



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

**Solución de conflictos y rasgos de personalidad en estudiantes universitarios de
Lima**

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

AUTOR(ES)

Lopez Aguilar, James Junnior

0000-0003-27900941

ASESOR(ES)

Alarcón Parco, Danitsa

0000-0002-4556-0795

Lima, 14 de noviembre de 2024

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a las personas que me acompañaron, como los profesores que calaron con sus conocimientos y anécdotas, los ahora colegas que me alentaron a seguir este recorrido, amigos y familiares que me cuestionaron y terminaron apoyándome.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco con todo mi ser a la persona más importante de mi vida, mi madre, que me educó siendo ella el único sustento, con la cual pasamos gratos e incómodos momentos, los cuales me formaron la persona que soy ahora. A mis amigos cercanos, a las personas con las que compartí más que amistad y me brindaron valores como ser humano, morales y éticos.

RESUMEN

El conflicto es un fenómeno social que surge de la interacción entre dos o más partes con objetivos incompatibles, lo que genera una disputa. Este fenómeno está estrechamente vinculado a los rasgos de personalidad, ya que estos influyen en la forma en que los individuos perciben, interpretan y manejan las situaciones conflictivas. El objetivo de la presente investigación es determinar si existe una relación entre la solución de conflictos y los rasgos de personalidad en jóvenes universitarios de Lima. Corresponde a un estudio correlacional simple de estrategia asociativa y corte transversal, la muestra estuvo conformada por 209 participantes, un 32.5% (68) son varones y un 67.5% (141) son mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la escala de solución de conflictos (ESOC) y el mini International Personality item pool (mini-IPIP) ambos debidamente validados en población peruana. Los resultados evidenciaron que no existe una correlación entre ambas variables. Por un lado, específicamente sí se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la dimensión de evaluación de resultados y la dimensión de Apertura ($r=0.5$; $p<.05$). Por otro, lado al comparar ambas variables con el sexo se encontró que en la variable personalidad se halló diferencias estadísticamente significativas en el rasgo agradabilidad, donde el grupo de mujeres ($M=15.5$, $DE=3.02$) tiene mayor puntaje que los varones ($M=14.1$, $DE=3.18$). Por el contrario se halló un mayor puntaje en el rasgo neuroticismo en varones ($M=13.3$, $DE=3.5$) que mujeres ($M=11.8$, $DE=2.86$).

Palabras clave: Solución de conflictos; rasgos de personalidad; estudiantes universitarios.

ABSTRACT

Conflict is a social phenomenon that arises from the interaction between two or more parties with incompatible objectives, resulting in a dispute. This phenomenon is closely related to personality traits, as they influence how individuals perceive, interpret, and manage conflict situations. The present research aims to determine whether there is a relationship between conflict resolution and personality traits in university students in Lima. This study is simple correlational research with an associative strategy and a cross-sectional design. The sample consisted of 209 participants, of whom 32.5% (68) were men and 67.5% (141) were women. The instruments employed were the Conflict Resolution Scale (ESOC) and the Mini International Personality Item Pool (mini-IPIP), duly validated for the Peruvian population. The results revealed no correlation between the two variables. However, statistically significant differences were found between the outcome evaluation dimension and the openness dimension ($r = 0.5$; $p < .05$). Furthermore, when comparing both variables by sex, significant differences were observed in the agreeableness trait, with women ($M = 15.5$, $SD = 3.02$) scoring higher than men ($M = 14.1$, $SD = 3.18$). In contrast, men scored higher in the neuroticism trait ($M = 13.3$, $SD = 3.5$) compared to women ($M = 11.8$, $SD = 2.86$).

Keywords: Conflict resolution; personality traits; university students.

u201524027_James Junnior Lopez Aguilar_Solución de conflictos y rasgos de personalidad en estudiantes universitarios de Lima

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.researchgate.net

Fuente de Internet

1%

2

repositorio.upch.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

upc.aws.openrepository.com

Fuente de Internet

1%

5

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

6

roderic.uv.es

Fuente de Internet

<1%

7

www.tdx.cat

Fuente de Internet

<1%

8

pt.scribd.com

Fuente de Internet

<1%

INTRODUCCIÓN

En Muchas organizaciones humanas, también conocidas como sistemas sociales, están marcadas y caracterizadas por tener conflictos de distinta índole, y el contexto universitario no está exento de esto. El conflicto en la educación superior puede manifestarse en múltiples formas, incluyendo disputas entre la facultad y la administración, entre profesores y administración, estudiantes con profesores, y entre los mismos estudiantes (Harrison, 2007). El conflicto, es un fenómeno multidimensional y puede entenderse como un conjunto de elementos interrelacionados que incluyen grupos, temas, dinámicas y contextos. Dichos elementos interactúan mediante comportamientos conflictivos con el fin de alcanzar objetivos incompatibles o para expresar la hostilidad entre las partes involucradas (Bartos & Wehr, 2002). Se relaciona con lo que comenta Mayer (2015), el conflicto actúa como un principio fundamental que impulsa al individuo hacia la autorregulación y el crecimiento personal dentro de su contexto social, facilitando la cooperación, el apoyo mutuo y la toma de decisiones. Además, se considera una fuerza motriz en el proceso de maduración y desarrollo, ya que toda la experiencia humana está definida, en cierta medida, por el conflicto. A través de este proceso, por ejemplo, los individuos evolucionan y se desarrollan, siendo el conflicto un elemento presente en diversos espacios de la vida, tales como el social, económico y académico. Sin embargo, es relevante señalar que, en este sentido, el conflicto no necesariamente implica violencia, hostilidad u comportamientos destructivos. Weinstein (2018) establece que el conflicto es una dinámica innata y habitual en la sociedad, con la cual debemos reconciliarnos, reconocer y aceptar. Si se intenta reprimir o negar, el conflicto tiende a escalar de manera más violenta. El autor propone siete principios para la resolución de conflictos: reconocer el conflicto, tomar el control de la respuesta, aplicar un marco de resolución de conflictos, gestionar su resolución, fomentar una cultura de resolución temprana de conflictos, actuar de manera

