redorta et al., (2006), un conflicto está compuesto por tres elementos claves, el problema, las personas y el proceso, como se detalla a continuación. Persona: es el actor que defiende su posición frente a una situación conflictiva, siendo un ser pensante que busca satisfacer sus propias necesidades de acuerdo a la posición que adopte. Problema: es el contexto que genera un desacuerdo entre dos personas o más, esto ocurre porque no coinciden en alguna decisión o hecho, lo que produce en una serie de sucesos que si no se resuelve a tiempo puede producir daños colaterales. Proceso: es la secuencia en cómo sucedieron los hechos para la generación del conflicto, y de la solución del presente.

Posteriormente, una vez identificado cual es el significado del conflicto, se debe reconocer qué tipos de estilo de manejo de conflicto existen. En este sentido, Kilmann y Thomas (1977), citado por Schaubhut (2007), dividen estos estilos en cinco dimensiones diferentes, las cuales se

expresan según el test del inventario de estilos de manejo de conflictos, donde se atribuye que a través de esta medición se permitirá tomar respuestas de manera adecuada basándose en una posición asertiva y de ayuda al manejo de los intereses.

Estas cinco dimensiones se describen a continuación: Estilo competidor: es aquel estilo que permite tomar decisiones en beneficio propio debido que procura siempre resguardar sus propias necesidades, así como sus intereses. Estilo colaborador: esto ocurre cuando una persona busca el apoyo mutuo con las otras personas de su entorno, es decir que facilita el encuentro de alguna solución; buscando llegar a un punto medio sin perjudicar los intereses de ambas partes. Estilo comprometido: es aquella persona que busca la manera de llegar hasta la finalidad del conflicto, es decir encuentra una solución oportuna donde se esté de acuerdo entre ambas partes, y que se encuentren satisfechos con las decisiones tomadas. Estilo Evasivo: el tercer estilo presentado quiere decir que no se inclina ni a ser asertivo ni al cooperativo, donde en muchos de los casos algunas personas evaden las situaciones de conflicto sin importarle en que finalice.

Estilo Complaciente: este estilo busca un punto positivo en beneficio de todos, es decir se caracteriza por tratar de dar la razón a la otra parte; es por ello puede ser inadecuado al momento de defender sus derechos (Kilmann & Thomas, 1977). Otro autor propone una teoría diferente respecto a los estilos de manejo de conflictos es Budjac, et al. (2011), quien los divide en estilo distributivo y de integración:

Estilo distributivo: En este tipo de estilo, los acuerdos, recursos y beneficios son de manera limitada, ocasionando que no haya una concesión óptima en ambas partes, debido que integra una visión clara de los requerimientos, intereses y necesidades de ambas partes. Estilo de integración: es un pensamiento más abierto al cambio, a los acuerdos y a las soluciones, por lo tanto, la facilidad de llegar a un mutuo acuerdo.

Asimismo, Rahim et al. (2000) señalan que, considerando la base de la teoría de los intereses sobre la interpretación, el interés por la producción y por las personas como interés propio e interés por los demás; donde se realizó una adaptación de las dimensiones retratan la orientación motivacional de los sujetos durante el conflicto y, combinadas, donde se produce estos cinco estilos diferentes como se expone a continuación:

Integración: alto interés por uno mismo y por todas las personas involucradas en el conflicto; donde se percibe la colaboración de todos los actores intervinientes, facilitando el acceso a la información y poder llegar a una solución asertiva.

Servilismo: se percibe un bajo interés propio y un alto interés por los demás; esto quiere decir que la persona se encarga de buscar aspectos en común y no a encontrar diferencias, con la finalidad de lograr satisfacer las necesidades de acuerdo al interés del otro.

Dominación: posee un alto interés por uno y un bajo interés por los demás; se logra percibir que el presente estudio está dirigido para la existencia de un ganador – perdedor; identificando que la persona buscará la forma de satisfacer sus propios intereses, y por consecuencia ignorará todas las necesidades de las otras personas involucradas.

Evitación: posee un bajo interés por los resultados propios y por los demás, esto quiere decir que no se muestra interesado en resolver el conflicto; así como en participar para llegar al final del problema.

Compromiso: se percibe un interés propio moderado y por los demás; esto se interpreta que la persona busca una toma de decisión para la resolución de conflicto en manera conjunto, es decir se busca una posición intermedia de los resultados.

Asimismo, otros métodos que facilitan los estilos de manejo de conflicto. Según Robbins (2004), existen métodos para sobrellevar los diversos estilos manejos de conflicto, como se muestra a continuación:

Negociación: es la forma que se caracteriza por buscar el bienestar mutuo de los involucrados ya que facilita la comunicación para manejar conflictos llegando a resultados eficaces para ambas partes. Mediación: es una de las estrategias más eficientes, cuando se habla de conflictos, debido que aquí el mediador es una persona objetiva, es decir no es influenciado por su posición, facilitando la negociación mediante razonamientos oportunos. Conciliación: esto ocurre cuando se presenta un conflicto entre una persona, o conjunto de persona permite realizar un acuerdo entre el negociador y el oponente; donde se encarga de convencer a cada una de las partes para persuadir en algún tipo de acuerdo. Para esta investigación se emplearán los postulados en la teoría de estilos de manejo de conflictos de Thomas y Kilmann.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

El tipo de investigación es básica ya que su finalidad es poder entender, aclarar y lograr predecir principios importantes donde se logre identificar la aparición del fenómeno que se logra observar en el entorno del estudio, sin considerar la aplicación práctica de estos nuevos conocimientos (Sánchez y Reyes, 2015).

La investigación tiene un diseño no experimental ya que las variables propuestas no serán sometidas a manipulación alguna, así mismo es de corte transversal, puesto que se orienta a la recolección de datos en una sola ocasión, en un período extraordinario (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Asimismo, este tipo de investigación es cuantitativa ya que busca reconstruir el pasado de la manera más objetiva y exacta posible, para lo cual de manera sistemática recolecta, evalúa, verifica y sintetiza evidencias que permitan obtener conclusiones válidas a menudo derivadas de hipótesis (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable: Estilos en manejo de conflicto

Definición conceptual:

Los estilos de manejo de conflicto, son aquellas acciones que se centran en dos aspectos fundamentales, el interés propio y el interés por las otras personas. Y que buscan un desenlace oportuno de cada situación (Thomas & Kilmann, 1974).

