



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
CARRERA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN
EDUCACIÓN BÁSICA

TESIS DE GRADO

TEMA:

“LA SOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA “MANUEL SALCEDO” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA 2015.

Tesis presentada previa a la obtención de título de Licenciada en Ciencias de la Educación; Mención Educación Básica.

Autores:

Sailema Soria Jenny del Pilar

Vega Toaquiza Nelly María

Director:

Ing. Mónica Salazar

Latacunga – Ecuador

Diciembre -2015



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

AVAL DEL DIRECTOR

En la calidad de Director de Tesis bajo el Título **“LA SOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA “MANUEL SALCEDO” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA 2015**, de Sailema Soria Jenny del Pilar y Vega Toaquiza Nelly María estudiantes del Octavo “P”, considera que el presente Proyecto de Tesis cumple con los requerimientos Metodológicos y Aportes Científicos-Técnicas suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Validación del mismo, que el Honorable Consejo Académico de la Carrera de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio.

Latacunga, Diciembre de 2015

Ing. Mónica Salazar
EL DIRECTOR.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

APROVACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad del Mienbro de Tribunal de Grado apruebo el siguiente Informe de investigacion de acuerdo a la disposion reglamentario emitidas por la Universidad Tecnica de Cotopaxi, y por la Unidad Academica de Ciencias Administrativas y Humanisticas; por cuanto, los postulantes JENNY DEL PILAR SAILEMA SORIA Y NELLY MARIA VEGA TOAQUIZA con el titulo de tesis:” LA SOLUCION PACIFICA DE CONFLICTOS EN LA CONVIVENCIA ESC OLAR DE LOS DOECENTES DE LA ESCUELA MANUEL SALCEDO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA 20015”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reune los meritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se aautoriza realizar los enpastados correspondientes, según la normativa Institucional.

Latacunga, Diciembre 2015

Para constancia firman:

.....
Dr. Johan Paúl Arroyo Segovia
CI.050203137-0
PRESIDENTE

.....
Dr. Juan Francisco Ulloa Aguilera
CI. 050131865-3
MIEMBRO

.....
MCs. Luis Eduino Mena Molina
CI. 050156576-6
OPOSITOR



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

AUTORIA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación **“LA SOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA “MANUEL SALCEDO” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA AÑO 2015”**, son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

.....
Vega Toaquiza Nelly María

0502690548

.....
Sailema Soria Jenny del Pilar

0502636087

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra institución a la Universidad Técnica de Cotopaxi por brindarnos la oportunidad de ingresar a su prestigiosa institución.

A los docentes que nos han compartido sus sabidurías durante nuestro periodo académico, brindándonos siempre su orientación con profesionalismo moral y ético en la adquisición de conocimientos y afianzando nuestra formación.

En forma especial a nuestra Directora la Ingeniera Monica Salazar por su generosidad al brindar la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia científica en un marco de confianza, afecto y amistad, fundamentales para la conclusión de nuestra tesis.

Jenny Sailema

Nelly Vega

DEDICATORIA

A Dios por brindarme la oportunidad y la dicha de la vida, para continuar la formación como docente, y siendo un apoyo incondicional para lograrlo ya que sin él no hubiera podido.

A mi esposo: Carlos Gavilánez dedico este presente documento que me apoyado moralmente y económicamente, a lograr mis metas y mis objetivos propuestos que al brindarme con su ejemplo al ser perseverante y darme la fuerza que me impulsó a conseguirlo y a mi madre: Rosa Soria, quien permanentemente me apoyo moralmente y con su espíritu alentador. A mis Hijos Carlos y Brithany Gavilánez, quienes me dieron la fuerza necesaria y el motivo para luchar y lograr mis metas y objetivos propuestos.

Jenny Sailema

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo de proyecto tesis le dedico a mi Dios por haberme dado salud vida para seguir en adelante y oportunidades para llegar a formar en esta dichosa institución, también a mi madre que me ha guiado con valores, principios y ha sido ente rector para el alcance de este propósito como profesional, que a la vez ha sido como padre y madre, a mi hija Mahely por ser el motivo y no un obstáculo para continuar superándome.

También les dedico a mis hermanas Gladys, Fabiola, Lorena, Normita y hermano Joselito por haberme ayudado a cumplir mi propósito.

Nelly y Vega



TEMA:

“LA SOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA “MANUEL SALCEDO” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA 2015.

Autores:

Sailema Soria Jenny del Pilar

Vega Toaquiza Nelly María

RESUMEN

El presente proyecto investigativo tiene como objetivo el mejoramiento de las relaciones de convivencia laboral y comunicación entre los docentes de la escuela “Manuel Salcedo”. La falta de comunicación y pérdida de valores que existe en la Institución ha afectado a la interrelación entre los docentes dando como resultado la desorganización en la implementación de proyecto en bienestar de la misma. Los métodos utilizados para obtener estos resultados fueron la entrevista a la Directora y encuestas realizadas a los docentes y el personal administrativo de la institución de esta forma hemos obtenido los resultados de la investigación los mismos que fueron analizados e interpretados cada una las preguntas planteadas con el fin de llevar a cabo la conclusión del problema. Desarrollo de una guía y aplicación de valores permitirá que los docentes construyan relaciones de convivencia y ayuda mutua tomando en cuenta que contribuirá el desarrollo futuro de dicha institución Educativa fomentando los valores humanos como entes pedagógicas con excelencia académica. Permitiendo lograr un ambiente comunicativo, convencional único en la enseñanza de valores, que sea creador, innovador.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

TOPIC:

"THE CONFLICTS' PEACEFUL SOLUTION IN THE SCHOOL'S TEACHERS ENVIRONMENT AT "MANUEL SALCEDO SCHOOL" IN LATACUNGA CITY DURING 2015".

Authors:

Sailema Jenny Pilar Soria

Vega Toaquiza Nelly Maria

ABSTRACT

The goal research is to improve labor relations coexistence and communication between teachers at "Manuel Salcedo School". The miscommunication and lack values in the institution have affected the relationship between teachers. This situation affected on project implementation. The methods applied in order to get data were the director interview, teachers' surveys and institutional administrative staff. Question item by item were analyzed and interpreted in order to carry out the conclusion of the problem. The development and implementation values' guide allow teachers to build relationships and mutual support. This action will contribute to the future development of this school. It arises promote human values such as educational bodies with academic excellence. Furthermore, this allows achieving a communicative, conventional, unique atmosphere in the teaching of values. Finally, this will be innovative and creative.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

CENRTO CULRUTAL DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Culrutral de Idiomas de la Univetsidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen de tesis al Idioma Inglés presentando por las Señoritas Egresadas de la Carrera de Licenciatura en Ciencia de la Educación Mención Educación Básica: Sailema Soria Jenny del Pilar, Vega Toaquiza Nelly María, cuyo título **“LA SOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA “MANUEL SALCEDO” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA2015**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer el uso del presente certificado de la manera ética que estimaren conveniente.

Latacunga, Diciembre del 20015

Atentamente,

MgS. ROMERO PALACIOS AMPARO DE JESÚS

DOCENTE DEL CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS

C.C.050136918-5

INDICE DE CONTENIDOS

Contenido	Pág.
Director.....	I
Aval del Director de Tesis.....	ii
Aprobación del Tribunal de Grado.....	iii
Autoría.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Resumen.....	viii
Abstrae.....	ix
Aval de traducción.....	x
Índice general.....	xi
Índice de contenidos.....	xv
Índice grafico.....	xvi
Introducción.....	xvii

CAPÍTULO I

1, Fundamentación Teórica sobre el objeto de Estudio.....	1
1.1. Antecedentes Investigativos.....	1
1.2. Fundamentación Teórica.....	3
1.2.1. Fundamentación filosófica.....	3
1.2.2. Fundamentación epistemológica.....	3
1.2.3. Fundamentación Axiológica.....	3
1.3. Categorías Fundamentales.....	4
1.4. Marco teórico.....	5
1.4.1. Gerencia Educativa.....	5

1.4.1.1. Concepto de Gerencia Educativa.....	5
1.4.1.2. Gerencia educativa.....	6
1.4.1.3. Habilidades de un gerente.....	7
1.4.1.4. las funciones de un gerente.....	8
1.4.1.5. Planeación.....	9
1.4.1.6. Organización.....	9
1.4.1.7. Dirección.....	9
1.4.1.8. Control.....	9
1.4.1.9. Tipos de gerencia.....	10
1.4.2. Administración educativa.....	10
1.4.2.1 Definición de Administración.....	11
1.4.2.2. El Docente Administrativo.....	11
1.4.2.3. Principios de la Administración Educativa.....	12
1.4.2.4. Seis Principios de la administración educativa.....	13
1.4.3. Solución pacífica de conflictos.....	14
1.4.3.1. Definición de conflictos.....	14
1.4.3.2. Tipos de conflictos.....	15
1.4.3.3. Intrapersonal.....	15
1.4.3.4. Organizacional.....	16
1.4.3.5. Ministerio de Educación Coordinación general de asesoría jurídica (2012) Acuerdo N°0434-12	16
1.4.3.6. Educar para la solución de conflictos.....	17
1.4.3.7. Proceso de prevención de conflictos.....	18
1.4.3.8. Acuerdo N°434-12.....	19
1.4.4. El Buen Vivir.....	19
1.4.4.1. Argumentación del buen vivir.....	19
1.4.4.2. Concepto de buen vivir.....	20
1.4.4.2.1. Integridad.....	21
1.4.4.2.2. Transparencia.....	21
1.4.4.2.3. Calidez.....	21

1.4.4.2.4. Solidaridad.....	21
1.4.4.2.5. Colaboración.....	21
1.4.4.2.6. Efectividad.....	21
1.4.4.2.7. Respeto,.....	21
1.4.4.2.8. Responsabilidad.....	21
1.4.4.2.9. Lealtad.....	22
1.4.4.2. El Buen Vivir y la Educación.....	22
1.4.5 Comunidad educativa.....	23
1.4.5.1. Concepto de comunidad educativa.....	23
1.4.5.2. Comunidad educativa.....	24
1.4.5.3. Funciones de las Comunidades Educativas.....	24
1.4.5.4. Derechos y obligaciones de la comunidad educativa.....	25
1.4.5.5. Ley orgánica de educación intercultural, 2012 Art 16.....	25
1.4.6. Convivencia escolar.....	26
1.4.6.1. Concepto de Convivencia Escolar.....	26
1.4.6.2. Valores para la convivencia.....	27
1.4.6 3. Principios y valores	28
1.4.6.3.1. La responsabilidad.....	28
1.4.6.3.2. Tolerancia.....	28
1.4.6.3.3. El respeto.....	28
1.4.6.3.4. Solidaridad.....	28
1.4.6.3.5. Honestidad.....	28
1.4.6.3.6. Justicia.....	28
1.4.6.3.7. El Amor.....	28
1.4.6.3.8. La comunicación.....	29

CAPÍTULO II

2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	30
2.1. breve caracterización de la institución objeto de estudio.....	30
2.2. Diseño metodológico.....	33
2.2.1. Modalidad de la investigación.....	33
2.2.2. Nivel o tipo de investigación.....	33
2.2.3. Métodos y Técnicas.....	34
2.2.4.Unidad de Estudio.....	34
2.3. Análisis e Interpretación.....	35
2.4. Conclusiones.....	45
2.5. Recomendaciones.....	45

CAPÍTULO III

3.DISEÑO DE LA PROPUESTA.....	46
3.1. Tema.....	46
3.2 Datos Informativos.....	46
3.3. Justificación.....	47
3.4.Objetivos.....	48
3.4.1. Objetivo general.....	48
3.4.2. Objetivos específicos.....	48
3.5. Descripción de la propuesta.....	48
3.6. Plan operativo.....	49
3.7. Diseño de la propuesta.....	49
3.8. Administración de la propuesta.....	70
3.9. Previsión de la Evaluación.....	70

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

Bibliografía Citada

Bibliografía Consultada

Linkografía

Anexos

INDICES DE TABLAS

Tabla N° 2.1 Sujeto de Estudio.....	34
Tabla N° 2.2 Organización Integral.....	35
Tabla N° 2.3 Procesos Comunicativos.....	36
Tabla N° 2.4 Convivencia Escolar.....	37
Tabla N° 2.5 Conflictos Institucionales.....	38
Tabla N° 2.6 Comunicación entre Docentes.....	39
Tabla N° 2.7. Ambiente Institucional.....	40
Tabla N° 2.8. Metas de Interés.....	41
Tabla N° 2.9. Ambiente Agradable en la Institución.....	42
Tabla N° 2.10 Aptitud de los docentes y la mala práctica.....	43
Tabla N° 2.11 Implementación de una guía de valores.....	44

INDICE DE GRAFICO

Grafico N° 2.1 Categorías Fundamentales.....	34
Grafico N° 2.2 Organización Integral.....	35
Grafico N° 2.3 Procesos Comunicativos.....	36
Grafico N° 2.4 Convivencia Escolar.....	37
Grafico N° 2.5 Conflictos institucionales.....	38
Grafico N° 2.6 Comunicación entre Docentes.....	39
Grafico N° 2.7 Ambiente Institucional.....	40
Grafico N° 2.8 Metas de Interés.....	41
Grafico N° 2.9 Ambiente Agradable en la Institución.....	42
Grafico N° 2.10 Aptitud de los docentes y la mala práctica de valores.....	43
Grafico N° 2.11 Implementación de una guía de valores.....	44

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objeto principal presentar a la escuela “Manuel Salcedo”, una guía de valores la misma que hace referencia a los procesos internos de solución de conflictos en la convivencia escolar entre docentes; buscando así un ambiente de trabajo agradable que propenda la fluidez académica, profesional y personal en el proceso educativo.

Esta guía de ejercicios permitirá orientar a las docentes sobre las actividades que permitan el desarrollo de valores, de esta forma ayudarán a fomentar el compañerismo y la sana convivencia entre docentes.

Consta de tres capítulos, cada uno con la importancia y formalidad requerida a saber:

Capítulo I: Se hace referencia a la fundamentación teórica sobre el objeto de estudio, además se describe los antecedentes investigativos, categorías fundamentales, en sí todo el marco teórico con sus respectivos conceptos.

Capítulo II es un resumen de los resultados en la investigación de campo a través de la encuesta a docentes y la entrevista a la máxima autoridad del plantel en estudio, se presenta el análisis estadístico con su respectiva interpretación cualitativa; para luego plantear las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo III se basa en el diseño de propuesta, justificación, objetivos, importancia y elaboración de talleres de la propuesta, bibliografía y por último anexos.

CAPÍTULO I

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1 . Antecedente Investigativos

Como antecedentes investigativos respecto al tema de estudio se han realizado varias Indagaciones, y han sido varias universidades las cuales han desarrollado este tema en diferentes establecimientos, sin embargo las más próximas a la institución en estudio son: la Universidad Técnica de Cotopaxi y la Universidad Técnica de Ambato que se han convertido en fuerte de consulta para el previo entendimiento del tema teniendo en claro que la comunicación entre docentes es el factor primordial para el desarrollo del proceso educativo dando paso a un intercambio de ideas que conjugadas busquen un mismo fin.

Así (LIENDO, 2008) en la ficha titulada “Aprender a resolver conflictos de forma colaborativa autónoma” concluye que cuando afrontamos un conflicto interpersonal o grupal, los comportamientos de enfrentar problemas se olvidan los conflictos, sin pensar en las necesidades en juego de evitar peligros, supone ceder habitualmente a los puntos de vista de los otros, proponiendo cómo resolvemos los conflictos interpersonal o grupal, se puede realizar convenio, en la búsqueda de soluciones de acuerdo, normalmente basadas en el pacto y en la renuncia parcial al interés de todos.

A partir de la madurez del grupo de trabajo los conflictos hasta puede pasar por desapercibidos debidos a que las actitudes frente a este tipo de situaciones van a tornase más llevaderos. Para este resultado la gestión administrativa tiene un papel muy importante debido que de su trabajo los procesos internos pueden ser más fluidos.

También (RODAS, 2009) en el módulo “Manejo de conflictos”, trata al como un fenómeno natural en la vida social humana que debemos buscar un solución entre personas, las secuelas negativas del conflicto provienen del problema en si propio, sino de la manera como el conflicto es percibido y manejado por las partes.

La actitud reconciliadora frente a un conflicto debe estar presente siempre en un caso

De conflicto, hay que “limar las asperezas” hasta para mantener un buen ambiente de trabajo, de esta manera, los actores institucionales no dejan de apoyar para la consecución de los objetivos en común.

Estas y otras causas de conflictos en las instituciones educativas, presentan un cuadro que a futuro pronostica el retiro del personal docente y por ende la destrucción de la institución, todo esto dilatado por falta de una verdadera gestión empresarial, de unos verdaderos coordinadores, no de policías supervisando a reos, por ello es preciso recurrir a una pronta solución de problemas.

Además (LEDERACH, 2007) en su trabajo titulado “Convivencia y Conflictos” habla sobre el Conflicto en los centros educativos: es una confrontación entre dos o más personas cuyas ideas, situaciones o interese son inadecuados o son vividos como desfavorables.

