



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
HUMANÍSTICAS**

**CARRERA: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENSIÓN EDUCACIÓN  
BÁSICA**

**TESIS DE GRADO**

**TEMA:**

**“ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN MANUAL QUE  
FAVOREZCA LAS RELACIONES DE CONVIVENCIA  
INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA FISCAL “AQUILES PÉREZ  
TAMAYO” DE LA COMUNIDAD EL RODEO, PARROQUIA  
CHUGCHILAN, DEL CANTÓN SIGCHOS, PROVINCIA DE  
COTOPAXI, EN EL AÑO LECTIVO 2012 – 2013”**

Tesis presentada previa a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

**Autor:**

Edison Patricio Méndez Puente

**Director:**

M.Sc. Carlos Alfonso Peralvo López

**LATACUNGA – ECUADOR**

**Abril - 2015**

## **AUTORÍA**

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación con el tema **“ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN MANUAL QUE FAVOREZCA LAS RELACIONES DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA FISCAL “AQUILES PÉREZ TAMAYO” DE LA COMUNIDAD EL RODEO, PARROQUIA CHUGCHILAN, DEL CANTÓN SIGCHOS, PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL AÑO LECTIVO 2012 - 2013”**, como también los contenidos, ideas, criterios, análisis conclusiones y propuestas son de exclusiva responsabilidad del autor.

---

MÉNDEZ PUENTE EDISON PATRICIO

C.I. 050284131-5



# UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
HUMANISTICAS

Latacunga - Ecuador

---

## AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:

**“ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN MANUAL QUE FAVOREZCA LAS RELACIONES DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA FISCAL “AQUILES PÉREZ TAMAYO” DE LA COMUNIDAD EL RODEO, PARROQUIA CHUGCHILAN, DEL CANTÓN SIGCHOS, PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL AÑO LECTIVO 2012 - 2013”**, de Méndez Puente Edison Patricio, postulante de Educación Básica, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas, y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Enero del 2015

El Director.

---

Lcdo.M.Sc. Carlos Alfonso Peralvo López  
C.I. 0501449508



**UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI**  
UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
HUMANISTICAS  
Latacunga - Ecuador

---

**APROBACIÓN DE TRIBUNAL DE GRADO**

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Carrera de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica; por cuanto el postulante: Méndez Puente Edison Patricio, con el tema de tesis: “ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN MANUAL QUE FAVOREZCA LAS RELACIONES DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA FISCAL “AQUILES PÉREZ TAMAYO” DE LA COMUNIDAD EL RODEO, PARROQUIA CHUGCHILAN, DEL CANTÓN SIGCHOS, PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL AÑO LECTIVO 2012 - 2013”, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, Marzo del 2015

Para constancia firman:

---

Lcdo. Patricio Beltrán  
**PRESIDENTE**

---

M.gS. Ángel Viera  
**MIEMBRO**

---

Dr. Guido Rojas  
**OPOSITOR**

## ***AGRADECIMIENTO***

A Dios, por su fuerza y apoyo en cada uno de los retos académicos que cumplí durante todo el proceso educativo, a su bendición en la salud e inteligencia que me permitió la feliz consecución del trabajo investigativo propuesto.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi y por intermedio a la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por abrirme sus puertas para poder alcanzar mi formación profesional.

A mi Esposa, mi Madre, mi Hijo y mi Hermano, por su apoyo incondicional en cada una de las etapas estudiantiles, por su buen ejemplo y su fortaleza.

De manera muy especial al Lic. Carlos Alfonso Peralvo López, por guiarme durante la elaboración de este trabajo de investigación, quien estuvo presente en los momentos oportunos para brindarme el apoyo necesario.

***Patricio***

### ***DEDICATORIA***

El trabajo elaborado, lo dedico con mucho cariño a mi esposa Paulina, mi hijo Erick, mi madre Fabiola y mi hermano Alexander, los cuales supieron valorar mis esfuerzos académicos y contribuyeron al logro de mi realización profesional mediante su apoyo económico y moral.

A todos los maestros de mi patria, que con su esfuerzo y convicción de que la mejor manera de llegar a la calidad educativa es, siendo parte de la solución y no del problema, con la convicción de mantenerse en la lucha por el progreso de la juventud y la niñez ecuatoriana.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi, por procurar la mejor capacitación y perfeccionamiento de mis aptitudes y conocimiento del mundo educativo.

***Patricio***



**TEMA:** “ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN MANUAL QUE FAVOREZCA LAS RELACIONES DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA FISCAL “AQUILES PÉREZ TAMAYO” DE LA COMUNIDAD EL RODEO, PARROQUIA CHUGHILAN, DEL CANTÓN SIGCHOS, PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL AÑO LECTIVO 2012 – 2013”

**Autor:** Edison Patricio Méndez Puentes

**Tutor:** M.Sc. Carlos Alfonso Peralvo López

---

## RESUMEN

En la Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”, ubicada en la comunidad el Rodeo de la Parroquia Chughilan, Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi, se pudo comprobar que no existe un manual de convivencia que favorezcan las relaciones interpersonales, por lo que se determinó la importancia de aplicar el respectivo manual de convivencia. La investigación se realizó bajo un diseño no experimental, empleando el método inductivo y deductivo a través de los instrumentos como la encuesta y la entrevista, tomando en cuenta que la institución educativa contribuyo acertadamente en el desarrollo del trabajo investigativo. En lo referente a la obtención de los resultados alcanzados mediante la aplicación de los métodos y técnicas se consiguió establecer un análisis, por lo que resulta fundamental y esencial aplicar el manual que favorezca las relaciones de convivencia. Es importante señalar que la aplicación de este manual favorece significativamente en el desarrollo del Buen Vivir dentro de una sana convivencia institucional. Logrando así el desarrollo en el proceso enseñanza – aprendizaje ya que la comunidad educativa se encuentra en un ambiente adecuado para dicho proceso, en tal virtud se recomienda mantener la continuidad del manejo de este manual de convivencia para lograr cumplir los objetivos propuestos.



**TOPIC:** “ELABORATION AND APLICATION OF A MANUAL THAT PROMOLES COEXISTENCE INSTITUTIONAL RELATIONS OF THE “AQUILES PEREZ TAMAYO” SCHOOL, RODEO COMUNIDAD, CHUGCHILAN PARISH, SIGCHOS CANTON, COTOPAXI PROVINCE, IN THE ACADEMIC YEAR 2012 – 2013”

**Author:** Edison Patricio Méndez Puente

**Tutor:** M.Sc. Carlos Alfonso Peralvo López

---

### **ABSTRACT**

In The public school “Aguiles Pérez de Tamayo”, located on Rodeo Community, Sigchos town, Cotopaxi Province, check verify mention Educational Institution that there isn’t a manual so it can’t help the interpersonal relationships, for that reason it is important to aply the document. The imain research was realized through an experimental desing, using the inductive an the deductive method through some instruments such as the survey and the interview, takenin a count that the educative institution contributed in the development of the investigative work. According the got results by means of the aplicacion of methods and techniques got esential and l that aply a manual is fundamenta because it can help to the relation ships. It’s important to mention that the application of this manual helps in the development of Buen Vivir inside of a good institutional convivence. Getting the developmment of teaching process because of the communtiy is maintain this manual to geta ll of the goals.



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi

CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS

## ***AVAL DE TRADUCCIÓN***

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen de tesis al Idioma Inglés presentado por el Señor Egresado **Edison Patricio Méndez Puente** de la Carrera de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas, cuyo título versa **“ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN MANUAL QUE FAVOREZCA LAS RELACIONES DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA FISCAL “AQUILES PÉREZ TAMAYO” DE LA COMUNIDAD EL RODEO, PARROQUIA CHUGCHILAN, DEL CANTÓN SIGCHOS, PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL AÑO LECTIVO 2012 – 2013”**, 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 uso del presente certificado de la manera ética que estimaren conveniente.

Latacunga, 18 de Febrero del 2015

Atentamente,

Lic. Marco Paúl Beltrán Semblantes  
C.C. 050266651-4  
**DOCENTE CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS**

## ÍNDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
Portada	
Autoría.....	ii
Aval del Director de Tesis.....	iii
Aprobación del tribunal de grado.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Aval de traducción.....	ix
Índice de contenidos.....	x
Índice de tablas.....	xiii
Índice de gráficos.....	xiv
Anexos.....	xv
Introducción.....	xvi

## CAPITULO I

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1. Antecedentes Investigativos.....	1
1.2. Categorías fundamentales.....	4
1.3. Relaciones Interpersonales.....	5
1.3.1. Teoría de las Relaciones Personales.....	6
1.3.2. Teoría de la Penetración Social.....	6
1.4. Manifestaciones conflictivas en las instituciones educativas.....	10

1.4.1	Manifestaciones y emociones conflictivas en el ser humano.....	12
1.4.2.	Emociones negativas (miedo, tristeza, ira y asco).....	13
1.4.2.1.	El Miedo.....	13
1.4.2.2.	La Tristeza.....	15
1.4.2.3.	La Ira.....	16
1.4.2.4.	El Asco.....	17
1.5.	COMUNICACIÓN ASERTIVA.....	18
1.5.1.	Definición de comunicación.....	18
1.6.	AUTOESTIMA EN EL DOCENTE.....	20
1.6.1.	Autoestima profesional docente.....	21
1.6.2.	Tipos de autoestima.....	21
1.6.2.1.	La autoestima: una competencia profesional del docente.....	23
1.6.3.	Elementos que constituyen el autoestima.....	23
1.7.	ÉTICA PROFESIONAL.....	24
1.7.1.	Ética de las profesiones.....	25
1.7.2.	Formación de actitudes y valores en ética profesional.....	26
1.7.3.	Moralidad y Responsabilidad.....	27
1.8.	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL.....	28
1.8.1.	Objetivos del Manual de convivencia.....	29
1.8.1.1.	Fundamentos del Manual de Convivencia.....	29
1.8.2.	El Manual de Convivencia.....	30
1.8.2.1.	Concepto de Convivencia.....	30
1.8.2.2.	Definición de convivencia institucional.....	30
1.8.2.3.	La convivencia Institucional de nuestra educación.....	31

## **CAPITULO II**

2. Análisis e interpretación de resultados.....	33
2.1. Breve Caracterización de la Institución.....	33
2.2. Análisis de resultados de la encuesta Padres de Familia.....	36
2.3. Análisis de resultados de la encuesta a alumnos.....	46
2.4. Entrevista al Director de la Institución.....	56
2.5. Conclusiones.....	59
2.6. Recomendaciones.....	59
2.7. Diseño Metodológico.....	60
2.8. Análisis e Interpretación de Resultados.....	64
2.9. Validación de las Preguntas.....	65

## **CAPITULO III**

3. Diseño de la Propuesta.....	66
3.1. Justificación de la Propuesta.....	67
3.2. Objetivos de la propuesta.....	68
3.3. Descripción de la Propuesta.....	69
3.4. Aplicación y Validación de la Propuesta.....	70
3.5. Presentación del Manual de Convivencia Institucional.....	72
3.6. Conclusiones.....	86
3.7. Recomendaciones.....	87
3.8. Referencias Bibliográficas.....	88

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA.</b>	<b>PÁGINA</b>
TABLA 1 Encuesta Padres de Familia.....	36
TABLA 2 Encuesta Padres de Familia.....	37
TABLA 3 Encuesta Padres de Familia.....	38
TABLA 4 Encuesta Padres de Familia.....	39
TABLA 5 Encuesta Padres de Familia.....	40
TABLA 6 Encuesta Padres de Familia.....	41
TABLA 7 Encuesta Padres de Familia.....	42
TABLA 8 Encuesta Padres de Familia.....	43
TABLA 9 Encuesta Padres de Familia.....	44
TABLA 10 Encuesta Padres de Familia.....	45
TABLA 11 Encuesta Alumnos.....	46
TABLA 12 Encuesta Alumnos.....	47
TABLA 13 Encuesta Alumnos.....	48
TABLA 14 Encuesta Alumnos.....	49
TABLA 15 Encuesta Alumnos.....	50
TABLA 16 Encuesta Alumnos.....	51
TABLA 17 Encuesta Alumnos.....	52
TABLA 18 Encuesta Alumnos.....	53
TABLA 19 Encuesta Alumnos.....	54
TABLA 20 Encuesta Alumnos.....	55

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO</b>	<b>PÁGINA</b>
GRÁFICO 1 Encuesta Padres de Familia.....	36
GRÁFICO 2 Encuesta Padres de Familia.....	37
GRÁFICO 3 Encuesta Padres de Familia.....	38
GRÁFICO 4 Encuesta Padres de Familia.....	39
GRÁFICO 5 Encuesta Padres de Familia.....	40
GRÁFICO 6 Encuesta Padres de Familia.....	41
GRÁFICO 7 Encuesta Padres de Familia.....	42
GRÁFICO 8 Encuesta Padres de Familia.....	43
GRÁFICO 9 Encuesta Padres de Familia.....	44
GRÁFICO 10 Encuesta Padres de Familia.....	45
GRÁFICO 11 Encuesta Alumnos.....	46
GRÁFICO 12 Encuesta Alumnos.....	47
GRÁFICO 13 Encuesta Alumnos.....	48
GRÁFICO 14 Encuesta Alumnos.....	49
GRÁFICO 15 Encuesta Alumnos.....	50
GRÁFICO 16 Encuesta Alumnos.....	51
GRÁFICO 17 Encuesta Alumnos.....	52
GRÁFICO 18 Encuesta Alumnos.....	53
GRÁFICO 19 Encuesta Alumnos.....	54
GRÁFICO 20 Encuesta Alumnos.....	55

## **ANEXOS**

### **CONTENIDO**

Anexo 1. Croquis de la Institución.

Anexo 2. Entrevista dirigida al Director de la Institución.

Anexo 3. Encuesta a los señores Padres de Familia.

Anexo 4. Encuesta dirigida a los Alumnos y alumnas de la Institución.

Anexo 5. Fotografía No. 1 Escuela “Aquiles Pérez Tamayo”.

Anexo 6. Fotografía No.2 el Investigador y los alumnos.

Anexo 7. Fotografía No. 3 Padres de Familia Encuestados

Anexo 8. Fotografía No. 4 Alumnos/as Encuestados

## INTRODUCCIÓN

Se entiende como convivencia escolar la interrelación entre los diferentes miembros de una institución educativa, teniendo incidencia significativa en el desarrollo ético, socio afectivo o intelectual de las personas, especialmente de los alumnos, es importante actualizar los mecanismos reguladores del comportamiento de los actores educativos y el desarrollo de procedimientos de resolución pacífica de conflictos que se suscitan al interior de la escuela “Aquiles Pérez Tamayo”, se pretende que las actividades se desarrollen en un clima de orden, armonía, disciplina, sana convivencia y bienestar. Así se mejorarán los estilos de gestión escolar democrática y se fortalecerán las relaciones de convivencia así como también las prácticas pedagógicas y el desarrollo de objetivos fundamentales transversales referidos a convivencia escolar.

La convivencia consiste en gran medida en participar y compartir, tiempos, espacios, logros, dificultades, proyectos y sueños. El aprendizaje de valores y habilidades sociales, así como también las buenas prácticas de convivencia, son la base del futuro ciudadano en una cultura animada por la construcción de proyectos comunes, los cuales tienen un lugar importante en la vida escolar.