Definición operacional:

Inventario de estilo de manejo de conflictos (TKI) Adaptación, Cea (2015), existen cinco estilos de manejo de conflicto de las cuales sus dimensiones son: el primero es competidor ya que son personas que siempre quieren ganar

y defienden su forma de pensar, como segundo está el colaborador que siempre está dispuesto a ayudar a resolver dudas, el tercero es el compromiso en este estilo las personas son responsables y disciplinadas, el cuarto estilo es el evasivo estas son personas que suelen evitar problemas ya que no les gusta involucrarse en ellas por ello aplazan asuntos de conflicto y finalmente el quinto es el estilo complaciente ya que acepta lo que otras personas le dicen así no esté de acuerdo.

Indicadores

Competidor. - Defiende sus derechos, Defiende una posición que cree que es correcta, Trata de ganar. Colaborador. - Examina los puntos de discordia para aprender del otro, resuelve un problema de manera colaborativa, Enfrenta y encuentra una solución creativa para un problema interpersonal.

Compromiso. - Intercambio de concesiones, Negociación, Hace concesiones mutuas. Evasivo. - Evita un asunto diplomáticamente, aplaza un asunto hasta que se presente una mejor oportunidad. Complaciente. - Generosidad desinteresada, Acepta instrucciones cuando uno no está de acuerdo, cede al punto de vista de otro.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

La población está conformada por 920 docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Huarochirí. La población finita, según Sánchez y Reyes (2015), hace referencia a la totalidad de miembros de un grupo definido conformados por personas, eventos u objetos que comparten características similares las cuales serán fundamentales para llegar a una conclusión en un estudio.

Criterios de inclusión:

- Docentes de instituciones educativas nacionales.
- Tener contrato con el Estado.
- Tener carga lectiva en el año.

Criterios de exclusión:

- No quiera participar en la investigación.
- No haya completado el cuestionario.
- No asistió al día que se tomó la evaluación.
- Que esté de licencia.

Para la muestra de la investigación se seleccionó a 277 docentes, obtenidas de la población y se aplicaron en las instituciones educativas públicas de Huarochirí.

Respecto a la muestra, es la elección de una parte de la población, en referencia a ello, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que la muestra es el subconjunto de unidades o un fragmento del todo refiriéndose a la población o conocido también como universo que son seleccionados aleatoriamente y que es objeto de observación con finalidad de obtener resultados válidos para la investigación.

El tipo de muestreo que se utilizó en este trabajo de investigación es No probabilístico de voluntarios ya que los elementos fueron seleccionados en base a ciertas características establecidas por los investigadores, Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Para el desarrollo de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), esta técnica consta de afirmaciones y tiene como finalidad obtener información de la variable que se desea estudiar. Asimismo, es de tipo autoadministrado en el cual se le entrega el cuestionario al participante y este responde directamente.

Instrumentos: Inventario los autores Kenneth et al. (1974), elaboraron el Conflict Mode Instrument (TKL) en EE. UU y adaptado en español por Rodríguez (2012), en Perú. Posteriormente, Ramos (2020) realizó un análisis psicométrico del instrumento orientado a la realidad peruana.

El instrumento tiene como propósito evaluar los diversos estilos de resolución de conflictos. Asimismo, el área que evalúa es: clínico, educativo y organizacional, además el ámbito de aplicación del instrumento es de público general y las áreas de mide son: estilos de manejo: colaborador, competidor, compromiso, complaciente y evasivo. El cuestionario consta de 30 ítems de escala ordinal y cuenta con 4 alternativas de estilo Likert: 1: Nunca, 2: Algunas veces, 3; Frecuentemente y 4: Siempre. Además, la duración de aplicación del instrumento es de 10 minutos.

La confiabilidad del instrumento original fue determinada mediante el análisis de consistencia interna Alfa de Cronbach, Omega McDonald, obteniendo resultados que lo ubican en el rango moderado a excepción de la dimensión complaciente. Posteriormente mediante la aplicación del promedio de consistencia de test-retest se obtuvo un coeficiente de 0.64. En cuanto a su validez, los autores del instrumento reportan que la validez se encuentra continuado por las similitudes existentes entre las cinco dimensiones (Thomas & Kilmann, 1977).

Ramos (2020), determinó las propiedades psicométricas del instrumento en una realidad peruana. El análisis de confiabilidad para cada dimensión arrojó un alfa de Cronbach de $r=.764$ para Competidor; un $r=.909$ para Colaborador; un $r=.857$ para Compromiso; un $r=.891$ para Evasivo; y un $r=.807$ para Complaciente. Estos índices indican una excelente confiabilidad. La validez se estableció a través del análisis ítem-test, arrojando valores por encima a $.20$, sin considerar a los ítems 30A, 30B, 28A Y 29B que muestran correlaciones menores a este valor. Según Herrera (1998) Se manifiesta que el rango $0,53$ a menos es Validez nula; 0.54 a 0.59 validez baja; $.60$ a $.65$ Válida; $.66$ a $.71$ Muy válida; $.72$ a $.99$ Excelente

validez; 1.0 Validez perfecta. También nos da el rango de la confiabilidad de .53 a menos Confiabilidad nula; .54 a .59 Confiabilidad baja; .60 a .65 Confiable; .66 a .71 Muy Confiable; .72 a .99 Excelente confiabilidad; 1.0 Confiabilidad perfecta.

Por otro lado, para fines del cumplimiento de los objetivos del presente estudio, se realizó una adaptación del inventario estilos de manejo de conflicto mediante un análisis de confiabilidad con el Alfa de Cronbach y por juicios de expertos. Como se puede observar en el anexo 8, en el cual se evidencia los resultados del V Aiken, estos son aceptables con el 0.88. Y mediante el alfa de Cronbach se obtuvo la confiabilidad teniendo como resultado .932 lo cual se encuentra en el rango de .72 a .99 esto significa que tiene una excelente confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Primero se solicitó la carta de presentación y el permiso pertinentes de las instituciones educativas públicas, además se coordinó las fechas y horarios para la recolección de datos asimismo obteniendo el permiso y la colaboración por las autoridades de las instituciones, luego se creó el formulario por Google Forms, luego de ello se hace la aplicación virtualmente y presencial autoadministrada del instrumento del Inventario estilo de manejo de conflicto. Asimismo, su participación en la investigación es voluntaria, se evaluó los criterios de juicio de expertos para dicho instrumento, a través de una prueba piloto aplicada a 50 docentes del distrito de Huarochirí.