Los conflictos provocan desconciertos, en las emociones, y la mala relación entre las personas. Se debe tener muy claro que en la diversidad esta la perfección, cada individuo participante de un grupo de trabajo tiene sus características propias, y es obligación de todos desarrollar una capacidad de tolerancia hacia lo que para nuestro parecer está mal; aclarando que esas diferencias no deben interrumpir la fluidez del proceso escolar.

Para evitar confrontaciones entre docentes los directivos deben buscar maneras adecuadas para una sana convivencia, como estrategias para mejorar el crecimiento tanto personal como laboral y enriquecer las relaciones en el orden social que sea mediado por la observación de los valores morales de cada individuo en su vivir diario para mejorar las relaciones entre directivos y docentes.

1.2 Fundamentación Teórica

1.2.1 Fundamentación Filosófica.

El paradigma Constructivista, que considera que la realidad se hace, y que la comunicación es la base fundamental para llevar a cabo los procesos de forma efectiva, ayuda a determinar procesos por medio de los cuales se puedan buscar soluciones rápidas a los posibles conflictos que puede presentarse en el diario convivir escolar.

De esta forma se busca un comportamiento acorde con lo que se quiere incentivar en los estudiantes. Si el cuerpo docente tiene sus procesos correctamente delimitados y sus conflictos son solucionados a tiempo entonces serán el principal ejemplo a seguir de los estudiantes.

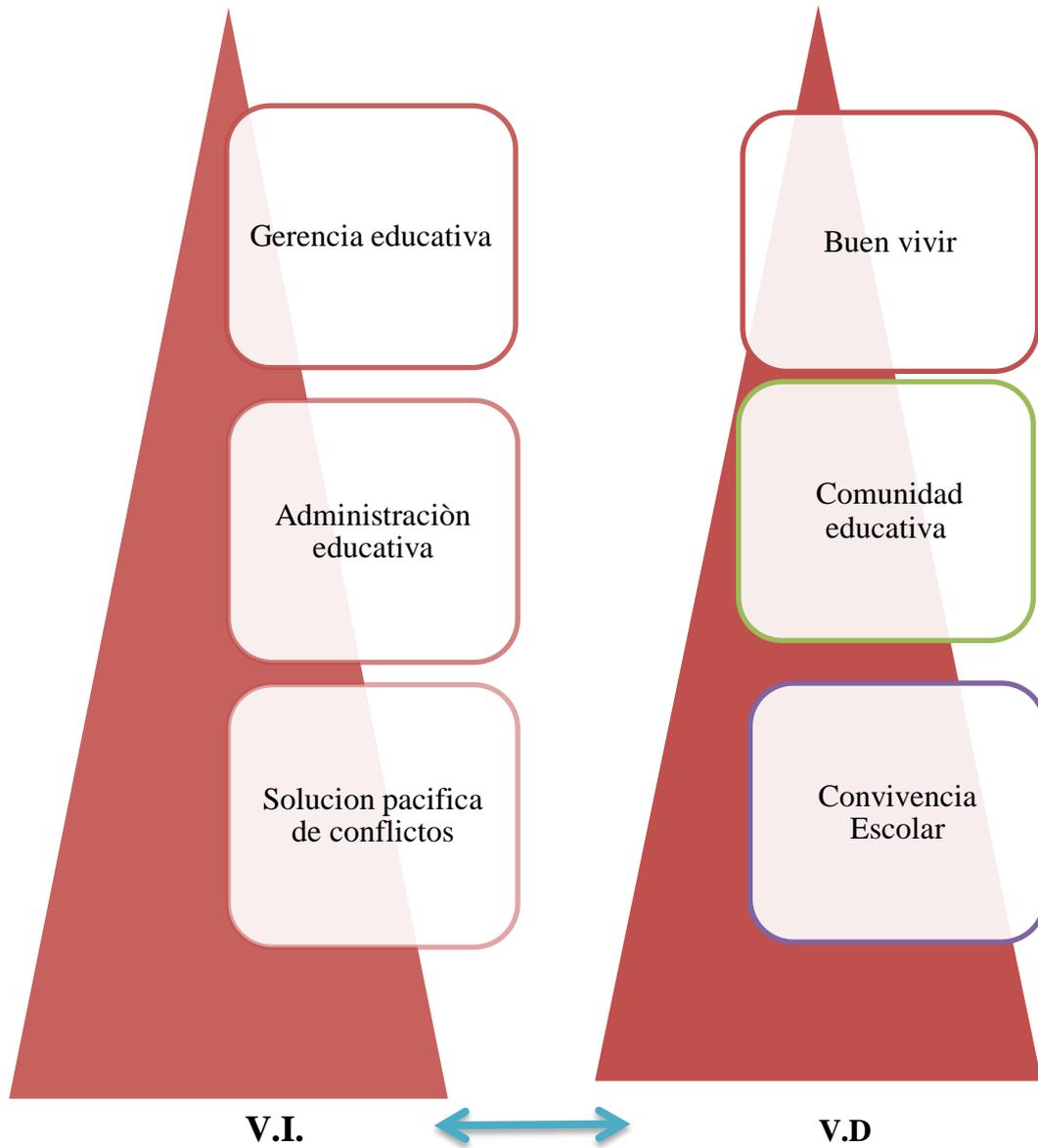
1.2.2. Fundamentación Epistemológica.

El Constructivismo promueve la interrelación del sujeto con el objeto, este hecho tiene como consecuencia en cambio conjunto de quienes participen en un determinado proceso, es decir, a partir de una solución pacífica de conflictos se incentiva a que los demás participantes activos de la institución se familiaricen en un proceso de solución de conflictos, permitiendo madurar como un equipo de trabajo que no pierde su norte a pesar de los inconvenientes que puedan presentar

1.2.3. Fundamentación axiológica.

La vida dependiente de las formas que el ser humano adquiere para su comportamiento, en la mayoría de los casos estos comportamientos están basados en normas generales que se imponen en una sociedad determinada que toma en cuenta el contacto cultural en que se desarrolla. Razones suficientes para tomar estas normas como principios primordiales del convivir diario más a una institución educativa donde es el ejemplo a seguir de los estudiantes.

1.3. Categorías Fundamentales



Graficós: Categoría Fundamental

Fuente: Investigación

Elaborado: Jenny y Nelly

1.4. MARCO TEÓRICO

1.4.1. Gerencia Educativa

La educación es la actividad por medio de la cual el ser humano forja y forma su vida profesional, en este proceso interactúan diferentes elementos que ayudan efectivizar las actividades conjuntas en este contexto. Como esta actividad está ligada directamente con los formadores de la sociedad, debe contar con una organización bien definida que permita una fluidez en el trabajo y que abarque en sí todas las áreas que intervienen en la institución.

Que es Gerencia.- La gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa, que coordina a todos los recursos a través de los procesos de planificación, organización, dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos. Gerente es el responsable del éxito o el fracaso de un negocio o empresa.

La gerencia educativa en su naturaleza de organización se enfoca a un trabajo cooperativo que permite valorar y tomar ventaja de las habilidades y competencias de cada uno de los miembros de la comunidad educativa; propone objetivos conjuntos que benefician a todos en el mismo crecimiento personal y profesional.

1.4.1.1. Concepto de Gerencia Educativa

Para entender correctamente el tema en estudio se procede a analizar un concepto de gerencia: (DRUCKER, 2002) "La gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización."

(<http://gerencia2013educativa.blogspot.com/2013/05/concepto-de-gerencia.html>).

Siendo este un concepto formal sirve de inicio para entender que cada establecimiento debe estar direccionado con una organización estable y funcional, de esta manera los procesos internos pueden tener muchos más resultados efectivos.

Al analizar el concepto anterior se puede determinar que la gerencia está relacionada también a la empatía que se puede llegar a producir en un grupo de personas que trabajan en un mismo lugar; en ese sentido los valores y principios

institucionales deben estar muy marcados para que los procesos internos y externos fluyan de la manera esperada.

(Manes, 2003) Denomina al gerenciamiento institucional educativo de este modo: "Proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficacia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural."

Tomando en cuenta que cada organización es un contexto específico en el cual se deben marcar objetivos, principios, valores, metas y procesos propios, para conseguir una mejor administración dentro del proceso de enseñanza aprendizaje,

Es importante indicar también que la educación no está de ninguna manera exenta de esta situación administrativa, debido a que a partir de la calidad de la gerencia educativa se enfoca la institución a la consecución de objetivos a corto mediano y largo plazo, y la eficacia de los resultados son reflejos propios de un caminar correctamente organizado.

Por lo que es importante indicar que los procesos que se debe hacer para obtener una mejor gestión institución deban ser enmarcadas al mejoramiento de la calidad de la educación.

1.4.1.2. Gerente educativo

El Gerente es quien se autoriza de guiar y orientar a las personas para lograr un objetivo o meta que se debe cumplir sea a nivel académico, administrativo, pedagógico o de inclusión. Con este preámbulo se toma en cuenta el concepto de: (DITCHER, 1988) El gerente educativo "Según el término gerente es un eufemismo para designar el acto de guiar a los demás, lograr que las cosa se hagan Según". (pag24)

El gerente existe para ejecutar el objetivo o misión de la organización. A pesar de que esta misión varía según las características del contexto donde actúe existen seis responsabilidades básicas que constituyen la esencia de su acción a saber:

- Incrementar el estado de la tecnología de la organización;
- Perpetuar la organización;
- Darle dirección a la organización

- Incrementar la productividad
- Satisfacer a los empleados;
- Contribuir con la comunidad.

De allí que se puede afirmar que la gerencia es la que se encarga de guiar siguiendo los pasos o proceso para un buen manejo interno y el gerente es un individuo que realiza acciones esenciales para ejecutar procesos externos.

Por lo tanto se puede argumentar que el gerente tiene una responsabilidad grande dentro de un ámbito laboral, ya que se encarga de organizar los procesos internos y externos de la institución.

Da conocer que es importante gozar de un gerente dentro de una empresa educativo ya que se encarga de seguir los pasos adecuados para lograr una meta u objetivos laborales.

1.4.1.3. Habilidades de un Gerente

GARCIA y MARTIN (1980) “Coinciden en señalar que se necesitan tres tipos de habilidades para desarrollar efectivamente el trabajo gerencial.” (pág. 2)

Estas habilidades son:

La habilidad técnica implica la capacidad para usar el conocimiento técnico, los métodos, las técnicas y los medios necesarios para la ejecución de tareas específicas. Envuelve un conocimiento especializado, capacidad analítica, facilidad para el uso de técnicas y herramientas. Puede ser obtenida mediante educación formal o a través de la experiencia personal o de otros.

La habilidad humana es la sensibilidad o capacidad del gerente para trabajar de manera efectiva como miembro de un grupo y lograr la cooperación dentro del equipo que dirige.

La habilidad conceptual consiste en la capacidad para percibir a la organización como un todo, reconocer sus elementos, las interrelaciones entre el mismo y como los cambios en alguna parte de la organización afectan o pueden afectar a los demás elementos.

Es evidente que existen tres tipos de habilidad técnica, humana, conceptual implica la capacidad usar, ejecutar, conocer para lograr cambio importantes.

De esta manera la intervención del gerente es de carácter integrador porque enfoca su gestión a las partes más esenciales de un grupo de trabajo.

Esta realidad actual que va muy pegada al enfoque humanista donde el ser humano es muy valorado, permite que se planteen diferentes actividades estratégicas que ayuden a la consecución de los objetivos manteniendo un ambiente de trabajo muy agradable para todos.

1.4.1.4. Las funciones del gerente

Las funciones del Gerente son aquellas tareas, labores que están a su cargo y que tiene que cumplir y hacer cumplir, por el motivo de pertenecer a la gerencia de una organización.

Fermín (1997)” Destacan por lo menos tres grupos de funciones que son esenciales para un efectivo trabajo gerencial”

(<http://equipo3teoriasaia.blogspot.com/2012/01/las-funciones-del-gerente-fermin-y.html>).

1. La creación un grupo de trabajo armónico donde el todo sea más que la suma de sus. Una entidad productiva que rinda más que la suma de los recursos incorporados a la misma.
2. Ser proactiva, es decir, armonizar en todas las decisiones y todos actos los requerimientos del futuro inmediato y a largo plazo.
3. Ejecutar seis tareas básicas: fijar objetivos; derivar metas en cada área de objetivos; organizar tareas, actividades y personas; motivar y comunicar, controlar y evaluar y desarrollar a la gente y a sí mismo.

Al hablar de las funciones del gerente se toma en cuenta la capacidad que debe desarrollar para orientar, dirigir, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento y sobre todo tomar decisiones estratégicas para que se pueda siempre llegar a los objetivos planteados.

Esta situación básicamente de la debe llevar a cabo en medio de un grupo que se desarrolle en un ambiente de trabajo idóneo, que propenda una comodidad que incite a realizar las actividades con gusto.

Por lo tanto la función administrativa ayuda a planificar organizar, motivar ser líder para tener el control y lograr objetivo planteado.

1.4.1.5. Planeación

Constituye la primera etapa del proceso administrativo, este momento es el que permite el planteamiento de objetivos, metas y estrategias para poder hacerlos realidad. La organización empieza a marcar su rumbo y se trabaja concentradamente hacia un solo fin, de esta manera los resultados son más efectivos.

1.4.1.6. Organización

Este período administrativo se proyecta al estructura miento técnico de los planes establecidos. Se materializan los objetivos en actividades específicas, responsables de cada actividad y sistemas de monitoreo y evaluación permanente. Y la fijación de procedimientos para la toma de decisiones.

1.4.1.7. Dirección

Es el sistema interno de orientación y liderazgo que propende una alta motivación al personal participante para que sea llevado a cabo su trabajo de la mejor manera dentro de un ambiente muy cordial. Se toma en cuenta los procesos de identificación y pertenencia a la organización y la solución de problemas.

1.4.1.8. Control.

El sistema de control permite tener datos actualizados de las actividades que se llevan a cabo en la organización, a partir de ellos se puede determinar la efectividad de las actividades.

Permite realizar análisis y plantear estrategias de mejoramiento.

Todos estos momentos gerenciales determinan el éxito de la institución, cada uno de ellos se enfoca de manera integral para que las partes participantes, los procesos internos, el producto y los beneficiarios estén satisfechos con el accionar institucional.

1.4.1.9. Tipos de gerencia

De acuerdo a la naturaleza de la organización, existen diferentes tipos de gerencia, que a decisión del gerente y por el beneficio directo de la institución es practicado durante el proceso diario de la organización. Para el contexto educativo se utilizan los siguientes tipos de gerencia:

(SPERB, 1973) la Gerencia Patrimonial, este tipo de gerencia es aquella que en la propiedad, los puestos principales de formulación de principios de acción y una proporción significativo de otros cargos superiores de la jerarquía son retenidos por miembros de una familia extensa.

(<http://www.buenastareas.com/materias/gerencia-patrimonial/>)

Se refiere gerencia patrimonial tiene como metas dirigir con esfuerzo los propósitos empresarial con el objetivo de mantener la razón de la existencia de una empresa.

Estos dos tipos gerenciales se identifican muy bien con lo que se refiere al proceso educativo, el mismo que está directamente ligado con la sociedad a través de la formación individual de los estudiantes; ambas pueden ser combinadas para que los resultados sean mucho más satisfactorios.

1.4.2. Administración Educativa

La actividad relacionada con el ser humano y enfocada hacia el adelanto y progreso de la sociedad es la educación; por ser un proceso muy importante, necesita ser llevado de una forma organizada y contextualizada; a partir de estas necesidades nace la administración educativa, actividad que permite llevara a cabo las actividades y estrategias de una manera sólida y segura en beneficio de los niños niñas, jóvenes y estudiantes en general.

1.4.2.1 Definición de Administración

En el mundo empresarial e institucional la administración juega un papel fundamental en el alcance de metas a perseguir del empresario o administrador siguiendo una serie de procesos.

koontz,H y weihrich (1998) manifiestan que, “La administración es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el las personas, trabajando en grupo, alcancen con eficiencia metas seleccionadas.”(pag 49)

Martinez,(2012), en su libro “Administración Educativa” (pág. 2)

De acuerdo con el autor, la administración educativa permite observar el funcionamiento de la institución, sus procesos internos y externos.

Permite monitorear las actividades para plantear estrategias de mejoramiento. Estas estrategias deben tomar en cuenta las competencias individuales de los actores que participan en el proceso educativo, para que de esta forma se acentúe la efectividad en la realización de actividades.

Por lo tanto la función administrativa dentro de una institución busca satisfacer las necesidades de los estudiantes y la sociedad en cuanto a su formación académica, esto se puede lograr mediante la planificación, diseño e implementación de sistemas eficientes para el lograr que el proceso enseñanza – aprendizaje llegue a ser significativo.

Todos estos logros llegan a tener mucho porcentaje de responsabilidad del administrador educativo quien aprovecha los recursos de una forma eficiente resolviendo las carencias y dotando a la institución con lo necesario para que se convierta en una institución reconocida.

Dentro de la localidad con una educación que se encuentre en los lineamiento del Ministerio de Educación tomando en cuenta a la denominada revolución educativa.