La sana convivencia escolar se concibe como el derecho y deber que poseen los miembros de la comunidad educativa, cuyo fundamento principal es la dignidad de las personas y el respeto entre ellas. El planteamiento que el autor realizó fue, ¿De qué manera incide las malas relaciones interpersonales y de convivencia entre docentes de la institución educativa?, para dar respuesta a esta pregunta se ha realizado una investigación tanto a los docentes, padres de familia y alumnos/as de la escuela “Aquiles Pérez Tamayo”, para lo cual se propuso las siguientes preguntas directrices: ¿Cuáles son los fundamentos científicos y teóricos en los que se basan las relaciones interpersonales y de convivencia?, ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo”?, ¿Qué características debe tener un manual de convivencia institucional, que favorezca

las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”?. Con la finalidad de cumplir con los siguientes objetivos planteados, los mismos que son:

- Fundamentar científicamente y teóricamente la importancia de las relaciones interpersonales.
- Determinar las principales causas que producen malestar en los docentes de la escuela.
- Aplicar el manual de convivencia, para mejorar las relaciones interpersonales entre docentes de la escuela “Aguiles Pérez Tamayo”.

El presente trabajo es una investigación aplicada, porque se va a proponer una solución práctica al problema y además es de forma descriptiva porque describe los diferentes elementos del problema de investigación y su interrelación en el momento actual.

Al abordar el mejoramiento de convivencia al interior de la comunidad educativa, hay que considerar la manera en que se interrelacionan sus actores. De este modo se debe elaborar y aplicar un manual que favorezca las relaciones de convivencia institucional en la escuela “Aguiles Pérez Tamayo”. Para el desarrollo del presente trabajo investigativo se toma en cuenta los siguientes capítulos:

**Capítulo I.** Fundamentación Teórica, Antecedentes Investigativos, Categorías Fundamentales.

**Marco Teórico:**

- Relaciones Interpersonales.
- Manifestaciones Conflictivas en las Instituciones Educativas.
- Comunicación Asertiva.
- Autoestima en el Docente.
- Ética Profesional.
- Manual de Convivencia Institucional.

## **Capítulo II.**

- Análisis e Interpretación de los Resultados.
- Breve Caracterización de la Institución.
- Análisis de Resultados de la Encuesta a Padres de Familia.
- Análisis de Resultados de la Encuesta a los Alumnos/as.
- Entrevista al Director de la Institución.
- Diseño Metodológico.

## **Capítulo III.**

- Diseño de la Propuesta.
- Datos informativos de la Institución Educativa.
- Justificación de la Propuesta.
- Objetivos de la Propuesta.
- Descripción de la Propuesta.
- Aplicación y Validación de la Propuesta.
- Presentación del Manual de Convivencia Institucional.
- Referencias Bibliográficas.

# CAPÍTULO I

## 1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### 1.1. Antecedentes Investigativos

Tomando en cuenta los principios y fines de la educación de nuestro país, la convivencia escolar se constituye en uno de los componentes esenciales en la formación integral de los estudiantes, teniendo como base primordial el núcleo de la familia. La elaboración del código de convivencia institucional, tiene como objetivo promover en los actores educativos, principalmente en los educandos, hábitos que le aseguren su bienestar integral, que maximicen su capacidad de convivir con los demás; garantizándole un ambiente de convivencia armoniosa en su entorno escolar, social y familiar.

Existe un estudio realizado por CARPIO, ROMELIA, (2012), de la Universidad Central de Venezuela con el tema “Factores de convivencia escolar para el mejoramiento de la gestión institucional”. Un estudio del caso, concluye que es deficiente la promoción de la práctica de valores, debiendo esto incidir en forma negativa la regulación del comportamiento de los alumnos ante cualquier situación que se presente en la vida escolar, se recomienda la elaboración de un manual de convivencia institucional.

El Ministerio de Educación del Ecuador, mediante Acuerdo Ministerial N°. 182 de fecha 22 de mayo de 2007, establece institucionalizar el Código de Convivencia en los establecimientos educativos del país. Con Oficio N°. 001089 de fecha 01 de abril de 2013, el Ministerio de Educación deja insubsistentes los códigos de convivencia existentes en los establecimientos educativos. Posteriormente, con fecha 06 de septiembre de 2013, el Ministerio de Educación mediante Acuerdo Ministerial N°. 323-13, expide la “Guía metodológica para la construcción participativa del Código de Convivencia Institucional” de aplicación obligatoria en todas las instituciones públicas, fisco misionales y particulares del Sistema Nacional de Educación del país.

Estas normas y principios constituyen un instrumento que regula la organización, de desarrollo de la vida académica y el funcionamiento, así como la participación de los pueblos, sectores que constituyen la comunidad educativa, en un marco de convivencia sana, mutua colaboración y corresponsabilidad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 26 establece: “la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz”.

La constitución política del Ecuador en sus artículos 26, 27 y 347 garantiza: “la igualdad e inclusión social, así como el derecho y la responsabilidad de toda la comunidad educativa de participar en el proceso educativo.

De igual manera el desarrollo integral del ser humano, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente y a la democracia impulsando la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz convirtiendo a los centros educativos en espacios democráticos de ejercicio, de derecho y convivencia pacífica, erradicando

todas las formas de violencia en el sistema educativo y velando por la integridad física, psicológica, y sexual de las estudiantes y los estudiantes.

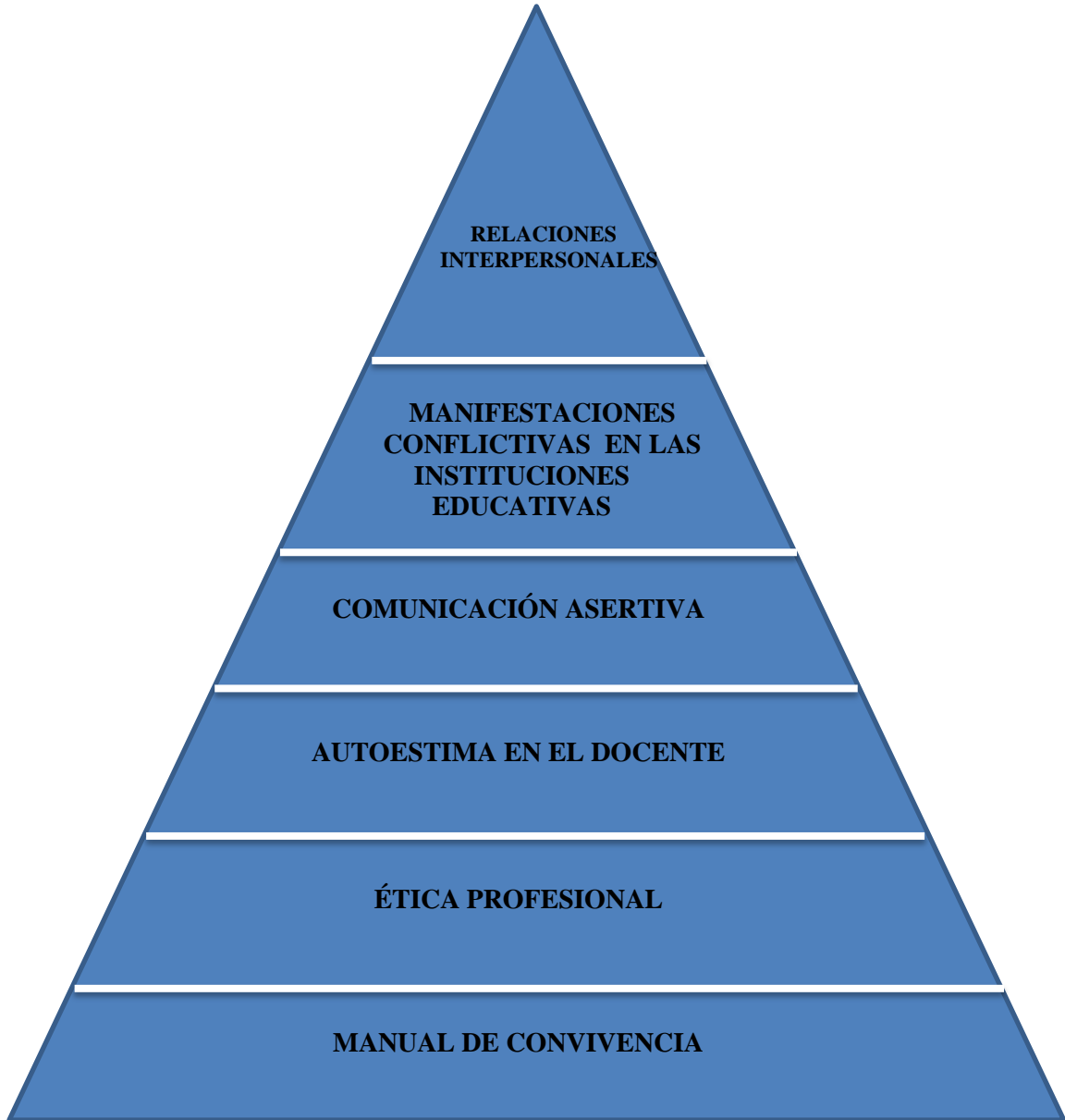
El Código de la Niñez y Adolescencia garantiza que se respete en las instituciones educativas las convicciones éticas, morales y religiosas de los padres y de los mismos niños, niñas y adolescentes, que las instituciones ofrezcan servicios con equidad, calidad y oportunidades, que se promueva y practique la paz, el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, la no discriminación, la tolerancia, la valoración de las diversidades, la participación, el diálogo, la autonomía, la cooperación y el respeto al medio ambiente.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en el artículo 2 de los principios, garantiza una educación en la que las personas puedan ejercer plenamente sus derechos y libertades, en donde toda la comunidad educativa sea corresponsable del proceso educativo, un espacio en el que se promueva el esfuerzo individual y la motivación, donde exista una cultura de paz y solución de conflictos, equidad e inclusión, calidad y calidez pero sobre todo una convivencia armónica.

El Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Art. 89.- estipula, “el Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa”. En este se deben detallar los principios, objetivos y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; para ello, se deben definir métodos y procedimientos dirigidos a producir, en el marco de un proceso democrático, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institución.

El presente trabajo de investigación representa una compilación bibliográfica sobre el tema de convivencia escolar, explicando específicamente como está dividido este tema y como puede ayudarnos en el desarrollo de las relaciones interpersonales y de convivencia institucional.

## 1.2. CATEGORIAS FUNDAMENTALES



## MARCO TEÓRICO

### 1.3. RELACIONES INTERPERSONALES

En la organización, los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. Para explicar y justificar el comportamiento humano en las organizaciones, la teoría de las relaciones humanas estudio a fondo esa interacción social. Se entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos.

Cada individuo es una personalidad altamente diferente, que incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y a la vez recibe mucha influencia de sus semejantes. En la búsqueda de comprensión, aceptación y participación, el individuo trata de compenetrarse con otros individuos y grupos definidos con el fin de satisfacer sus intereses y aspiraciones más inmediatas.

En su comportamiento influye el ambiente y las diversas actitudes y normas informales existentes en los diferentes grupos. En las empresas surgen las oportunidades de desarrollar relaciones humanas debido a la gran cantidad de grupos las interacciones que se presentan necesariamente, solo la comprensión de la naturaleza de estas relaciones humanas permite obtener al administrados educativo obtener de su subordinados, la comprensión de las relaciones humanas facilita la creación de una atmosfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente.

Según BISQUERRA (2003), una relación interpersonal “Es una interacción recíproca entre dos o más personas” se trata de relaciones sociales que como tales se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. (pág. 23).

Mientras que para FERNANDEZ (2003), “Trabajar en un ambiente laboral optimo es sumamente importante para los empleados ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional” (pág. 25)

Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados pero hay otras en el que el clima es bastante optimo que incluso se llega a entablar laxos afectivos de amistad que sobrepasa las barreras del trabajo.

El investigador opina que las relaciones interpersonales son la interacción que existen entre los individuos dentro del entorno en que se desenvuelven por ello se hace necesario saber respetar las opiniones ajenas, para que no existan confortamientos entre las mismas.

Puede existir también de defender la ideología de las personas siempre y cuando se cuente con argumentos para hacerlo, dentro del marco del buen vivir para que exista una sana convivencia.

### **1.3.1. Teoría de las Relaciones Personales**

Las teorías que se han formulado acerca de las relaciones humanas tratan de analizar el porqué de las personas se relacionan, como lo hacen y porque eligen ciertas oportunidades de relación y no otras.

Tenemos como principales dos teorías que nos explican el inicio de las relaciones y su desarrollo a través del tiempo.

### **1.3.2. Teoría de la Penetración Social**

Según ALTAN y TAYLOR (1973), las relaciones íntimas no progresan a la intimidad gracias al auto revelación. “Las relaciones comprenden diversos niveles de

intimidad, de intercambio grado de penetración social. “ Esta afirmación se comprende mejor con las premisas que desarrollaron dentro de la teoría. (pág. 125)

El investigador opina que estas premisas mencionan que existen ciertos niveles en las relaciones humanas y estas evolucionan primeramente de relaciones íntimas a no íntimas, durante este proceso de evolución pasan por un desarrollo sistemático y predecible que posteriormente va a dar resultado a la despenetración o disolución de dicha relación. La teoría de la Penetración Social propone un modelo por fases para el desarrollo de una relación:

- La fase 1 es la Orientación: El individuo se comporta de acuerdo a los estándares sociales y culturales que le han enseñado. (Revelar poco a poco).
- La fase 2 es el Intercambio Afectivo Exploratorio: El individuo muestra más acerca de su “YO “interno. (Se muestra la verdadera personalidad).
- La fase 3 es el Intercambio Afectivo: El individuo se muestra más espontáneo y cómodo. El nivel de intimidad se eleva (Compromiso y comodidad).
- La fase 4 es el Intercambio Estable: Esta fase la alcanzan muy pocas relaciones. La franca expresión e sentimientos, pensamientos y comportamientos (Intimidad en bruto).

Según sus teorías basadas en las relaciones interpersonales sostenían que el desarrollo de la personalidad y las enfermedades mentales son determinados básicamente por el juego de fuerzas personales y sociales, más que por factores constitucionales del individuo.

Determinó que la gente intenta establecer relaciones significativas y satisfactorias con otras personas con el fin de reducir distintas tensiones, como la ansiedad. Esta búsqueda de satisfacción mediante un encuentro personal con otros, para evitar la soledad, siendo esta la más dolorosa de las experiencias humanas. Existe también la teoría psiquiátrica basada en comprender al individuo, dentro de una red de relaciones interpersonales.

Sullivan habló de la agresión psicológica extrema llamada esquizofrenia, y de los males producto de las fuerzas culturales, objeto de estudio y tratamiento de la psiquiatría. Hablo también del “ sí mismo o sistema del yo” que son las configuraciones de rasgos de la personalidad desarrollada en la infancia para evitar la ansiedad y las amenazas de la autoestima y del sistema guía respecto a las relaciones yo – tú llamadas integraciones “ integraciones par atáxicas ” : Las formas como se desarrollan pueden hacerse rígidas y dominar los patrones del pensamiento, limitando así sus acciones y reacciones respecto al mundo. Estas consecuentes inadecuaciones de juicio se les llaman distorsiones parataxicas.

Este término fue introducido por Sullivan para designar las incorrecciones en el juicio y la percepción, especialmente en las relaciones interpersonales, basadas en la necesidad del observador de percibir los sujetos y las relaciones de acuerdo con un modelo establecido por la experiencia anterior.

La Prototaxic es la fase de la infancia, según la teoría de Sullivan caracterizada por la falta de diferenciación entre uno mismo y el entorno.

La Syntaxic es cuando el niño aprende gradualmente el significado de la lengua, estos mismos significados los aprende en las actividades de grupo, las actividades interpersonales o la experiencia social. De esta manera el joven ya adquirido o aprendido el modo syntaxic de su experiencia. Habló también que la esencia del amor se ve en una situación de colaboración, que las dos personas sienten. El amor comienza cuando una persona siente que las necesidades de la otra persona son importantes como las propias.

En lo que se refiere a la infancia que va desde los 0 a los 2 años, para Sullivan, también gira en torno a la zona oral, aunque a diferencia de freíd, no por el contenido libidinoso, sino por las interacciones que suceden con la madre y el mundo exterior por medio de su boca. En ella se desarrollan sentimientos básicos, pero tan

importantes como el miedo, el terror la ansiedad y la euforia. El niño aprende a distinguir entre su “yo” y el “no yo”. Esta fase culmina con la aparición del lenguaje significativo.