Terminada la fase de recolección de información, se depuró y organizó la información, para luego realizar el análisis estadístico de datos. Según los criterios de selección establecidos para el estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Primero se registró los datos recogidos de dicho cuestionario en las hojas de cálculo del programa Microsoft Excel. Posteriormente se exportaron los datos a una plantilla en el programa del SPSS en su versión 26 para el

tratamiento de los datos. Una vez calculados los puntajes totales del instrumento general y de sus dimensiones se procedió a calcular las distribuciones de frecuencias de cada una de ellas, considerando los niveles alcanzados por cada participante del estudio. Con estos resultados, se armaron las tablas y se realizó su interpretación (Guillén, 2016).

3.7 Aspectos éticos

Las características de los aspectos éticos son:

Beneficencia: Los docentes de la provincia de Huarochirí los cuales reconocerán su estilo de manejo de conflicto, por ende, mejorarán sus relaciones laborales, personales y familiares. No maleficencia: Se respetó este principio tratando los resultados con confidencialidad en la aplicación del cuestionario a los docentes. Autonomía: Los docentes tuvieron la libertad de tomar la decisión si desean participar en la encuesta o no ser parte de la investigación. Justicia: Este principio explica que no hay diferencia de clase social, religión, color.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de estilos de manejo de conflictos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	115	41.5%
Muy bajo	76	27.4 %
Nivel bajo	48	17.3%
Muy alto	26	9.4%
Alto	12	4.3%
Acumulado	277	100%

En la tabla 1 se observa que la categoría nivel Promedio alcanzó el 41.5% (115 docentes) seguido de la categoría nivel Muy bajo con 27.4% (76 docentes), ubicado en la categoría de nivel Bajo 17.3% (48 docentes), en la categoría de nivel Muy alto y alto 9.4% (26 docentes), el último fue de nivel Alto 4.3% (12 docentes).

Tabla 2*Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del estilo complaciente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	149	53.8%
Muy alto	50	18.10%
Muy bajo	29	10.5%
Alto	28	10.1%
Bajo	21	7.6%
Acumulado	277	100%

En la tabla 2 se observa que la categoría nivel Promedio alcanzó el 53.8% (149 docentes), seguido de la categoría nivel Muy alto con 18.10% (50 docentes) en la categoría del nivel Muy bajo con 10.5% (29 docentes), en la categoría del nivel Alto alcanzo el 10.1% (28 docentes), el último fue nivel Bajo 7.6 % (21 docentes), restante expresa un estilo complaciente bajo.

Tabla 3*Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del estilo colaborador*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	117	42.2%
Bajo	69	24.9%
Muy bajo	68	24.5%
Muy alto	15	5.4%
Alto	8	2.9%
Acumulado	277	100%

En la tabla 3 se observa que la categoría nivel Promedio alcanzó el 42.2 % (117 docentes), seguido del nivel Bajo con un 24.9 % (69 docentes), el nivel Muy bajo, con un 24.5 % (68 docentes), el nivel Muy alto fue de 5.4 % (15 docentes), y el último fue 2.9 % (8 docentes).

Tabla 4*Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del estilo comprometido*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	140	50.5%
Muy bajo	80	28.9%
Bajo	28	10.1%
Muy alto	18	6.5%
Alto	11	4%
Acumulado	277	100%

En la tabla 4 se observa que la categoría nivel Promedio alcanzó o el 50.5%(140 docentes), seguido por el nivel Muy bajo que representa el 28.9% (80docentes), en el nivel Bajo, se encuentra el 10.1% (28 docentes), en la categoría de nivel Muy alto alcanzó el 6.5% (18 docentes) por último en el nivel Alto se observa el 4% (11 docentes).

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del estilo evasivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	195	70.4%
Bajo	33	11.9%
Promedio	30	10.8%
Alto	18	6.5%
Muy alto	1	4%
Acumulado	277	100%

En la tabla 5 se observa que la categoría de nivel Muy bajo alcanzó o el 70.4% (195 docentes), seguido de nivel Bajo con un 11.9% (33 docentes), la categoría nivel Promedio alcanzó un 10.8% (30 docentes), del nivel Alto se obtuvo el 6.5 % (18 docentes), en el nivel Muy alto, se encuentra el 4 % (1 docente).

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del estilo competidor

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	145	52.3%
Bajo	70	25.3%
Alto	28	10.1%
Muy bajo	19	6.9%
Muy alto	15	5.4%
Acumulado	277	100%

En la tabla 6 se observa que la categoría nivel Promedio alcanzó el 52.3% (145 docentes), seguido del nivel Bajo que obtuvo un 25.3 % (70 docentes), el nivel Alto 10.1% (28 docentes), en el nivel Muy bajo 6.9% (19 docentes) por último, en el nivel Muy alto 5.4% (15 docentes).

V. DISCUSIÓN

En los resultados obtenidos se evidencia que el nivel de los estilos de manejo de conflicto en docentes, presentan un nivel Promedio con un 41.5%, tal como lo demuestra la tabla 1. Vale decir, el manejo de conflictos, se encuentra en un nivel medio o regular. Los resultados presentan una fuerte similitud con estudios previos tales como, Inoñan (2020), quien en su investigación reportó que la mayoría de susevaluados, se ubicaron en el nivel medio. Yzaguirre (2017) y Mancilla (2017) quienes encontraron una predominancia en el nivel regular sobre los estilos de manejo de conflicto con un 56,7% y con un 68.33 % respectivamente. Asimismo, Sebastián (2017), reporta que en el nivel medio se concentra el 80% de los docentes, con lo cual se observa que el nivel medio, o regular suele ser más experimentado por los docentes según estudios reportados tanto a nivel nacional como local; no obstante, se encontró un estudio cuyos resultados difieren con lo descrito por los autores citados líneas atrás. Este es el estudio realizado por Garro (2018), quien refiere que, en su investigación que la mayoría de los docentes evaluados, muestran un nivel alto con el 57%.

El presente estudio de investigación afirma lo postulado por Thommas y Kilmann (1974), citado por Schaubhut (2007), que los estilos de manejo de conflicto, se definen como aquellas acciones que se centran en dos aspectos fundamentales, el interés propio, y el interés por las otras personas; en las cuales la persona busca un desenlace oportuno de cada situación; asimismo, estos autores dividen estos estilos en cinco dimensiones diferentes, las cuales se expresan según el test del inventario de estilos de manejo de conflictos.

En este sentido, la predominancia del nivel medio en los estilos de manejo de conflicto encontrados, se sugieren que es necesario el fortalecimiento en las habilidades de manejo de conflictos dentro de la población docente.