1.4.2.2. El Docente Administrativo

En el sistema escolar existen docentes que no se ocupan directamente de impartir clase sino ocupan otro cargo que es el de repartir los recursos en base a objetivos que se ha platea en la institución y supervisar que estos se cumplan según lo que se ha planificado.

Marconi, (2010) En su publicación “Administración educativa” define (pág. 2).

Los profesores y gestores educativos deben de estar dotados de las habilidades necesarias para la toma correcta de decisiones, el liderazgo, la gestión de recursos humanos, la evaluación de profesores, la organización y las relaciones públicas necesarias para enfrentarse a los dilemas a que afectan a diversos tipos de sistemas educativos .

El liderazgo dentro de la institución es fundamental para la dirección del personal docente y administrativo debido que a partir de los compromisos planteados en el Código de Convivencia se determinan los procesos que van a llevarse a cabo dentro de la institución.

El docente administrador tiene en si la responsabilidad de llevar a la institución en un rumbo correcto que busque la consecución de los objetivos institucionales; en este camino debe plantar estrategias integradoras y listas para sobrellevar alguna eventualidad negativa.

Para las autoras, el docente administrador es la persona quien a más de poseer las competencias pedagógicas, tiene un alto conocimiento de los procesos administrativos y de gestión, hace conocer sus más hábiles estrategias de liderazgo y busca siempre soluciones a los problemas que se presenten en un contexto determinado.

En tal virtud, es muy importante que los docentes administradores se encuentren en un programa de actualización continua para que las nuevas tendencias sean aprendidas y aplicadas en la institución donde desarrollan su contingente; de esta manera se trabaja mucho más en beneficio de los estudiantes y por ende de la sociedad en general.

1.4.2.3. Principios de la administración educativa

Las administraciones educativas están obligadas a ser responsables y sostenibles, es decir, su trabajo debe apuntar a la consecución de los objetivos y para ello debe marcarse un solo lenguaje institucional que permita aplicar valores, principios y procesos internos y externos.

Con base a lo anterior, Frederick W. Taylor le imprimió cuatro principios a la Administración general, aduciendo que los mismos hacen más eficiente

el trabajo productivo dentro de las organizaciones, y son: análisis científico del trabajo, selección de personal, administración de la cooperación y supervisión funcional.

En ese sentido esos principios no pueden ser enteramente cumplidos, por ejemplo el limitante más grande se encuentra en la selección del personal, hecho que no tiene accionar al administrador educativo en su institución porque el sistema Ecuatoriano trabaja con una forma diferente.

A diferencia de lo expuesto, y en lo concerniente a la administración educativa, la UN Global Compact, propone los siguientes seis principios para efectivizar las organizaciones escolares:

1.4.2.4. Seis principios de la administración educativa:

- Desarrollar las capacidades de los alumnos
- Incorporar los valores de la responsabilidad social mundial
- Crear marco educativo, material, procesos y entornos
- Comprometerse con una investigación conceptual y empírica
- Interactuar con directores de corporaciones empresariales
- Facilitar y apoyar el diálogo y el debate dentro de la comunidad educativa
- Los principios de la Administración Educativa, según la UN Global Compact

Marconi, (2010) Presenta a cada uno de estos principios de la siguiente manera

Desarrollar las capacidades de los alumnos para que sea los futuros generadores de valor sostenible para las empresas y la sociedad en general, y a trabajar para un económico global integrada y sostenida.

(<http://www.monografias.com/trabajos90/principios-administracion/principios-administracion.shtml>).

Con estos principios, el administrador educativo, puede realizar y fomentar su trabajo de la mejor manera, debido a que está fundamentado en principios globalizadores y muy contextualizados a la actividad que se realiza en la educación.

Es importante recalcar que estos principios buscan hacer una actividad integradora en los campos específicos de la educación por lo tanto son de gran beneficio para la institución y sus participantes.

Dentro de estos principios fundamentales tenemos, nos menciona el autor la fluidez de la comunicación para una mejor interrelación entre docente y alumnos.

1.4.3. Solución pacífica de conflictos

1.4.3.1. Definición de conflictos

Entendiendo al conflicto según (GRUNDMANN, G. Y STAHL, J.) Como solución de conflictos: una tensión que surge cuando aspiraciones, metas, valores, opiniones, intereses, etc. (pág. 13-27).

Se puede mencionar que existe conflicto cuando hay entre dos o más personas o grupos, que se contraponen o se excluyen entre sí.

Se puede decir que en el ámbito educativo hay momentos en los cuales pueden aparecer conflictos, solo por el hecho de ser seres humanos con un pensamiento individual, con gustos y proyecciones diferentes, y mucho más con competencias profesionales distintas.

Estos hechos hacen que puedan existir conflictos y estos conflictos sean solucionados a la brevedad posible, debido a que si no se hace este proceso el conflicto puede desencadenar un sinnúmero de malentendidos que limiten el proceso normal de la institución.

De acuerdo a (GRUNDMANN, G. Y STAHL, J.), existen varios tipos de conflictos a saber:(pág. 2).

Conflictos de poder, conflictos de roles, conflictos de objetivos, conflictos culturales o de valoración, conflictos de información, conflictos de distribución y conflictos interpersonales. Cada uno de ellos tiene una naturaleza distinta pero pueden darse en una sola Institución.

El docente administrador, al encontrar un conflicto en su institución, debe determinar el tipo de conflicto para buscar posible solución, y a partir de esa realidad aplicar los diferentes procesos estratégicos para resolverlos.

Si este procedimiento está tomado en cuenta en la planificación institucional es más fácil de llevarlo a cabo debido a que los participantes de la comunidad educativa

saben de su existencia y están inconscientemente preparados para llevar a cabo una resolución de conflictos de manera pacífica.

Como director del establecimiento primeramente deben dialogar con los dos ocasionados y conocer la realidad de conflicto que ha sucedido con los docentes o padre de familia.

Rayo, (2009), “La solución de conflictos engloba un conjunto de actividades” estrategias dirigido a las establecidas al establecimiento de buenas relaciones, la autodisciplina, la expresión de los sentimientos entre el alumnado y el profesorado además favoreciendo la cooperación y previniendo la violencia.

(https://es.wikipedia.org/wiki/Resoluci%C3%B3n_de_conflictos),

Permite que estas estrategias ayuden desarrollar todo los niveles educativos tantos como alumnados y como docentes arreglar estas diferencias antes que se convierta en un enfrentamiento y buscando solución y ganando todos.

A partir de esta afirmación, queda muy claro que todos los miembros de la comunidad educativa deben conocer el código de convivencia.

Y que cada directivo de las instituciones educativas debe hacer cumplir y dando a conocer que la armonía entre docentes es necesario para que el ambiente de trabajo sea agradable y entre todos lograr una educación con éxito y calidad.

1.4.3.2. Tipos de conflictos.

Según Riquey (2008) “Al hablar de conflictos estamos generalizando, como inferiores a nuestro discurso hubiese un implícito”.
(<http://news.psykia.com/content/los-conflictos-tipos>).

Siempre va existir estos tipos de problema porque cada persona tiene su propio criterio, y cada uno expresa sus ideas, opiniones siempre habrá uno que no esté de acuerdo por esa razón existes estos tipos de conflictos.

1.4.3.3. Intrapersonal

Cuando se refiere al conflicto interpersonal es aquel que se desarrolla entre dos áreas de una misma persona, y que puede presentarse cuando quien lo soporta experimenta necesidades que están en conflicto entre sí como cuando alguien desea ascender en el trabajo, y haría cualquier cosa para conseguirlo, pero al mismo tiempo quiere ser aceptado por el grupo de sus compañeros o cuando el individuo sabe lo que quiere.

1.4.3.4. Organizacional

Conflicto organizacional estos producen resultados que tienen efectos sobre otras organizaciones, con cuyos resultados suele no ponerse, "lo que realmente altera la textura de la sociedad son los conflictos entre las organizaciones.

Siendo así que las organizaciones constituyen un componente tan importante de los conflictos que se presentan en la sociedad, se sigue de allí que las organizaciones son fundamentales para el cambio social a través de este mecanismo.

1.4.3.5. Ministerio de educación coordinación general de asesoría jurídica, (2012).ACUERDO No. 0434-12

Que según el artículo 344 de este mismo ordenamiento, el Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación y regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.

La autoridad competente denominado rectoría es designada y es representante del estado que es el encargado de regular y velar por una buena aplicación de políticas públicas y educativas para el desarrollo de una buena actividad e interrelación de las que conforman las mismas del tema tratado.

Que el artículo 2 de esta Ley, en sus literales m) y t) determina como principios de la actividad educativa: la Educación para la democracia y la Cultura de la paz y solución de conflicto; que respectivamente consiste en que, los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos humanos y en que el ejercicio del derecho a la educación debe orientarse a construir una cultura de paz y no violencia, para la prevención, tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal escolar, familiar y social.

Dentro de la presente normativa nos resalta en especial sobre el respeto de los derechos humanos, convivencia y cultura dentro del ámbito educativo, para un mejor desarrollo de conocimiento y en un mejor ejercicio de construir una mejor cultura de paz y sin violencia así mismo como dar una solución a un conflicto de forma pacífica en todo ámbito que los puede rodear

Que de conformidad con el artículo 18, literal a), los miembros de la comunidad educativa tiene como obligaciones, el propiciar la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos en la comunidad educativa.

Los o el representante de la institución educativa está obligado o encargado de ser mediador dentro de un conflicto si existiere y llegar a un mejor acuerdo entre las partes para llevar una mejor armonía dentro del ámbito educativo.

1.4.3.6. Educar para la solución de conflictos

Desde tiempo ancestral, cuando la guerra era la única forma de resolver los problemas, implícitamente hemos arrastrado en nuestro inconsciente el hecho de vivir a la defensiva, como una manera natural de protegernos de algo o alguien.

Este hecho sociológico está presente en todo el contexto social donde el ser humano participe, es por eso que hasta en el campo educativo existen conflictos entre los participantes de la comunidad.

La tarea entonces, es un tanto difícil por los que se debe hacer una ruptura en el paradigma cultural y esos cambios son difíciles porque siempre ha sido más fácil aprender que desaprender un nuevo estilo de vida.

En la actualidad, el Ecuador se encuentra en una etapa de transición, debido a que el Estado propone el cambio de paradigma social del Desarrollo al Buen Vivir, una de las cosas que busca este nuevo estilo de vida es la construcción de una cultura de paz en los centros educativos exigiendo educar para prevenir conflictos.

Por otro lado, es de vital importancia que los docentes tomen este paradigma como un verdadero principio de vida, y al estar en un campo muy trascendental que es la educación, sean ellos y ellas quienes empiecen a practicar esta cultura de paz.

Una de las principales formas de enseñar este proceso es con el ejemplo, los docentes deben ser los pioneros en la solución pacífica de conflictos, los estudiantes miran el accionar de cada miembro de la institución, es por eso que el desarrollo de nuevos enfoques contextualizados a este tema es responsabilidad primero del docente.

1.4.3.7. Proceso de prevención de conflictos

Basados en el **Acuerdo No. 434-12** existe un proceso de prevención de conflictos en la Institución que abarca un entorno general porque sirve para todos los actores de la comunidad educativa; este proceso tiene los siguientes pasos:

- a) Incorporar en el Proyecto Educativo Institucional, el enfoque transversal de la solución pacífica de conflictos.
- b) Incluir en la planificación, como partes de la asignatura Educación para la ciudadanía, horas pedagógicas y actividades fuera de clase en las que se promueva la prevención y solución pacífica de conflictos.
- c) Difundir entre los miembros de la comunidad educativa el Código de Convivencia;
- d) Capacitar a los docentes en la detección y manejo de conflictos;
- e) Impartir charlas y conferencias, dirigidas a los representantes de los estudiantes;
- f) Definir la intervención del departamento de Consejería Estudiantil.

A nivel administrativo, la persona que se encuentre al mando de una institución educativa, debe tener en cuenta estos requerimientos para llevar a cabo el proceso educativo de manera pacífica.

Si bien es cierto varios años atrás este tema no era considerado y solo se trabajaba improvisadamente ante un conflicto, en la actualidad se debe prever este tipo de accionar porque es parte del cambio paradigmático de estilo de vida hacia el Buen vivir.

Ahora, puede existir una base legal, puede existir un proyecto institucional maravilloso, puede haber el Código de Convivencia, pueden haber todos los requerimientos en una institución; pero si no existe un verdadero cambio de actitud de los administrativos docentes, estudiantes y padres de familia, eso quedará solo en el papel.

Razón por la cual extendemos la responsabilidad a los docentes como formadores sociales; ellos son quienes deben hacer que su actitud ante esta cultura de paz sea una realidad.

Es necesario recalcar que para que el proceso sea continuado, los administradores pedagógicos, deben accionar sobre la base legal principalmente del:

1.4.3.8. Acuerdo No. 434-12

Debido a que en el existen los procedimientos adecuados para llevarlos a cabo frente a una situación de conflicto. Independientemente de ello, reiteramos el hecho que para lograr esta ansiada cultura de paz, el inicio del cambio esta primero en mí y luego en mi entorno.

1.4.4. El Buen Vivir

1.4.4.1. Argumentación del buen vivir

Para la comprensión argumentación correcta del Buen vivir, debemos partir del principal argumento que es desde el Plan Nacional, la constitución del estado y la cohesión con la educación.

Ecuador, (2009), “La satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. El Buen Vivir supone tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno -visto como un ser humano universal y particular a la vez valora como objetivo de vida deseable (tanto material como subjetivamente y sin producir ningún tipo de dominación a un otro)”. Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013

La educación y el Buen Vivir interactúan de dos modos, por una parte, el derecho a la educación es un componente esencial del Buen Vivir, ya que permite el desarrollo de las potencialidades humanas, y como tal, garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Por otra parte, el Buen Vivir es un eje esencial de la educación, en la medida en que el proceso educativo debe contemplar la preparación de futuros ciudadanos, con valores y conocimientos para fomentar el desarrollo del país.

Tomando en cuenta este artículo, se puede determinar que el Buen Vivir es un instrumento que debe ser utilizado por todos, sobre todo el sector público, se lo tomará como el eje fundamental de esta investigación debido a que a partir de su contexto se podrá desarrollar normas y principios basados en él.

1.4.4.2. Concepto de buen vivir

El "Buen vivir " ha sido tomado desde una cosmovisión Kichwa denominada Sumak Kawsay para entender estas palabras se presenta su significado quechua original, sumak determina la realización ideal y hermosa del planeta, y kawsay significa "vida", una vida digna, en plenitud. Por lo tanto, "sumak kawsay" ancestral considera a las personas como un elemento de la Pachamama "Madre Tierra".

Sin embargo esta cosmovisión ha sido adaptada en la actualidad como una necesidad de mantener un equilibrio en la vida, en sus diferentes campos de acción humana, en este sentido el Buen Vivir se identifica con el uso sostenible de los recursos.

Según el autor Segarra, (2013), El «buen vivir» apunta a una ética de lo suficiente para toda la comunidad, y no solamente para el individuo. El "buen vivir" supone una visión holística e integrador del ser humano, inmerso en la comunidad terrenal, que incluye además de al ser humano, al aire, el agua, los suelos, las montañas, los árboles y los animales; es estar en profunda comunión con la Pachamama (Tierra), con las energías del Universo, y con Dios.

Hay muchos criterios del significado del Buen Vivir, pero la mayoría se enfocan a mantener una vida plena en donde todos busquen forjar la Patria de una manera proporcionada, es decir aportando cada uno para llevar el adelanto que se necesita en la sociedad.

Para las autoras, el Buen vivir se puede definir como el paradigma social que busca la formación de una sociedad más igualitaria y donde todos los actores de la sociedad tiene un valor único y su contingente es muy necesario.

Esta nueva forma de vivir rompe muchos paradigmas y prejuicios que en la actualidad se vive, estos cambios no son del todo de aceptación general, sin embargo se mantiene un proceso de aprehensión de cada uno de sus principios que propone.

En el código del Buen vivir se establece un nuevo modelo de desarrollo, una perspectiva desde la cual se entiende el mundo, se conoce, se piensa, se aprende y se vive.

El Buen Vivir recoge una visión del mundo centrada en el ser humano como parte de un entorno natural y social, condiciona las relaciones entre los hombres y las mujeres en diferentes ámbitos, y propone una serie de principios y valores básicos para una convivencia armónica en el marco de respeto a los derechos humanos.

La secretaria Nacional de Transparencia de gestión ha realizado un documento con el código de ética para el plan del buen vivir, donde toda la gestión administrativa publica en cualquier ámbito que esta se dé se mantendrá dentro de los siguientes principios y valores.

1.4.4.2.1. Integridad

Proceder y actuar con coherencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se hace, cultivando la honestidad y el respeto a la verdad.

1.4.4.2.2. Transparencia

Acción que permite que las personas y las organizaciones se comporten de forma clara. Precisa y veraz, a fin de que la ciudadanía ejerza sus derechos y obligaciones, principalmente la contraloría social.

1.4.4.2.3. Calidez.

Formas de expresión y comportamiento de amabilidad, cordialidad, solidaridad y cortesía en la atención y el servicio hacia los demás, respetando sus diferencias aceptando su diversidad.