congruente para integrar herramientas en la vida cotidiana, y activar una red de seguridad. En relación con el presente estudio, se abordará el quinto principio. En consecuencia, favorecer la formación en resolución de conflictos en el contexto universitario acentúa la importancia psicológica de la responsabilidad individual, promoviendo la mejora personal y emocional en lugar de la confrontación. Educar acerca de los principios de la mediación fomenta un espacio de empatía y cooperación, donde las diferencias se conducen de forma constructiva. Además, al aliviar el estrés y la alienación, se potencia el bienestar psicológico y fortalece el compromiso organizacional, lo cual resulta crucial para la salud mental en espacios académicos y laborales.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2011) presentó una investigación en Argentina que reveló estadísticas inquietantes sobre la violencia entre alumnos, donde el 66,1% admitió haber ejercido algún tipo de violencia y un 33% afirmó haber maltratado a sus compañeros. En el marco de nuestro sistema educativo, el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2018) declara que los adolescentes tienen el derecho primordial de desenvolverse en entornos libres de violencia. Además, MINEDU (2018) reportó que entre 2013 y 2019 se registraron 26,285 casos de violencia en las escuelas, siendo el 54% de estos incidentes ocurridos entre pares, es decir, de alumno a alumno. Según el informe más reciente de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020), subraya que cualquier manifestación hostil o violenta, afecta la estabilidad psicológica de los estudiantes y provoca bajo rendimiento escolar, lo que aumenta su propensión a desertar de la educación formal. Esta afirmación concuerda con lo señalado por el Instituto Nacional de Salud (INS, 2021), que destaca que, en los últimos años, factores como el aislamiento social obligatorio, la falta de recursos, la pérdida de empleos, la transmisión viral y el deceso de algún familiar, así como las deudas, han originado un ambiente de conflicto en el hogar, repercutiendo en la salud mental de los

individuos. Según Grande (2010), los espacios de aprendizaje han carecido de una cultura centrada hacia la enseñanza y el aprendizaje a partir de la reflexión y análisis sobre el conflicto. En su lugar, el manejo de los conflictos se aborda de manera pragmática y rápida, dejando de lado la inclusión de los alumnos. Por ello, Pades Jimenez y Romero Franco (2022) analizan a fondo en los conflictos interpersonales, destacando que existe una relación directa con los procesos de comunicación entre individuos. En este sentido, enfatizan que ciertos comportamientos, que no necesariamente son apropiados desde una perspectiva social o asertiva, pueden desencadenar reacciones negativas, irracionales o generar emociones inapropiadas tanto hacia los demás como a uno mismo.

Según Vinyamata (2015), el conflicto implica una confrontación, desacuerdo u discrepancia entre dos individuos o un grupo. Este fenómeno es inherente a la condición humana se presenta en la vida diaria, ya que está directamente relacionado con el esfuerzo del individuo por vivir. Además, el conflicto se relaciona con necesidades de satisfacción, lo que puede crear alarma o angustia en la persona. Esta situación puede, a su vez, llevar a conductas violentas y agresivas.

La Rosa Calle y Rivas (2018) sostiene que el conflicto es un evento de naturaleza social que involucra a dos partes, las cuales poseen objetivos contrapuestos y exteriorizan dicho conflicto con un malestar que causa comportamiento dirigidos a obtener una respuesta para sus propios intereses. De esta manera, se puede observar que el conflicto es un hecho inevitable de la vida, pues los seres humanos interactuamos y creamos vínculos entre nosotros; ello ocasiona desacuerdos, disconformidad o diferentes formas de ver la realidad.

La solución de conflictos está influida por la personalidad y la manera en que una persona los afronta. Ciertos efectos pueden exteriorizarse incluso antes de enfrentar las dificultades, dependiendo de los rasgos predominantes. Por ejemplo, si el neuroticismo prevalece, el individuo tendrá propensión a evaluar los eventos como altamente amenazantes, lo que

deriva en un menor control de sus emociones y conductas. Por otro lado, el rasgo de escrupulosidad se caracteriza por la planificación y la evitación de conductas impulsivas o problemas interpersonales. Además, la agradabilidad se relaciona con un menor conflicto interpersonal, lo que conlleva a menos estrés en el ámbito social. Por último, los rasgos de extraversión, escrupulosidad y apertura están asociados con una percepción positiva y desafiante de las situaciones, en lugar de amenazante (Asendorpf, 1998, como se cita en Vollrath, 2001).

Vera La Torre (2006) señala que la solución de conflictos tiene diversos indicadores. El primero es el "control emocional", que consiste en una serie de aptitudes que permiten analizar adecuadamente la información que se advierte antes de retransmitir una alternativa de solución frente a un conflicto. El segundo indicador se denomina "competencia comunicativa", que comprende las capacidades que posibilitan expresar y recibir apropiadamente los mensajes, tanto verbales como no verbales; es decir, deben tener valor y coherencia. Por último, tenemos el indicador de "evaluación de resultados", que pretende determinar si las decisiones realizadas funcionaron de manera asertiva y ayudaron a sobrellevar el altercado, de tal forma que la persona responda proactivamente y con serenidad, o por el contrario, se cree una conducta disfuncional.

Como hemos visto el rol de la personalidad juega un rol importante en el manejo de conflictos. Según McCrae y Costa (1999) los rasgos se definen como dimensiones de las diferencias particulares, que evidencian las tendencias de los individuos a mostrar patrones consistentes de pensamientos, sentimientos y acciones. Estos rasgos permiten describir cómo se manifiestan y cómo podemos reconocerlos en las características de cada persona a través de su conducta en circunstancias determinadas. Para este análisis, se utilizarán cinco factores: apertura, escrupulosidad, extraversión, amabilidad y neuroticismo (John et al., 2008). Specht (2017) señala que los cinco grandes rasgos de personalidad son tendencias

básicas, estructuradas a nivel neuropsíquico, que no son observables directamente ni dependen del contexto, pero que generan patrones de comportamiento consistentes. Estos rasgos son cualitativamente iguales en todos los individuos, variando solo en la intensidad de las conductas resultantes. Por ejemplo, cuanto más fuerte sea el rasgo de la extraversión, más conductas extravertidas manifestará la persona, independientemente de su edad o entorno cultural.

Las investigaciones sobre la personalidad han buscado predecir el comportamiento de las personas de acuerdo con sus personalidades. Las disposiciones innatas y las cualidades aprendidas son partes integrales y distintivas de cada individuo, y fomentan una serie de procesos grupales (Ayub et al., 2017). Según McCrae (2009) la personalidad puede describirse a través de cinco factores fundamentales para comprender su organización a lo largo del ciclo vital: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Agradabilidad y Responsabilidad. Estos rasgos universales se consolidan y son relativamente estables a partir de los 30 años, aunque algunos pueden cambiar en respuesta a experiencias significativas. Esto se relaciona con Spini (2023), quien sostiene que la vulnerabilidad es una característica inherente al ciclo de vida, interrelacionada con los recursos psicológicos que se desarrollan hasta la adultez. Así, los cinco grandes rasgos de personalidad permiten acumular, activar y gestionar recursos personales, sociales y emocionales, facilitando la superación de conflictos.