Por otro lado, en lo que respecta al primer objetivo específico desarrollado en esta investigación, los resultados evidencian que el nivel alcanzado por la mayoría de los docentes en el estilo competidor, es el promedio con un 52.3 % (tabla 2). Lo hallado concuerda con lo referido por Inoñán (2020), quien en su investigación encontró que el 41.5% de su muestra presenta se ubica en el nivel medio del estilo competidor. Así también, Torres (2018), en Lima, encontró que el 75% de sus participantes emplean en un nivel medio el estilo competidor; y Sebastián (2017), refiere que la mayoría de su muestra se ubica en el nivel medio de esta dimensión. Sin embargo, Garro (2018) en su estudio reporta en el estilo competidor que, el nivel predominante es el alto con un 50% del total de su muestra. Según Kenneth y Kilmann (2009), sostiene que el estilo competidor facilita la toma de decisiones que resguardan las propias necesidades, intereses y el beneficio de la persona. En este sentido, la predominancia que se evidencia en el nivel promedio, implica que es necesario capacitar a los docentes en habilidades asertivas y empáticas que consideren la posición del otro, para resolver los conflictos que pudieran surgir producto de la convivencia laboral.

En el segundo objetivo específico los resultados hallados apuntan a una predominancia en el nivel promedio con un 42,2% del total de la muestra en el estilocolaborador (tabla 3). Estos resultados fueron similares a lo hallado por (Inoñán 2020), quien en su estudio encontró que el 43.4% de sus participantes manifestaron un nivel medio; igualmente, Torres (2018), señala que, en el estilo colaborador, el 86% lo emplea en un nivel medio; y Garro (2018), quién en esta dimensión también refirió una predominancia en nivel medio con el 60% de su muestra. Lo mismo ocurre en la investigación realizada por Sebastián (2017), en cuyo estudio se reportó que el 70.5% de los docentes presenta un nivel medio en este estilo. Incluso, Conejo (2018)

señala que la mayoría de sus participantes emplean de forma frecuente este estilo. Este estilo consiste en la búsqueda de apoyo mutuo con los demás, con el fin de encontrar una solución a través de la conciliación sin perjudicar los intereses de ambas partes (Kenneth y Kilmann, 2009). Así, el estilo colaborador parece presentar una predominancia dentro del nivel promedio considerando los estudios reportados que se presentan en esta investigación. De esta manera, el nivel promedio en esta dimensión sugiere que aún se requiere el fortalecer estrategias de conciliación mediante la búsqueda del apoyo entre sus colegas para la resolución de conflicto; puesto que el entrenar a los docentes en este estilo podría generar beneficios en los ambientes laborales, disminuyendo los conflictos que perjudican el desenvolvimiento de las funciones.

Siguiendo con el tercer objetivo específico, se identificó el nivel de la dimensión del estilo de manejo de conflicto comprometido. Los resultados encontrados apuntan a una predominancia en el nivel promedio con un 50,5% de los docentes evaluados (tabla 4). Lo encontrado coincide con los resultados mostrados por Inoñán (2020) quien reporta una predominancia en el nivel medio en este estilo con un 39.6 %.

Igualmente, Torres (2018) describe la gran parte de sus participantes se ubican en el nivel medio con un 92%, al igual que Sebastián (2017), quien menciona que el nivel promedio fue el predominante en esta dimensión con un 67.6%. Sin embargo, Garro (2018) refiere que, en su estudio, la predominancia se encontró en el nivel muy alto, diferenciándose de los demás estudios encontrados. Respecto a esta dimensión, Kenneth y Kilmann, (2009) aducen que este estilo busca la manera de llegar hasta la finalidad del conflicto, es decir encuentra una solución oportuna donde se esté de acuerdo entre ambas partes, y que se encuentren satisfechos con las decisiones tomadas. En este sentido, los resultados que ubican en el nivel promedio a los docentes en este estilo, sugieren que sus habilidades para encontrar una solución que satisfagan los intereses de los involucrados en el conflicto, aún no han alcanzado los niveles adecuados para mantener un clima laboral que favorezca el compañerismo y genere mayor productividad.

En lo concerniente al cuarto objetivo específico se identificó el nivel de la dimensión evasivo del estilo de manejo de conflicto de los docentes. En esta dimensión, se encontró que los docentes evaluados presentan un nivel muy bajo con un 70.4% (tabla 5). Estos resultados difieren de lo hallado por Conejo (2018), quien encontró que la mayoría de participantes refirió emplear este estilo de forma moderada con un 40%. Otro estudio con resultados opuestos es el presentado por Inoñán (2020), quien afirma que en este estilo la mayoría de sus participantes se ubican en el nivel alto con un 35.8%. En el estudio llevado a cabo por Torres (2018) se encontró que la mayoría se ubica en el nivel medio con un 86 %, no obstante, en el nivel bajo y alto prevalecen el 8% y el 6% respectivamente, coincidiendo con Sebastián (2017), quien encuentra que la predominancia se ubicó en el nivel medio con un 67.6 %. Sin embargo, en el estudio por Garro (2018), se encuentra una coincidencia de los resultados en este estilo ya que la mayoría de sus participantes se ubicaron en el nivel muy bajo, pero un 57 %.

En este estilo, Kenneth y Kilmann (2009) señalan que se inclina ni a ser asertivo ni al cooperativo, donde en muchos de los casos algunas personas evaden las situaciones de conflicto sin importarle en que finalice. En este estilo, el resultado encontrado evidencia una mayor frecuencia en el nivel bajo, lo cual implica que gran parte de los docentes prefieren enfrentar los conflictos, en lugar de evadirlos. No obstante, el tener la capacidad de confrontar un conflicto, no garantiza que esto se realice con las estrategias y habilidades necesarias para encontrar una solución de manera asertiva, tal como se observa en los resultados de los demás estilos. Es importante que los docentes sean capaces de enfrentar sus conflictos, pero más importante aún es que lo hagan con las herramientas adecuadas.