1.4.4.2.4. Solidaridad

Acto de interesarse y responder a las necesidades de los demás.

1.4.4.2.5. Colaboración

Actitud de cooperación que permite juntar esfuerzos, conocimientos y experiencias para alcanzar los objetivos comunes.

1.4.4.2.6. Efectividad

Lograr resultados con calidad a partir del cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos y metas propuesto en su ámbito laboral.

1.4.4.2.7. Respeto

Reconocimiento y consideración a cada persona como ser único/a, con intereses y necesidades particulares.

1.4.4.2.8. Responsabilidad

Cumplimiento de las tareas encomendadas de manera oportuna en el tiempo establecido, con empeño y afán, mediante la toma de decisiones de manera consciente, garantizando el bien común y sujetas a los procesos institucionales.

1.4.4.2.9. Lealtad

Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos.

1.4.4.2. El buen vivir y la educación

La Constitución ecuatoriana enfatiza los derechos de la educación, es así que en el Título II, Derechos, Capítulo II Derechos del Buen Vivir, Sección quinta: Educación, existen artículos de mucha importancia para el tema en estudio, a continuación se anotarán los más sobresalientes;

(Ecuador Constitución de la Republica) Art. 26 La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatorio, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Estos derechos educativos están propuestos para todas las personas quienes estén en un proceso educativo, estos artículo muestran el enfoque del Buen Vivir, para ello se enfatiza en un desarrollo integral del ser humano con una perspectiva de equilibrio en las condiciones de aceptación individual dentro de un grupo.

Por otro lado nos da todo el derecho a interactuar con las personas respetando su cultura u origen, limando las asperezas en el sentido de creernos más que otros, más bien proponiendo una igualdad, valorando las habilidades innatas del ser humano. En fin, derechos por los cuales los ecuatorianos gozamos de la libertad de mejorar nuestra vida con una educación de calidad, en un ambiente pacífico y con la motivación de ser parte del cambio que a futuro se verán sus frutos.

1.4.5 Comunidad Educativa

1.4.5.1. Concepto de comunidad educativa

La educación está representada por la comunidad educativa, que para las autoras de este trabajo de investigación, es el conjunto de personas que ocupando roles determinados trabajan enfocados en los objetivos institucionales buscado el beneficio de los estudiantes y la sociedad en general.

(ABC definición, 2007) Se llamará comunidad educativa al conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo. La escuela, la universidad, formada por los alumnos que asisten para recibir educación, los profesores y maestros que se encuentran allí dispuestos para brindar sus conocimientos y guiar a los alumnos, los ex alumnos, las autoridades de la escuela, aquellos que contribuyen económicamente en el sostenimiento de la misma, los vecinos, entre los principales actores, conforman lo que se llama comunidad educativa.

A partir de este concepto, se puede decir que la comunidad educativa integra a todos aquellos quienes tengan una relación con la institución, cada uno de ellos juega un papel muy importante para el desarrollo del establecimiento porque con su participación se hace más fácil la consecuencia de los objetivos.

1.4.5.2. *Comunidad Educativa*

Es el conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa determinada, con sentido de pertenencia e identidad, compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, madres y padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio.

La comunidad educativa promoverá la integración de los actores culturales, deportivos, sociales, comunicacionales y de seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común.

Al entender la naturaleza de la comunidad educativa, se determina que los docentes no son los únicos responsables del proceso educacional, sino que cada miembro tiene su responsabilidad propia; esta responsabilidad compartida hace que se puede sentir una verdadera partencia institucional y empoderamiento de las actividades académicas y profesionales de los participantes.

1.4.5.3. *Funciones de las comunidades educativas*

Las comunidades educativas tienen sus propias funciones que puede ser adaptadas al medio donde se desempeñan de acuerdo a su propia realidad cultural, socio-económica, ecológica, se presenta dos autores quienes planteas las funciones de las comunidades educativas de la siguiente manera.

(PLAZA, 2002) Es función de las comunidades educativas: el promover el bienestar de los estudiantes y las actividades pendientes a mejorar la calidad de la educación.

Así como, (GUZMÁN, 2008)

- Ejercer control sobre los servicios educativos y los aportes financieros o no que se le hagan a las instituciones educativas, sean estas a través de asignaciones del presupuesto nacional o a través de aportes propios y/o donaciones de terceros.
- Fomentar la cooperación entre los miembros de la comunidad.
- Impulsar y reforzar todas las actividades que se relacionen e integren al ámbito de la comunidad.
- Ejercer control sobre los servicios educativos y los aportes financieros o de otra índole que se le hagan a las instituciones educativas.

- Colaborar en el logro de los objetivos consagrados en el Ley Orgánica de Educación y su reglamento.
- Promover y desarrollar conjuntamente con los demás órganos de la comunidad educativa actividades que ayuden al mejoramiento en cuanto al logro de los objetivos de la Educación.
- Desarrollar ideas y actividades que ayuden al mejoramiento de la calidad y bienestar de los alumnos.
- Participar en la organización y promoción de actividades, que permitan a los miembros de la comunidad educativa elevar su nivel de cultura, moral, artístico y deportivo.
- Promover la convivencia social.

De cierta manera estas funciones son primordiales debido a que la comunidad educativa tiene la potestad de velar para que el proceso educativo sea claro y honesto; cuidando mucho el cumplimiento de las normas y reglamentos internos y externos.

Las funciones anteriormente citadas, son las que la comunidad educativa debe buscar para mantener un correcto desempeño institucional.

Es evidente que son importante estas funciones ya que ayuda a estimular al desarrollo de la comunidad y promover la convivencia social.

1.4.5.4. Derechos y obligaciones de la comunidad educativa

La Ley de educación Intercultural, plantea normas, derechos y obligaciones que deben ser cumplidos en el proceso educativo por parte de las comunidades, a continuación se anotará algunos artículos muy relevantes.

1.4.5.5. Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012 Art.16

Derechos y Obligaciones de la Comunidad Educativa.

Los derechos y obligaciones de la comunidad educativa serán aquellos, propios y concurrentes, que corresponden a sus actores en forma individual y colectiva.

Participar en los procesos de diseño, construcción, implementación, evaluación, ajuste y gestión de las políticas públicas educativas.

Art. 17.- Prohibición a los miembros de la comunidad educativa

Considerando que la educación es un derecho humano a la vez que un servicio público fundamental, se prohíbe a todos los miembros de la comunidad educativa, promover y provocar deliberadamente la paralización del servicio educativo. Ninguna causa o circunstancia, excepto la que derive del caso fortuito o de fuerza mayor, justificará la interrupción de las actividades educativas.

Según los deferentes artículos manifiestan que todos los directivos de cada institución deben difundir los códigos de convivencia para lograr evitar conflictos entre docentes.

Debido a que una mala comprensión puede traer graves consecuencia ya sea personales incluso con personas que no estén inmerso en alguna circunstancia de conflicto, es por ello que debe existir una buena armonía y afectividad entre la comunidad educativa. Las comunidades educativas deben basar su actividad en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la misma que respalda legalmente las situaciones que se puede dar en el diario proceso educativo.

1.4.6. Convivencia Escolar

1.4.6.1. Concepto de convivencia escolar

La convivencia desarrolla en los estudiantes su personalidad y sus capacidades cognitivas en torno a las necesidades social para una colectividad en consideración en hacer científico. En ese sentido, se determina que para mantener una convivencia efectiva se debe desarrollar diferentes habilidades relacionadas con la solución de problemas a nivel personal y profesional.

De esta manera, podemos fundamentar la idea anteriormente expuesta en Vygotsky; quien dice la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinada por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz.

Según el autor mencionado la convivencia debe ser fortalecida día a día ya que el estudiante necesita ayuda del maestro, que guie y resuelva problemas en su proceso

de aprendizaje, es importante orientar para que pueda adquirir el conocimiento eficazmente.

Dentro de la educación los padres de familia son de vital importancia debida que actúan como agentes externos que permiten que los estudiantes desarrollen a lo máximo sus potencialidades dentro de sus hogares, ellos también forman parte de la convivencia escolar por ser parte de la comunidad educativa, y los mejores aliados de los docentes para el control y cuidado de los estudiantes en casa.

Manifiesta el autor ZUBIRIA Julián (1995) acerca de la convivencia escolar “las teorías pedagógicas le asignan así, funciones distintas a la educación porque parte de la concepción diferente del ser humano y de los tipos de hombre y de sociedad que le requiere contribuir formar”.

Podemos decir que el hombre es como un ser integral y en su formación debe enfocarse a los conceptos relevantes a su ser cultural, social y profesional.

Esta adaptación permite que la convivencia escolar sea efectiva porque a partir de estos principios la gente aprender a llegar y llevar las actividades en un contexto lleno de valores humanos.

1.4.6.2. Valores para la convivencia

Uno de los pioneros en hablar de valores es el Sr. AGUILAR DIAZ. Cándido, 1998 (pág. 48) quién dice claramente que “Los valores son las cualidades del alma, que aparecen como la entereza de ánimo para cumplir las obligaciones y deberes que tiene un ser humano como tal, sin amedrentarse por los peligros, amenazas, burlas y ofensas a que se expone; son los principios que impulsan a luchar por el bien en contra del mal; son las características que enaltecen a una persona y la destacan como un verdadero modelo para los demás”.

Según el criterio de la autora los valores son aquellas normas o principios individuales que rigen a una persona en su accionar cotidiano dentro de su convivir en la sociedad; son fruto de las enseñanzas y vivencias aprendidas en el transcurso de toda su vida. Nace en el núcleo familiar, se modifican y perfeccionan en la vida estudiantil, profesional y social.

La fuente de los valores está en la moral, como valoración del entendimiento o de la conciencia, basada en los principios de la noción del bien y del mal; el deber de practicar el bien; la obligación de evitar el mal; la noción del mérito o convicción

de que el actuar bien se hace digno de reconocimiento; y la percepción de la pérdida o creencia en el castigo como consecuencia de la maldad.

Es decir, que los valores pertenecen a la parte interna de cada uno de los seres humanos, esto significa que interactúa en la conciencia del individuo.

Son las actitudes positivas, esas disposiciones permanentemente de ánimo para obrar en consecuencia con las grandes convicciones de lo que es bueno, mejor, óptimo, la que nos permite descubrir qué valores posee una persona.

Las actitudes son la demostración de los valores, sin olvidar jamás que los valores engrandecen a quienes lo pregonan y perfeccionan a quienes lo poseen.

1.4.6.3. Principios y valores para mejorar la convivencia

1.4.6.3.1. La responsabilidad.

Es hacerse cargo de cada uno de sus actos y asumir sus consecuencias.

1.4.6.3.2. Tolerancia.

Respeto y consideración hacia las opiniones o prácticas de los demás, aunque repugnen a las nuestras.

Permite a los seres humanos entender que cada persona es única e irrepetible, que tiene derecho a sus propios criterios, juicios y decisiones; que los intereses, deseos y necesidades son particulares; que las metas, propósitos e ideales ajenos no tienen que coincidir necesariamente con los propios.

1.4.6.3.3. El respeto

Implica una actitud de estima de es hacia sí mismo y los demás y la observancia de deberes y derechos.

1.4.6.3.4. La solidaridad

Significa comprometerse en la solución de los problemas y necesidades de los demás.

1.4.6.3.5. Honestidad.

Es decir la verdad y luchar contra la corrupción, la copia, el dolo, la difamación.

1.4.6.3.6. La Justicia

Dar a cada quien lo que corresponde respetando derechos y deberes.

1.4.6.3.7. El amor

Ama siempre: el amor es alimento principal.

Si consumes en toda circunstancia este manjar, no tendrá oportunidad la intolerancia. Y mantente en paz con Dios: él es el inspirador, el creador, el gran protector.

1.4.6.3.8. Comunicación.

La institución educativa debe ser una fuente de comunicación permanente para mejorar el aprendizaje, la convivencia. La prevención, manejo y resolución de conflictos.

Según los principios de valores son de mucha importancia aplicarlos en la vida laboral de los maestros, ya que son los encargados de la formación integral de los niños y por ende deben estar preparados para los posibles desafíos que se le presentan en el hacer educativo, por eso es necesario la formación en valores basados en el diagnóstico profundo de los estudiantes y su entorno.

Los valores humanos son las propiedades, cualidades o características de un individuo. Los valores humanos son considerados universales y dinámicos, en el cual se encuentran en todas las culturas y son pautas que marcan las normas de una conducta coherente.

La formación en valores en el proceso de enseñanza aprendizaje, deben ser de manera intencionada y consciente lo que significa no sólo pensar en el contenido como conocimientos y habilidades, sino en la relación que ellos poseen con los valores en donde debe saber interpretar y comprender, en ese sentido el valor también es conocimiento, pero es algo más que eso, es sentimiento y afectividad.

CAPÍTULO II

2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2.1 Breve Caracterización de la Institución Objeto de Estudio

2.1.2. Reseña Histórica de la Escuela Manuel Salcedo



El Ministerio de Educación mediante acuerdo N° 0432, con fecha 18 de marzo de 1905, faculta la creación de la Escuela Fiscal “Manuel Salcedo” en San Felipe, Eloy Alfaro, ciudad de Latacunga; la misma que empezó a funcionar con tres docentes, como Director el señor Segundo Ramón Fabara, profesores: Eloy Pacheco y Alejandro Zurita, con el pasar de los años se incrementa el número de estudiantes y de maestros los mismos que son: Humberto Jaramillo, Tomas Vergara, Jorge Cerda Nieto, Augusto Medina, Rodrigo Campaña, Paul Hurtado, Laura Suarez, Zoila Betancourt y Jaime Acurio.

El 15 de septiembre de 1965 se fusionan las escuelas centrales “Ana Páez” y Manuel Salcedo. En el año de 1973 el señor Rafael Palma Director del Plantel, solicita la donación del terreno a la señora Victoria Terán, como también desapropio del predio de la señora Sabina Medina. En el año de 1994 se crea el Aula de Apoyo, quedando a responsabilidad de la señora profesora Cecilia Garzón.

El tres de diciembre de 1998 se crea el Nivel Pre-Primario con 35 estudiantes y como profesora la Lic. Amada Medina, en octubre del 2006 se jubila el señor Director Lic. José Vizcaíno León, en junio del 2007 se jubila la señora profesora Esmeralda Pichucho. La Dirección Provincial de Educación procede a encargar la Dirección del Plantel al señor Lic. Ramón Segovia, quien participa en el concurso abierto de Merecimientos y Oposición, el siete de marzo del 2008, siendo triunfador y 20 posesionándose mediante nombramiento como Director Titular el tres de julio del 2008, en julio del 2009 se jubila la señora Rosario Navas.

La Comunidad Educativa se encuentra gestionando la reestructuración total del Plantel, con el propósito de alcanzar aulas construidas pedagógicamente y de mejorar el espacio físico para lograr una educación de calidad con aprendizajes significativos.

Misión

Ofrecer un servicio educativo que asegure a los estudiantes una educación suficiente y de calidad que contribuya como factor estratégico de justicia social, que los forme como sujetos competentes en donde se favorezca el desarrollo de sus habilidades para acceder a mejores condiciones de vida, aprendan a vivir en forma solidaria y democrática y sean capaces de transformar su entorno.



Visión

Consolidar a la educación primaria como eje fundamental de la educación básica hasta alcanzar niveles de excelencia, conjuntando con responsabilidad los esfuerzos de autoridades y sociedad para brindar un servicio eficiente que satisfaga plenamente las necesidades y expectativas de los educandos, logrando su desarrollo armónico e integral.

2.2. Diseño Metodológico

2.2.1. Modalidad de la Investigación.

Bibliográfica – Documental

Para el presente trabajo de investigación se propone la modalidad bibliográfica – documental, debido a que está basado en libros, revistas, artículos informativos y el internet que se encuentran debidamente fundamentadas como fuente de información en el marco teórico para la realización de la tesis.

De campo

La investigación es de campo porque se tomaron los datos e información necesaria en el mismo lugar donde se desarrollan los hechos investigativos, con la participación de los principales actores, en este caso los docentes y autoridades de la escuela Manuel Salcedo.

2.2.2. Nivel o tipo de investigación.

Investigación descriptiva:

Este trabajo es descriptivo porque a partir de los datos obtenidos en las encuestas, se realizó un compendio de descripciones analíticas de la realidad que están viviendo los docentes de la escuela Manuel Salcedo en lo referente a la solución de conflictos y la convivencia institucional.

Investigación explicativa:

El problema de investigación está en el rango explicativo debido a que se busca la concordancia causa-efecto del problema con la fundamentación teórica y la realidad que se vive en la institución.

2.2.3. Métodos y Técnicas

2.2.3.1. Métodos

Inductivo _ Deductivo

La investigación se fundamenta en el método inductivo-deductivo porque analiza generalidades para llegar a conclusiones específicas y viceversa; en este sentido hay una amplitud en el análisis que se requiera para un tema determinado.

Analítico – Sintético

Para la interpretación cualitativa se toma en cuenta los porcentajes arrojados en el análisis cuantitativo y se lo desarrolla con una perspectiva de análisis.