Según John y Srivastava (1999), los cinco rasgos principales son: Apertura, entendida como la cualidad de ser único, junto con la capacidad de reflexión y complejidad de la psique del individuo. Responsabilidad, relacionada con la dirección de impulsos y las acciones orientadas al logro de tareas y metas. Extraversión, asociada a un acercamiento hacia lo social y material. Agradabilidad, que incluye la cualidad de simpatizar fácilmente

con las personas y relacionarse con familiaridad, en consonancia con rasgos de altruismo y modestia y Neuroticismo, caracterizado porque el individuo se encuentra constantemente en una inestabilidad emocional y animosidad, con tendencia a sentirse cabizbajo, ansioso y confundido. La práctica e investigación de este modelo facilita el desarrollo de varios artículos. Se afirma que la agradabilidad se relaciona negativamente con tres rasgos de conflicto, es decir, las personas agradables tienden a percibir menos conflictos. Por el contrario, los extrovertidos, abiertos y emocionalmente estables perciben menos conflictos en las relaciones (Ayub et al., 2017). Asimismo, la extraversión, la amabilidad y la escrupulosidad se relacionan con los tres estilos de manejo de conflictos: integrativo, complaciente, evitativo y comprometedor. Respectivamente, el primero tiene un enfoque colaborativo en que se fomenta una comunicación abierta y una resolución conjunta del problema, el segundo, buscan un punto medio para equilibrar los intereses de ambas partes centrado en el intercambio mutuo para alcanzar una resolución imparcial, el tercero tiende a evitar la confrontación y prefieren minimizar el malestar o evitar escalar el conflicto. La apertura se relaciona positivamente con la integración y la evitación. Un alto nivel de amabilidad e integración probablemente posee un vínculo más directo que cualquier otra combinación en los rasgos de personalidad mencionados. Por todo lo expuesto, se hace necesario conocer la relación que existe entre solución de conflictos y rasgos de personalidad, puesto que usualmente los estudios realizados en población universitaria son en relación entre acoso o violencia entre parejas (Bonache et al., 2016).

Taggart y Hammett (2019) examinó hasta qué punto las destrezas para la resolución de conflicto y los rasgos de la personalidad determinan la satisfacción de las relaciones en pareja, evidenciando que los participantes que mostraron un rasgo predominante de Responsabilidad y Neuroticismo tenían poca satisfacción en sus relaciones; por el contrario, aquellos con niveles bajos de escrupulosidad y neuroticismo experimentaron una mayor

satisfacción en sus relaciones. De igual forma, Tehrani y Yamini (2020) encontró que las cualidades de personalidad de los individuos pueden contribuir en el funcionamiento interpersonal, así como en la percepción gratificante de la relación de pareja a largo plazo. Además, se logró evidenciar que algunos rasgos de la personalidad, en particular la agradabilidad que suele ser considerada como un rasgo “positivo” puede no ser tan beneficioso para el funcionamiento de una relación romántica, ya que las parejas valoran más el asertividad o las personas intelectualmente desafiantes que las parejas que aprueban y se acomodan.

Alvarado (2017) describe la resolución de conflictos y sus dimensiones: competencia, colaboración, negociación, evasión, compromiso. En el estudio, se observó una variación estadísticamente significativa en las dimensiones de compromiso y evasión. En cuanto al compromiso, se evidencio que el grupo que estuvo expuesto al estudio se sensibilizo y asumió entre ellos una posición más cercana respecto al grupo, lo que fue de ayuda para la resolución de conflictos. Por otro lado, en la dimensión de evasión, se logró evidenciar que los participantes no se mostraron dispuestos a poner interés en algo particular y que esto los situaba en un malestar por no tener un balance satisfactorio entre su trabajo y vida cotidiana. Por lo tanto, si se presentaba un conflicto, lo percibían como una circunstancia trivial en la que no era necesario comprometerse.

Según Cazorla-Álvarez (2021), el conflicto es parte natural e inevitable, que, además, tiene un valor inherente al proporcionar un potencial constructivo para las personas. Para explorar los resultados de dicho potencial, se llevó a cabo un proyecto transversal con un enfoque macro y micro en la solución de conflictos. A nivel macro, se ofrecieron herramientas para gestionar el conflicto en contextos sociales amplios, mientras que a nivel micro se aplicó esas herramientas en conflictos reales o potenciales. El proyecto fue desarrollado durante un mes con estudiantes de quinto año de primaria, consistió en entregar

actividades prácticas centradas en los conflictos entre los alumnos y sus pares y también entre alumnos y sus profesores. Además, se implementó un plan de acción tutorial para involucrar a los padres en el proceso, promoviendo así un enfoque integral y colaborativo para la resolución de conflictos. Por último, Keskin (2019) buscó calcular los efectos de su programa en capacitación, negociación y mediación entre pares, orientado a la resolución de conflictos. En este sentido, los resultados mostraron que los ejercicios en negociación y mediación entre pares reduce comportamientos deficientes o indeseados. Esto significa que las conductas como imponer u obligar a compañeros se ven disminuidos, es decir, cuando un estudiante impone su idea a sus compañeros dejando de lado su opinión, también se evita el conflicto, que implica descuidar, ignorar o alejarse del problema. Además, las aptitudes para la resolución de altercados aumentaron y los participantes redujeron su preferencia por una resolución de conflicto destructiva o sumisa.

Carver y Connor-Smith (2010), encontraron que las diferentes formas de lidiar con el estrés estaban relacionadas con diferentes rasgos de personalidad. En lo específico evidenció que las respuestas de afrontamiento, resolución de problemas y reestructuración cognitiva fueron las más fuertemente relacionadas con los rasgos de personalidad, mientras que regulación emocional y la aceptación fueron las menos relacionadas. La extraversión evidenció una mayor tendencia para resolver problemas, pedir ayuda y cambiar sus pensamientos, sin embargo, no se relacionó con aceptar sus sentimientos ni controlarlos. Por otro lado, el neuroticismo predijo una menor capacidad para resolución de problemas, reestructuración cognitiva y aceptación, pero una mayor búsqueda de apoyo emocional. La responsabilidad predijo mayor capacidad de resolución de problemas y reestructuración cognitiva; sin embargo, no se relaciono con dar apoyo social ni con la aceptación. Agradabilidad no se relacionó con la mayoría de las estrategias de afrontamiento comprometido, pero si predijo un mayor uso en el apoyo social y reestructuración cognitiva.

Finalmente, la apertura, evidencio una mayor resolución de problemas y reestructuración cognitiva.

Según Barańczuk (2019) en un metaanálisis entre los rasgos de personalidad y estrategias de regulación de las emociones se encontraron los siguientes resultados. El neuroticismo se relacionó positivamente y en gran medida con la preocupación y moderadamente con la evitación y rumiación; además, estaba inversamente relacionado de manera moderada con la atención plena y solución de conflictos. Respecto a la extraversión, se relacionó positivamente de manera moderada con la reevaluación, la solución de conflictos, la atención plena y la aceptación. Asimismo, se asoció inversamente de manera moderada con la evitación, la represión, la preocupación y la rumiación. En cuanto a la apertura, se relacionó positiva y moderada con la reevaluación, la solución de conflictos, la atención plena y la preocupación. Además, se asoció inversamente de manera moderada con la supresión. Respecto a agradabilidad, se relacionó positiva y moderadamente con la reevaluación, solución de conflictos y atención plena, e inversamente de manera moderada con la evitación y supresión. Por último, la escrupulosidad se relacionó positivamente de manera moderada con la reevaluación, solución de conflictos, atención plena y la aceptación. También, se asoció inversamente con magnitud moderada con la evitación.