Por último, el quinto objetivo específico identificó el nivel de la dimensión complaciente del estilo de manejo de conflicto de los docentes de instituciones públicas de la provincia de Huarochirí. Los resultados encontrados ubican a la mayoría de los docentes evaluados en el nivel promedio con 53,8% en el estilo complaciente (tabla 6). Torres (2018),

encontró en su investigación resultados similares con el 81 % de sus participantes ubicados en el nivel medio del estilo complaciente. Algo similar ocurre con Sebastián (2017), quien manifiesta que en esta dimensión la mayoría se ubicó en el nivel medio con un 66.7%. Sin embargo, se encontraron mayores discrepancias en el resultado de este estilo de manejo de conflicto comparándolo con otras investigaciones, tal como es el caso de Conejo (2018), quien encuentra una predominancia de este estilo en el nivel bajo con un 50%. Lo mismo ocurre en la investigación ejecutada por Inoñán (2020), en la cual se reporta una predominancia del nivel bajo con un 41.5%, seguido de Passoni (2020), quien refiere que el 25.7% de sus participantes presentan un nivel bajo para este estilo.

Aunque en lo referido por Garro (2018), la predominancia se ubica en el nivel muy alto con un 70% de los docentes. Este estilo según Kenneth & Kilmann (2009), se orienta a la búsqueda de un punto positivo que beneficie a otros, es decirse caracteriza por tratar de dar la razón a la otra parte; es por ello puede ser inadecuado al momento de defender sus derechos debido que puede dejar a un lado sin tener sus consideraciones propias. Estos resultados sugieren una variedad en los niveles en los que se usa este estilo por parte de los docentes. Lo cual puede estar influenciado por factores propios de cada población, ya sean factores sociales o intrínsecos de cada docente. De esta manera, estos datos evidencian la necesidad de fortalecer los recursos personales orientados a la defensa asertiva de los derechos de cada uno en el intento de enfrentar un conflicto.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El nivel de los estilos de manejo de conflicto en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, es de un nivel promedio con un 41.5%. Vale decir, en estas instituciones los conflictos se resuelven a un nivel regular, creando de esta manera una solución incompleta, no se logra reducir la incompatibilidad entre los docentes; presentándose reclamos, llamadas de atención, suspensión, e incluso se llega al despido. De los cinco estilos para manejar los conflictos en estas instituciones educativas, la mayoría alcanzan de medio a bajo.

Segunda: El nivel de la dimensión competidor de los estilos de manejo de conflictos en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, alcanza un nivel promedio con un 52.3% del total de los participantes. Lo que nos indica que existe un nivel regular, entre docentes que buscan ganar poder y satisfacer sus propios intereses a expensa de sus compañeros.

Tercera: El nivel de la dimensión colaborador de los estilos de manejo de conflictos en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, alcanza un nivel promedio con un 42.2% del total de los participantes. Los docentes si buscan trabajar en equipo, y ayudar a sus compañeros, a un nivel regular.

Cuarta: El nivel de la dimensión comprometido de los estilos de manejo de conflictos en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, se alcanzó un nivel promedio con un 50.5% del total de los participantes. Los docentes si buscan encontrar una solución, que beneficie ambas partes.

Quinta: El nivel de la dimensión evasivo de los estilos de manejo de conflictos en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, es muy bajo con un 70.4% del total de los participantes. Lo cual implica que gran parte de los docentes prefieren enfrentar los conflictos, en lugar de evadirlos. Existe muy pocos docentes que se rehúsan a solucionar sus diferencias con sus compañeros.

Sexta: El nivel de la dimensión complaciente de los estilos de manejo de conflictos en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, se alcanzó un nivel promedio con un 53.8% del total de los participantes. Lo cual evidencia la necesidad de fortalecer los recursos personales orientados a la defensa asertiva de los derechos de cada uno en el intento de enfrentar un conflicto.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: De acuerdo a lo encontrado en la ejecución de la presente investigación se recomienda que las autoridades de las instituciones educativas desarrollen talleres psicoeducativos en habilidades sociales y técnicas de habilidades blandas que involucren la participación de los docentes con el fin de fortalecer las estrategias y habilidades en manejo de conflictos

Segunda: Para el estilo competidor, se recomienda capacitar y evaluar periódicamente a los docentes para el desarrollo de habilidades sociales, donde se trabaje: saber escuchar, ser empático, formular preguntas, dar las gracias y saber hacer cumplidos. A fin de contribuir en el manejo de conflictos, sobre todo en docentes que evidencian un nivel alto o muy alto en el estilo evasivo, competitivo y complaciente con el objetivo de explorar otros factores que pudieran estar interviniendo en estos resultados.

Tercera: Para el estilo colaborativo, se recomienda trabajar en talleres que permitan a los docentes en buscar soluciones intermedias, que beneficien ambas partes, como talleres de toma de decisiones resolución de problemas.

Cuarta: Para el estilo comprometido, se recomienda trabajar en charlas cuyo fin sea fomentar el asertividad y la cooperación en colegas y compañeros de trabajo. Se debe identificar o nombrar un mediador de conflictos.

Quinta: Para el estilo evasivo, se recomienda realizar charlas que permitan a los docentes crear conciencia en abordar los conflictos y no huir de ellos. Se debe identificar o nombrar un mediador de conflictos.

Sexta: Para el estilo complaciente, se recomienda en la misma línea de charla y capacitación, ser cooperativos y ayudar a sus compañeros moderadamente. Trabajar en el auto sacrificio moderadamente, a fin de que no afecte sus responsabilidades. Se debe identificar o nombrar un mediador de conflictos.

REFERENCIAS

Budjac., Alba Ramírez, V. del C., Maldonado de Lozada, V., & Mejía-Barahona, J. E. (2011). *Técnicas de negociación y resolución de conflictos*. Pearson.

Cea Rodríguez, J. (2015). *Mediation and conflict management in the workplace: a comparative study between Chile and Spain* [Universidad de Sevilla]. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31169/TesisDoctoralJorge_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Conejo, J. (2018). *Manejo de conflictos en candidatos al puesto de administrador de una universidad*. <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/48650/restricted-resource?bitstreamId=5b642ebb-d458-4997-8189-05e627a81de2>

Garro Aburto, S. F. (2018). Manejo de conflictos y clima laboral en la institución educativa "Coronel José Gálvez" Comas. 2018 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22530/Garro_ASF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guillén, O. (2016). *Guía de SPSS 22 para elaboración de trabajos de investigación científica*. Ando Educando. <https://es.scribd.com/document/400887879/Guia-de-SPSS-22-para-elaboracion-de-trabajos-de-investigacion-cientifica-pdf>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education

Hernández Orta, G. (2012). *Manual de Gestión y Resolución de Conflictos*. http://indesol.gob.mx/cedoc/pdf/II.Inclusion_y_Cohesion_Social/Prevencion_y_Gestion_de_conflictos/Manual_de_Gestion_y_Resolucion_Conflictos.pdf