2.2.3.2. Técnicas

Entrevista

Se realizó a la Directora de la escuela “MANUEL SALCEDO”

Encuesta

Esta técnica de investigación se realizó a Docentes y Directivos de la escuela “MANUEL SALCEDO”

2.2.4. Unidad de estudio (población o muestra)

Grupos o Segmentos	Población	Muestra
directivos	2	2
Docentes	38	38
Total	40	40

Fuente: Escuela Fiscal Mixta “Manuel Salcedo”
Elaborado: Jenny Sailema y Nelly Vega

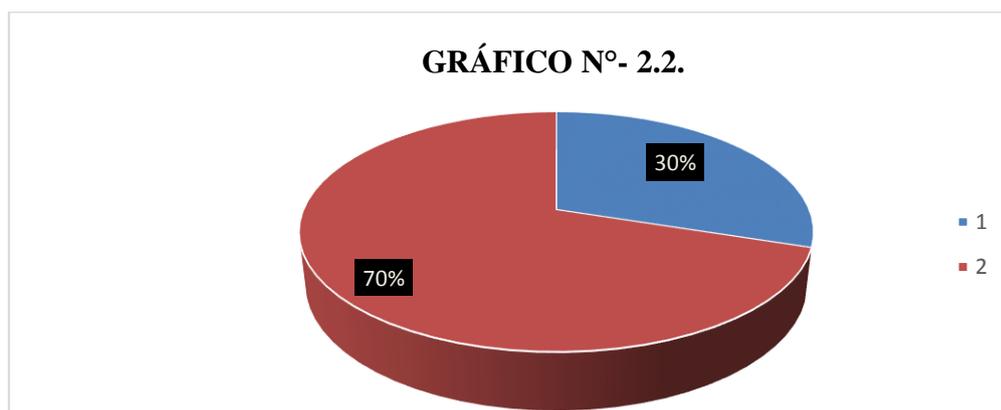
2.3. Análisis e interpretación de resultados obtenidos en la encuesta al personal Docente de la Escuela Manuel Salcedo

Pregunta No 1. ¿En la Institución que usted trabaja, existe una organización integral?

TABLA N° - 2.2. Organización integral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	30%
NO	28	70%
TOTAL	40	100%

Fuente: Escuela Fiscal Mixta “Manuel Salcedo”
Elaborado: Jenny Sailema y Nelly Vega



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De la muestra obtenida en base a los encuestados se determina que un 30% que equivale a 12 docentes forman parte de una organización integral mientras que un 70% que equivale a 28 encuestados expresan que no.

Se puede determinar que la mayoría de docentes encuestadas no forman parte de una organización integral, ya que como maestros deberían dar un mayor desarrollo y aplicabilidad dentro del campo educativo trabajando mancomunadamente y obtener mejores resultados.

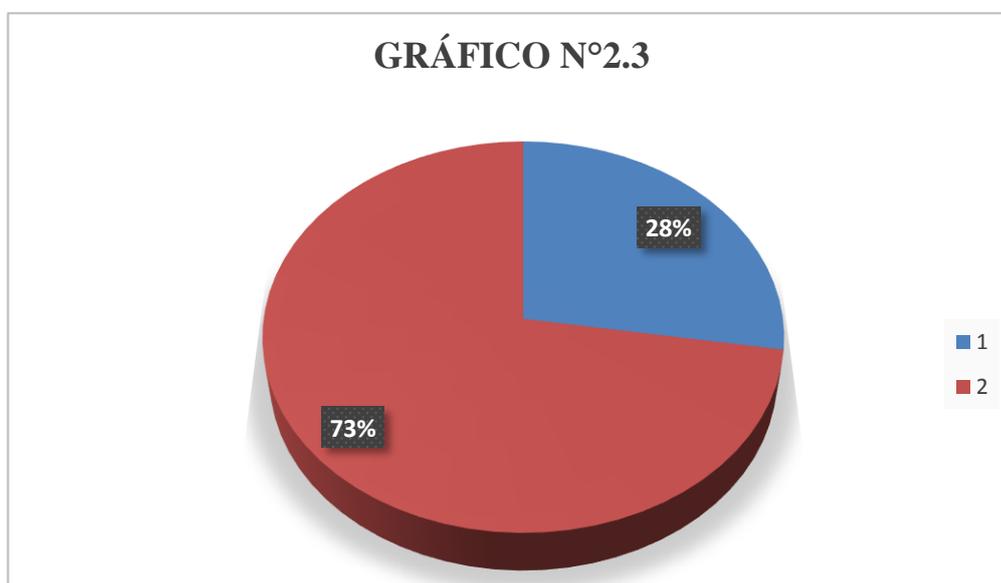
2. ¿Conoce los procesos comunicacionales internos de la Institución?

TABLA N°-2. 3: Procesos Comunicativos

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	28%
No	29	73%
Total	40	100%

Fuente: Escuela Fiscal Mixta “Manuel Salcedo”

Elaborado: Jenny Sailema y Nelly Vega



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

A los 11 docentes encuestados que es el 28% dicen conocer los procesos internos comunicativos de la Institución, y el 73% que son 29 docentes manifiestan que no conocen,

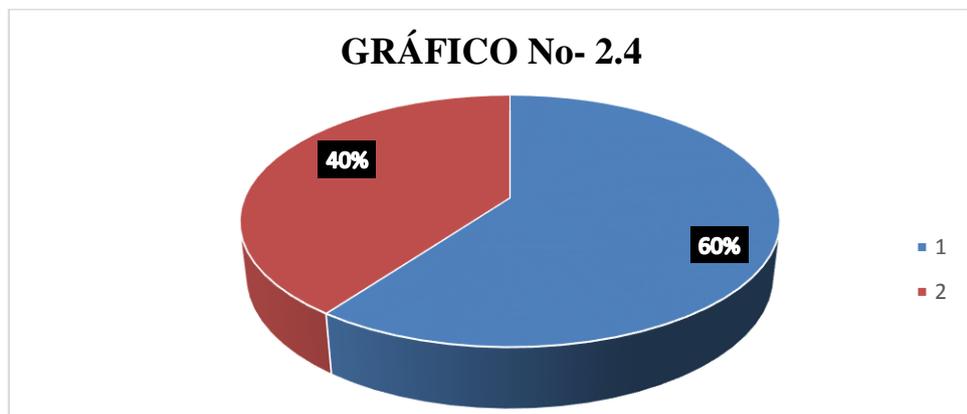
Podemos afirmar que la comunicación juega un papel muy importante en el desarrollo de las actividades cotidianas en la institución, más todavía si es de tipo educativa; si no existiese una comunicación fluida e integral, pueden existir limitaciones en el proceso de convivencia diaria.

3 ¿Conoce si en la comunidad educativa se fomenta los valores para fortalecer la convivencia entre docentes?

TABLA N°- 2.4 Convivencia Escolar

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	24	60%
NO	16	40%
TOTAL	40	100%

Fuente: Escuela Fiscal Mixta "Manuel Salcedo"
Elaborado: Jenny Sailema y Nelly Vega



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Dentro de los resultados obtenidos en la encuesta se puede determinar que el 60% que da a un número de 24 encuestados ponen en práctica los valores para mejorar la convivencia escolar en el campo educativo, mientras que el 40% que dan número de 16 docentes no ponen en práctica.

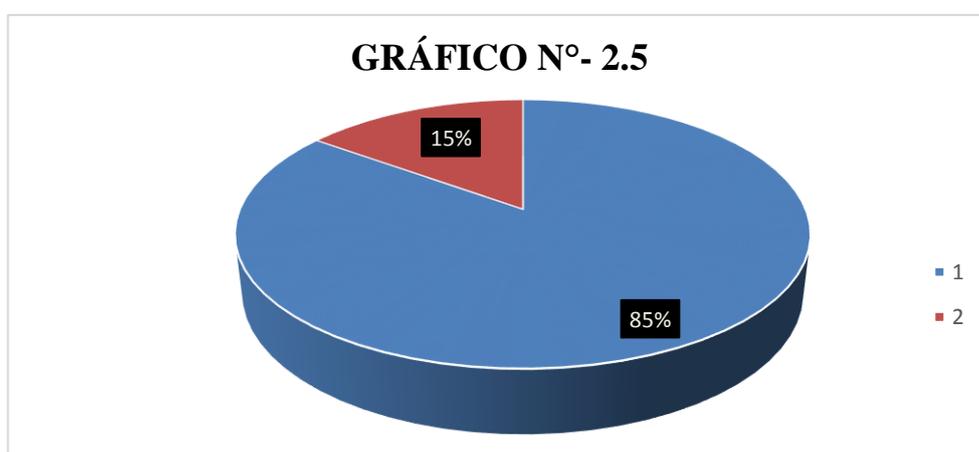
Se pueden evidenciar que existe la falencia de valores, ya que no es puesto en práctica en la convivencia escolar, provocando la inestabilidad en sus lugares de trabajo y así inducir al bajo nivel académico y la desmotivación por ejercer su profesión, al poner en práctica los valores el docente tendrá un lugar agradable y mejora su nivel académico y profesional donde podrá ejercer una educación de calidad y calidez.

4. ¿Existen conflictos entre docentes y autoridades?

TABLA N° 2.5: Conflictos Institucionales

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	34	85%
NO	6	15%
TOTAL	40	100%

Fuente: Escuela Fiscal Mixta “Manuel Salcedo”
Elaborado: Jenny Sailema y Nelly Vega



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

De los 34 docentes encuestados que es el 85% manifiestan que existen conflictos en la institución educativa, mientras que el 15% que son 6 docentes dicen que no lo hay.

Según las encuestas realizadas se puede entender que la mayor parte de docentes y autoridades de la institución presentan conflictos Institucionales ocasionados por el desacuerdo que existe entre los diferentes maestros intolerantes, si se tuviera un adecuado conocimiento del manual de convivencias educativas se podrá prevenir diferentes agresiones entre maestros, y así prevenir el bajo desarrollo educativo, ya que debe existir una buena armonía y afectividad entre compañeros de la escuela.

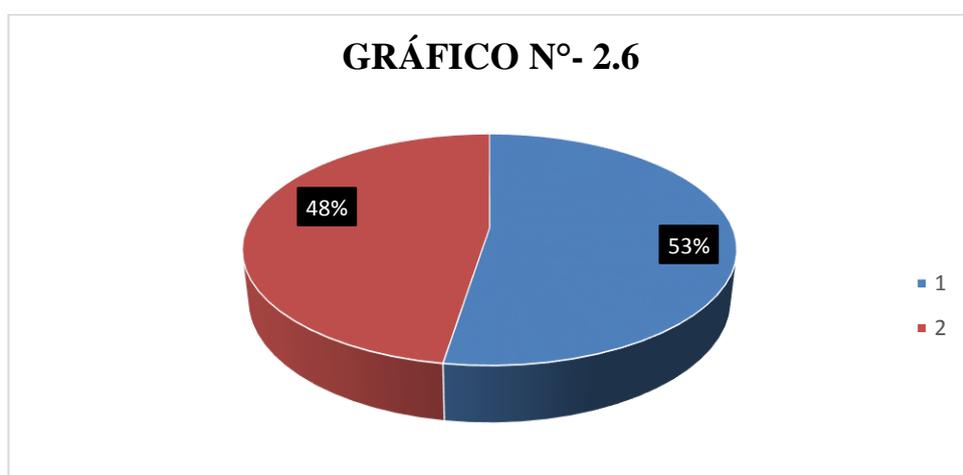
5. ¿Hay la debida comunicación entre docentes y autoridades en la institución?

TABLA N°- 2.6 Comunicación entre docentes

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	21	53%
NO	19	48%
TOTAL	40	100%

Fuente: Escuela Fiscal Mixta "Manuel Salcedo"

Elaborado: Jenny Sailema y Nelly Vega



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

A partir de los resultados de esta pregunta se puede evidenciar que la comunicación entre autoridades y docentes son aceptables con un porcentaje del 53% que son 21 encuestados, y que el 48% de número de docentes que representan 19 personas no tienen mejor comunicación.

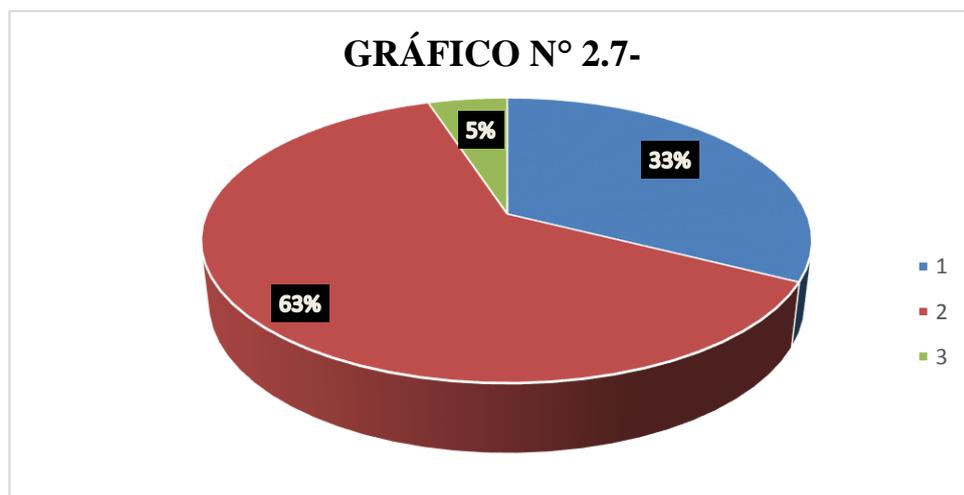
Dentro de lo encuestado es notorio que no existe mayor diferencia entre los dos ítems de opción entre si y no, ya que para un mejor desarrollo profesional y de enseñanza debería existir una mayor comunicación entre los docentes de la Institución Educativa, debemos tomar muy en cuenta la poca diferencia que existe y ayudar a que sea aceptable en su totalidad y en si dar un sobrealce y fortalecimiento a toda la institución.

6 ¿Existe un ambiente agradable en la institución?

TABLA N°-2.7: Ambiente Institucional

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	32%
A veces	25	63%
Nunca	2	5%
TOTAL	40	100%

Fuente: Escuela Fiscal Mixta "Manuel Salcedo"
Elaborado: Jenny Sailema y Nelly



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

A los 13 docentes encuestados que es el 32% manifiestan que si existe un ambiente agradable en la institución, mientras que el 63% responde a veces y el 5% responde que no.

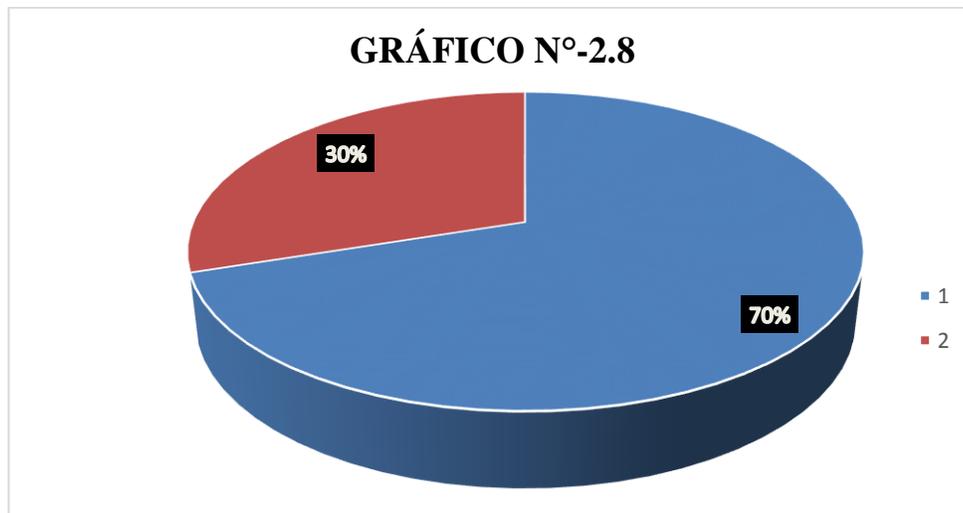
De la investigación realizada se entiende que en la institución educativa no existe un ambiente agradable, teniendo como consecuencia el abandono de sus puestos de trabajo, es por ello que gracias a esta investigación queremos dar solución a este problema.

7. ¿Existe metas o intereses de solidaridad en la institución?

TABLA N°-2.8 Metas de interés

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	70%
NO	12	30%
TOTAL	40	100%

Fuente: Escuela Fiscal Mixta “Manuel Salcedo”
Elaborado: Jenny Sailema y Nelly



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

En la presente pregunta se puede consolidar con un 70% que dan a un número de 28 encuestados forman parte de compartir sus metas o intereses de solidaridad en la institución, mientras que el 30% dan el número de 12 docentes no forman parte de lo mismo.

Se pueden evidenciar en los resultados obtenidos que la solidaridad institucional, al parecer tiene una alta acogida en la institución debido a que la mayor parte de docentes responde que tienen metas o intereses de ayudar, sin embargo son muy pocos que no forman parte de aquello.