Esta investigación tendrá un aporte a nivel teórico pues hay una posibilidad de poder explorar estas variables frente a la escasez de investigaciones. Una vez investigada, se podrá entender mejor este fenómeno en la sociedad peruana. Usualmente, se trabaja la solución de conflictos a nivel escolar y no tanto en el ámbito universitario; por lo que esta investigación posibilitará explorar y comprender la correspondencia entre las variables de solución de conflictos y rasgos de personalidad en estudiantes universitarios de Lima. Además, tendrá un aporte a nivel práctico. Los hallazgos pueden servir de base para la implementación de factores protectores en universidades, ámbitos laborales, donde se pueda promover

adecuadas relaciones interpersonales y grupales para que el conflicto pueda ser resuelto de manera eficiente.

El objetivo de la presente investigación es determinar si existe una relación entre la solución de conflictos y los rasgos de personalidad en jóvenes universitarios de Lima. Los objetivos particulares están orientados a explicar los rasgos de personalidad y la solución de conflictos, comparar estas variables según sexo y observar si existen diferencias entre varones y mujeres, así como la relación de estas con la edad de la población y contexto señalados.

Respecto a lo indicado anteriormente, se suponen dos probables efectos de correlación como hipótesis. En primer lugar, se espera que sí exista una relación directa entre el rasgo Apertura con las 3 dimensiones de solución de conflictos. Por otro lado, en relación con el sexo, existe una prevalencia del rasgo neuroticismo en mujeres (Taggart & Hammett, 2019).

1.1 Método

Esta investigación se enmarca en un estudio correlacional de estrategia asociativa y con un enfoque transversal (Ato et al., 2013). En este sentido, se buscó determinar el grado de relación y comparar según el sexo, entre las variables solución de conflictos y rasgos de personalidad en estudiantes de universitarios de Lima

1.1.1 Participantes

La muestra estuvo integrada por 209 participantes con edades comprendidas entre 18 a 35 años de universidades privadas de Lima. Los participantes fueron de ambos sexos, residentes de Lima y que estuvieran inscritos en la universidad en un ciclo regular del año 2023. La media de edad fue de 22.3 años. Se establecieron criterios de exclusión para aquellos que no tenían nacionalidad peruana, presentaban diagnósticos psicológicos o psiquiátricos, o tuvieran matrícula condicional. Se optó por un muestreo no probabilístico

de tipo intencional. Posteriormente, se estimó el tamaño de la muestra empleando el software G-Power, con una hipótesis de correlación bivariada de una cola, una probabilidad de error de .05 y una potencia estadística de .95, resultando en una muestra mínima de 155 participantes (Taggart & Hammett, 2019). Se realizaron un total de 216 encuestas, de las cuales 6 no cumplieron con los requisitos y 1 no autorizó su participación, por lo fueron excluidos. En cuanto a la distribución por sexo, el 32.5% (68) eran varones y el 67.5% (141) mujeres. Respecto al distrito de procedencia, se encontró en primer lugar que los participantes pertenecen a Santiago de Surco con un 14.9%, seguido por el distrito de Miraflores con un 13.9%. Además, un 41.6% son estudiantes de la carrera de Psicología y el 17.2% de los encuestados se encuentran estudiando algún rasgo de ingeniería. Por último, la distribución respecto a los que solo estudian es de 65.1% en contraste con los que trabajan y a la vez estudian siendo 34.9%.

1.1.2 Instrumentos

Escala de solución de conflictos ESOC

Desarrollada en Perú por Vera en 2006, la Escala de Solución de Conflicto (ESOC) constituye 35 ítems que se organizan en tres indicadores: Control Emocional (CE), Competencia Comunicativa (CC) y Evaluación de Resultados (ER). Emplea una escala Likert de 1 a 5 puntos, donde las opciones de respuesta respectivamente van desde: "Rara vez o nunca es mi caso", "Pocas veces es mi caso", "A veces es mi caso", "Muchas veces es mi caso" y "Con mucha frecuencia o siempre es mi caso". El primer indicador, control emocional (CE) contiene 6 ítems que miden Tolerancia, 7 ítems sobre Empatía, 4 ítems para Adaptabilidad y 7 ítems sobre Impulsividad. El segundo indicador, competencia comunicativa (CC), se compone de 5 ítems, mientras que el tercer indicador, evaluación de resultados (ER) consta de 6 ítems. Para validar el contenido del instrumento, se utilizó un grupo de jurados, donde diez psicólogos

evaluaron la pertinencia de 120 ítems iniciales, resultando en la selección de 80 ítems finales. El Coeficiente V de Aiken, fue empleado para aceptar ítems cuyos valores estuvieran cercanos a 1.00, rechazándose aquellos por debajo de 0.70. Además, se utilizó un análisis factorial utilizando SPSS 11.0, para validar el constructo de la escala. El proceso de validación incluyó: el encuadre del constructo, la formación la matriz de correlaciones. Se aplicó el Índice KMO para calcular el acondicionamiento de la muestra, obteniendo un KMO de 0.889, lo que indica adecuación muy buena con relación al análisis factorial. Del método Direct Oblimin, se identificaron los factores comunes a partir de la matriz de correlaciones, y se aplicó, resultando en tres factores significativos. Por último, el análisis factorial de segundo orden, confirmó estos factores. Los resultados del análisis factorial confirmatorio (AFC) arrojaron que el Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) fue de 0.889 y el test de esfericidad de Bartlett dio un chi-cuadrado de 5336.476 con $p < 0.001$. En total, se conservaron 35 ítems representativos en las tres dimensiones del instrumento. Respecto a la confiabilidad del instrumento, se utilizó el Alfa de Cronbach para medir la consistencia interna, obteniendo un valor de .90. De forma particular, Control Emocional .90, Competencia Comunicativa .70 y Evaluación de Resultados .81. En última instancia, la escala incluye ítems negativos, los cuales son: 3, 4, 7, 10, 14, 17, 18, 22, 26, 28 y 32.