- Inoñán Castañeda, K. M. (2020). Estilos de manejo de conflictos y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad de Lagunas – LAGUNAS [Universidad Cesar Vallejo]. In *Psikologi Perkembangan* (Issue October 2013). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Kilmann, R. H., & Thomas, K. W. (1977). Developing a Forced-Choice Measure of Conflict-Handling Behavior: The Mode Instrument. *Educational and Psychological Measurement*. <https://kilmanndiagnostics.com/wp-content/uploads/2018/07/Kilmann-Thomas-Validating-TKI.pdf>
- Mancilla León, J. R. (2017). *Negociación y resolución de conflictos en los docentes de educación secundaria del distrito de Perené-Chanchamayo* [Universidad Nacional Del Centro Del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4418/MancillaLeon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montesinos Rivera, Y. (2021). *La inteligencia emocional en el marco del estilo de manejo del conflicto, en los docentes de la Universidad Católica de Cuenca* [Universidad del Azuay]. <http://201.159.222.99/bitstream/datos/6427/1/12566.pdf%0Ahttp://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/7507>
- Organismo Internacional del Trabajo. (OIT, 2020). Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. *Organizacion Internacional Del Trabajo*, 1–23. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf
- Passoni Hinojosa, A. (2020). *Inteligencia emocional y el manejo de conflictos de los docentes de la Institución Educativa José María Arguedas– UGEL 04 – Carabayllo, 2020* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47836/Passoni_HA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Poma Reyes, G. G. (2019). *Nivel de inteligencia emocional y estilo de manejo de conflictos en un Hospital EsSalud. Nivel I. 2019* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38135/poma_rg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rahim, M. A., Magner, N. R., & Shapiro, D. L. (2000). Do justice perceptions influence styles of handling conflict with supervisors?: What justice perceptions, precisely? *International Journal of Conflict Management*, 11(1), 9–31. <https://doi.org/10.1108/EB022833>
- Ramos Mendoza, L. A. (2020). Propiedades psicométricas del Cuestionario de resolución de conflictos Thomas Kilmann en adultos del distrito de Ancón – 2019 [Universidad César Vallejo]. In *Filosofía*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43530>
- Redorta, J., Obiols, M., & Bisquerra, R. (2006). *Emoción y conflicto: Aprenda a manejar las emociones* (Grupo Plan). https://books.google.com.pe/books/about/Emoción_y_conflicto.html?id=g6k1nCY-3-kC
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10a. ed. Pearson. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624.%20Comportamiento%20Organizacional.%2010a.%20Ed..pdf>
- Schaubhut, N. a. (2007). Technical brief for the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument Description of the Updated Normative Sample and Implications for use. *Technical Brief for the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*, CPP, Inc. All rights reserved. https://www.cpp.com/pdfs/TKI_Technical_Brief.pdf
- Sebastian Lanazca, G. (2017). La inteligencia emocional y el estilo de manejo de conflictos de los docentes en las instituciones educativas públicas de la RED 9, UGEL 06, Vitarte, Lima. In *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1281>

Talavera-Salas, I. X., Zela-Pacori, C. E., Parillo-Sosa, E. G., & Calcina-Cuevas, S. C. (2021). Inteligencia emocional y estilos para el manejo de conflictos sociales en estudiantes universitarios. *Dominio de las Ciencias*, 7(2).

Torres Ortiz, J. M. (2018). Asertividad y empatía de los docentes en el manejo de conflictos en instituciones educativas de EBR. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20835>

Yzaguirre Culqui, G. P. (2017). Estilos de liderazgo y manejo de conflictos en la oficina de administración en una institución pública [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8895/Yzaguirre_CGP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo N° 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: Estilos en Manejo de Conflicto en Docentes de Instituciones Educativas pública de la Provincia de Huarochirí, 2021					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuál es el nivel de estilo de manejo de conflicto en docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, 2021?	<p>Determinar el nivel de los estilos de manejo de conflicto en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel del estilo competidor en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2021. Identificar el nivel del estilo colaborador en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2021. Identificar el nivel del estilo comprometido en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2021. Identificar el nivel del estilo evasivo en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2021. Identificar el nivel del estilo complaciente en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2021. Identificar el nivel del estilo de manejo de conflicto evasivo en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2021. Identificar el nivel del estilo de manejo de conflicto complaciente en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2021. 	Dimensión	Indicadores	Ítems	Categoría
		Complaciente	Generosidad desinteresada, Acepta instrucciones cuando no está de acuerdo, Cede al punto de vista de otro.	1, 4, 15, 23, 25, 27, 29	Escala Categorizada ordenada tipo Likert Ordinal 1: Nunca 2: Alguna veces 3: Frecuentemente 4: Siempre
		Competidor	Defiende sus derechos, Defiende una posición que cree que es correcta, Trata de ganar	3, 7, 10, 11, 16, 24	
		Compromiso	Intercambio de concesiones, Negociación, Hace concesiones mutuas.	2, 9, 13, 19, 21, 26	
		Colaborador	Examina los puntos de discordia para aprender del otro, resuelve un problema de manera colaborativa, Enfrenta y encuentra una solución creativa para un problema interpersonal.	5, 12, 18, 20, 28, 30	
		Evasivo	Evita un asunto diplomáticamente, Aplaza un asunto hasta que se presente una mejor oportunidad.	6, 8, 14, 17, 22	
Tipo y Diseño de Investigación	Población y muestra - Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial	Método de Análisis		

<p>DISEÑO La investigación tiene un diseño no experimental ya que las variables propuestas no serán sometidas a manipulación alguna, así mismo es de corte transversal, puesto que se orienta a la recolección de datos en una sola ocasión, en un período extraordinario (Hernández y Mendoza, 2018).</p>	<p style="text-align: center;">POBLACIÓN:</p> <p>Está conformada por 920 docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Huarochirí distribuidos en 8 colegios. La población son grupos grandes o pequeños conformados por personas que tienen características similares las cuales serán fundamentales para llegar a una conclusión en un estudio (Arias 2012).</p> <p style="text-align: center;">TIPO DE MUESTRA</p> <p>El tipo de investigación es básica ya que su finalidad es poder entender, aclarar y lograr predecir principios importantes donde se logre identificar la aparición del fenómeno que se logra observar en el entorno del estudio, sin considerar la aplicación práctica de estos nuevos conocimientos (Sánchez y Reyes, 2015).</p>	<p>Variable: Estilo de manejo de conflicto</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instruments: Inventario de Estilos de Manejo de Conflictos (TKI))</p> <p>Adaptado por: Izaquel Marcelino, Rodríguez (2012)</p> <p>Año: 2012</p> <p>Ámbito de Aplicación: Educativa Organizacional Clínica Forma de Administración: Autoadministrada por cada sujeto</p>	<p>Se utilizó el estadístico (SPSS), para encontrarla confiabilidad y validez de la variable de estudio. Asimismo, se presentan los resultados descriptivos en tablas de frecuencias y porcentajes,</p> <p style="text-align: center;">Prueba de piloto</p>
--	--	---	---