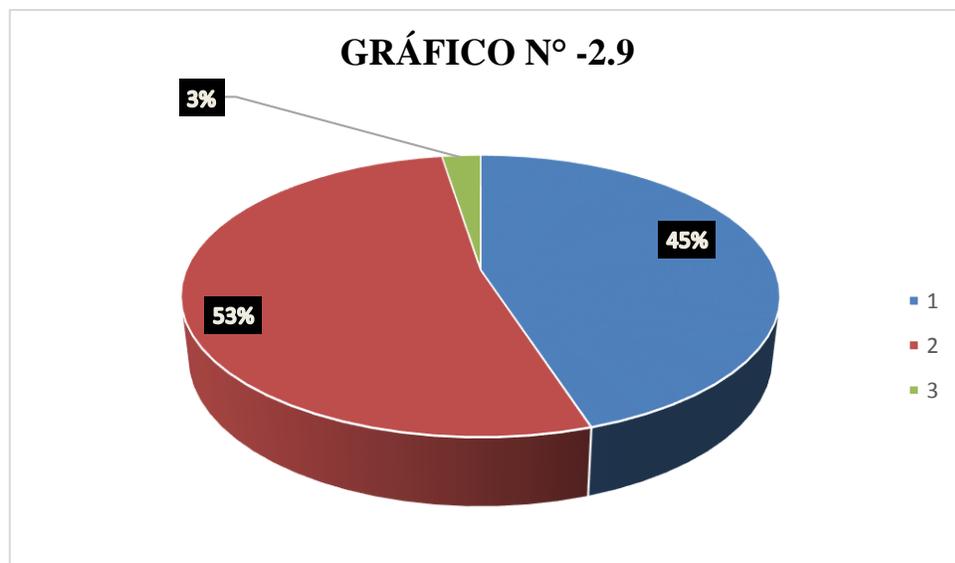
8. ¿Se siente a gusto trabajando en esta institución y con sus compañeros?

TABLA N°-2. 9: Ambiente agradable en la Institución

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	45%
A veces	21	52%
Nunca	1	3%
TOTAL	40	100%

Fuente: Escuela Fiscal Mixta “Manuel Salcedo”

Elaborado: Jenny Sailema y Nelly



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

De los 18 docentes encuestados el 45% manifiestan que si se siente a gusto trabajando en la institución con sus compañeros, el 52% que corresponde a 21 docenes manifiestan a veces y el 3% que pertenece a 1 docente declara que nunca.

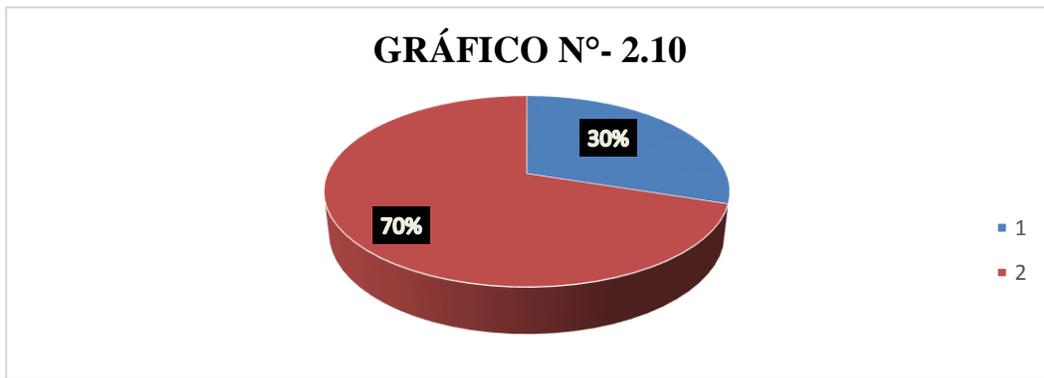
Mediante las encuetas realizadas nos permitió conocer que existe desacuerdos y algún tipo de conflictos que no han sido solucionados, y al analizar los gráficos pudimos observar y verificar que existe un alto porcentaje de inconformidad al trabajar y convivir junto a sus compañeros en la institución Educativa.

9.- ¿Cree usted, que en la institución educativa se debe cambiar, la aptitud de los docentes y la mala práctica de valores?

TABLA N° -2.10 Aptitud de los docentes y la mala práctica de valores

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	30%
NO	28	70%
TOTAL	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a la población de la escuela Manuel Salcedo
Elaborado: Jenny Sailema y Nelly Vega



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Al observar el grafico determinamos que el 30% de encuestadas que son 12 docentes manifiestan que si practican los valores, mientras que el 70% que representan 28 dicen que no se practica los valores en la institución y que se debería cambiar las actitudes de cada docente.

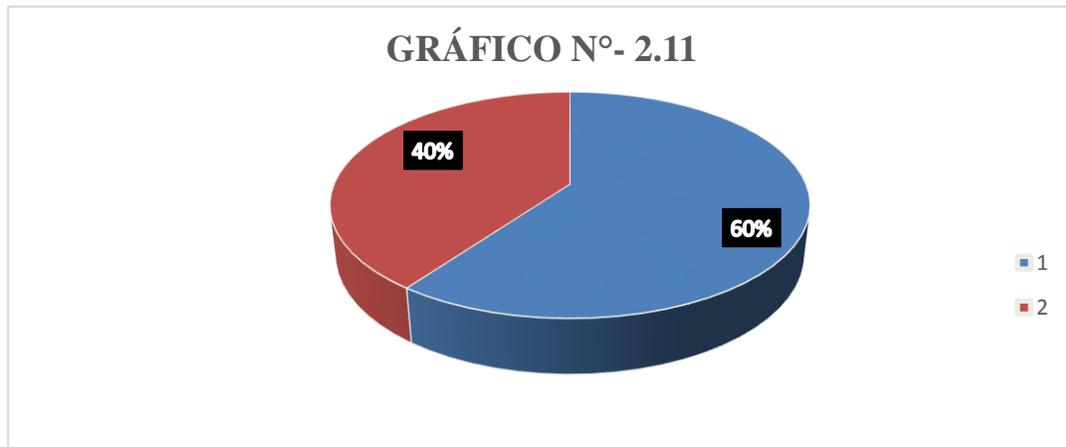
Analizando este cuadro se puede observar claramente que los maestros consideran, que es importante el diseño de una guía para promover la educación en valores, en lo cual debe contener actividades e información necesaria para que sirva como medio de ayuda y motivación para impartir y fomentar valores en la convivencia educativa, ya que viene a ser un medio de consulta y capacitación en sus horas libres pero lo más importante no interrumpe de forma directa sus labores en el proceso de enseñanza aprendizaje.

10. ¿Cree usted, que es necesario la implementación de una guía de valores, para mejorar la convivencia y la armonía entre docentes?

TABLA N° -2.11 Implementación de una guía de valores

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	24	60%
NO	16	40%
TOTAL	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a la población de la escuela Manuel Salcedo
Elaborado: Jenny Sailema y Nelly Vega



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Al observar el gráfico determinamos que el 60% de encuestadas que son 24 docentes manifiestan que si es necesario la implementación de una guía valores, mientras que el 40% que representan 16 personas de la comunidad educativa dicen que no.

Analizando este cuadro se puede observar claramente que los docentes consideran, que es importante la implementación de una guía de valores, que ayudara a fortalecer la armonía y solucionar asperezas que se presentan en el diario vivir de la convivencia educativa.

2.4. Conclusiones

Una vez realizado el análisis e interpretación de los resultados hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- La mayoría de docentes de la institución educativa buscan un ambiente de trabajo motivador, agradable y que se cumpla con el paradigma del Buen Vivir.
- Se determinó que en la escuela “Manuel Salcedo” de la ciudad de Latacunga, no está claramente determinado el proceso de solución de conflictos, y cuando ha habido una situación de este tipo se ha llevado a cabo improvisadamente un proceso de solución.
- Plantear diferentes estrategias que permitan que la convivencia diaria sea más agradable, se limiten asperezas y se trabaje enfocados un solo objetivo institucional.

2.5. Recomendaciones

- Para que exista un ambiente agradable en la convivencia diaria del trabajo educativo institucional es importante llevar a cabo un plan de comunicación que permita socializar las normativas internas y por medio de ello se haga conocer los procesos que se llevan a cabo frente a situaciones determinadas.
- Llevar a cabo un proceso participativo que permita el planteamiento de las normas internas sobre la base del Buen Vivir y sean socializadas efectivamente.
- Una guía de valores para la convivencia juega un papel fundamental en el control de las actividades, éste permite llevar a cabo un proceso ordenado de toma de decisiones frente a situaciones específicas.

CAPITULO III

3. PROPUESTA

3.1. Tema:

“APORTAR CON UNA GUÍA DE VALORES PARA LA SOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA “MANUEL SALCEDO” DE LA CIUDAD DE LA LATACUNGA”.

3.2. Datos Informativos

INSTITUCIÓN:	Escuela “Manuel Salcedo”
PROVINCIA:	Cotopaxi
CANTÓN:	Latacunga
PARROQUIA:	Eloy Alfaro
LUGAR:	Barrio San Felipe
SECCIÓN:	Matutina
TIPO DE PLANTEL:	Fiscal
TOTAL DE DOCENTES:	40
EMAIL:	
TELÉFONOS:	

3.3. Justificación

El desarrollo de actividades conciliadoras y de aceptación en un contexto humano de profesionales es factible por el hecho de conseguir un proceso práctico en el que se busque el cumplimiento de los objetivos institucionales, académicos y profesionales; para obtener este contexto los integrantes sociales deben mantener una relación de respeto, consideración y toda práctica de valores éticos y sociales.

Al diseñar una guía de valores permitirá disminuir los conflictos de una manera pacífica, accediendo que todos los docentes de la escuela “Manuel Salcedo” conozcan las normas, estrategias y acciones que la institución tiene, permitiendo agilizar y comprender de forma placentera las decisiones que se deben tomar, la pertinencia de saber cómo proceder en un determinado conflicto hace que la institución optimice recursos y los resuelva de forma favorable.

Una guía de valores permite mejorar notablemente el actuar inmediato de las partes involucradas, ayuda a generar hábitos correctos de comportamiento, mejora los resultados del desempeño docente, puesto que la normativa es de conocimiento previo. Cada institución debe contemplar un documento de esta naturaleza para garantizar calidad, profesionalismo y salud en el trabajo, factores determinantes en el rendimiento de cada elemento y talento humano.

Finalmente se hace hincapié en lo referente a la apertura y aceptación que las autoridades y personal docente de la escuela “Manuela Salcedo” tienen ante la aplicación de este tipo de actividades que buscan un bienestar general en todos los docentes y autoridades.

3.4. Objetivos

3.4.1. Objetivos Generales

Aportar con guía de Valores para la Solución Pacífica de Conflictos en la convivencia escolar de los docentes de la escuela “Manuel Salcedo” de ciudad de Latacunga.

3.4.2. Objetivos Específicos

- Establecer normas, estrategias y actividades que ayuden en la óptima solución de conflictos institucionales.
- Fomentar la educación en valores creando conciencia de la importancia del valor humano con el fin de que sean respetados y llevados a la práctica.
- Promover buenos hábitos de convivencia, con una cultura de armonía y paz a través de una guía de valores, para la solución pacífica de conflictos entre docentes.

3.5. Descripción de la Propuesta.

La presente guía de valores ayudara a solucionar de forma adecuada los diferentes conflictos laborables que se suscitaron en la escuela “Manuel Salcedo”. Se constituye como una estrategia importante en el sentido de mantener el proceso educativo normal y las relaciones humanas de convivencia entre docentes, contiene en si actividades que deben ser desarrolladas en los valores de acuerdo a las situaciones que puedan darse en el convivir educativa.

La guía de valores establece las pautas en cuanto a la convivencia y derechos de los docentes, el mismo ayudará a promover la realidad de la vida, las experiencias vividas en la práctica de los valores dentro de la institución educativa, ya que tiene como soporte fundamental el trabajo colaborativo, el cual se llevara a cabo en diversos actividades entre los maestros y directivos mediante una integración grupal.

3.6. Plan Operativo de la Propuesta.

3.7. Diseño de la propuesta.

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RESPONSABLES	TIEMPO
Diseñar una guía de valores para la Solución Pacífica de Conflictos entre docentes de la escuela Manuel Salcedo de ciudad de Latacunga.	✓ Establecer normas, estrategias y actividades que ayuden a la solución de conflictos institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación ✓ Leer un artículo relacionado a la convivencia ✓ Cada participante se propone un compromiso que no ha cumplido. ✓ Dibujar en diferentes imágenes con su compromiso nuevo. ✓ Dar a conocer la importancia de cada compromiso para cumplirlo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Artículo de convivencia. ✓ Imágenes motivadoras de convivencia. 	Directivos Docentes	2horas

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promover buenos hábitos de convivencia, con una cultura de armonía y paz a través de un seminario taller de valores, para la solución pacífica de conflictos entre docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación ✓ Observar un video sobre los buenos hábitos de convivencia ✓ Formar parejas. ✓ Mediante un diálogo conocer lo valores positivos y negativos de cada uno. ✓ Presentación de cada una las parejas dando a conocer sus fortalezas y debilidades. ✓ Fomentar la importancia del compañerismo entre docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en equipo. ✓ Responsabilidades compartidas. ✓ Audiovisuales Material de apoyo ✓ Espacio adecuado. 		3horas
--	--	---	---	--	--------

Diseño de una guía de valores para la solución de conflictos entre docentes

CONTENIDOS

- **Introducción**
- **Concepto de valores**
- **Que significa valores**
- **Valores para la convivencia**
- **Estrategias para lograr los principios de valores**
- **Clasificación de valores**
- **Por qué una guía para docentes**
- **Que vas a encontrar en esta guía**
- **Actividades**

COMPAÑERISMO



RESPECTO



CONFIANZA

INTRODUCCION:

La presente guía está orientada al reconocimiento de valores que ayudara a solucionar conflictos entre la comunidad educativa, entre ellos tomando en cuenta los valores más importantes que son: la justicia, el amor, la amistad, el respeto, la solidaridad, la generosidad y la tolerancia.

La presencia de valores apunta que en los procesos educativos no se ignore lo que acontece en la conciencia de los educandos paraqué, dentro del profundo respeto por la misma, se creen condiciones que le permitan, dentro de la autonomía como finalidad de la educación, encontrar principios, valores, construir opiniones, para dar sentido espiritual.

La presencia de los valores en la comunidad educativa contribuye al sustento que orienta la conducta y el comportamiento individual y grupal de las personas.

- ✓ Los valores son las reglas por la que una persona se rige en la vida.
- ✓ Los valores están presentes y determinan la mayoría de nuestras dicciones, ya sean pequeñas o muy importantes.
- ✓ Todas las personas tienen valores que les ayudan a orientar sus vidas.

¿CONCEPTO DE VALORES?

El termino valor viene del griego axio y del latín aestinable, lo que lo define como objeto de preferencia o elección. Más adelante, las lenguas romanas tradujeron el termino valor como valentía, coraje; y en alemán es (wert), que se traduce precio de una cosa o utilidad de la misma. En consecuencia, el concepto tiene un doble significado: precio de las cosas y dignidad o mérito de las personas. En la actualidad tiene todavía dos acepciones signo de lo que está bien o de lo correcto: moral algo que tiene como valioso; belleza, verdad, justicia, tolerancia, amor, etc.

QUE SIGNIFICA VALORES:

Son aquel parámetro de conducta y actitudes que toda persona debe tener para vivir en sociedad. Es aquello que la familia, la sociedad y como individuo, consideren correcto y ético.

Valores es en cierta medida prismatizar y articular en las relaciones sociales y en la institución lo que se nos viene diciendo hace ya muchos años, desde la filosofía moral, política y del derecho.

Con ello se abre la posibilidad de mirar más complejamente los procesos educativos. Estos no deben restringirse a la preparación en determinados saberes, sino que ante todo deben comprenderse como procesos de formación de una cultura democrática y ciudadana.

Valores es participar en un auténtico proceso, de desarrollo y construcción personal.

Educar en valores hoy es forma ciudadana auténticos que sepan asumir conscientemente los retos de globalización y puedan comprometerse en la construcción de un mundo más justo, más inclusivo, equitativo e intercultural.

VALORES PARA LA CONVIVENCIA:

Serian aquellos valores que, de desarrollarse, facilitarían la relación con otras personas y aumentaría su nivel de bienestar, algunos serian la solidaridad, la tolerancia, el respeto, la justicia, el dialogo, la igualdad, la paz etc.

ESTRATEGIAS PARA LOGRAR LOS PRINCIPIOS DE VALORES:

Una forma concreta de materializar esta teoría de los valores es realizar y llevar a la práctica las siguientes estrategias:

- ✓ Promover el respeto por la persona, por la individualidad en todos los campos.
- ✓ Sembrar y fomentar en todas el valor por la vida.
- ✓ Permitir la participación de la persona en los diferentes espacios de la comunidad.
- ✓ Reforzar el sentido de pertenencia al grupo.
- ✓ Facilitar el dialogo, la tolerancia y el respeto por la opinión ajena.
- ✓ Valorar la presencia de maestros en la comunidad.
- ✓ Buscar formas humanas para hacer la vida de la institución más agradable.