Mini- International Personality Item Pool (Mini-IPIP)

El International Personality Item Pool (IPIP) fue inicialmente desarrollado por Goldberg en 1999 y liberado al dominio público en 2006. Posteriormente, ajustado por Costa y McCrae a través del NEO-PI-R. Donnellan, desarrollo una versión abreviada en 2006 y en Perú, Yupanqui validó el Mini-IPIP en el 2023, examinando distintos modelos y ajustando correlaciones para conseguir un ajuste deseable en la muestra local, los índices de bondad fueron favorables: CFI de .934, TLI de .919, SRMR de .54 y RMSEA de .051, además de comprobar la invarianza factorial por género, lo que cual fortalece la validez del instrumento en diferentes entornos. El Mini-IPIP demostró tener una fiabilidad satisfactoria, con valores de consistencia interna $\alpha = .76$, $\omega = .76$ y $H = .77$, destacando que el factor de responsabilidad tuvo un α de .81. El Mini-IPIP mide los cinco grandes rasgos de personalidad: extraversión (ítems 1, 6, 11, 16), agradabilidad (2, 7, 12, 17), responsabilidad (3, 8, 13, 18), neuroticismo (4, 9, 14, 19) y apertura (5, 10, 15), utilizando una escala Likert de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo). Se llevaron a cabo análisis factoriales confirmatorios, donde se compararon varios modelos, concluyendo que el Modelo Final se ajusta mejor a la realidad de la muestra peruana, mejorando la confiabilidad general al eliminar los ítems 9 y 10 debido a sus bajas cargas factoriales.

1.1.3 Procedimiento

Se consiguió el permiso del autor de la Escala de solución de conflictos (ESOC). El Mini-International Personality Item Pool (Mini-IPIP), no requirió permiso, ya que es de acceso libre. La propuesta de intervención se envió al comité de ética para su evaluación. De los 216 participantes iniciales, se consideró 209 aptos y accedieron participar brindando su consentimiento. Se aseguro la confidencialidad de la información y se ofreció indicó a los participantes la opción de retirarse en cualquier momento, recalando la libre participación. La recolección de datos se llevó a cabo principalmente en una universidad privada,

facilitándose la encuesta mediante un código QR. Se realizaron análisis descriptivos con Jamovi 2.25 para estimar la media, desviación estándar, mínimo, máximo, asimetría y curtosis. La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, permitió determinar qué tipo de prueba estadística se debe utilizar para la comparación según sexo. Los valores p , para las dimensiones CE y CC en hombres y mujeres, fueron > 0.05 (.51 y .07) en los varones y (.25 y .12) para mujeres, señalando que estos datos tienen una distribución normal justificando el uso de la prueba T de Student para comparar las medias entre los dos grupos. Sin embargo, para el indicador ER, los valores $p < 0.05$ ($p < 0.001$ en varones, $p = 0.011$ en mujeres), lo que indica una distribución no normal, aplicándose la prueba U de Mann-Whitney (MacFarland & Yates, 2016). En el análisis de personalidad, el rasgo Extraversión, ($p = 0.29$), indica una distribución normal y permitió el uso de la prueba t de Student. Mientras que, en Neuroticismo, aunque la normalidad fue suficiente ($p = 0.19$), la prueba de Levene señala que las varianzas desiguales ($p < 0.05$) lo que llevo a emplear la t de Welch para comparar las medias entre los grupos. En cambio, en Agradabilidad ($p = 0.02$), lo que indica que no hay normalidad, y por ello se debe utilizar la prueba U de Mann-Whitney para su comparación (Schober et al., 2018).

1.2 Resultados

1.2.1 Análisis descriptivo, normalidad y correlación

La Tabla 1 ofrece los descriptivos y las pruebas de normalidad para las variables relacionadas con la solución de conflictos y los rasgos de personalidad. En el indicador Control Emocional (CE), se reporta una media de 85.3, lo que sugiere un nivel elevado en control emocional entre los participantes, (DE) de 11.38, que refleja una dispersión moderada en las puntuaciones. La asimetría de -0.005 indica que la distribución es prácticamente simétrica, deseable para un análisis estadístico. La curtosis de -0.30 indica

leve platkurticidad, señalando una distribución con colas menos pesadas, por lo tanto, menos concentrada en el centro. El valor $p = 0.65$ señala que la distribución no difiere significativamente de la normalidad. Respecto al indicador Competencia Comunicativa (CC), la media es de 16.8 y la $DE = 4.01$ lo que indica una percepción moderada de competencia comunicativa entre los participantes, La asimetría de -0.120 muestra una ligera inclinación a la izquierda, y un valor $p = 0.026$ indica una diferencia estadísticamente significativa respecto a la normalidad. La ligera tendencia hacia la izquierda en la dimensión Competencia Comunicativa (CC) sugiere que la mayoría de los participantes obtuvieron calificaciones altas, aunque algunas puntuaciones más bajas distorsionaron la forma de la distribución. En el indicador Evaluación de resultados (ER), la media es de 21.0, indica un nivel satisfactorio, y una $DE = 4.29$, mostrando una variabilidad intermedia. La asimetría de -0.71 refleja un sesgo hacia la izquierda, indicando que los participantes suelen evaluar los resultados de manera positiva, lo que puede estar relacionado con un buen desempeño y satisfacción general en dicho indicador. La curtosis es $= 0.93$ muestra leptocurtosis, señalando que los datos están más concentrados alrededor de la media y con más probabilidad de valores extremos (Field, 2018). Un valor p de < 0.001 denota que la distribución difiere significativamente de la normalidad. Para finalizar, en los rasgos de personalidad, extraversión (E) tiene una media de 11.8 y una DE de 3.48, con un valor $p = 0.040$, indicando no normalidad. La dimensión de agradabilidad (A) tiene una media de 15.1 y una DE de 3.13, con un valor $p < 0.001$, lo que también indica una distribución no normal. El rasgo Responsabilidad (C) denota una media de 14.5 y una DE de 2.85, con $p < 0.001$, lo que refleja una distribución no normal. En neuroticismo (N), la media es de 12.3 y la DE de 3.15, con un valor $p = 0.040$, lo que también indica no normalidad. Por último, apertura (O) presenta una media de 15.0, una DE de 3.01 y un $p < 0.001$, sugiriendo igualmente no normalidad (Gravetter & Wallnau, 2017).

Tabla 1

Estadísticos descriptivos y prueba de normalidad de las variables solución de conflictos y rasgos de personalidad

Variables	Media	DE	Mínimo	máximo	Asimetría	curtosis	p
CE	85.3	11.38	53	119	-0.005	-0.30	.653
CC	16.8	4.01	5	25	-0.12	-0.20	.026
ER	21.0	4.29	6	30	-0.71	.93	< .001
E	11.8	3.48	4	20	.04	-0.40	.040
A	15.1	3.13	4	20	-0.54	.67	< .001
C	14.5	2.85	4	20	-0.39	.87	< .001
N	12.3	3.15	4	20	.003	.07	.040
O	15.0	3.01	4	20	-0.64	1.06	< .001

Nota: CE= control emocional; CC= Competencia comunicativa; ER= Evaluación de resultados; E= extraversión; A= agradabilidad; C= responsabilidad; N= neuroticismo; O= apertura; DE= Desviación estándar p= Shapiro wilk