En la niñez que va desde los 3 – 5 años, ya con el dominio de la conducta simbólica en su lenguaje, se facilitan los procesos cognoscitivos de percibir a otras personas como entes separados de él, pero unitarios; es decir, el niño reconoce que existen cosas buenas y cosas malas en una misma persona. Emocionalmente se vuelve egocéntrica y defensivo ante las situaciones desagradables, mismas que aparenta ignorar como si dejaran de existir o de afectarle. Surge la sublimación de afectos y el niño se vuelve capaz de asumir el papel de otras personas, actuando como si fuera alguien cercano a él.

La etapa juvenil va desde los 6 – 9 años, correspondiente a la fase de la tendencia postulada por Freud, se caracteriza por la aparición de necesidades de interacción mayor, que tienden a rebasar los límites de la familia. El niño aprende a “subordinarse socialmente” y a adaptarse socialmente también. Logra el control de su conciencia focal, es decir puede controlar a voluntad los contenidos de su mente y darse cuenta de que está pensando simultáneamente en lo que está haciendo.

Por último, aparece “la orientación de la vida” lo que para Sullivan significa que comprende las necesidades que caracterizan sus relaciones interpersonales, entiende la forma en las que debe expresar sin ansiedad indebida, y adquieren valores y metas que le facilitan lograr ciertas satisfacciones en corto plazo.

La Pre adolescencia que va desde los 10 – 12 años, muy breve su duración, se identifica por la necesidad de establecer una relación profunda y personal con alguien de su propio sexo, a quien percibe como su mejor amigo, “el camarada”.

La adolescencia temprana que va desde los 13 – 16 años surge a partir del momento en el que el adolescente siente interrumpir en su vida un auténtico por lo genital, se

vive entre el deseo de cercanía del individuo con la persona del sexo opuesto y la permanencia de sus ligas “con el mejor amigo “elegido durante la etapa precedente. Ahora se consolida los esfuerzos por mantener constantemente satisfecha tres necesidades en la interrelación:

- La sexual
- La de intimidad
- La de seguridad

En la que el adolescente inicia una adaptación sexual satisfactoria, lo que la adolescencia tardía va desde los 18 – 21 años, comienza en el momento significa que lograba ubicarla dentro del resto de experiencias sociales de su vida. Esta etapa culmina con la consecución de la madurez.

En la edad adulta se establecen relaciones de amor muy significativas para las dos personas como si fuera la relación entre uno mismo. Esta intimidad altamente desarrollada con otra persona no es el negocio principal de su vida, sino es, quizás la fuente principal de la satisfacción en vida, y uno va profundizándose en él interés y alcance a partir de este tiempo hasta los cambios retrogresivos infelices en el organismo que conduce a la vejez.

#### **1.4. MANIFESTACIONES CONFLICTIVAS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

Todas las instituciones, y las escuelas no es precisamente una excepción, que se caracterizan por vivir diversos tipos de conflictos, de distinta índole y de diferente intensidad. Hasta tal punto que, bajo la aparente imagen de conflictividad, la cotidianidad de los conflictos se presenta como un proceso y una de las características centrales y definitorias de los centros educativos. Conflictos entre profesores, conflictos entre profesores y alumnos, conflictos entre profesores y padres de

alumnos, conflictos entre profesores y la dirección del centro, conflictos entre alumnos, conflictos entre padres, conflictos entre el centro como tal y la administración educativa, etc. Constituyen una pequeña muestra de las múltiples situaciones conflictivas que todos hemos vivido de alguna manera en las instituciones educativas y que ineluctablemente, prueban la evidencia empírica de la naturaleza conflictiva de las escuelas.

Según TORRES, J (1991), pensamos que esta situación, lejos de ser casual o neutral, está directamente ligada a la expresión dominante de un tipo de ideología tecnocrática – positivista, que niega y estigmatiza la existencia del conflicto: “La escuela se piensa alejada de esa realidad de conflicto y lucha que supone la existencia de los distintos intereses que defienden las diversas clases y grupos sociales” (pág. 53).

Mientras que para SHELEMENSON, (1987), por sus presupuestos reduccionistas, simplificadores en lo científico e interesados en lo político, se requiere desarrollar una visión alternativa, fundamentada en valores públicos, democráticos y colectivos, que situé la existencia del conflicto como elemento consustancial e “insoslayable del fenómeno organizacional” (pág. 208), es necesario para la vida, en general, y para el desarrollo organizativo de los centros educativos en particular.

El investigador opina que existiría una buena convivencia institucional, los integrantes de toda organización educativa, tienen que aprender a convivir saludablemente entre sí.

Ciertamente que es necesario, el comportamiento de aquellas emociones conflictivas que vivimos los seres humanos en diversas circunstancias, sus orígenes, su presencia en el mundo psíquico, y su desencadenamiento en nuestro diario vivir. De esta manera específica estudiaremos las emociones que hacen presencia en las relaciones interpersonales de los individuos sujetos a fricciones en su medio laboral y social.

Por consiguiente y a través del conocimiento, de la gran influencia que tiene en el cambio de comportamientos, permitir el control de aquellas emociones perjudiciales para mantener un ambiente cordial y saludable en las relaciones humanas; esta base teórica contribuye en la capacitación, reflexión y concienciación de nuestros limitantes emocionales y la manera adecuada de manejarlos en pro de la convivencia saludable de los docentes de la Institución Educativa, objeto de nuestro estudio.

#### **1.4.1. Manifestaciones y emociones conflictivas en el ser humano**

Los conflictos emocionales en el ser humano no aparecen sólo en las relaciones con los demás, sino también, en las relaciones con uno mismo. Muchas veces nos negamos a admitir lo que somos, lo que nos pasa, o intentamos engañarnos a nosotros mismos y esto tiene gran coste psicológico y emocional.

Según, PIQUERAS, J.A. MARTÍNEZ, A. RAMOS, V, RIVERO, R. Y GARCÍA LÓPEZ, L.J. (2006).

**“Las emociones básicas constituyen patrones individuales de conducta expresiva, cada uno asociado a un patrón específico de activación fisiológica y a una experiencia cognitiva –subjctiva o sentimiento específico, todo ello implicando la existencia de un substrato neuroanatómico específico para cada emoción”. (pág. 130)**

El miedo, la ira, la tristeza y el asco son las emociones básicas para las que existe un mayor consenso. Desde Darwin hasta autores más contemporáneos, entre ellos, Tomkins, Izard y Ekman, se ha resaltado la importancia de las emociones en cuanto a su función adaptativa para la supervivencia del individuo y de la especie, todos estos autores asumen la existencia de emociones básicas que son producto de la evolución filogenética y ontogenética y que están relacionadas con estados biológicamente significativos como son la procreación, la cría y la amenaza a la integridad de los individuos y de la especie.

Para el investigador, las emociones son innatas en cada individuo ya que estas siguen patrones propios de cada persona, las mismas que pueden ser modificadas de acuerdo al entorno donde se desarrollan.

#### **1.4.2. Emociones negativas, (miedo, tristeza, ira y asco)**

A pesar de la pujante aparición de la psicología pasiva en los últimos años, el estudio de las “emociones negativas” ha sido durante todo el siglo XX y sigue teniendo mucha fuerza en el desarrollo de la investigación de la ciencia psicológica, se refiere a las emociones que producen una experiencia emocional desagradable, como son el miedo – ansiedad, la ira y la tristeza – depresión, que en los últimos 15 – 20 años también han sido objeto de interés de la comunidad científica. Describamos brevemente cada una de estas emociones.

##### **1.4.2.1. El Miedo**

El miedo es una respuesta natural ante el peligro; una sensación desagradable que atraviesa el cuerpo, la mente y el alma. Se puede deber a algo que pasó, que está sucediendo o que podría pasar. Es difícil de controlar y puede provocar todo tipo de reacciones, tales como parálisis o ataques de ansiedad. En su versión más extrema, lo que se padece es el terror. Lo curioso es que no siempre es el espejo de algo real. Muchas veces se teme a algo que no existe.

Según, SADÍN, B. Y CHOROT, P: (1995). “El miedo – ansiedad puede ser definida como una respuesta del organismo que se desencadena ante una situación de amenaza o peligro físico o psíquico” (pág. 132), cuyo objeto es dotar al organismo de energía para anular o contrarrestar el peligro mediante una respuesta, (conducta de huida o de agresión). Este mecanismo funciona de forma adaptativa y pone en marcha dicho dispositivo de alertar ante estímulos o situaciones que son potencialmente agresoras o amenazantes.

El investigador opina que, el miedo asociado con alguna situación de amenaza, confunde al individuo como tal, provocando en el cambios bruscos en su personalidad y por siguiente una conducta totalmente aislada al razonamiento social.

Existe un continuo entre la ansiedad adaptativa y la ansiedad clínica, ambas tienen la misma fenomenología: cogniciones, neurofisiología y respuestas motoras de defensa o ataque. Sabemos que una cierta cantidad de ansiedad normal, es necesaria para realizar ciertas tareas, para resolver problemas de un modo eficaz. Existe además una relación simétrica entre el nivel de ansiedad, visto como nivel de motivación, y, rendimiento o desarrollo de una tarea. Así, la relación entre ansiedad y rendimiento viene expresada por una curva en forma de U invertida.

Un déficit de ansiedad conlleva a una eficacia de acción baja, mientras que una ansiedad óptima ante determinados problemas, propicia el aumento de acción, de forma deseable de ejecución o eficacia. Sin embargo, la ansiedad excesiva o clínica actúa interfiriendo el rendimiento en todos los ámbitos del ser humano y se torna en clínica en las siguientes situaciones:

- Cuando el estímulo presentado es inofensivo y conlleva una compleja respuesta de alerta.
- Cuando la ansiedad persiste en el tiempo, superando lo meramente adaptativo y los niveles de alerta persisten.
- Cuando los niveles de alerta y la ansiedad interrumpen el rendimiento del individuo y las relaciones sociales.

Para el investigador, la ansiedad clínica tiene varios puntos de vista relacionados con el miedo y las fobias. Se trataría de reacciones equivalentes, pero en el primer caso se produciría ante una situación de amenaza real mientras que en el segundo sería ante un peligro no real o sobredimensionado.

#### **1.4.2.2. La Tristeza**

La tristeza es un sentimiento que coge todo el ser, provocando la caída del estado de ánimo, y una sensación de pesar que se experimenta en el cuerpo, que se hace lento, y en la mente, que se llena de pensamientos oscuros.

Según, WHYBROW, P.C., AKISKAL, H.S. Y MCKINNEY, W.T. (1984).

**“Tradicionalmente como una de las emociones desagradables, aunque no siempre se puede decir que es negativa. Existe gran variabilidad cultural e incluso algunas culturas no poseen palabras para definirla. No obstante, la tristeza – depresión, al igual que cualquier otra emoción, tiene una función filogenética adaptativa para recabar la atención y el cuidado de los demás, constituir un modo de comunicación en situaciones de pérdida o separación, o ser un modo de conservar “energía” para poder hacer frente a anteriores procesos de adaptación”. (pág. 125)**

Mientras que para LEWINSOHN, P.M, GOTLIB, I.H. Y HAUTZINGER, M. (1997).

**“La ansiedad suele aparecer asociada al cuadro depresivo. En estos casos los síntomas de atención suelen interferir en la capacidad de disfrute del sujeto respecto a las actividades agradables y se intensifican las desagradables. En tal caso, al igual que la ansiedad en su forma clínica, estos sentimientos podrían por su duración, frecuencia e intensidad transformarse en una depresión clínica e interferir en la capacidad adaptativa de las personas que los padecen. Todo ello resulta coherente con la idea bastante aceptada en la actualidad de que el estrés tiene un importante papel en la génesis de la depresión”. (pág. 215)**

El investigador opina, que la ansiedad es un trastorno de la personalidad la cual modifica su comportamiento, ya sea positiva o negativamente llegando al punto de manipular a otras personas en beneficio suyo.

En su forma clínica, la depresión es un trastorno del estado de ánimo caracterizado por una sensación de tristeza intensa superior a dos meses. Se produce por diversas

causas: acontecimientos de la vida diaria (relaciones con pérdidas o incapacidad para hacerles frente – indefensión), cambios químicos en el cerebro, efectos secundarios de medicamentos, diversos trastornos físicos o médicos. Los síntomas de la depresión no son los mismos en todos los individuos. La mayoría de sujetos dejan de tener interés por las actividades cotidianas, sienten fatiga o sensación de lentitud, problemas de concentración, trastornos del sueño, sentimientos de culpa, inutilidad o desesperanza, aumento o pérdida del apetito o de peso, disminución del deseo sexual, ideación suicida y pensamientos negativos sobre sí mismo.

### **1.4.2.3. La Ira**

La ira es una emoción negativa que expresa con rabia, enojo, resentimiento, furia e irritabilidad. Los efectos físicos de la ira, influyen aumento del ritmo cardiaco, presión sanguínea a niveles de adrenalina y noradrenalina.

Según, LAZARUS, R.S (1991) “La ira es considerada una emoción negativa para la mayoría de los teóricos de la emoción”. (pág.187). Esta emoción puede ser concebida atendiendo a tres tipos de definiciones de la valencia emocional es decir: la ira se puede entender como positivas o negativas en base a:

- Las condiciones que evocan la emoción.
- Las consecuencias adaptativas de la emoción.
- La experiencia subjetiva de la emoción.

Así, en primer lugar, la ira puede verse como negativa debido a las condiciones que evocan la emoción, ya que suele ser evocada por acontecimientos aversivos. En segundo lugar, la ira se puede calificar como positiva o negativa cuando es entendida desde el punto de vista de sus consecuencias adaptativas, dependiendo del resultado de una situación particular. Finalmente, la ira se podría ver como positiva o negativa en función de la sensación subjetiva o evaluación de la emoción, dependiendo de si

un individuo siente placer, gusto o displacer, aversión tras la experiencia subjetiva de ira. Algunos científicos se centran en las condiciones del estímulo al definir la emoción. (Por ejemplo, una ofensa percibida causa ira), mientras que otros se centran en las respuestas evocadas cuando definen la emoción. (Por ejemplo, la ira implica ciertos cambios fisiológicos, expresiones conductuales y sensaciones subjetivas). Las definiciones basadas en el estímulo indican que la evaluación del individuo del estímulo que causa la emoción determina la valencia de la emoción. Con estas definiciones, la relación beneficiosa o dañina persona – ambiente se considera la manera más importante y más frecuente de distinguir las emociones positivas de las negativas. Así según la definición basada en el estímulo, la ira es una emoción negativa.

#### **1.4.2.4. El Asco**

El asco define una marcada aversión producida por algo que la persona que lo experimenta considera como algo fuertemente desagradable o repugnante, por tanto, el asco es la respuesta emocional causada por la repugnancia que se tiene a alguna cosa o por una impresión desagradable causada por algo.

Según, CHÓLIZ, M. (2005). “El asco es una de las reacciones en las que las sensaciones fisiológicas son más patentes”. (pág. 33). La mayoría de las reacciones de asco se generan por condicionamiento interoceptivo.

Está relacionado con trastornos del comportamiento, tales como la anorexia y bulimia, pero puede ser el componente terapéutico principal de los tratamientos basados en condicionamientos aversivos, tales como la técnica de fumar rápido, así como el tratamiento para reducir las náuseas y vómitos anticipatorios a la quimioterapia.

Para el investigador, estas reacciones emocionales son adquiridas de una forma negativa por el individuo ya que este mediante sus actos puede causarse daño a sí mismo y a la sociedad.