CLASIFICACIÓN DE LOS VALORES:

EL RESPETO

El respeto hacia los demás miembros es otro de los valores que se fomentan dentro de la familia, no sólo respeto a la persona misma, sino también a sus opiniones y sentimientos. Respeto hacia las cosas de los demás miembros, respeto a su privacidad, respeto a sus decisiones, éstas, por supuesto, adecuadas a la edad de la persona. Es en la familia donde el niño aprende que tanto él o ella como sus ideas y sentimientos merecen respeto y son valorados. Este valor se ha venido perdiendo por los problemas que se presentan dentro del núcleo familiar y por no saber manejar las elaciones entre todos cada uno de los miembros que conforman una familia.

SOLIDARIDAD

La solidaridad implica sumarse a la causa de otros y actuar a favor del bienestar colectivo, reconociendo las diferencias y necesidades de todos los grupos sociales. Significa tener la disposición de responder por otras personas de forma activa y voluntaria. Es un valor que une a los miembros de una sociedad a partir de una comunidad de sentimientos y actitudes frente a situaciones de riesgo y amenaza.

La solidaridad puede traducirse en acciones a favor de aquellas personas que sufren formas de opresión, discriminación o exclusión. Por lo tanto, implica el establecimiento de relaciones

horizontales y simétricas entre todos los miembros de la sociedad. El valor de la solidaridad orienta las propuestas y políticas de redistribución de la riqueza y de los beneficios sociales entre todos los miembros de la sociedad, así como las medidas contra la desigualdad y la exclusión sociales. La solidaridad organizada se traduce en un Estado social.

HONESTIDAD

Compostura, decencia y moderación en la persona, en sus acciones y palabras, búsqueda permanente de lo recto, de lo honrado., de lo razonable y de lo justo.

La persona honesta jamás se aprovecha de la confianza, de la inocencia o de la ignorancia de los demás, sabe muy bien que la vida ofrece oportunidades de obtener dinero fácil, pero prefiere ganarlo mediante el trabajo honrado.

La honestidad es la demostración tangible de la grandeza del alma, de la generosidad del corazón y de la rectitud de los sentimientos. La honestidad aporta a las relaciones interpersonales la frescura del manantial y la confianza de un amanecer soleado.

IGUALDAD

La igualdad implica un trato idéntico a todas las personas ante la ley y la posibilidad de que cuenten con las mismas condiciones y oportunidades para desarrollar sus capacidades y potencialidades plenamente. Con base en este valor, se ha luchado por la eliminación de prácticas discriminatorias por motivos de raza, sexo, religión, opinión, clase social y estatus político.

La igualdad de oportunidades es garantizada por un sistema socialmente justo, en donde todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar. Esto requiere la eliminación de barreras y prejuicios para que todas las personas puedan participar en los procesos políticos, económicos y sociales sin discriminación alguna.

JUSTICIA

La justicia implica dar a cada uno lo suyo, es decir, dar a cada quien lo que le corresponde según su esfuerzo, sus necesidades y de conformidad con lo que marca la ley. Este valor exige que todas las personas puedan formar parte de la sociedad a la que pertenecen de manera efectiva, a partir del acceso a las mismas oportunidades de desarrollo.

También implica que se dé una distribución justa del bienestar social independientemente del origen, el género, la edad, la condición social, la religión, etc. de las personas.

COMPAÑERISMO

Compañero es el que acompaña en el camino. Actitud permanente a dar la mano al otro y no retirarse hasta lograr una meta común, el bienestar de todos.

Se puede ser compañero de trabajo, compañero de cualquier actividad, pero el verdadero compañero radica en compartir los intereses, propósitos y objetivos con los demás y aporta lo mejor de sí para que la vida sea más agradable.

El verdadero compañero sabe que muchas ocasiones es preferible detener el paso y, a veces, tomar sobre los propios hombros la carga de otro, para hacerla más liviana y memorar la fatiga.

EL DIALOGO

Este valor es muy importante en la familia y en nuestro diario vivir porque de esta manera es como siempre se llega a un acuerdo para solucionar los diferentes problemas que se presentan en la familia y en nuestros sitios de trabajo, es una manera muy sencilla y cordial para solucionar los problemas.

Este valor se ha venido perdiendo por las falta de confianza y escucha y por qué en algunas empresas o instituciones no lo ponen en práctica.

TOLERANCIA

La tolerancia implica respetar y aceptar las ideas, opiniones, creencias y prácticas de los demás a pesar de ser diferentes o contrarias a las propias. Es decir, sugiere la libertad de expresar opiniones a pesar de no ser compartidas por el resto de la sociedad. Este valor supone desarrollar actitudes y acciones flexibles y de pleno respeto a los demás.

Se trata de promover un ámbito de convivencia, donde la tolerancia representa un elemento básico para garantizar el orden y el entendimiento pacífico entre las personas. Dada la pluralidad de ideas y formas de ser en toda sociedad moderna, la tolerancia se entiende como el reconocimiento de las diferencias y la garantía de la igualdad de derechos.

AMISTAD

Júntate al amigo sincero, él es la fuente que provoca deleite y llene los vacíos que deja la ingratitud.

La mejor amistad no se busca, ella viene cuando más se le necesita, es la mejor respuesta a nuestras inquietudes, el mejor pan al hambre que dejó la nostalgia.

AMOR

Ama siempre, el amor es el alimento principal, si se consume en toda circunstancia esta manjar, no tendrá oportunidad la intolerancia. Y mantente en paz con Dios, él es el inspirador, el creador, el gran protector,

Si normalmente no se regenera a nuestra sociedad, hay el peligro cierto que un día desaparezca el país, humillado por este achaque mortal. Este será el precio de nuestra indiferencia, el castigo de nuestra absurda y cómplice tolerancia. Olvidando inequidad y reivindicando positivismo podemos rescatar la moral pública, vivir honestamente, practicar virtud, cumpliendo el deber que es beneficiarse y beneficiar, que es premio, regalo, consecuencia de la educación, de la primera leche de la sabiduría, del concepto primigeniamente consumido que forzosamente establecerá el andamiaje moral de los seres. Si esas enseñanzas fueron predicadas con el ejemplo, cayeron en tierra fértil.

LIBERTAD

La libertad es una capacidad y facultad de los seres humanos de decidir y actuar como lo deseen siempre y cuando no perjudiquen a otros. Para hacer posible una convivencia armónica entre los seres humanos se requieren poner restricciones a esta facultad. Por lo tanto, la libertad se concibe como un derecho acompañado de responsabilidad.

La libertad implica llevar a cabo un proyecto personal de vida, tener la posibilidad de realizarse uno mismo y ser dueño de nuestros propios actos. Se trata de un valor que se traduce en autonomía y autodeterminación. Para ser libre, las personas deben tener acceso a bienes públicos que les permitan gozar de una seguridad material suficiente para desarrollarse.

¿PORQUE UNA GUÍA PARA DOCENTES?

- Para promover los valores en los docentes y fortalecer la comunidad educativa a través de las actividades y programas en la institución
- Considera importante que los maestros se enfrenten a la tarea educativa de la educación en valores, con herramientas y recursos pedagógicos y adaptados a la necesidad de sus alumnos.
- Permitir que el docente toma conciencia de las consecuencias de sus actos y con una sensación interior de corrección.

¿QUÉ VAS ENCONTRAR EN ESTA GUÍA?

- Esta guía te ofrece la posibilidad de acceder a actividades o herramientas clave para fomentar valores.
- Encontramos actividades e información relevante para tu tarea docente.
- Puesto que los valores abarca muchas situaciones aquí encontraras algunas de ellas como: amistad, paz, honestidad, amor, tolerancia, compañerismo y respeto



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y HUMANÍSTICAS

CARRERA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN
EDUCACIÓN BÁSICA

TESIS DE GRADO

TEMA:

**TALLERES PARA LA SOLUCION PACIFICA DE CONFLICTOS EN LA
CONVIVENCIA ESCOLAR DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA
MANUEL SALCEDO**

Tesis presentada previa a la obtención de título de Licenciada en Ciencias de la Educación;
Mención Educación Básica.



Latacunga – Ecuador

Taller N°1

CONFERENCIA

Valor: Amistad

La amistad es una relación afectiva entre persona que siente mutuamente una particular proximidad, presupone el desarrollo de actitudes de confianza y reciprocidad.

Tema: Yo me comprometo, y tú te comprometes.

Objetivo: Propiciar la solución de problemas y el trabajo colaborativo.

Desarrollo de la actividad

- 1.-Espacio debe ser adecuado para el desarrollo de la conferencia.
- 2.-El directivo de la institución prepara una lista que contenga un mínimo de seis compromisos que favorezcan la integración del grupo.
- 3.- Se divide a los docentes en grupos de 5 personas minino. Cada equipo se organiza para realizar los compromisos.
- 4.-Los compromisos son leídos en conjunto del grupo, finalizada la lectura por cada docente.
- 5.-Cada grupo de docentes debe dibujar su compromiso que va a cumplir en un papelote.
- 6.-Para finalizar se pide a los docentes una reflexión sobre su compromiso que va a cumplir en el convivir diario.



Evaluación:

Comprobar que el docente cumpla con las normas establecidas a través del compromiso mutuo y al desarrollo de la actividad.

Taller N°2

CONFERENCIA

Valor: Respeto y amistad

El respeto nace del reconocimiento de la dignidad de nosotros mismo y de los demás. Considera que las personas son valiosas por sí mismo y merecen por ello un trato digno. El docente que fomente valores y enseñar a ser cuidadosos de que sus acciones u omisiones no lastimen o perjudiquen la dignidad y los derechos a los demás.

Tema: Ideas para conversar sobre la amistad.

Objetivo: Fomentar lazos de amistad entre compañeros basado en el respeto mutuo

Desarrollo de la actividad

1.- El espacio deberá ser adecuado para la actividad a desarrollar.

2.-Pida a los docentes que definan la palabra “amistad”

3.-Para iniciar esta conversación puede hacer preguntas como las siguientes:

- ¿Han cambiado sus amistades en los últimos dos años?
- ¿Qué valoran de sus mejores amigos?
- ¿Es fácil para ustedes hacer amigos? Si no es fácil, ¿Que lo consideran que lo hace difícil?
- ¿Es fácil para ustedes mantener la amistad? Si no es fácil, ¿Por qué surgen los problemas?
- ¿Qué cosas tienen en común con su amigo?
- ¿En qué se diferencian de sus amigos?

4.- Para finalizar, invite a los docentes a compartir como se sintieron durante la conversación: tranquilos, reflexivos, incómodos, inspirados, tristes, relajados, etc. Reserve tiempo suficiente para escuchar y validar esos sentimientos, pero no presione a nadie para que hable.

Evaluación:

Comprobar si se establecieron lazos de amistad armonía entre los docentes para promover una sana convivencia.

Taller N°3

ACTIVIDAD

Valor: Confianza y compañerismo

En cierto sentido, la confianza es lo opuesto al miedo. Confiamos plenamente en los otros y en nosotros mismo cuando no tenemos en temor de que nos fallen o fallar. Confiar en los otros es indispensable para construir ambiente armónico, en lo que podemos sentirnos cómodos y seguros, confiar en uno mismo es clave para definir propósitos y realizar metas

Tema: Caminata de Confianza.

Objetivo: Desarrollar actitudes de hermandad para mejorar las relaciones entre compañeros.

Desarrollo de la actividad

- 1.-El desarrollo de la actividad debe ser realizado en el patio de la institución.
- 2.-Antes de comenzar con la actividad, establezca un recorrido para realizar la caminata. Es importante que sea interesante y que presente cierto nivel de complejidad, tal como saltar un obstáculo o dar vuelta en una esquina.
- 3.-Organice al grupo en pareja. Uno de los participantes tendrá los ojos vendados y será guiado por el otro a través del recorrido establecido. Esta actividad requerirá una buena comunicación y confianza entre ambos participantes de la pareja.
- 4.-Una vez que las parejas hayan realizado el recorrido establecido, pueden cambiar roles y volver a hacerlo.
- 5.-Al terminar la caminata, organice una conversación sobre la experiencia realizada las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se sintieron cuando fueron guías de sus compañeros?
 - ¿Qué dificultades aparecieron durante la experiencia?
 - ¿Qué podemos aprender sobre la experiencia?
 - ¿Cómo podemos llevar el aprendizaje de esta experiencia a la vida de la escuela o del grupo?

Evaluación:

Confirmar si el docente reflexiona y demuestra la importancia de perseverar la amistad para convivir con la comunidad educativa.

Taller N°4

Conferencia

Valor: tolerancia

Tema: Ideas para reflexionar

Objetivo: Desarrollar habilidades para la opinión crítica y trabajo en equipo.

- 1.-El espacio debe ser adecuado para realizarse la conferencia.
- 2.-Conversar sobre lo que a haría si dos alumnos se comportan mal al mismo tiempo en diferentes lugares de la sala.
- 3.-Explique qué haría si un alumno de su clase se le acerca y le informa que otro alumno le arroja objeto, le pega, lo empuje y lo acosa de diversas formas.
- 4.-A veces los profesores alimentan de la mala conducta de los alumnos por sus acciones o por lo que dicen. Tal vez no se dan cuenta de que alumnos se irritan por su comportamiento. Observe la conducta de varios profesores tratando de notar aquello que puede llegar a despertar hostilidad en los alumnos. Comparta sus descubrimientos con sus colegas.
- 5.- En qué grado influye el ambiente de la clase sobre comportamiento de los alumnos tales como robar, mentir, engañar, pelear y ser irrespetuoso.

Para cada uno de las siguientes situaciones, predigan cual será la consecuencia en la clase.

Hable de sus predicciones con sus compañeros o colegas.

- Un docente deja dinero en su escritorio
- Un docente pone su cartera en el suelo cerca del escritorio
- Se dan demasiada tareas para el hogar y las consecuencias por no completarlas son incómodas
- El docente hace demasiado comentario negativo y crítico.



Evaluación:

Conocer la aptitud de los docentes hacia sus compañeros y así mismos.

Taller N°5

CONFERENCIA

Valor: convivencia y respeto

Tema: siete características para fortalecer la convivencia.

Objetivo: Conseguir que los docentes conozcan la importancia que tiene la practicar valores dentro y fuera de la institución educativa.

Desarrollo de la actividad:

Una institución favorece el desarrollo de una sana convivencia pacífica es donde:

- 1.-Se estimula el sentimiento de pertenencia institucional, para generar actividades y proyectos que sobrepasan el mero cumplimiento académico.
- 2.-Se favorece el cultivo de la amistad, la pertenencia y la lealtad
- 3.-Se genera espacios de esclarecimientos honesto cerca de cuál es el grado de participación posible del docente en la institución
- 4.-Se trabaja para conciliar la actualización con el desarrollo de valores de cuidado, respeto y solidaridad.
- 5.-Se estimula el dialogo entre docentes, creando un marco de seguridad suficiente para que los maestros puedan expresarse honestamente y sin censura.
- 6.-Se promueve espacios de intercambio de ideas, ´preocupaciones y dudas sobre diferentes aspectos de la vida cotidiana, sociales, económicos y morales incentivando el sentido de la aceptación de los demás.
- 7.-Se incentiva el sentido de la amistad y la tolerancia.



Evaluación:

Verificar la importancia de los valores en la vida profesional docente.

Taller N°6

CONFERENCIA

Tema: tolerancia

Objetivo: Identificar y fortalecer algunos valores que predominan en los docentes como el respeto, la tolerancia y la comunicación

Desarrollo de la actividad:

El espacio debe ser adecuado para realizarse la actividad.

1.-Pídale a los docentes que definan el término “Tolerancia” y que busquen ejemplos de tolerancia en las noticias, en los diarios, revistas o en casos que hayan observado en sus lugares de trabajo, en grupo de amigos

2.-luego puede generar una conversación sobre este tema haciendo las siguientes preguntas:

- ¿Cuán tolerante les parece que está el mundo hoy? ¿Podrían dar ejemplos que fundamente su respuesta?
- ¿Han escuchado a personas hablar en contra de la tolerancia? ¿Cuál son sus razones?
- ¿Consideran que nuestro país se está volviendo más tolerante o menos tolerante?

3, Pedir que realicen una reflexión sobre la tolerancia y si lo aplican en su convivir diario.



Evaluación:

Confirmar si el docente practica valores como, la tolerancia y el respeto siguiendo las actividades realizadas,

Taller N°7

Actividad

Valor: Honestidad

La honestidad es la cualidad de la persona auténtica y veraz. La honestidad significa estimular el respeto por la verdad en sus palabras y por la transparencia en sus actos

Tema: Reconociendo cualidades

Objetivo: Generar en el docente a un acercamiento hacia el reconocimiento de sus cualidades a través de la visión que otorgue el otro.

Desarrollo de la actividad:

Buscar un espacio adecuado que se considere agradable para la realización de la actividad.

- 1.- La directora de la institución proporciona una hoja blanca para que los docentes escriban sus nombres.
- 2.-Una vez escrito el nombre rotaran cada uno su hoja para que todos los integrantes del grupo escriban una cualidad que perciban de él.
- 3.-Cada uno de los integrantes recuperara su hoja y hará la lectura de la misma.
- 4.-enseguida la directora invitara, a quien así lo desee, leer en voz alta la lista de cualidades que escribieron los docentes.
- 5.-Finalmente, la directora preguntara a los docentes si sabían que tenían esas cualidades y deberán rescatarlas, como un referente que debe trabajar para resaltar sus fortalezas y ponerlas en práctica a lo largo de su vida laboral.