1.2.2 Análisis de correlación

En la Tabla 2 se revelan las correlaciones de Spearman entre los indicadores de solución de conflictos y los rasgos de personalidad. El indicador de Control Emocional (CE) mantiene correlaciones significativas y positivas con diferentes rasgos, siendo Apertura (O), donde se evidencia la correlación más destacada, con un valor de rho de Spearman alcanzó .41, Responsabilidad (C), muestra un rho de .28 y en Neuroticismo (N) el valor rho de Spearman alcanzó .31*. Asimismo, para Agradabilidad (A) la correlación rho resultó en un valor de .19*. Esto sugiere que, a medida que se acrecienta el control emocional, hay un aumento proporcional en los rasgos de personalidad relacionados, particularmente con el rasgo Apertura, lo que sugiere que los implicados en el estudio, mostraron mucha más disposición a explorar nuevas experiencias y entender nuevas perspectivas, lo que en consecuencia les brindó también predilección a gestionar sus emociones de manera más efectiva. En contraste, el indicador de Competencia Comunicativa (CC) muestra correlaciones negativas con Extraversión (E) con un valor rho

de Spearman de -0.20^* , y Agradabilidad (A), con un rho de Spearman de -0.15 . lo que sugiere que, a medida que disminuye la competencia comunicativa, inversamente proporcional, los rasgos de extraversión y agradabilidad incrementan. Esta relación indica que los participantes que manifestaron menor capacidad para la comunicación muestran predisposición a tener rasgos de extroversión y amabilidad. Sin embargo, dicha predilección no significa necesariamente que esos rasgos se traduzcan en un dominio de las facultades comunicativas adecuadas o satisfactorias. Finalmente, en Evaluación de Resultados (ER), se observan la existencia de correlaciones positivas significativas con Extraversión (E), donde el coeficiente de rho de Spearman es de $.37^{***}$, en Agradabilidad (A) se observa una correlación de 0.27^{***} según el coeficiente rho de Spearman, y Apertura (O) rho de Spearman alcanzó $.50^{***}$. Esto alude que las personas que poseen rasgos característicos como la extraversión y la apertura a la experiencia tienen una mejor aptitud para realizar evaluaciones efectivas de sus resultados, sugiriendo que tales rasgos pueden posibilitar procesos reflexivos y analíticos en el propio desempeño.

Tabla 2

Estadísticos correlacionales de las variables solución de conflictos y rasgos de personalidad

	E	A	C	N	O
CE		.41***	.19**	.28***	.31***
CC	-0.20**			-0.15*	
ER		.37**	0.27***	.17*	.50***

Nota: CE= control emocional; CC= Competencia comunicativa; ER= Evaluación de resultados; E= extraversión; A= agradabilidad; C= responsabilidad; N= neuroticismo; O= apertura; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

1.2.3 Análisis comparativo según sexo

La tabla 3, revela que en los indicadores de Solución de Conflictos (CE, CC y ER) no se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Esto sugiere que ambas partes diligencian los conflictos de modo equiparable en lo que respecta al control emocional, competencia comunicativa y evaluación de resultados. No obstante,

las discrepancias notables se pueden apreciar en los rasgos de personalidad. Las mujeres sobresalen en Agradabilidad ($p = .004$), un rasgo asociado a la cooperación y con la conexión emocional, lo cual manifiesta que ellas se inclinan a ser más amables y conciliadoras en sus interacciones. En oposición, los hombres denotan valoraciones significativamente mayores en Neuroticismo ($p = .003$), lo que refleja una mayor susceptibilidad emocional y vulnerabilidad al estrés. Dichos resultados plantean que, a pesar de que no se observe amplias diferencias en la forma de abordar los conflictos, los rasgos de personalidad que subyacen esa gestión de los conflictos son diferentes, y pueden estar relacionados a estructuras en el manejo de las emociones más complejas para cada género. Por último, Extraversión, Responsabilidad y Apertura no expresaron diferencias significativas, lo que conlleva a suponer que estos rasgos son homogéneamente dispersos entre hombres y mujeres de la muestra evaluada y no parece ser clave en la diferenciación estratégica para las variable solución de conflictos entre varones y mujeres.

Tabla 3

Estadísticos Descriptivos y análisis inferencial de las variables solución de conflictos y rasgos de personalidad según el sexo

	Hombre ($n = 68$)	Mujer ($n = 141$)	U	t	tw	ES
Solución de conflictos	M(DE)	M(DE)				
CE	84.7(11.82)	85.6(11.2)		.615		-0.07
CC	17(3.99)	16.7(4.02)		.597		.08
ER	21.6(4.19)	20.6(4.31)	.065			.16
Personalidad						
E	11.7(3.83)	11.9(3.31)		.778		-0.04
A	14.1(3.18)	15.5(3.02)	.004			.25
C	14.3(2.83)	14.6(2.87)		.636		.04
N	13.3(3.5)	11.8(2.86)			.003	.46
O	15.2(3.08)	15(2.98)		.477		.06

Nota: CE= control emocional; CC= Competencia comunicativa; ER= Evaluacion de resultados; E= extraversión; A= agradabilidad; C= responsabilidad; N= neuroticismo; O= apertura; DE= desviación estándar, t= t de Student; U=: U de mann Whitney; tw=t de Welch; ES= tamaño del efecto

1.3 Discusión

El objetivo de la presente investigación fue establecer la relación entre la solución de conflictos y los rasgos de personalidad en estudiantes universitarios de Lima. Los resultados analizados evidencian correlaciones significativas entre las dimensiones de ambas variables. Los hallazgos más destacables del presente estudio, indican una correlación significativa entre la Evaluación de Resultados y la Agradabilidad. Lo cual esta alineado con la literatura previa, como lo revela Ayub et al. (2017), el rasgo de Agradabilidad es el más relevante en la gestión de conflictos, ya que mejora la funcionalidad de otros rasgos de personalidad. Por ello, es pertinente considerar este rasgo al asignar roles dentro del ámbito académico, laboral, interpersonal y social. concuerdan con la perspectiva de Harrison (2007) sobre el conflicto como un fenómeno multidimensional que involucra elementos interrelacionados. Esto sugiere que los individuos que mostraron alta agradabilidad pueden manejar los conflictos de manera más eficaz, facilitando así la interacción social y la resolución de disputas, afirmando que este rasgo se guarda una relación más estrecha con la habilidad para mediar conflictos. El rasgo Agradabilidad, además, se caracteriza por disfrutar de la compañía de otros y comunicarse con facilidad, destacándose como pensadores positivos, optimistas, amigables ante lo desconocido y activos en sus conductas (Shaye, 2009) se evidencio como un aspecto decisivo en la resolución de disputas, tal como se observó en la correlación significativa entre evaluación de resultados, lo que demuestra una estructura de personalidad muy ligada al aspecto social y la interacción interpersonal (McCrae & Costa, 1999). De acuerdo con Mayer (2015) enfatiza que el conflicto puede actuar como un principio fundamental que impulsa al individuo hacia la autorregulación y el crecimiento personal en su contexto social. Por lo tanto, esto es relevante