Anexo N° 2

Matriz de Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala medición
Estilo Manejo De Conflicto	Los estilos de manejo conflicto, son aquellas acciones que se centran en dos aspectos fundamentales, el interés propio y el interés por las otras personas. Y que buscan un desenlace oportuno de cada situación (Thomas y Kilmann 1974).	Inventario de estilos de manejo de conflictos (TKM) Adaptación Izaquel Marcelino, Rodriguez (2012)	Complaciente	Generosidad desinteresada, Acepta instrucciones cuando uno no está de acuerdo, Cede al punto de vista de otro	1, 4, 15, 23, 25, 27, 29	Ordinal Técnica: Encuesta Instrumento Inventario La prueba está compuesta de 30 reactivos 1: Nunca 2: Algunas veces 3: Frecuentemente 4: Siempre
			Competidor	Defiende sus derechos, Defiende una posición que cree que es correcta, Trata de ganar	3, 7, 10, 11, 16, 24	
			Compromiso	Intercambio de concesiones, Negociación, Hace concesiones mutuas.	3, 7, 10, 11, 16, 24	
			Colaborador	Examina los puntos de discordia para aprender del otro, resuelve un problema de manera colaborativa, Enfrenta y encuentra una solución creativa para un problema interpersonal.	5, 12, 18, 20, 28, 30	
			Evasivo	Evita un asunto diplomáticamente, Aplaza un asunto hasta que se presente una mejor oportunidad.	6, 8, 14, 17, 22	

Anexo N° 3

Ficha técnica del Instrumento

Ficha técnica: de Inventario de Estilo de Manejo de Conflicto

Nombre: *Conflict Mode Instrument* (TKI)

Versión española: Inventario de Estilos de Manejo de Conflictos (TKI)

Ítems: 30

Autor: Adaptación de Izaquel Marcelino, Rodríguez (2012)

El instrumento está conformado por 30 ítems, y cinco dimensiones

- Estilo competidor- Estilo colaborador- Estilo comprometido

- Estilo Evasivo- Estilo Complaciente

Estructura:

El instrumentó TKI tiene una estructura con el formato de Likert con 4 alternativas de respuesta:

- 1: Nunca
- 2: Algunas veces
- 3: Frecuentemente
- 4: Siempre

Administración:

El instrumento fue diseñado para ser autoadministrado y puede ser aplicado de manera colectiva o individual

Los valores de 1 Nunca, 2 Algunas veces, 3 Frecuentemente, 4

Calificación:

Siempre

Duración:

Sin tiempo limitado para su resolución, su aplicación dura entre 20 y 25 minutos.

Inventario de Estilos de Manejo de Conflictos (TKI)

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones acerca de su forma de pensar o actuar cuando sus deseos o ideas difieren de las de otra persona. ¿Cómo responde usted habitualmente en esas situaciones? No existen respuestas adecuadas o inadecuadas. Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y decida que escala describe mejor su forma de pensar y actuar. Escala:

1	2	3	4
Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4
1	Antes de abordar los puntos en los que estamos en desacuerdo, pongo énfasis en los que si estamos de acuerdo				
2	Trato de encontrar una solución que de algún modo de conveniente para ambos.				
3	Usualmente soy firme en los que pienso y trato de que se cumpla lo que yo planeo.				
4	Suelo sacrificar mis deseos por satisfacer los deseos de la otra persona.				
5	Busco insistentemente ayuda de la otra persona para encontrar una solución.				
6	Trato de evitar situaciones conflictivas que me resulten desagradables.				
7	Trato de hacer que mi posición prevalezca cuando pienso que tengo la razón.				
8	Busco posponer la solución del problema hasta que haya tenido tiempo de pensarlo bien.				
9	Cedo algunos puntos de conflicto a cambio de otros.				
10	Usualmente soy firme en lo que pienso y trato que se cumpla lo que yo planeo.				
11	Suelo ser muy decidido en lograr que mi posición prevalezca.				
12	Le digo mis ideas y le pregunto las suyas.				

13	Le permitiré al otro mantener algunas de sus posiciones si el me respeta y permite mantener algunas de las mías.				
14	Trato de hacer lo necesario para evitar las tensiones.				
15	Trato de no herir los sentimientos del otro.				
16	Argumento y trato de convencer a la otra persona acerca de los beneficios de mi posición.				
17	Busco posponer la solución del problema hasta que haya tenido tiempo para pensarlo bien.				
18	Trato de resolver nuestras diferencias de forma inmediata.				
19	Trato de encontrar una combinación justa a ganancias y pérdidas para ambos.				
20	Siempre prefiero una discusión directa y arbitraria del problema.				
21	Trato de encontrar una posición intermedia entre la de él (ella) y la mía.				
22	Hay ocasiones en que dejo que otros suman la responsabilidad o iniciativa para solucionar el problema.				
23	Si la posición de la otra persona es muy importante para él (ella), le dejo satisfacer sus deseos.				
24	Trato de demostrarle la lógica y los beneficios de mi posición.				
25	A la hora de resolver el problema trato de ser considerado con los puntos de vista y deseos de la otra persona.				
26	Propongo una solución intermedia.				
27	Evito tomar posiciones que puedan generar controversias.				
28	Suelo buscar la ayuda del otro para solucionar el problema.				
29	Procuro de no herir los sentimientos de la otra persona.				
30	Suelo compartir el problema con la otra persona para así poder solucionarlo				

Link encuesta virtual:

<https://forms.gle/r2Qvrfm5u3o8JL4DA>

Anexo N° 4

Ficha sociodemográfica

Indica su sexo:

Femenino (1)

Masculino (2)

Distrito o provincia (aquí poner esta opción así no sean de la provincia):

Huarochiri

Edad:

Nombre de la Institución Educativa (solo poner nombre del colegio NO pones donde queda ubicado) *

Condición de trabajo:

Contratado

Nombrado

CAS

Sexo *

Elige



Distrito o provincia (aquí poner esta opción así no sean de la provincia) *

Huarochiri

Edad *

Tu respuesta

Nombre de la Institución Educativa (solo poner nombre del colegio NO pones donde queda ubicado) *

Tu respuesta

Condición de trabajo *

Contratado

Cas

Nombrado

Anexo N° 5

Carta de presentación de la escuela firmada por la coordinadora de la escuela



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ate, 9 de mayo del 2021

Sr.