Evaluación:

Confirmar que los docentes acepten las diferentes cualidades que tienen cada persona incluyéndose.

Taller N°8

ACTIVIDAD

Valor: Paz

La paz es un valor crucial para la convivencia armónica entre docentes porque consiste en la convivencia de vivir en armonía con uno mismo y con los demás. La paz es la base para que aprendan a esforzarse por resolver cualquier diferencia con los demás por medio del dialogo y la comprensión.

Tema: Presentación

Objetivo: Que los docentes logren conocerse a partir de sus gustos, intereses y afinidades

Desarrollo de la actividad:

Se recomienda un espacio adecuado para realizar la actividad.

- 1.- El participante repartirá las tarjetas blancas y los marcadores.
- 2.- El participante junto a los docentes escribirán su nombre, gusto e intereses en la tarjeta.
- 3.- El participante solicitara que se la prendan o peguen en su pecho.
- 4.-Les pedirá a caminar en círculo dando tiempo a que todos tengan oportunidad de mirar, con atención la tarjeta de los docentes para identificar afinidades.
- 5.-Una vez que tuvieron oportunidad de observar con cuidado cada una de las tarjetas, se pedirá integrase por parejas considerando el mayor número de afinidades.
- 6.-Se dé un corto tiempo para que cada pareja dialogue sobre sus afinidades.
- 7 Enseguida, el tutor pedirá que uno de los docentes dé cada pareja presente a su compañero ante el grupo.



Evaluación:

Confirmar que el docente genere un ambiente favorable que permita una mejora integración del grupo.

Taller N°9

ACTIVIDAD

Tema: Haciendo amigos

Objetivo: Favorecer la construcción y fortalecimiento de las relaciones interpersonales que conduzcan a la consolidación de los docentes.

Desarrollo de la actividad:

Se recomienda un espacio adecuado para realizar la actividad.

1.- El participante solicitará que la manera individual respondan a las siguientes preguntas: ¿Qué es una amiga?, ¿Quiénes son tus mejores amigos? Y ¿Qué estás dispuesto hacer por tus mejores amigos?. Y mencionara que pueden recurrir a los aspectos manifestados por sus compañeros en las secciones anteriores.

2.- Una vez contestadas las preguntas se deberán depositar en una caja, incluyendo las respuestas del participante. Cada integrante del grupo tomara una hoja de respuestas de manera aleatoria, cuidando que no sea la misma que escribió.

3.-Uno de los tutores leerá la hoja que tomo e intentara adivinar quien la escribió, argumentando en que se basa para decir que esa persona lo hizo. En caso de acertar el que haya escrito las respuestas leerá la que tomo y repetirá el proceso, continuando así con todos los integrantes. En caso de no hacer a la primera se dará una oportunidad más, si continua errando se pedirá al dueño de la hoja que manifieste su autoría y se continuara con la dinámica.

4.-Como cierre se le preguntara a los docentes como se sintieron con esa actividad y que aprendieron con el desarrollo de la misma.



Evaluación:

Confirmar que la actividad fue desarrollo de manera adecuada fortaleciendo la amistad entre docentes.

Taller N°10

CONFERENCIA

Valor: Paz y respeto

Tema: El recuento de mis experiencias

Objetivo: Propiciar el intercambio de experiencias entre los docentes respecto a las actividades realizadas en las actividades.

Desarrollo de la actividad:

Buscar un espacio que sea agradable para realización de la actividad.

- 1.-El participante dará una breve introducción intentando hacer un recuento de lo trabajado hasta el momento. Enseguida, pedirá a los docentes, que elaboren de manera individual un collage donde expresen, su sentir, de que les ha servido, que les gusto, que no les gusto, que cambiarían, que les hubiera gustado haber hecho respecto a las actividades realizadas en este seminario taller.
- 2.- Una vez terminado el collage, se invitara a los docentes que expongan su trabajo.
- 3.-El participante cerrara la sección rescatando las intervenciones de los docentes, con la finalidad de rescatar las ventajas del trabajo en este espacio.



Evaluación:

Confirmar que al desarrollar esta actividad fue de mucha ayuda para que los docentes expresen su manera de pensar y conozcan las experiencias que tiene cada uno.

3.8. Administración de propuesta

Estará bajo la supervisión de los directivos de la escuela Manuel Salcedo con la dirección académica de ciencias administrativas y humanísticas, y con la coordinación de la Carrera de Educación Básica para su factibilidad de ejecución, de esta manera llevar una información detallada de la acumulación de metas planteadas para el efecto, cuyos resultados darán validez a esta propuesta y servirá como un referente para aportar con una guía de Valores para la Solución Pacífica de Conflictos en la convivencia de los docentes de la escuela Manuel Salcedo de ciudad de Latacunga, y poder resolver los inconvenientes de los conflictos en la institución educativa, en donde desarrolle valores para mejora su labor docente.

Como investigadoras realizaremos el seguimiento a la propuesta planteada, comprobando los aciertos y dificultades para proceder a rectificar o fortalecer si así lo consideren.

3.9. Previsión de la Evaluación

La propuesta de (Elaborar una guía de valores para la Solución Pacífica de Conflictos entre docentes de la escuela Manuel Salcedo de ciudad de Latacunga), se certificara a través de personas inmersas en educación Básica, autoridades de la institución que confirmaran mediante el suministro de evidencia justa, que se cumplen los objetivos propuestos mediante la evaluación.

¿Qué evaluar?

Conocimientos y actitudes previas. Capacidades para mejorar cualquier aprendizaje, adecuación de los contenidos a las necesidades, motivaciones e intereses. Planteamiento y solución de problemas reales.

¿Cómo evaluamos?

- Con actividades en las que se expresen las ideas que tienen sobre el cómo y el porqué de las cosas, los hechos y las situaciones.
- Estimulando la búsqueda de medios para resolver problemas.
- Observado la participación responsable y el dominio de las reglas del funcionamiento del grupo.

- Empleando la pauta en común y el debate para permitir la observación y el registro de valores, respecto a las ideas de los demás, capacidad de argumentación y expresión de las propuestas de las ideas.
- Valorando la fase de preparación de una entrevista, cuestionario y actividades como juegos grupales.
- Observación de los comportamientos que muestran la progresiva consolidación de valores y actitudes en los docentes, es ventajoso evaluar hasta qué punto están incorporados los valores y las normas de conducta, en los argumentos que emplean y en las razones que conducen a la toma de compromisos y decisiones.

¿Para qué evaluar?

- Para alcanzar los objetivos planteados en la propuesta y lograr lo que se desea.

¿Por qué evaluar?

- Para ver y conocer como está evolucionando la propuesta, y si es necesario realizar reajustes en el mismo.

¿Quién evalúa?

- Las dependencias administrativas y académicas de la universidad.

¿Cuándo evaluar?

- Al principio del año escolar, a mediados y al finalizar el año.

¿Cómo evaluar?

- Se evaluara en el plantel educativo, a través de la observación, de las actividades que se realizará con los docentes.

¿Con que evaluar?

- Con instrumento muy importante como es la entrevista.

Bibliografía

Bibliografía Citada

- LIENDO Cecilia, (2008). “Aprender a resolver conflictos de forma colaborativa y autónoma, un objetivo educativo fundamental” pág. 1.
- RODAS-Mendoza, J. E. (2009) Manejo del conflicto. Apuntes PÁG 17
- LEDERACH, J R 2007 imaginación moral, convivencia y conflicto pág. 30.
- ORDEN, Borjas (2004) describe la gerencia educativa “como una acción que llevan a cabo los directores para sistematizar procesos y racionalizar los recursos para satisfacer de manera concreta las necesidades de los planteles” (p.10).
- MATSUSHITA, (1996) "La dirección abierta significa confianza en los empleados, comunicación fácil dentro de la empresa, alta moral de los trabajadores y, sobre todo, solidaridad empresarial".pág. 7
- MANES (2003) Proceso de conducción de una institución educativa y guía de gestión 2ed, B, A pág. 13.
- DITCHER (1988) El gerente educativo “Según el término gerente es un eufemismo para designar el acto de guiar a los demás, lograr que las cosa se hagan Según”. Pág. 12.
- FAYOL, (1971) estableció cuatro funciones administrativas “las funciones de planeación (o planificación), organización, dirección (liderazgo, motivación)” articulo 123.
- (KOONTZ, H Y WEIHIRICH, 1998) manifiestan que : “La administración es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el las personas, trabajando en grupo, alcancen con eficiencia metas seleccionadas.”

- (CASCÓN P.) libro titulado “Manifiesta que la educación que enseña una cultura de paz “pág. 48
- PLAZA, (2002) menciona lo siguiente “función de las comunidades educativas promover el bienestar de los estudiantes y las actividades tendientes a mejorar la calidad de la educación.” pág. 2
- ZUBIRIA Julián (1995) manifiesta acerca de la convivencia escolar “las teorías pedagógicas le asignan así, funciones distintas a la educación porque es parte de la concepción diferente del ser humano y de los tipos de hombre y de sociedad que requiere contribuir.”.pág. 2

Bibliografía Consultada

- DRUCKER, (2002) La gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización.pdf.
- LUIS Hernán (2002) Gerencia educativa, PH, D pdf.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (1998). Administración Educativa.pdf.
- MARTINEZ, (2012) en su libro “Administración Educativa”pdf.
- MARCONI, (2010) En su publicación “Administración educativa”pdf.
- MARCONI, (2010) Presenta a cada uno de estos principios de la siguiente manera tesis Universidad de Loja.pdf
- GRUNDMANN, G Y STAHL, J Solución de conflictos pasos 13. 27 *grundmann/Stahl*.
- GRUNDMANN, G, Y STAHL, J. Tipos de conflictos .pdf.
- RAYO, (2009).La resolución de conflictos (Ralph Dahrendorf).
- Ministerio de Educación Coordinación General de Asesoría Jurídico, (2012) .*ACUERDO No. 0434-12*.
- Plan Nacional para el Buen Vivir (2013-2017.)
- Constitución de la República del Ecuador, (2008) Art. 26, Art. 27 y Art 28.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2012) Art. 15.
- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA Art .16, Literal; a), b),c).*ACUERDOS No. 182 – Normas para el Código de Convivencia; Art 1, Art2, Art3.*

Lincografía

- [https://scholar.google.com.ec/scholar?q=Habilidades de un Gerente.-GARCIA y MARTIN.](https://scholar.google.com.ec/scholar?q=Habilidades de un Gerente.-GARCIA y MARTIN)
- [http://rescate-estudiantil.com/wp-content/uploads/2010/05/MERCA-2-RESUMEN-CAP-3-Y-5-George-Belch.pdf.](http://rescate-estudiantil.com/wp-content/uploads/2010/05/MERCA-2-RESUMEN-CAP-3-Y-5-George-Belch.pdf)
- [http://inabima.gob.do/descargas/bibliotecaFAIL/Pedagogia/Dalilla, organización, planeamiento y aprendizaje.pdf.](http://inabima.gob.do/descargas/bibliotecaFAIL/Pedagogia/Dalilla, organización, planeamiento y aprendizaje.pdf)
- [https://www.google.com.ec/administración educativa pdf.](https://www.google.com.ec/administración educativa pdf)
- <https://es.scribd.com/doc/Definición-Administracion-Educativa>
- <https://prezi.com//concepto-principios-y-funciones-de-la-administracion-educat/>
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Solución de conflictos.](https://es.wikipedia.org/wiki/Solución de conflictos)
- [http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/abaco-portlet/content/fa.](http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/abaco-portlet/content/fa)
- <http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Convivencia escolar y conflictos .pdf>
- http://www.pe.undp.org/content/peru/es/home/operations/projects/democratic_governance/PrevencionConflictos.html
- [https://www.google.com.ec/el buen vivir.](https://www.google.com.ec/el buen vivir)
- <http://educacion.gob.ec/que-es-el-buen-vivir/>
- <http://www.buenvivir.gob.ec/>
- <http://educacion.gob.ec/educacion-para-la-democracia-y-el-buen-vivir/>
- [https://www.google.com.ec/Comunidad educativa.](https://www.google.com.ec/Comunidad educativa)
- <http://www.alcantara-alicante.cl/convivencia-escolar/definicion-de-convivencia-escolar>
- [https://www.google.com.ec/PRINCIPIOS Y VALORES.](https://www.google.com.ec/PRINCIPIOS Y VALORES)

ANEXOS



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

ANEXO 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA “MANUEL
SALCEDO”

OBJETIVO: La presente encuesta tiene como objetivo determinar el grado comunicacional y la fluidez en la solución de conflictos espontáneos que se pueden dar en el proceso diario de convivencia laboral.

INSTRUCCIONES: Por favor, lea detenidamente la pregunta y responda de acuerdo a su punto de vista. Sea lo más sincera/o posible

1. ¿En la Institución que usted trabaja existe una organización integral?

Si _____ NO___

2. ¿Conoce los procesos comunicacionales internos de la Institución?

Si _____ NO___

3. ¿Conoce si en la comunidad educativa se fomenta los valores para fortalecer la convivencia entre docentes?

Si _____ NO___

4.- ¿Existen conflictos entre docentes y autoridades?

Si _____ NO___

5.- ¿Hay la debida comunicación entre docentes y autoridades en la institución?

SI----- NO----

6. ¿Existe un ambiente agradable en la institución?

Siempre -----

A veces-----

Nunca-----

7. ¿Existe metas o intereses de solidaridad en la institución?

SI----- NO----

8. ¿Se siente a gusto trabajando en esta institución y con sus compañeros?

Siempre -----

A veces-----

Nunca-----

9.- ¿Cree usted, que en la institución educativa se debe cambiar, la aptitud de los docentes y la mala práctica de valores?

SI----- NO-----

10. ¿Cree usted que, es necesario el diseño de una guía de valores para mejorar la convivencia y la armonía entre docentes?

SI----- NO-----

Gracias por su colaboración.

ANEXO N°-2



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

ENTREVISTA DIRIGIDA A LA DIRECTORA DE LA ESCUELA “MANUEL SALCEDO” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.

Sra. Directora, la presente entrevista tiene como finalidad conocer las principales dificultades que se presentan en los maestros para promover Valores en la convivencia educativa.

1.- ¿Cree usted que los valores establecen un modelo de conducta aceptable en una sociedad?

Si los valores son el reflejo de cada persona, ya que la sociedad de un plantel educativo exige como principal la formación en valores para los alumnos, porque con el paso del tiempo la enseñanza sustentada en valores se han ido perdiendo, es por ello que se debe cultivar los valores, y como docentes ser los principales de poner en práctica para mejorar la armonía en la comunidad educativa.

2.- ¿En la comunidad educativa, qué reformas cree que hacen falta para fortalecer los valores y mejorar los conflictos entre docentes?

En la comunidad educativa, se debería incrementar espacios de recreación en las que los docentes puedan compartir experiencias y conocerse más, para fortalecer la convivencia y la armonía, en nuestra prestigiosa institución de debería poner en práctica el valor de la comunicación, la solidaridad, el respeto y la tolerancia.

3.- ¿Cuál cree usted que es la causa para que los maestros no practicar valores?

La causa sería que no hay el tiempo suficiente, para conocerse unos a otros, pero eso no quiere decir que sea una justificación para que no pongan en práctica los valores, ya que como docente debemos fomentar valores a nuestros estudiantes.

4.- ¿Qué valores según usted los docente debe practicar más y por qué?

Los valores que se debe poner en práctica son: el respeto, la tolerancia, el compañerismo y la solidaridad, ya que son valores que nunca se debe perder para ser personas cultas e Integrarnos a la sociedad.

5.- ¿Usted como Director de esta institución educativa que haría para fomentar la responsabilidad, el respeto, la solidaridad, la justicia y el amor?

Lo que haría es desarrollar actividades en las que todos los docentes participen, dar charlas sobre el significado del respeto y fomentar la comunicación necesaria para poner en práctica y mejorar la relación entre docentes y tener una sana convivencia.

6.- ¿Apoyaría para que se diseñe una guía de valores para promover y fomentar los valores en esta institución?

Si apoyaría a la elaboración de una guía de valores, ya que es un documento que va a tener información necesaria y actividades que se podrá poner en práctica, para mejorar la relación de los docentes, promover y fomentar la armonía en la institución.

7.- ¿Qué expectativas tendría usted como autoridad respecto al diseño de una guía para promover Valores en esta institución?

Mi expectativa sobre el diseño de esta guía es, el de conocer las actividades que se pueden desarrollarse y conocer la información que nos será de mucha ayuda para evitar conflictos entre los docentes y fomentar la armonía en nuestra comunidad educativa, me gustaría mucho qué esta guía se ponga en práctica y se elabore con toda fluidez y claridad.

ANEXON°3

DIRECTIVOS DE LA ESCUELA “MANUEL SALCEDO”



ANESO N°4



DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN



ANEXO N°5

ENTRECA DE GUIA DE VALORES A DOCENTES Y DIRECTIVOS