para entender por qué las personas con un alto nivel de Agradabilidad son más efectivas en la gestión de conflictos. La capacidad para evaluar los resultados se ve influenciada por una personalidad que fomenta la cooperación y el apoyo mutuo, tal como sugieren los hallazgos de Carver y Connor-Smith (2010), alentar el rasgo de Agradabilidad puede ser vital para perfeccionar las habilidades de resolución de conflictos, lo que influiría positivamente en el ambiente académico en el que los estudiantes se desenvuelven. Por otro lado, se reveló una correlación negativa entre el rasgo Extraversión (E) y Competencia Comunicativa (CC), lo que sugiere que los participantes son capaces de comunicarse bien, pero optan por una interacción social limitada y no se sienten inclinados a buscar activamente situaciones sociales. Este hallazgo es consistente con la teoría de Specht (2017), que indica que los rasgos de personalidad, como la Extraversión, son tendencias básicas que no siempre se observan en comportamientos que involucren una comunicación activa. Por lo tanto, fomentar el desarrollo de competencias comunicativas en individuos con niveles bajos de extroversión podría ser esencial para facilitar interacciones más efectivas en entornos académicos y laborales, evidenciando como distintos rasgos de personalidad influyen en los indicadores particulares de la solución de conflictos. Los participantes con mayor puntuación correlacional en el rasgo de Responsabilidad tienden a tener mejores evaluaciones de resultados al integrar alguna estrategia de gestión de conflictos. Tienen una tendencia a aspirar al éxito en la resolución de conflictos y en otros objetivos personales, lo que facilita la adopción de estrategias ideales y racionales, así como la reestructuración cognitiva; sin embargo, no se relacionan con las estrategias de afrontamiento, como la búsqueda de apoyo social o la aceptación del problema (Carver & Connor-Smith, 2010; Tozkoaran, 2013). La dimensión de competencia comunicativa se correlacionó negativamente con la dimensión de extraversión, lo que respalda a John y Srivastava (1999), quien sostiene que una mayor capacidad de expresión y empatía disminuye el apego a lo material y social.

En cuanto al rasgo de Apertura, es una cualidad que permite la reflexión del mundo interno, abarcando pensamientos y emociones necesarias para adoptar conductas adecuadas en la solución de crisis o conflictos. Las personas con un alto nivel de apertura se caracterizan por tener una amplia gama de intereses y una necesidad recurrente de experimentar variedad y novedad. Los participantes que obtuvieron puntuaciones altas en estos rasgos mostraron un fuerte sentido de introspección, curiosidad, independencia, creatividad y valentía para tomar decisiones o solucionar sus conflictos (John & Srivastava, 1999; Yang & Koo, 2022).

En lo que respecta al Neuroticismo, se observó que los hombres puntúan ligeramente más alto que las mujeres. Este resultado puede explicarse en los hallazgos de Taggart y Hammett (2019), donde el Control Emocional se asocia con rasgos no beneficiosos, como el Neuroticismo, caracterizado por inestabilidad emocional y baja satisfacción en relaciones interpersonales. Sin embargo, Weinstein (2018) propone que el conflicto es una dinámica natural que, cuando se gestiona adecuadamente, puede facilitar el crecimiento personal y social. Esto implica que, aunque los hombres muestren niveles más altos de Neuroticismo, si se les proporciona un ambiente que promueva la mediación y la resolución constructiva de conflictos, podrían mejorar su bienestar emocional y relaciones interpersonales. Dicho apartado pone en evidencia lo importante que es intervenir de forma activa en el desarrollo las capacidades para gestionar emociones incómodas, sobre todo en hombres, y de esta manera se logre disminuir los efectos negativos asociados al Neuroticismo.

Asimismo, se muestra que las mujeres obtuvieron puntuaciones mayores a los varones en el rasgo de Agradabilidad, lo que sugiere que, en cierta medida, ellas pueden enfrentar los conflictos con características que son fundamentales para una gestión de conflictos efectiva. Este hallazgo respalda la idea de Pades Jiménez y Romero Franco (2022), quienes destacan la importancia de fomentar una cultura de resolución de conflictos en contextos universitarios,

donde la Agradabilidad juega un papel clave en la cooperación y el entendimiento mutuo. Por lo tanto, implementar programas que desarrollen habilidades de Agradabilidad en el contexto universitario puede ser clave para mejorar la gestión de conflictos entre estudiantes. Yang y Koo (2022) también demuestra que la Agradabilidad es fundamental para contrarrestar estados emocionales negativos, lo cual es crucial al tomar decisiones y abordar conflictos. Por último, se determinó que el Control Emocional se correlacionó positivamente, en magnitud leve y moderada, con dimensiones consideradas beneficiosas, como la Agradabilidad, Responsabilidad y Apertura. Esto sugiere que, a mayor control emocional, el individuo mostrará mayor empatía hacia los demás, una mejor capacidad de introspección, una mejor dirección de sus impulsos y una mayor orientación hacia sus logros (John y Srivastava, 1999).

La presente investigación, junto con los estudios mencionados, subraya la importancia de estas variables en el ámbito universitario. Al ser un fenómeno que también se evidencia en la vida cotidiana, su relevancia se extiende a otros entornos como el laboral, familiar y social.

Una limitación que es importante e de este estudio es que se llevo a cabo un muestreo no probabilístico de tipo intencional, lo cual indica que los hallazgos no pueden extrapolarse a otras grupos o contextos, dado que los participantes fueron escogidos de manera intencionada y no al azar. De igual manera, se detectó una limitación relevante por la carencia de estudios que traten específicamente la solución de conflictos y los rasgos de personalidad. Este vacío en los estudios obstaculiza una comparación más completa de los resultados y enfatiza la necesidad investigaciones futuras en esta área.