## **1.5. COMUNICACIÓN ASERTIVA**

La comunicación asertiva es el reflejo de seguridad en nosotros mismos y autoestima, a la vez se refiere a que respetemos los derechos de los demás. Muchas veces en nuestras relaciones personales, familiares o laborales nos dejamos anular poco a poco cediendo nuestro espacio, nuestras decisiones y nuestros deseos y validamos como mejores los deseos y derechos de otros, sobre todo en las relaciones más cercanas. Los límites nos dan el poder de ser nosotros mismos ante cualquier circunstancia y persona.

Walter Riso en su libro los límites del amor nos muestra que, poner límites es aprender a amar sin perderse uno mismo. Un límite es la línea que trazamos donde establecemos que es permitido y lo que no en nuestras relaciones, por lo tanto, saber establecerlos es una habilidad que toda persona asertiva debe desarrollar pues es nuestra primero de una sana autoestima, nos empodera como persona, reconoce nuestro valor, marca el respeto que sentimos por nosotros mismos y el respeto que esperamos de los demás. Los límites son por lo que lo hace sin duda una herramienta esencial en la comunicación asertiva.

### **1.5.1. Definición de la Comunicación**

Según la Real Academia Española se puede explicar etimológicamente el término comunicación, derivado del latín *communicatio* y éste a su vez procede del sustantivo *comunicatio*, cuya traducción al castellano es participar en algo común. Tanto el sustantivo *comunicación*, como el verbo *comunicar*, tiene su origen en la palabra *comunis*, raíz castellana de la palabra *comunidad*, la cual significa la participación o relación que se da entre individuos.

El término comunicación como concepto se presta a muchas interpretaciones, las cuales dependen del momento histórico, así como las exigencias políticas, económicas, culturales y sociales del medio en el cual han surgido; esto ha dado origen a una gran variedad de conceptos; entre los cuales se pueden mencionar.

- Aristóteles (367 A.C), señala que comunicación, es un proceso donde se utilizan todos los medios de persuasión que se tenga al alcance para hacernos entender lo importante de comunicarnos.

Según SILVIO, C. (1993), la comunicación se la concibe como. “El proceso integrado de las actividades humanas, donde todo individuo de alguna manera se comunica, directa o indirectamente en forma presencial o a distancia”. (pág. 131). Este proceso de comunicación necesariamente requiere de un contexto social, del cual el individuo forma parte, usando la lengua en situaciones muy variadas y para alcanzar diferentes objetivos contextualizados en situaciones diversas, donde el mensaje es siempre versión de una realidad.

Mientras que para BECKER, D. (2002). El contexto de situación no debe ser entendido como algo que simplemente rodea al hablante. “Es una abstracción del entorno en que el habla se produce y presenta ciertas características generales que determinan el uso correcto de la lengua”. (pág. 34). El hablante tiene que tomarlo en cuenta para que su actuación lingüística sea adecuada. El contexto de situación determina otra elección del hablante en el conjunto de opciones: el registro, este es definido en términos semánticos, el conjunto de significados que un miembro de una cultura asocia típicamente al tipo de situación en que se encuentra.

El investigador opina que, todas las personas al comunicarnos, debemos expresarnos de una forma correcta, escribir de forma adecuada, decir las cosas como son pero sin herir sentimientos y pensar antes de actuar, así es la mejor forma de ser asertivos no solo en nuestra vida laboral, sino también familiar, educativa y social.

En los planteamientos del autor, se evidencia que existe una interrelación entre el contexto de situación y los significados que le da el individuo en función de su cultura, pudiendo afirmarse que conociendo uno se puede deducir la forma del otro.

SILVIO, C. (1993), Y BECKER, D. (2002). Coinciden en la importancia que tiene el contexto social, donde el individuo como parte de las instituciones básicas, como la escuela, adquiere los modelos comunicacionales que le permitirán interrelacionarse con los otros en su práctica social, la cual como proceso es dinámica, activa, cambiante y se modifica a cada instante, esto afirma como estos modelos pueden ser modificados desde la institución escolar, con la formación y participación del docente, utilizando técnicas y métodos para el desarrollo de una comunicación que permita la convivencia a partir de las relaciones entre iguales, donde se reconozcan los propios límites y diferencias, el alcance de los derechos, responsabilidades y obligaciones de cada uno, en la búsqueda de la construcción de una cultura de paz.

Siguiendo el mismo orden de ideas, la institución educativa es un marco de referencias, donde lo que se comunica no son sólo contenidos, sino también formas de relacionarse, las cuales consciente o inconscientemente puede ser propuesta para compartir, comprender, negociar beneficios e intereses comunes al grupo.

## **1.6. AUTOESTIMA EN EL DOCENTE**

La autoestima es un aspecto importante en el mundo laboral actual, ya que determina la capacidad de competir de una persona y por lo tanto, el éxito en su vida profesional. Las empresas deben encargarse de que su personal adquiera una adecuada autoestima a través del recambio, convirtiendo las situaciones adversas de la vida en oportunidades de crecimiento y valoración personal. Para lograr esto, se debe tener el impulso de querer enriquecerse para poder desarrollar actitudes que permitan autorealizarse y poder aportar a todos los aspectos de la vida, incluyendo el trabajo, lo mejor de sí, con plena confianza en sí mismo.

### **1.6.1. Autoestima profesional docente**

El concepto de autoestima se ha secularizado en el sentido de que ya constituye parte del habla popular como un término casual y ordinario; sin embargo, muchas investigaciones han reafirmado el valor científico que está posee, producto de la relevancia en la vida del ser humano, al constituir un elemento clave para el desarrollo óptimo en los niveles socioafectivos, dando paso a una de las áreas más importantes en la configuración personal y profesional de cada persona. Existen múltiples investigaciones realizadas en el campo de la autoestima.

Según BRANDEN, N. (1995). Define la autoestima como “Una experiencia fundamental que lleva la vida a su significatividad y al cumplimiento de sus exigencias”. (pág. 167). Es decir, es la confianza en la capacidad de enfrentar los desafíos básicos de la vida, y la confianza en el derecho a triunfar y a ser felices. Esto se une al sentimiento de ser respetable, de ser dignos y de tener derecho a afirmar las necesidades y carencias, a sostener principios morales y a gozar del fruto de los esfuerzos personales, en donde la autoestima estaría relacionada con las experiencias vivenciales relacionadas directamente con las necesidades vitales.

### **1.6.2. Tipos de autoestima**

Según como se encuentre la autoestima, esta será responsable de muchos fracasos o éxitos, ya que éstos están intrínsecamente ligados. Una autoestima adecuada, vinculada a un concepto positivo de sí mismo, potenciará la capacidad de las personas para desarrollar sus habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal, así como también es la base de una salud mental y física adecuada, mientras que una autoestima baja enfocará a la persona hacia la derrota y el fracaso.

Según MASLOW, A. (1955). Creó la conocida “jerarquía de necesidades”, (pág. 122). Ésta además de considerar las evidentes necesidades como el agua, aire, comida y sexo, se amplía a cinco grandes bloques: las necesidades fisiológicas, necesidades

de seguridad y reaseguramiento, la necesidad de amor y pertenencia, necesidad de estima y la necesidad de actualizar el sí mismo. Dentro de la necesidad de estima comienza a haber aproximación con la autoestima.

Maslow, describió dos versiones de necesidades de estima, una baja y otra alta. La baja autoestima es la del respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, apreciación, dignidad e incluso dominio: en cierto sentido, es la autoestima que se por factores externos, por lo que las otras personas provocan en el individuo.

En cambio, la alta autoestima comprende las necesidades de respeto por uno mismo, incluyendo sentimientos tales como confianza, competencia, logros, maestría, independencia y libertad, o sea, es la que el individuo genera en sí mismo. La autoestima positiva o autoestima alta se desarrolla cuando la persona posee respeto y estimación de sí misma, a la vez que demuestra un sentimiento de superación a través del tiempo. No se considera mejor ni peor que el resto y, además, logra reconocer sus falencias.

Mientras que para PLUMMER, (1938). “Una persona con autoestima positiva manifiesta sentimientos de autoconfianza, necesidad de ser útil, autonomía, fuerza, lo que conduce de algún modo a la felicidad y madurez”. (pág. 145).

Para el investigador, la autoestima que una persona positivamente tiene a sí mismo es capaz de aceptar a los demás como son y sentir de algún modo afecto por quienes lo rodean y por las actividades que él realiza; contrario así la persona que tiene una autoestima negativa no podrá actuar de la misma manera que la anterior.

### **1.6.2.1. La autoestima: una competencia profesional del docente**

Dentro del desarrollo profesional docente, el discurso reformista ha puesto el acento en distintos elementos propios del que hacer pedagógico: la autonomía, la identidad, los conocimientos y las competencias profesionales.

Según SARRAMONA, A. (1989). La autoestima “constituye elementos centrales para entender el trabajo docente, en tanto se construyen y reconstruyen en forma íntegra en el proceso de formación que abarca, tanto la etapa inicial como la permanente”. (pág. 27).

Mientras que para ROEGIERS, X. (2000). Las competencias profesionales son “un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes de orden cognitivo, afectivo y práctico, necesario para el desarrollo profesional del docente”. (pág. 119).

El investigador opina que, un verdadero aprendizaje se consigue tomando en cuenta las actitudes y emociones positivas que el profesor demuestre en el proceso, y, asuma las competencias profesionales en forma básicamente con el proceso de aprendizaje profesional, a través de procesos culturales vividos por los profesores, ya sea de modo personal o colectivo.

### **1.6.3. Elementos que construyen la autoestima**

En la construcción de la autoestima, lo que primero aparece es la imagen que cada uno se hace de sí mismo. El auto imagen se desarrolla a partir de una necesidad humana básica que es el deseo de ser amado y aceptado por los demás. De aquí, que todos hacemos, aunque no nos propongamos, lo posible por quedar bien con las personas que compartimos nuestras vidas sobre todo con nuestros padres, familiares cercanos, amigos, compañeros laborales y la sociedad.

La autovaloración es parte de la autoconciencia de cada persona. Da la imagen personal que tengamos de nosotros mismos, dependerá de la valoración que nos otorguemos ante los demás, es decir de cómo nos miremos cada uno, dependerá de lo que opinemos, pensemos y nos estimemos nosotros mismos.

Un ambiente restrictivo, rígido, autoritario, discriminatorio, en donde con frecuencia para educar se hace presente la amenaza, el castigo, la burla, la comparación, la indiferencia, creará condiciones que impidan el crecimiento personal, y daría como resultado personas inseguras, desconfiadas, frustradas, con una imagen negativa sobre sí mismo y por ende una autovaloración muy baja.

## **1.7. ÉTICA PROFESIONAL**

Para comprender el concepto de ética profesional es necesario primero definir de donde surge. Hay en todos los hombres ideas morales: bueno, malo virtud, vicio, lícito, ilícito, derecho, deber, obligación, culpa, responsabilidad y demérito, entre otras, son palabras que emplean tanto el ignorante como el sabio en todos los tiempos y países, ya que éste es un lenguaje perfectamente entendido por todo humano.

Para BALMES, (2000). Las ideas morales se presentan como reglas de conducta prácticas. Uno de los elementos de la moral, es el bien. Al respecto, Aristóteles en su libro La Gran Moral, plantea que no es posible hablar del bien en su totalidad desde ninguna ciencia, ya que éste se encuentra en todas las categorías: en la sustancia, en la cualidad, en la cantidad, en el tiempo, en la relación, en el lugar, en todas sin excepción. Pero en cuanto al bien que sólo se refiere a un momento dado, por ejemplo en la medicina, sólo el médico conoce el momento en que es preciso hacer una apuntación. Cada uno en su esfera conoce el momento que es bueno para todo aquello que le concierne. El bien relativo al tiempo es un bien común a todas las ciencias.

Según Aristóteles, si se echa una mirada sobre todas las ciencias, se verá, por ejemplo, que no es una ciencia que hace la casa y otra ciencia la que la hace buena, sino que es la arquitectura la que hace ambas cosas. El mérito del arquitecto consiste precisamente en hacer bien la obra que ejecuta y lo mismo sucede en todas las demás cosas. Al observar a un hombre virtuoso, sólo se debe juzgarse por sus acciones, porque es imposible ver directamente la intención que pueda tener. Al hablar de la expresión virtud, se define el carácter de un hombre virtuoso: la honestidad unida a la bondad y belleza moral. Para Aristóteles, el hombre honesto y bueno es aquel que aspira a la adquisición de los bienes absolutos y para quien las cosas absolutamente bellas son las cosas que trata de realizar. Pero el hombre para quien los bienes absolutos no son bienes, no es honesto y bueno, en la misma forma que no ésta sano el hombre para quien las cosas sanas, no lo son. Verdaderamente honesto y bueno sólo es aquel que no se deja corromper por los bienes, como la riqueza y el poder.

Además BALMES, (2000). Hace una observación: no hay moralidad ni inmoralidad cuando no hay conocimiento: nadie ha culpado jamás a una piedra, aunque con su caída haya producido un desastre. Este conocimiento debe ser superior a la percepción sensorial. La moral exige un conocimiento de relaciones capaz de comparar los medios con los fines. Cuando esto falta, hay acciones provechosas o nocivas, pero no morales o inmorales. De esto se infiere que otro elemento de la moralidad, es la inteligencia del que la ejerce.

### **1.7.1. Ética de las Profesiones**

Tanto la ética general de las profesiones como la éticas correspondientes a cada profesión, son éticas que en sus principios y directrices buscan el bien de los clientes o usuarios de los servicios, de la sociedad y de los propios profesionales. La ética general de las profesiones propone unos principios válidos para todas las profesiones: dignidad y derechos humanos, justicia, autonomía, beneficencia y responsabilidad profesional.

Asimismo, las éticas profesionales aplican los principios de la ética general de las profesiones a un campo de actividad profesional determinado, (medicina, abogacía, educación, trabajo social, entre otros), asumiendo también como principios para el proceder ético los criterios científicos y la experiencia de las buenas prácticas en el proceder profesional. De hecho, la ética profesional está fuertemente relacionada con la deontología laboral y a su vez, hace uso de los códigos deontológicos.

Un código deontológico es un código de conducta profesional el cual es una propuesta racional y metódica de normas para la actuación éticamente correcta en el ejercicio de una profesión, elaborada desde la ética profesional correspondiente y promulgada por quienes tienen autoridad para ellos.

Según HORTAL, (2002). “Un código deontológico cumple con las siguientes funciones”, (pág. 297), (1) brinda identidad a la profesión mediante la uniformidad de la conducta ética, (2) regula la actividad profesional por medio de los criterios éticos, (3) expresa e informa los principios y valores éticos de la profesión. Dando a la sociedad de los comportamientos que puede esperar de esos profesionales, (4) restringe el mal proceder profesional y (5) protege a la profesión.

Para el investigador, el código deontológico permite tener una visión clara de los valores éticos que debe tener el individuo en su profesión.

### **1.7.2. Formación de actitudes y valores en ética profesional**

Hasta hace algunos años hablar de ética en la educación era prácticamente un tabú, pues se relacionaba con aspectos religiosos. Hoy muchos países se preocupan por restablecer valores perdidos y por conocer los valores que rigen la vida de sus ciudadanos.

Según ZÁRATE, R. (2001). “Un sistema de valores inestable o indiferente, como el que presenta la sociedad actual, es consecuencia de la pérdida del sentido personal del ser humano”. (pág. 213). Esta reflexión debe conducir al preguntarse por el quehacer pedagógico de la escuela con respecto a valores que sean congruentes con la condición personal del hombre, ya que la acción de educar va más allá de los procesos de instrucción y socialización. Un elemento imprescindible de la ética profesional son los valores que van implícitos en cada una de las personas que se preparan a ejercer una profesión.