.....

Director de la I.E.

PROVINCIA HUAROCHIRI

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato saludarle cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate y, a la vez, presentar a las estudiantes **Valeria Cleer Chávez Guerrero** identificada con DNI **75211971**, código universitario **7000995118** y **Yermin Yolanda Tuesta Chamorro** identificada con DNI **72078575**, código universitario **700995510** matriculadas en el último ciclo de la carrera; quienes desean realizar su tesis sobre: **Estilos en Manejo de Conflicto en Docentes de Instituciones Educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, 2021**, agradecemos por adelantado les brinde las facilidades del caso, en la entidad bajo su dirección.

Hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de PE de Psicología

UCV Campus Lima Ate

Anexo N° 6

Permiso o carta de autorización del instrumento

solicitamos respetuosamente autorización tesis "ADAPTACION PSICOMETRICA DEL INVENTARIO DE CONFLICTO (TKI) EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL CONO NORTE DE LIMA MRTRIPOLITANA 2012 Recibidos x



YERMIN YOLANDA TUESTA CHAMORRO <tu esta 14@uovirtual.edu.pe>
para Izaquelmir

📧 lun., 26 oct. 10:06 ☆ ↩ ⋮

DR: Izaquel Marcelino, Rodríguez

Nosotros, Yermén Tuesta Chamorro con cédula de identidad 72078575 y Cleer Chavez Guerrero de identidad 75211971 egresados de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Sede Ate, Es grato dirigirme a usted para saludarla y solicitarle respetuosamente autorización tesis "ADAPTACION PSICOMÉTRICA DEL INVENTARIO DE CONFLICTO (TKI) EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL CONO NORTE DE LIMA METROPOLITANA 2012" para concebir su consentimiento, permiso o autorización el uso del instrumento TKI para permitir, realizar mi trabajo de investigación "Estilos en Manejo de Conflicto En Docentes De Instituciones Educativas De La Zona 1 De La Provincia De Huarochiri, 2021" Para obtener licenciatura en Psicología

Bueno AGRADEZCO, por su atención espero su comprensión una respuesta gracias

Que Dios lo Bendiga

Autorización del Uso Instrumento

Ilustración 1: Solicitud de Autorización de uso del Instrumento



Izaquel Rodríguez
para mí

📧 27 oct. 2020 14:24 ☆ ↩ ⋮

Yo Izaquel Marcelino Rodríguez, con DNI 31670589, autorizo a Tuesta Chamorro Yermén, con cédula de identidad 72078575, y Chavez Guerrero Cleer con cédula de identidad, 75211971, para hacer uso del instrumento Psicométrico del Inventario de Estilos de Manejo de conflictos (TKI), adaptado en el 2012, en los profesionales de salud de cono norte de Lima Metropolitana, para que los mencionados pueda hacer uso de dicha prueba psicométrica para realizar un trabajo descriptivo con el propósito de obtener licenciatura en Psicología.

Atte.

Izaquel Marcelino, Rodríguez
DNI 31670589

Anexo N° 7

Consentimiento informado

Estimados Docentes:

Es grato dirigirme hacia Uds., mi nombre es CHAVEZ GUERRERO, VALERIA CLEER Y TUESTA CHAMORRO, YERMIN YOLANDA, soy estudiante del XI ciclo de la Carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo - Ate, por medio de la presente, deseo brinde su consentimiento para poder trabajar con los docentes de su IE y sean participe en un estudio que estoy realizando, el cual tiene como objetivo Determinar el nivel de los estilos de manejo de conflicto en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huarochirí, 2021. La participación consiste en que los Docentes respondan un cuestionario breve, los cuales tomarán un aproximadamente 10 minuto, además la aplicación será coordinada con el Director para poder aplicar el cuestionario, sin que ello interfiera con el transcurso normal de las actividades de los docentes. Si Usted acepta, tendrá que devolver este documento firmado y llenado con los datos que se solicita. Los resultados de la evaluación no serán individuales y serán estrictamente confidenciales siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán anónimas, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación.

Agradezco su valiosa participación.

Atentamente,

CHAVEZ GUERRERO, VALERIA CLEER

TUESTA CHAMORRO YERMIN YOLANDA

DNI: 75211971

DNI: 72078575

Yo _____, ACEPTO que los docentes de mi IE participen en la investigación que está realizando las estudiantes CHAVEZ GUERRERO, VALERIA CLEER Y TUESTA CHAMORRO, YERMIN YOLANDA del XI ciclo de la Carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo - Ate. _____

Firma y nombre del Director



Inventario de Estilos de Manejo de Conflictos

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, solicitar su apoyo para llenar y tiene como objetivo evaluar los niveles de manejo de conflicto.

*Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO : Conste por este medio que, mi participación en la presente investigación es completamente voluntaria. Comprendo que mis datos serán tratados con discreción y no serán publicados. Igualmente, entiendo que mis resultados serán publicados de manera conjunta (global) con los resultados de otros encuestados. *

De acuerdo

Siguiente

Anexo N° 8

Evidencias de validez y confiabilidad

Resultados del Piloto

Coefficiente de Validez	Coefficiente de confiabilidad	N de
V de Aiken	Alfa de Cronbach	elementos
.83	.932	30

Anexo N° 9

Validación ESTILO DE MANEJO DE CONFLICTOS (TKM) Virtual:

https://docs.google.com/forms/d/1xAQXfOdCCpQ1KfuC6TfVtw9oO_hZ4iMI40sCAgtR5QA/edit

Autorización de los juicios expertos

Validación ESTILO DE MANEJO DE CONFLICTOS (TKM) 📁 ★ 🔒 🗺️ 👁️

Preguntas **Respuestas** 6

6 respuestas 📄 ⋮

Se aceptan respuestas

Resumen **Pregunta** Individual

APELLIDOS Y NOMBRES
6 respuestas

Campos Yabar, Sissy Eva
Ynes Solano Guillen
SALDAÑA BERNAL CYNTHIA
Salazar Farfán María del Rosario
Milagros Silvia Ordinola Villegas

Ilustración 2 Autorización de los juicios expertos