Se sugiere que estudios futuros, recurran a un muestreo probabilístico para fortalecer la representatividad de los hallazgos lo cual permitiría una generalización más amplia. Sería igualmente importante desarrollar investigaciones longitudinales que examinen la progresión de los rasgos de personalidad y las habilidades para resolución de conflictos con el paso del

tiempo. Considerar variables adicionales, como la inteligencia emocional o el nivel de estrés enriquecería el análisis y brindaría una visión mas global del fenómeno. En el mismo sentido se recomienda implementar programas de formación en resolución de conflictos, ya que el estudio revela que rasgos como la agradabilidad asociada con el indicador control emocional están relacionados y pueden favorecer a una mayor capacidad para resolver altercados en el ámbito académico. Asimismo, promover la agradabilidad en las universidades para que se implementen programas y talleres que estimulen el crecimiento de este rasgo, dado que tiene una influencia positiva en la gestión de conflictos y se vincula con la capacidad de cooperar y mantener interacciones sociales saludables. Las implicancias del presente estudio abarcan tanto teóricas como prácticas, aportando al entendimiento en cómo los rasgos de personalidad se relacionan con la gestión de conflictos en el ámbito académico. En el plano teórico, esta investigación proporciona ofrece datos empíricos sobre la influencia de los rasgos de personalidad en la resolución de conflictos, aunque no se observaron correlaciones significativas entre todas las dimensiones estudiadas, la relación entre agradabilidad y evaluación de resultados refuerza la idea de que los rasgos personalidad cumplen un elemento clave para la gestión de conflictos. Esto facilita que futuras investigaciones examinen en profundidad los mecanismos que conectan estas variables. Respecto al plano práctico, los resultados apuntan a que potenciar rasgos de personalidad como agradabilidad, podría incrementar en los estudiantes, la aptitud para manejar los conflictos de manera más efectiva. Estos hallazgos tienen una clara aplicabilidad en el desarrollo de estrategias de intervención en entornos educativos, donde el conflicto interpersonal suelen ser habituales. La implementación de los programas de formación en inteligencia emocional y resolución de conflictos pueden equipar a los estudiantes con herramientas necesarias para gestionar mejor sus relaciones personales y profesionales. Además, las instituciones educativas pueden usar esta información

para establecer ambientes más cooperativos y reducir el estrés y la alienación entre los estudiantes.

1.4 Referencias

- Alvarado, A. (2017). *Efectos del aprendizaje cooperativo sobre las habilidades sociales y la resolución de conflictos en los estudiantes de las carreras de negocios*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional Universidad Peruana Cayetano Heredia. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/3923>
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Ayub, N., AlQurashi, S. M., Al-Yafi, W. A., & Jehn, K. A. (2017). Personality traits and conflict management styles in predicting job performance and conflict. *International Journal of Conflict Management*, 28(5), 671–694. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-12-2016-0105>
- Barańczuk, U. (2019). The five-factor model of personality and emotion regulation: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 139, 217–227. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.025>
- Bartos, O., & Wehr, P. (2002). *Using conflict theory*. Cambridge University Press.
- Bonache, H., Ramírez-Santana, G., & Gonzalez-Mendez, R. (2016). Conflict resolution styles and teen dating violence. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 16(3), 276–286. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2016.03.003>
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679–704. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352>
- Cazorla-Álvarez, B. (2021). *Conflict as an intrinsic and constructive element in the social relationships involved in primary education English teaching* [Trabajo de fin de

grado, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional de la UCM.
https://eprints.ucm.es/id/eprint/66669/1/TFGprim21_Cazorla_Alvarez_Belen.pdf

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5^a ed.). SAGE Publications [Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics - SAGE Publications Ltd](#)

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2011). *Clima, conflictos y violencia en la escuela*. https://issuu.com/unicef-tacro/docs/clima_conflicto_violencia_escuelas

Grande, M. J. C. (2010). Convivencia escolar: Un estudio sobre buenas prácticas. *Revista de Paz y Conflictos*, 3, 154–169. <https://doi.org/10.30827/revpaz.v3i0.448>

Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2017). *Statistics for the behavioral sciences* (10th ed.). Publisher.

Harrison, T. R. (2007). My professor is so unfair: Student attitudes and experiences of conflict with faculty. *Conflict Resolution Quarterly*, 24(3), 349–368.
<https://doi.org/10.1002/crq.178>

Instituto Nacional de Salud. (2021). *Conflictos interpersonales se han acentuado durante la pandemia*. <https://web.ins.gob.pe/es/prensa/noticia/conflictos-interpersonales-se-han-acentuado-durante-la-pandemia>

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. En L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2^a ed., pp. 102–138). Guilford Press.

John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. En O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3^a ed., pp. 114–158). Guilford Press.

Keskin, H. K. (2019). The effect of peer mediation training on conflict resolution and problem-solving skills. *International Journal of Progressive Education*, 15(5), 167-180.

- La Rosa Calle, J., & Rivas, G. (2018). *Teoría del conflicto y mecanismos de solución*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://doi.org/10.18800/9786123173432>
- MacFarland, T. W., & Yates, J. M. (2016). *Introduction to nonparametric statistics for the biological sciences using R*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-30634-6>
- Mayer, B. S. (2015). *The conflict paradox: Seven dilemmas at the core of disputes*. Jossey-Bass
- McCrae, R. R. (2009). The Five-Factor Model of personality traits: Consensus and controversy. En P. J. Corr & G. Matthews (Eds.), *The Cambridge handbook of personality psychology* (pp. 148–161). Cambridge University Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1999). A five-factor theory of personality. En L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2^a ed., pp. 139–153). Guilford Press
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Lineamientos para la gestión de la convivencia escolar, la prevención y la atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6088>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). *Violencia y acoso escolar*. <https://www.unesco.org/es/days/against-school-violence-and-bullying>
- Pades Jiménez, A., & Romero Franco, N. (2022). *Conflicto interpersonal: Habilidades sociales para profesionales de la salud*. Ediciones Díaz de Santos.
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768.
<https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Shaye, A. (2009). The role of agreeableness in interpersonal relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(5), 857-875.
- Specht, J. (Ed.). (2017). *Personality development across the lifespan*. Academic Press.

- Spini, D. (2023). Vulnerabilidad y recursos psicológicos a lo largo del ciclo de vida. *Revista de Psicología del Desarrollo*, 35(2), 123-140.
- Taggart, T. C., & Hammett, J. F. (2019). Personality traits moderate the association between conflict resolution and subsequent relationship satisfaction in dating couples. *Personality and Individual Differences*, 139, 281–289.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.036>
- Tehrani, H. D., & Yamini, S. (2020). Rasgos de personalidad y estilos de resolución de conflictos: Un metanálisis. *Personality and Individual Differences*, 157, 109809.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109809>
- Tozkoparan, G. (2013). The relationship between personality traits and conflict resolution approaches of university students. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(1), 22-28.
- Vera La Torre, J. L. (2006). Escala de solución de conflicto: Construcción y validez. *Revista Cultura*, 20, 579–600. https://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_20_1_escala-de-solucion-de-conflicto-construccion-y-validez.pdf
- Vinyamata, E. (2015). Conflictología. *Revista de Paz y Conflictos*, 8(1), 9–24.
<https://doi.org/10.30827/revpaz.v8i1.2717>
- Vollrath, M. E. (2001). Personality and stress. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42(4), 335–347. <https://doi.org/10.1111/1467-9450.00245>
- Weinstein, L. (2018). *The 7 principles of conflict resolution: How to resolve disputes, defuse difficult situations and reach agreement* (1.^a ed.). FT Publishing International.
- Yang, S.-W., & Koo, M. (2022). The Big Five personality traits as predictors of negative emotional states in university students in Taiwan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24), Artículo 16468.
<https://doi.org/10.3390/ijerph192416468>