Mientras que para TRILLO, F. RUBAL, X. Y ZABALZA, M. (2003). “Define los valores como la disposición personal o colectiva a actuar de manera determinada en relación con ciertas cosas, personas, ideas o situaciones”. (pág. 165). Éstos, presentan tres componentes básicos: cognitivo, emocional y conductual y algunas de sus características son: surgen de la experiencia, tienen una función adaptativa y son estables, pero son susceptibles de ser modificadas. Los valores se desarrollan como resultado de la socialización, la maduración y el desarrollo cognitivo, por ello es importante conocer este proceso, desde las etapas primarias, hasta grados más altos en la formación educativa.

Para el investigador, la conducta adquirida por las personas, tienen que ver con las experiencias y valores desarrollados durante su vida, pudiendo estas ser modificadas con el paso del tiempo de una forma positiva o negativa.

### **1.7.3. Moralidad y Responsabilidad**

Para comenzar a tratar el tema de moralidad es imprescindible preguntar si además de las dinámicas, la estructura y los objetivos de cada una de las metodologías, se requiere de un sentido moral dentro de un encuentro pedagógico para que sea más eficiente. O mejor dicho, es necesario que sea moral. Posiblemente cualquiera que se haga esta pregunta respondería que sí, pero si se le da un poco más de tiempo a la

respuesta, es posible que nos demos cuenta de algunos procesos educativos que no han sido morales y que al igual que otros no han dejado enseñanzas importantes.

Según JOAN CARLES MÉLICH, (1997).

**“La moralidad no es ni un estado, ni una finalidad, ni un juicio. La moralidad como la educación, es fundamentalmente una acción, una relación, una interacción, un modo de ser. Pero este modo de ser no se descubre como solipsista, sino como ser con los otros la moralidad de la educación, o lo moral como esencia de fenómeno educativo, no se descubre ni en los medios ni en los fines, sino en el origen, en el encuentro educativo en sentido estricto. El otro, en el acto moral, estalla como absoluto”. (pág. 134)**

El investigador opina que, las acciones educativas solo pueden ser si en estas se encuentra un sentido moral, de esta manera entra en un ambiente de confianza, haciendo que las relaciones en donde se llevan a cabo tales acciones sean duales, ya que es imposible enseñar sin estar dispuesto a ser enseñado.

## **1.8. MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL**

El manual de Convivencia en la institución educativa es una herramienta normativa que contribuye a la regulación de las relaciones de los docentes entre sí y con los demás miembros de la comunidad educativa. La convivencia es un elemento central de la formación humana integral, por ello es conveniente comprender su naturaleza y su dinámica propia dentro de la institución escolar.

La convivencia es un efecto de las relaciones entre los integrantes de un grupo humano. En la institución educativa esta dinámica se genera por la influencia cultural del medio social y por las relaciones propias especificidades por darse dentro de una sociedad, la comunidad escolar. En esta comunidad, como en cualquier otro colectivo humano se dan relaciones de competitividad y de cooperación, muy propias de las

actividades de las personas y de los grupos que interactúan dentro de la vida social, académica y laboral de la institución educativa.

Es manual que favorezcan las relaciones de convivencia institucional, permitirá mejorar las relaciones interpersonales de la Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo” del Cantón Sigchos.

### **1.8.1. Objetivos del manual de convivencia escolar**

Para mejor desarrollo de los procesos de interrelación de convivencia institucional y con objetivos de facilitar una formación integral, de los educandos, se propone normas de convivencia escolar, las cuales buscan los siguientes objetivos:

- Estimular un ambiente educativo grato y promover valores como la responsabilidad, honradez, respeto, tolerancia, laboriosidad, lealtad, compañerismo, solidaridad, puntualidad, autonomía e iniciativa.
- Cautelar el cuidado del ambiente educativo en general y el desarrollo de conductas que favorezcan los valores que el colegio promueve y que se encuentran explícitas en estas normas.

#### **1.8.1.1. Fundamentos del manual de convivencia**

La institución Educativa, es un lugar propicio para que los miembros de la comunidad educativa, aprendan a vivir en convivencia y desarrollen las capacidades para convertirse en ciudadanas que defiendan y promuevan la no violencia, al respeto mutuo y la colaboración.

En consecuencia, la cultura de la convivencia es parte sustantiva de la misión institucional de todo establecimiento. Así está expresado en el marco curricular y los planes y programas de estudios. Por ende, intencionar e integrar en el proceso de enseñanza aprendizaje los contenidos, habilidades y actitudes que contribuyan la

construcción de una cultura escolar, así como, a las expectativas de aprendizaje de docentes, estudiantes y demás entes que conforman la comunidad educativa.

### **1.8.2. El Manual de convivencia**

Es un instrumento fundamental dentro de la organización de la institución su práctica debe conducir a evitar interpretaciones erróneas frente a los diferentes estamentos en cuanto a la convivencia y al clima organizacional de la comunidad escolar.

Es la recopilación de normas disciplinarias y de conducta que deben tenerse en cuenta para lograr la formación integral de los estudiantes y una adecuada convivencia de toda la comunidad. En la elaboración y puesta en marcha del manual juegan un papel importantísimo la comunidad educativa, pues los estamentos que la componen deben estar de acuerdo con todo lo que en él se plantea, para así trabajar conjuntamente en pos de la formación y crecimiento no sólo de los estudiantes, sino de toda la comunidad.

#### **1.8.2.1. Concepto de convivencia**

Es el arte de vivir en paz y armonía con las personas y el medio que nos rodea basado en el ejercicio de la libertad y el respeto a la diferencia y la capacidad de los integrantes de una comunidad para elegir y responder por las consecuencias de sus acciones.

#### **1.8.2.2. Definición de convivencia institucional**

Es el clima de interrelaciones que se produce en la institución escolar, entendiéndose como una red de relaciones sociales, que se desarrollan en un tiempo – espacio determinado (escuela), que tiene un sentido y/o propósito (educación y formación de los sujetos) y que convoca a los distintos actores que participan en ella (docentes, estudiantes, directivos y apoderados) a ser capaces de cooperar, es decir, operar en

conjunto y acompañarse en la construcción de relaciones y vínculos armónicos entre sus miembros. La convivencia escolar se configura como un espacio relacional de cooperación y crecimiento y se construye y reconstruye en la vida cotidiana.

### **1.8.2.3. La convivencia Institucional como pilar de calidad de nuestra Educación**

Hay muchos factores que tiene incidencia en la calidad de la convivencia cotidiana. Desde luego, los factores de bienestar general y salud mental de las personas que forman parte de la comunidad educativa. La atmosfera y el ambiente no serán tan saludables si las tensiones entre quienes se relacionan diariamente en la comunidad educativa obstaculizan las interacciones, si las relaciones son poco armoniosas e intolerantes, si hay falta de comunicación y entendimiento, si no hay espíritu de grupo. Si las relaciones al interior de la comunidad son de confianza y respeto, otros son los resultados. Los aprendizajes serán de mejor calidad en un contexto de sanas relaciones humanas. Los estilos positivos también inciden en la relación docente-estudiante, por lo tanto, en una auspiciosa interacción pedagógica.

La Convivencia Institucional es un sistema educativo que norma y regula la relación entre los diversos integrantes de la Comunidad Educativa: estudiantes, docentes, directivos, asistentes de la educación, padres, madres y apoderados, de la escuela, con el propósito de comunicarse y coordinar las acciones que conduzcan a potenciar el desarrollo integral y social de los estudiantes y los aprendizajes de calidad comprometidos en el Proyecto Educativo Institucional a nivel del establecimiento.

La convivencia Institucional, prevalece el enfoque inclusivo basado en la aceptación, respeto a las diferencias y en la participación, el dialogo, la conversación, socialización e interacción como prácticas y herramientas propias del enfoque pedagógico dirigidas al cumplimiento de la Misión Escolar. La convivencia Institucional está presente en los diversos momentos y espacios de trabajo educativo,

técnico, administrativo, en lo cotidiano y extraordinario, en lo solidario y en las dificultades, es de responsabilidad compartida por los integrantes de la Comunidad Educativa, principalmente del equipo de docentes y directivos, quienes conducen la organización escolar.

## **CAPÍTULO II**

### **2. DISEÑO DE LA PROPUESTA**

#### **2.1. BREVE CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

La Institución Educativa fue creada por Resolución Ministerial No 2373 el 10-05-1960 como escuela Fiscal Mixta de nombres “Aguiles Pérez Tamayo”, está ubicado en la comunicación Chinalo el Rodeo, de la Parroquia Chugchilán, Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi.

En el año 1960, el Ministerio de Educación construye un aula en el sector de Chinalo Alto (Guasumbini), en un terreno prestado por la Familia Ayala; en la cual se designa como Maestra de Primaria a la Sra. Profesora Magdalena Caza, la cual labora con 17 alumnos, la Institución Educativa permanece por un lapso de 14 años en el lugar antes mencionado.

Posteriormente en el año 1974, por falta de organización de la comunidad de Guasumbini, la Institución Educativa pasa a funcionar como tal en la Comunidad de Chinalo el Rodeo en la cual se construye dos aulas en un terreno prestado por la familia Ugsha, en este lugar asisten regularmente 24 niños y niñas; transcurren 8 años hasta que finalmente el Ministerio de Educación conjuntamente con la colaboración del gobierno Central de ese entonces, y demás departamentos Gubernamentales

locales, compran el predio a la Familia Ugsha; comprendiendo en 184m<sup>2</sup>, en la que se construyen un bloque de aulas en número de 3, una aula que luego servirá de cocina y tres letrinas.

En el año 1996, con las gestiones de los Maestros, la Comunidad, Padres de familia; se logra construir el Cerramiento de la Institución así como también la construcción de una cancha múltiple.

En la actualidad la Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo” cuenta con un personal Profesional de Calidad, un número total de niños y niñas de 130, viviendas dignas para los Docentes, aulas, centro de cómputo, la Institución Educativa goza de todos los beneficios que brinda el actual Gobierno Central de Turno, no sin antes mencionar que la Escuela promociona lo que se refiere a: desde Educación Inicial hasta Decimo Año de Educación Básica.

## **MISIÓN**

La Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo” en su calidad de establecimiento humanístico, entregará a sus alumnos una formación de alta exigencia académica, considerando los intereses, capacidades y necesidades de sus alumnos y alumnas, privilegiando un ambiente participativo y democrático en su proceso de enseñanza aprendizaje y en donde cada uno de sus integrantes pueda desarrollar sus potencialidades en pro de su proyecto de vida y de los demás. Propiciará el desarrollo de personas responsables de su proyecto de vida, identificadas con su establecimiento, protagonistas de su aprendizaje, capaces de abrirse a los demás con afán de servicio y de estimular las relaciones interpersonales afectivas para trascender en sus espiritualidad, en un clima de equidad social y de principios democráticos lo que les permite, una vez egresados, acceder y mantenerse en la educación superior y salvar con éxito en los desafíos que la sociedad les depare.

## **VISIÓN**

La Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo” es un establecimiento humanístico, que pretende habilitar, efectivamente, a todos sus alumnos y alumnas para entender con éxitos los desafíos que le presenta la Educación Superior y su inserción en la vida profesional y laboral. La Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo” es un lugar en donde se imparte una educación humanística, en pro de la excelencia con calidad, por medio de la utilización de medios y recursos que potencian al aprendizaje activo, en un ambiente de amor y respeto a las diferencias que son parte de nuestro rico valor cultural y social.

## 2.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

### ENCUESTA PADRES DE FAMILIA

#### 1 ¿Cree usted que los docentes de la escuela tienen una buena relación con los padres de familia?

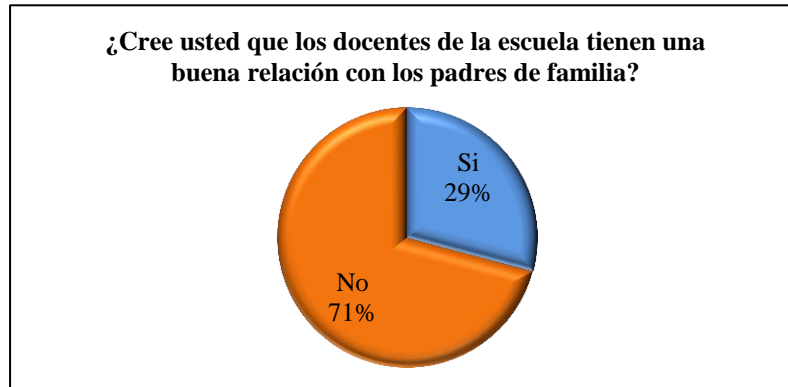
Tabla N°.1 Encuesta Padres de Familia

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	29%
NO	34	71%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”

**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 1 Encuesta Padres de Familia



#### Análisis e Interpretación

De los 48 padres de familia encuestados, el 29% respondieron que si existe una buena relación de los docentes con los padres de familia, mientras que el 71% respondieron que no existe una buena relación de los docentes con los padres de familia. Es muy importante indicar que no existen buenas relaciones entre docentes y padres de familia, por lo que es fundamental aplicar el manual de convivencia.

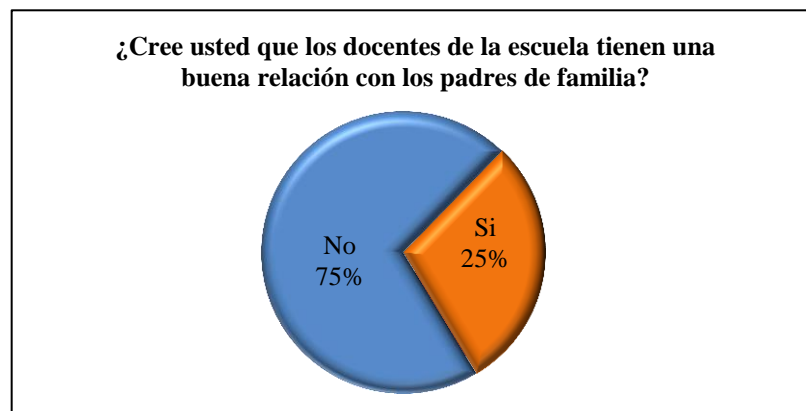
2. ¿Sabía usted si existen buenas relaciones de convivencia entre docentes de la escuela?

Tabla N°. 2 Encuesta Padres de Familia

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	25%
NO	36	75%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Águiles Pérez Tamayo”  
**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 2 Encuesta Padres de Familia



**Análisis e Interpretación**

De los 48 padres de familia encuestados, el 25% respondieron si existe una buena relación entre docentes de la escuela, mientras que el 75% respondieron que no existe una buena relación entre docentes de la escuela. Es importante indicar que no existen buenas relaciones entre docentes de la escuela, por lo que es fundamental aplicar el manual de convivencia.

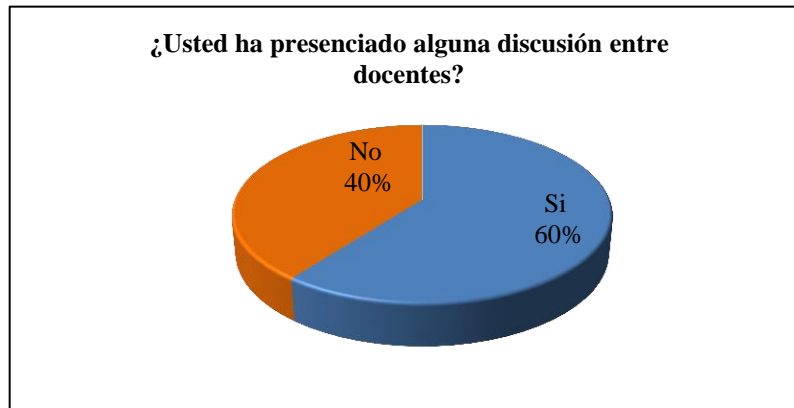
### 3. ¿Usted ha presenciado alguna discusión entre docentes?

Tabla N°. 3 Encuesta Padres de Familia

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	60%
NO	19	40%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Águiles Pérez Tamayo”  
**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 3 Encuesta Padres de Familia



#### Análisis e Interpretación

De los 48 padres de familia encuestados, el 60% respondieron si han presenciado una discusión entre docentes de la escuela, mientras que el 40% respondieron que no han presenciado una discusión entre docentes de la escuela. En este caso los padres de familia manifiestan que si han presenciado discusiones entre docentes de la Institución; por lo que es urgente la aplicación del presente manual de convivencia.

#### 4. ¿Acude usted regularmente a la institución?

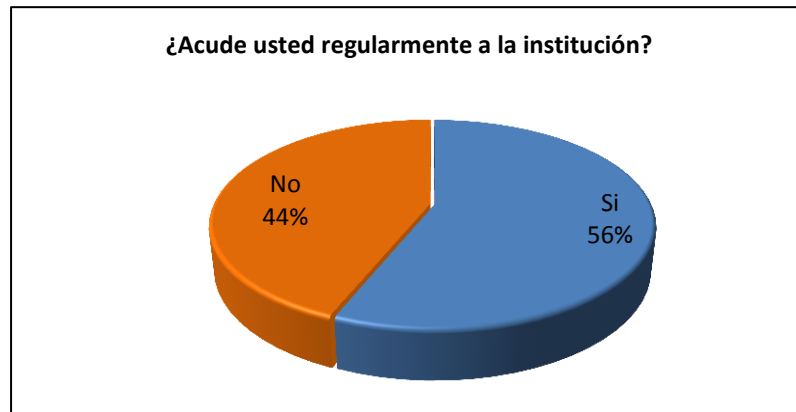
Tabla N°. 4 Encuesta Padres de Familia

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	56%
NO	21	44%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”

**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 4 Encuesta Padres de Familia



#### Análisis e Interpretación

De los 48 padres de familia encuestados, el 56% respondieron si asisten regularmente a la Institución, mientras que el 44% respondieron que no si asisten regularmente a la Institución. Con estas manifestaciones se puede identificar claramente que los padres de familia se preocupan por el desarrollo de sus hijos dentro de la Institución Educativa y así pueden observar lo que sucede en la institución y dar testimonio de ello.

**5. ¿Cree usted que existe discriminación entre docentes?**

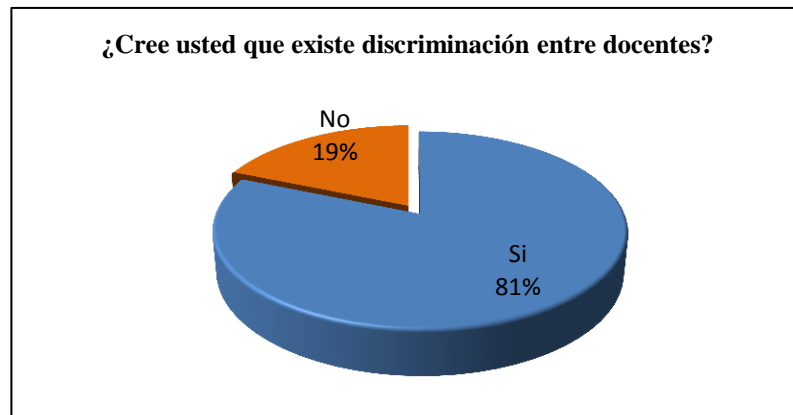
Tabla N°. 5 Encuesta Padres de Familia

<b>ASPECTO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	39	81%
<b>NO</b>	9	19%
<b>TOTAL</b>	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”

**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 5 Encuesta Padres de Familia



**Análisis e Interpretación**

De los 48 padres de familia encuestados, el 81% respondieron si existe discriminación entre docentes, mientras que el 19% respondieron que no existe discriminación entre docentes. La discriminación es un fenómeno que se debe tratar adecuadamente y más aún cuando se trata de una institución educativa, de esta manera se cree que la discriminación se va a controlar aplicando este manual de convivencia.

## 6. ¿Ha notado usted la existencia de celo profesional entre docentes?

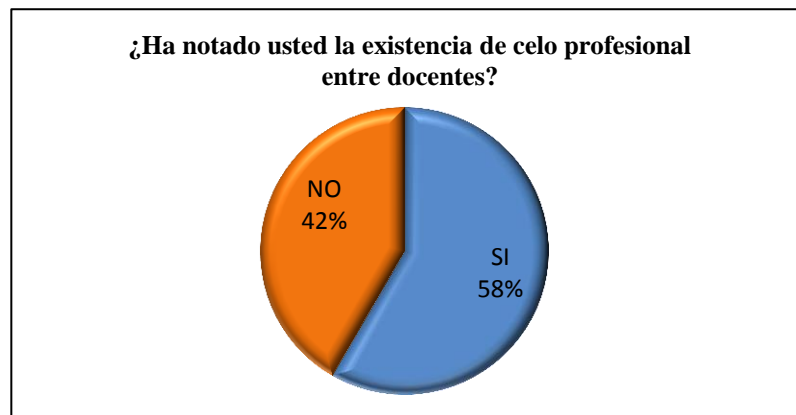
Tabla N°. 6 Encuesta Padres de Familia

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	58%
NO	20	42%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”

**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 6 Encuesta Padres de Familia



### Análisis e Interpretación

De los 48 padres de familia encuestados, el 58% respondieron si existe celo profesional entre docentes, mientras que el 42% respondieron que no existe celo profesional entre docentes. El celo profesional afecta especialmente a los educandos ya que el ambiente de convivencia es bastante conflictivo, aplicando de manera correcta este manual de convivencia de seguro mejorará las relaciones entre docentes.

**7. ¿Usted ha escuchado comentarios negativos en contra de alguno de los docentes?**

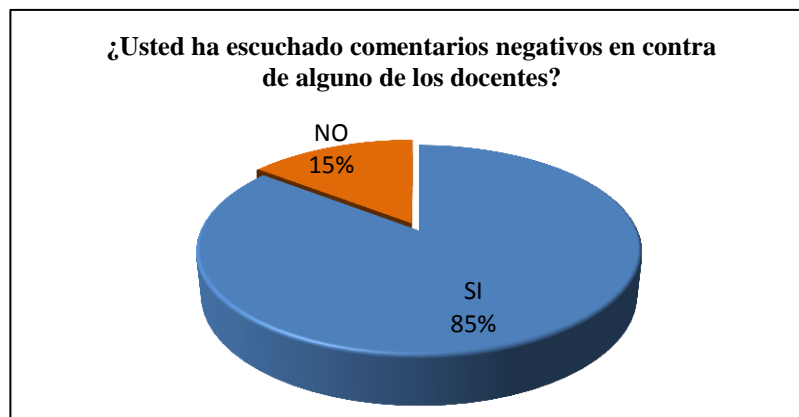
Tabla N°. 7 Encuesta Padres de Familia

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	41	85%
NO	7	15%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”

**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 7 Encuesta Padres de Familia



**Análisis e Interpretación**

De los 48 padres de familia encuestados, el 85% respondieron si han escuchado comentarios negativos en contra de algún docente, mientras que el 15% respondieron que no han escuchado comentarios negativos en contra de algún docente. Los comentarios negativos causan malestar en el ambiente educativo de la institución educativa.

**8. ¿Ha escuchado de su hijo o hija comentarios de problemas existentes entre docentes?**

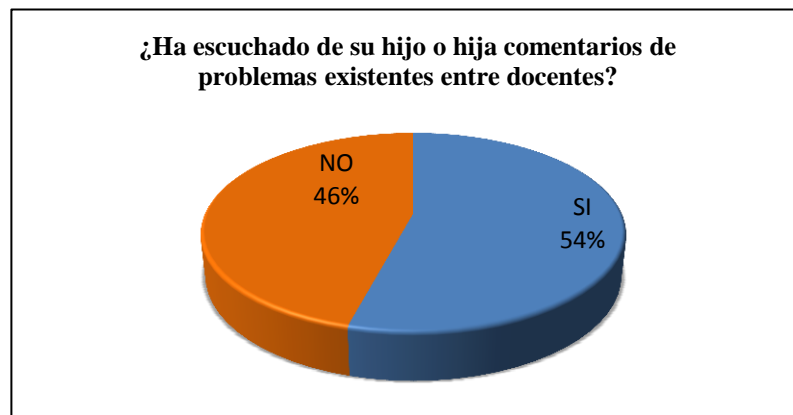
Tabla N°. 8 Encuesta Padres de Familia

<b>ASPECTO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	26	54%
<b>NO</b>	22	46%
<b>TOTAL</b>	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”

**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 8 Encuesta Padres de Familia



**Análisis e Interpretación**

De los 48 padres de familia encuestados, el 54% respondieron si han escuchado comentarios de sus hijos sobre los problemas existentes entre docentes, mientras que el 46% respondieron que no han escuchado comentarios de sus hijos sobre los problemas existentes entre docentes. El proceso de enseñanza aprendizaje no será significativo por los desacuerdos y discusiones entre docentes de la institución.

**9. ¿Cree usted necesario el diálogo entre docentes?**

Tabla N°. 9 Encuesta Padres de Familia

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	45	94%
NO	3	6%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”  
**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 9 Encuesta Padres de Familia



**Análisis e Interpretación**

De los 48 padres de familia encuestados, el 94% respondieron si es necesario que se practique el diálogo entre docentes, mientras que el 6% respondieron que es necesario que el diálogo entre docentes. El diálogo es el mecanismo más apropiado para llegar a una armonía entre docentes por el bienestar de toda la comunidad educativa.

### 10. ¿Conoce usted para qué sirve un manual de convivencia?

Tabla N°. 10 Encuesta Padres de Familia

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	5%
NO	46	95%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”

**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 10 Encuesta Padres de Familia



### Análisis e Interpretación

De los 48 padres de familia encuestados, el 5% respondieron si conocen para qué sirve un manual de convivencia, mientras que el 95% respondieron que no conocen para qué sirve un manual de convivencia. Es muy importante la aplicación de un manual de convivencia ya que este fortalecerá las relaciones interpersonales entre docentes.

### 2.3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE LOS ALUMNOS

#### 1. ¿Crees tú que los docentes de la escuela mantienen una buena relación con los demás miembros de la comunidad educativa?

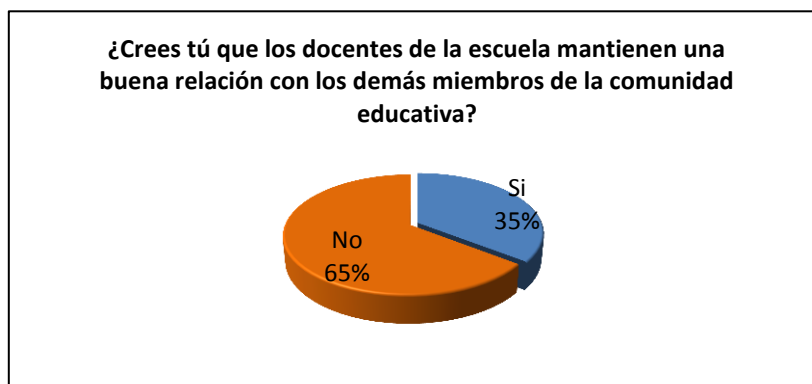
Tabla N°.11 Encuesta Alumnos

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	35%
NO	31	65%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo”

**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 11 Encuesta Alumnos



#### **Análisis e Interpretación**

De los 48 estudiantes encuestados, el 35% respondieron que si existe una buena relación de los docentes con los miembros de la comunidad, mientras que el 65% respondieron que no existe una buena relación de los docentes con los miembros de la comunidad. Es muy importante indicar que no existen buenas relaciones entre docentes y miembros de la comunidad.

## 2. ¿Sabías si los docentes de la escuela se llevan bien?

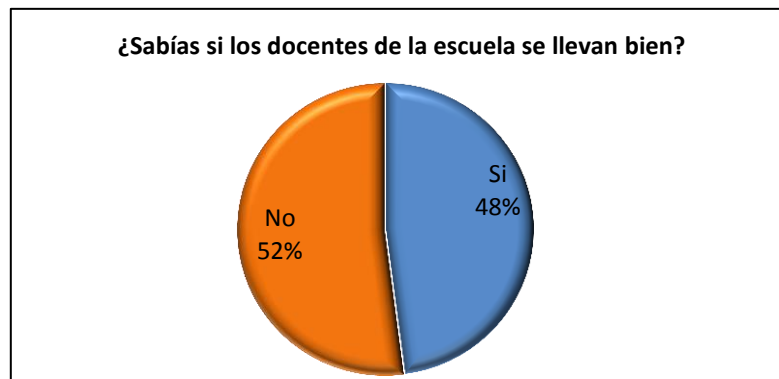
Tabla N°.12 Encuesta Alumnos

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	48%
NO	25	52%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo”

**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 12 Encuesta Alumnos



### Análisis e Interpretación

De los 48 estudiantes encuestados, el 48% respondieron que los docentes de la escuela si se llevan bien, mientras que el 52% respondieron que los docentes de la escuela no se llevan bien. Las relaciones interpersonales de los docentes es muy importante para el desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje.

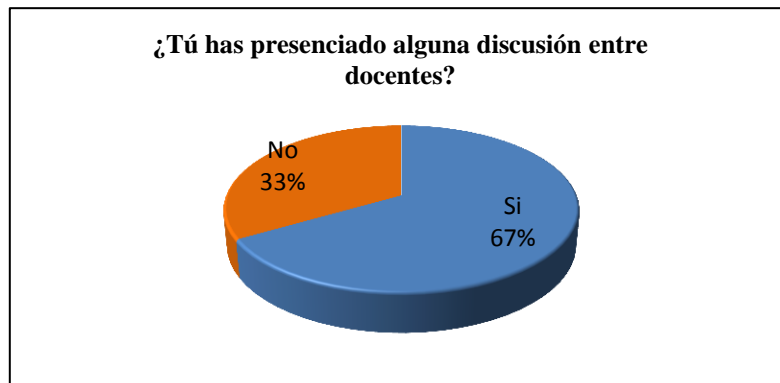
### 3. ¿Tú has presenciado alguna discusión entre docentes?

Tabla N°.13 Encuesta Alumnos

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	32	67%
NO	16	33%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”  
**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 13 Encuesta Alumnos



#### Análisis e Interpretación

De los 48 estudiantes encuestados, el 67% respondieron que si han presenciado alguna discusión entre docentes, mientras que el 33% respondieron que no han presenciado alguna discusión entre docentes. Las discusiones entre docentes en la institución educativa afecta radicalmente a los alumnos en cuanto se refiere al proceso enseñanza - aprendizaje.

#### 4. ¿Tú has agredido a algún compañero (a) de clase?

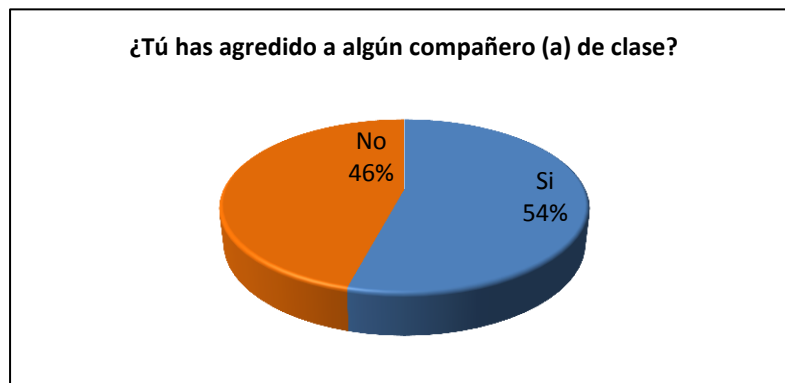
Tabla N°.14 Encuesta Alumnos

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	54%
NO	22	46%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”

**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 14 Encuesta Alumnos



#### Análisis e Interpretación

De los 48 estudiantes encuestados, el 54% respondieron que si han agredido algún compañero o compañera, mientras que el 46% respondieron que no han agredido algún compañero o compañera. Las dificultades y malos entendidos entre docentes promueven a que los estudiantes se comporten de manera inadecuada, por lo que sumamente importante la aplicación del presente manual de convivencia.

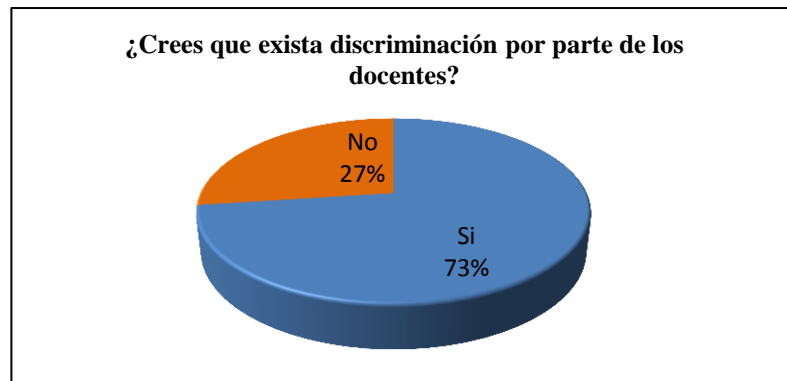
5. ¿Crees que exista discriminación por parte de los docentes?

Tabla N°.15 Encuesta Alumnos

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	73%
NO	13	27%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”  
**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 15 Encuesta Alumnos



**Análisis e Interpretación**

De los 48 estudiantes encuestados, el 73% respondieron que si existe discriminación por parte de los docentes, mientras que el 27% respondieron que no existe discriminación por parte de los docentes. Las malas relaciones interpersonales puede ser el motivo para que los docentes discriminen a los demás miembros de la comunidad educativa, creó fuertemente necesario la implementación del manual de convivencia.

## 6. ¿Has notado egoísmo y celos entre docentes?

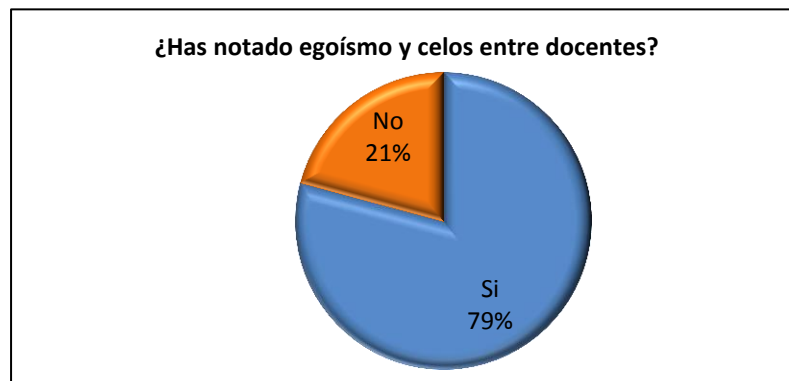
Tabla N°.16 Encuesta Alumnos

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	38	79%
NO	10	21%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”

**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 16 Encuesta Alumnos



### Análisis e Interpretación

De los 48 estudiantes encuestados, el 79% respondieron que si han notado egoísmo y celos entre docentes, mientras que el 21% respondieron que no han notado egoísmo y celos entre docentes. El egoísmo y celo profesional es muy notorio, situaciones que no se pueden dar en una institución y mucho peor en una educativa, a vista de los estudiantes.

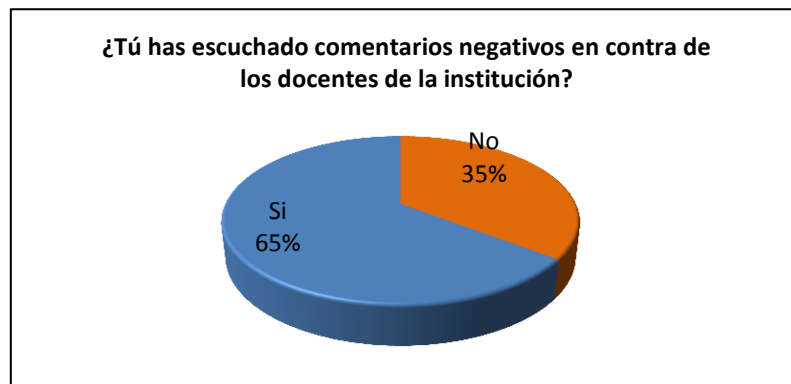
**7. ¿Tú has escuchado comentarios negativos en contra de los docentes de la institución?**

Tabla N°.17 Encuesta Alumnos

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	31	65%
NO	17	35%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”  
**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 17 Encuesta Alumnos



**Análisis e Interpretación**

De los 48 estudiantes encuestados, el 65% respondieron que si han escuchado comentarios negativos en contra de los docentes de la escuela, mientras que el 35% respondieron que no han escuchado comentarios negativos en contra de los docentes de la escuela. Los comentarios negativos, pueden afectar en las relaciones de sana convivencia social.

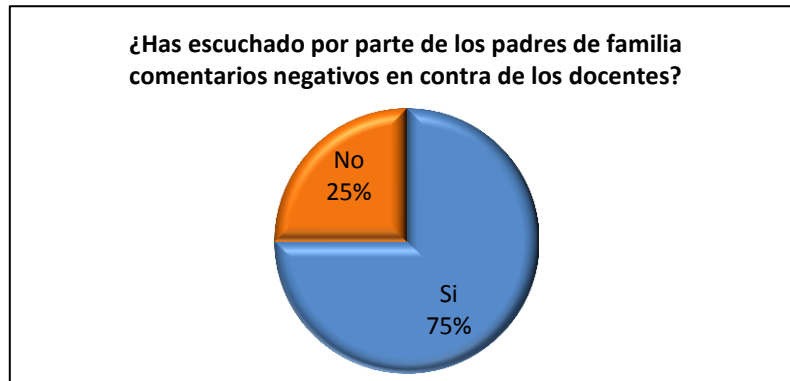
**8. ¿Has escuchado por parte de los padres de familia comentarios negativos en contra de los docentes?**

Tabla N°.18 Encuesta Alumnos

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	75%
NO	12	25%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”  
**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 18 Encuesta Alumnos



**Análisis e Interpretación**

De los 48 estudiantes encuestados, el 75% respondieron que si han escuchado por parte de los padres de familia comentarios negativos en contra de los docentes de la escuela, mientras que el 25% respondieron que no han escuchado por parte de los padres de familia comentarios negativos en contra de los docentes de la escuela. Los comentarios negativos, escuchados por los alumnos causan el irrespeto y desconfianza ante los docentes de la escuela.

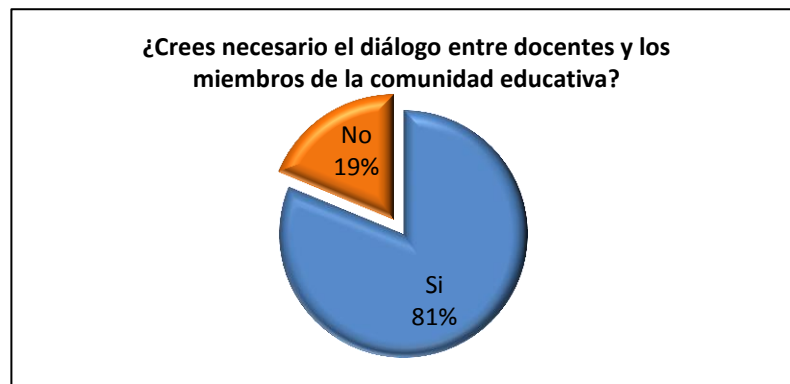
**9. ¿Crees necesario el diálogo entre docentes y los miembros de la comunidad educativa?**

Tabla N°.19 Encuesta Alumnos

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	39	81%
NO	9	19%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”  
**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 19 Encuesta Alumnos



**Análisis e Interpretación**

De los 48 estudiantes encuestados, el 81% respondieron que si es necesario el diálogo entre docentes y la comunidad educativa, mientras que el 19% respondieron que no es necesario el diálogo entre docentes y la comunidad educativa. La falta de comunicación es el principal causante de que no exista una buena relación de convivencia institucional.

## 10. ¿Conoces para qué sirve un manual de convivencia?

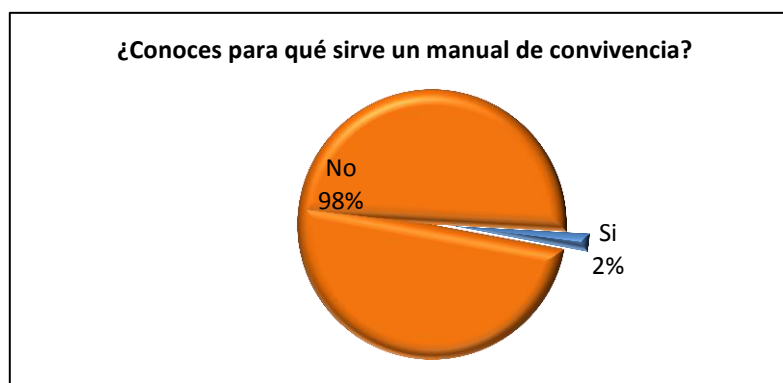
Tabla N°.20 Encuesta Alumnos

ASPECTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	2%
NO	47	98%
TOTAL	48	100%

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta “Águiles Pérez Tamayo”

**Realizado por:** Edison Patricio Méndez Puente

Gráfico N°. 20 Encuesta Alumnos



### Análisis e Interpretación

De los 48 estudiantes encuestados, el 2% respondieron que si conocen para qué sirve un manual de convivencia, mientras que el 98% respondieron que no conocen para qué sirve un manual de convivencia. El resultado obtenido en esta pregunta, demuestra claramente el desconocimiento de un manual de convivencia institucional; por lo que mediante la socialización del presente manual de convivencia lógicamente se conseguirá que todos los integrantes de la comunidad educativa tengan conocimiento acerca de lo que es un manual de convivencia.

## **2.4. ENTREVISTA AL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN**

### **1. ¿Conoce usted para qué sirve un manual de convivencia institucional?**

- Si, un manual de convivencia sirve especialmente para entender las necesidades internas de la institución educativa, en cuanto se refiere a las relaciones interpersonales.
- Sirve también para que el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje fluya de una mejor manera interactuando todos los miembros de la comunidad educativa

### **2. ¿Cuenta usted con un manual de convivencia institucional?**

- No cuento con un manual de convivencia institucional.

### **3. ¿Conoce usted la importancia que tiene la aplicación de un manual que favorezcan las relaciones interpersonales en la escuela?**

- Es muy importante que se aplique un manual que tenga como objetivo principal el fortalecer las relaciones de convivencia institucional.
- Esto permitirá que todos los miembros de la comunidad educativa se relaciones de una mejor manera.

### **4. ¿Cree usted que es necesario aplicar un manual que favorezcan las relaciones de convivencia institucional?**

- Si, debido a que esto, mejorara las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.
- De esta todos quienes formamos la comunidad educativa tendremos una mejor manera de interrelacionarnos y con esto mejorar indudablemente el proceso enseñanza – aprendizaje.

**5. ¿Considera usted que la aplicación de un manual que favorezcan las relaciones interpersonales contribuirá a una sana convivencia social?**

- Si, ya que de esta manera favorecerá significativamente el buen vivir dentro de una sociedad sana, incluyente y enmarcada en un compromiso grupal.
- El fortalecimiento de convivencia social e interpersonal es muy necesario en esta institución educativa.
- Esto permitirá un buen desarrollo de convivencia social, dentro de toda la comunidad educativa.

**6. ¿Le gustaría contar con un manual que favorezcan las relaciones interpersonales y de convivencia social para su institución?**

- Si, estaría eternamente agradecido por la aplicación de este instrumento de tanta importancia para toda la comunidad educativa.
- Sin duda alguna este manual fortalecerá las relaciones de interpersonales y de convivencia social de todos quienes formamos parte de esta institución educativa.
- La institución educativa obtendrá un adelanto significativo gracias a la aplicación de este manual.

## **Análisis de la Entrevista al Director de la Institución**

Al realizar la entrevista al Sr. Director de la Institución Educativa, manifiesta que si conoce lo que es un manual de convivencia, pero que no cuenta con tal documento por lo que es imposible haberlo aplicado en algún momento; dice que el manual de convivencia es un instrumento que fortalecerá las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa; también manifiesta que mediante la aplicación de este manual de convivencia las relaciones interpersonales entre docentes mejorarán indudablemente el desarrollo y proceso en los aprendizajes en los alumnos de la Institución Educativa; concluye diciendo que estará muy agradecido por la aplicación del manual de convivencia institucional, ya que fortalecerá las relaciones interpersonales y de convivencia social y de esta manera, la Institución obtendrá un adelanto significativo.

## **2.5. CONCLUSIONES**

- De los resultados obtenidos en esta investigación se ha podido llegar a una conclusión; de que tanto de familia como alumnos, manifiestan que existen malas relaciones interpersonales y de convivencia social en la Institución Educativa, entre docentes y también con los demás miembros de la comunidad educativa.
- También se verifico que padres de familia y alumnos desconocen lo que es un manual que favorezcan las relaciones interpersonales y de convivencia institucional.
- Es muy importante que el manual que favorezcan las relaciones interpersonales y de convivencia institucional sea aplicado en esta institución educativa con el único propósito de llegar a una sana convivencia social entre los miembros de la comunidad educativa.

## **2.6. RECOMENDACIONES**

- Encontrar el mecanismo adecuado para dar a conocer a todos los miembros de la comunidad educativa, sin causar molestias y utilizando los parámetros más precisos en el momento en que se aplique lo establecido en el manual que favorezcan las relaciones interpersonales y de convivencia social.
- Motivar a todos los miembros de la comunidad educativa a participar con lo establecido en este manual, comprometidos en una forma totalmente seria, participativa, siendo críticos constructivos. De tal manera que este propósito sea significativo y perdurable.
- Aplicar las técnicas, normas y reglamentos establecidos en este manual de una manera consecutiva; tomando en cuenta que se desea llegar al buen vivir en una sana convivencia social.

## 2.7. DISEÑO METODOLÓGICO

### TIPOS DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se aplicara para el presente trabajo en una Investigación Aplicada, porque se va a proponer una solución práctica al problema y además es de forma Descriptiva porque describe los diferentes elementos del problema de investigación y su interrelación en el momento actual.

### DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se utilizara el diseño No Experimental ya que la misma se realizara sin la manipulación de las variables pues se observa tal y como se ha dado el problema en el momento actual en la Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo”

### UNIDAD DE ESTUDIO

La investigación se desarrolla en la Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo” la misma que estará dirigida a 48 niños y niñas, 48 padres de familia, y 4 profesores por no ser amplia la unidad de estudio se trabajará con el universo.

<b>DESCRPCIÓN</b>	<b>N°.</b>	<b>%</b>
Niños y niñas	48	48 %
Padres de familia	48	48 %
Profesores	4	4 %
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>

### MÉTODOS Y TÉCNICAS

En el proceso de la investigación en los métodos a aplicar serán métodos teórico, empírico y estadístico. Los cuales permitirán llevar el proceso de trabajo de

investigación de una manera lógica y científica para alcanzar los objetivos propuestos, y finalizar con el procesamiento y tabulación.

## **MÉTODOS TEÓRICOS**

Estos métodos nos ayudaran a establecer teóricamente toda la información obtenida.

### **MÉTODO DEDUCTIVO – INDUCTIVO**

En la presente investigación se utilizara el método Deductivo – Inductivo el cual partirá de situaciones generales para luego a través de un razonamiento lógico ser explicadas y luego ser aplicadas en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

### **ANALÍTICO – SINTÉTICO**

Se utilizará el Método Analítico – Sintético para llegar a una investigación total con resultados que nos permitirá llegar a una explicación del problema.

### **DIALÉCTICO**

Mediante este método se podrá seguir el proceso evolutivo en el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

### **EMPÍRICO**

En esta investigación se utilizara la observación directa a los docentes, la encuesta, donde se empleara la técnica del cuestionario para niños y niñas y padres de familia.

## **ESTADÍSTICO**

En esta investigación a desarrollarse me valdré de la estadística descriptiva, la cual me permitirá a través de la media aritmética y frecuencia describir los resultados obtenidos.

## **POBLACIÓN – MUESTRA**

La investigación se desarrollara en la Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo” la misma que estará dirigida a 48 niños y niñas, 48 padres de familia, y 4 profesores por no ser amplía la unidad de estudio se trabajará con el universo.

<b>DESCRPCIÓN</b>	<b>N°.</b>	<b>%</b>
Niños y niñas	48	48 %
Padres de familia	48	48 %
Profesores	4	4 %
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>

## **TÉCNICAS**

### **Observación**

Es una técnica de investigación que consiste en observar personas, fenómenos, hechos, casos, objetos, acciones, situaciones, con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.

### **Encuesta**

Es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante in cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opción o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado.

## **Entrevista**

Es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, tiene importancia desde el punto de vista educativo; los resultados a lograr en la misión dependen en gran medida del nivel de comunicación entre el investigador y los participantes en la investigación.

## 2.8. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	INDICES	INSTRUMENTOS
Elaboración de un manual de convivencia	Manual dentro de la Institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos de normas y reglas de convivencia.</li> <li>• Necesidad de un manual.</li> <li>• Características de un manual.</li> <li>• Estrategias metodológicas.</li> <li>• Utilidad del manual</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Conoce usted las normas y reglas de convivencia?</li> <li>2. ¿Considera usted que es necesario tener un manual?</li> <li>3. ¿Qué características debe tener un manual?</li> <li>4. ¿Conoce usted que estrategias se puede utilizar para la aplicación de una manual?</li> </ol>	Encuesta
Relaciones interpersonales y de convivencia entre docentes de la institución	Sugerencias a seguir para una sana convivencia social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos de las relaciones interpersonales</li> <li>• Comunicación entre docentes.</li> <li>• Celos profesionales.</li> <li>• Aplicación del manual</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo considera que son las relaciones interpersonales en la institución?</li> <li>2. ¿Cómo es la comunicación entre los docentes?</li> <li>3. ¿Existen celos profesionales entre los docentes?</li> <li>4. ¿Controla la ira ante un problema que se presenta entre docentes?</li> </ol>	Encuesta

## **2.9.VALIDACIÓN DE LAS PREGUNTAS**

Las preguntas que he planteado en mi trabajo de investigación han sido muy significativas razón por la que al plantear la primera incógnita que es ¿Cuáles son los fundamentos científicos y teóricos, en los que se basan las relaciones interpersonales y de convivencia? Esta incógnita me permitió fundamentar teórica y científicamente que son las relaciones interpersonales y de convivencia, lo cual me permitirá conocer más a fondo los problemas de la personalidad. La segunda pregunta manifiesta ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo”? Mediante esta pregunta he podido identificar los principales problemas que ocasionan las malas relaciones interpersonales que mantienen los docentes de la Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo” Como última pregunta dice ¿Qué características debe tener un manual de convivencia institucional, que favorezcan las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo”? En esta pregunta puedo interpretar de una manera más consistente y eficaz las características que debe tener un manual de convivencia institucional que favorezcan las relaciones interpersonales de los docentes, con la finalidad de que la Institución Educativa mantenga una sana convivencia dentro de la comunidad educativa.

## CAPÍTULO III

### 3. DISEÑO DE LA PROPUESTA

#### TEMA:

**“ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN MANUAL QUE FAVOREZCA LAS RELACIONES DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA FISCAL “AQUILES PÉREZ TAMAYO” DE LA COMUNIDAD EL RODEO, PARROQUIA CHUGCHILAN, DEL CANTÓN SIGCHOS, PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL AÑO LECTIVO 2012 – 2013”**

#### 3.1. DATOS INFORMATIVOS

<b>Provincia:</b>	Cotopaxi
<b>Cantón:</b>	Sigchos
<b>Parroquia:</b>	Chugchilan
<b>Caserío:</b>	El Rodeo
<b>Institución:</b>	Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo”
<b>Periodo:</b>	2012-2013
<b>Responsables:</b>	Edison Patricio Méndez Puente
<b>Beneficiario:</b>	Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo”

### **3.1. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

Una vez realizado los estudios de campo y de haber utilizado las diferentes técnicas y métodos registrados en esta investigación, para diagnosticar si la Institución Educativa cuenta o no con un manual de convivencia institucional, demuestra con estos resultados que es importante y sumamente necesario la aplicación de un manual que favorezca las relaciones interpersonales y de convivencia institucional, con la finalidad de que la Institución Educativa conviva en un sano ambiente y de interrelación social.

Es significativo que toda institución educativa cuente con un manual de convivencia institucional con el fin de mejorar las relaciones interpersonales entre docentes y demás miembros de la comunidad educativa, ya que mediante la utilización de este manual se mejoraran dichas relaciones y de esta manera el proceso enseñanza – aprendizaje será asimilado de mejor manera, puesto que el proceso se desarrollara en un ambiente más acogedor.

Este trabajo de investigación se basa en la necesidad que existe en elaborar un manual de convivencia que favorezcan las relaciones interpersonales entre docentes de la Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo”, ya que se puede apreciar los conflictos que se presentan diariamente y que perjudican el proceso de enseñanza – aprendizaje, el fin es conseguir a través de la aplicación de este manual el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

La factibilidad del diseño de este manual es posible ya que se cuenta con las bases necesarias y el conocimiento suficiente de cómo se va a realizar este trabajo tomando en cuenta todos y cada uno de los parámetros que se requieren, además de la información que nos proporciona la institución lo cual facilitara el trabajo en desarrollo, por esta razón consideramos que es realizable.

El propósito de la aplicación de este manual de convivencia es proporcionar a la Institución Educativa que cuente con un instrumento que favorezcan las relaciones interpersonales y de convivencia institucional facilitando así el Buen Vivir dentro de una sana convivencia social.

### **3.2.Objetivos de la propuesta**

#### **3.2.1. Objetivo General**

- Elaborar y aplicar un manual de convivencia que favorezca y de solución a conflictos interpersonales de los docentes de la Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo”.

#### **3.2.2. Objetivos Específicos**

- Fundamentar científica y teóricamente la importancia de las relaciones interpersonales.
- Determinas las principales causas que producen malestar en los docentes de la escuela.
- Aplicar el manual de convivencia, para mejorar las relaciones interpersonales entre docentes de la escuela “Aquiles Pérez Tamayo”

### **3.3. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA**

El objetivo fundamental del desarrollo de este trabajo es motivar a los miembros de la Institución educativa a la utilización adecuada de este manual de convivencia, que permitirá mejorar las relaciones interpersonales de quienes conforman la comunidad educativa Aquiles Pérez Tamayo. Ya que si todos los docentes toman conciencia y se dan cuenta de la importancia que implica la utilización de este manual conllevará a tener un mejor ambiente en el que se desarrollen significativamente los procesos de inter aprendizaje.

Mediante la aplicación de este manual se pretende conseguir lo siguiente.

- Mejorar las relaciones interpersonales.
- Fortalecer la convivencia institucional.
- Motivar a los docentes en la utilización del manual de convivencia.
- Optimizar la calidad de la educación.

Todo lo propuesto en este trabajo de investigación se podrá conseguir mediante la correcta aplicación del manual que favorezca las relaciones interpersonales y de convivencia institucional, ya que de esta manera toda la comunidad educativa se beneficiará al contar con este manual y se podrá palpar día a día las mejoras obtenidas gracias a la aplicación.

### 3.4. APLICACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

#### PLAN OPERATIVO

**Institución:** Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo”

**Lugar:** Institución Educativa

**Técnica de aprendizaje:** Motivadoras, recreativas y de Animación

**Tiempo:** Un año Lectivo

FECHA	DURACIÓN	TÉCNICA	CONTENIDO	RECURSOS	OBSERVACIONES
Octubre del 2012.	45 Minutos	Motivadoras	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Charlas acerca del manejo del Manual de Convivencia.</li><li>▪ Importancia del uso de un Manual de Convivencia.</li><li>▪ Principios, Fines y Objetivos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Aula de Cómputo de la Institución.</li><li>▪ Infocus.</li><li>▪ Computador.</li></ul>	

Enero del 2013	45 Minutos	Recreativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Exposición sobre la importancia que tiene el dialogo para mantener buenas relaciones en la Institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aula de Cómputo de la Institución.</li> <li>▪ Infocus.</li> </ul> <p>Computador.</p>	
Marzo del 2013	3 Días		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taller acerca de los Derechos y Obligaciones de los miembros de la comunidad educativa.</li> </ul>		
Mayo del 2013	15 Días	Animación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seminario acerca de la práctica de los valores dentro de la Institución Educativa.</li> <li>▪ Práctica en comunidad del buen uso de los bienes y servicios de la Institución Educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aula de Cómputo de la Institución.</li> <li>▪ Infocus</li> </ul> <p>Computador.</p>	



Manual que favorezca  
las relaciones de  
convivencia Institucional



Patricio Méndez  
2013

### **3.5. PRESENTACIÓN DEL MANUAL QUE FAVOREZCA LAS RELACIONES DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL**

#### **DATOS GENERALES**

#### **INSTITUCIÓN**

Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo”

#### **UBICACIÓN**

Provincia: Cotopaxi

Cantón: Sigchos

Parroquia: Chugchilan

Caserío: Comunidad El Rodeo

#### **PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN**

Director: Lic. Henry Amores

Personal Docente:

Lcda. Mónica Plazarte

Lcda. Gloria Quila

Lcda. Olga Moreno

#### **ESTUDIANTADO**

Nº de estudiantes. 48

#### **PADRES DE FAMILIA**

Nº de padres de familia. 48

#### **VIGENCIA DEL MANUAL**

Un año

#### **SUPERVISOR**

Msc. Oswaldo Corrales

## INTRODUCCIÓN

Toda institución educativa necesita normas operativas claras y acuerdos precisos que permiten ejercer de una sana convivencia que contribuya al desarrollo integral de los miembros de la comunidad.

La convivencia escolar es la interrelación entre los diferentes miembros de un establecimiento educacional, que tiene incidencia significativa en el desarrollo ético, socio - afectivo e intercultural en los miembros de la comunidad educativa.

Esta concepción incluye las formas de interacción entre los diferentes estamentos que conforman una comunidad educativa, por lo que constituye una cimentación colectiva que es responsabilidad de todos los miembros y actores educativos con sus derechos y deberes sin excepción.

Para el buen desarrollo de la gestión formativa – pedagógica de la Institución, es relevante la necesidad de aplicar un manual que favorezcan las relaciones de convivencia institucional, para mejorar los logros del proceso enseñanza aprendizaje, que lleve desarrollo de actitudes que formen a personas disciplinadas, capaces de una forma de vida responsable.

Para lograr estos valores, la familia juega un papel fundamental, pues los alumnos, desde la infancia, aprenden conductas que favorezcan una convivencia armónica y una adecuada comunicación, entregándoles la seguridad suficiente para desenvolverse de una forma correcta en el ámbito social, adquiriendo así diversos valores y responsabilidades.

Los valores constituyen el núcleo de la actuación humana, en cuanto a que son significaciones positivas que se convierten en motivos de elecciones preferenciales por unos modos de actuación frente a otros, en interés de lograr el cumplimiento de

los objetivos sociales. Los valores guían la actividad humana en todas sus manifestaciones. Convirtiéndose en elementos indispensables en la regulación de la conducta de los seres humanos.

Los padres y apoderados se adherirán a este reglamento de normas y convivencia, compartiendo este contenido con sus hijas y enfatizando que el éxito que se puede lograr en la vida, se logra de una mejor manera cuando se ha desarrollado una personalidad equilibrada y definida, si se vive dentro de un marco de disciplina y cuando aprender a discernir entre lo bueno y lo malo, lo justo y lo injusto, contribuye al desarrollo pleno de nuestros educandos.

Los profesores actuarán con flexibilidad, moderación, y criterio, teniendo en cuenta a la persona y las diferencias individuales de los miembros de la comunidad educativa, cuidarán que sus acciones no hieran, si no por el contrario, que cada infracción cometida por estos miembros sea una oportunidad de formación y que la sanción que se aplique sea acorde con la falta cometida, además, sentida, comprendida y aceptada para que así se convierta en motivación para un cambio positivo.

## **FUNDAMENTOS**

Sobre la base del ordenamiento jurídico, conforme establece la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 425, la elaboración del Manual de Convivencia Institucional de la Escuela “Águiles Pérez Tamayo” se fundamenta en los siguientes mandatos:

El Ministerio de Educación del Ecuador, mediante Acuerdo Ministerial N°. 182 de fecha 22 de mayo de 2007, establece institucionalizar el Código de Convivencia en los establecimientos educativos del país. Con Oficio N°. 001089 de fecha 01 de abril de 2013, el Ministerio de Educación deja insubsistentes los códigos de convivencia existentes en los establecimientos educativos. Posteriormente, con fecha 06 de

septiembre de 2013, el Ministerio de Educación mediante Acuerdo Ministerial N°. 323-13, expide la “Guía metodológica para la construcción participativa del Código de Convivencia Institucional” de aplicación obligatoria en todas las instituciones públicas, fisco misionales y particulares del Sistema Nacional de Educación del país.

Estas normas y principios constituyen un instrumento que regula la organización, de desarrollo de la vida académica y el funcionamiento, así como la participación de los pueblos, sectores que constituyen la comunidad educativa, en un marco de convivencia sana, mutua colaboración y corresponsabilidad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 26 establece: “la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz”.

La constitución política del Ecuador en sus artículos 26, 27 y 347 garantiza: “la igualdad e inclusión social, así como el derecho y la responsabilidad de toda la comunidad educativa de participar en el proceso educativo.

De igual manera el desarrollo integral del ser humano, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente y a la democracia impulsando la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz convirtiendo a los centros educativos en espacios democráticos de ejercicio, de derecho y convivencia pacífica, erradicando todas las formas de violencia en el sistema educativo y velando por la integridad física, psicológica, y sexual de las estudiantes y los estudiantes.

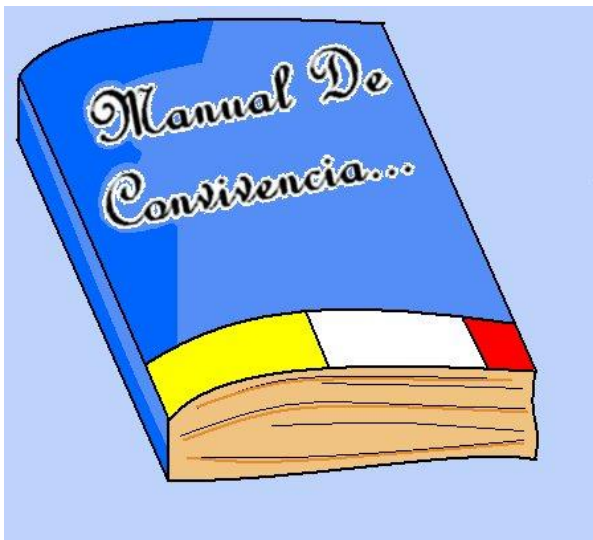
El Código de la Niñez y Adolescencia garantiza que se respete en las instituciones educativas las convicciones éticas, morales y religiosas de los padres y de los mismos niños, niñas y adolescentes, que las instituciones ofrezcan servicios con equidad, calidad y oportunidades, que se promueva y practique la paz, el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, la no discriminación, la tolerancia, la valoración de las diversidades, la participación, el diálogo, la autonomía, la cooperación y el respeto al medio ambiente.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en el artículo 2 de los principios, garantiza una educación en la que las personas puedan ejercer plenamente sus derechos y libertades, en donde toda la comunidad educativa sea corresponsable del proceso educativo, un espacio en el que se promueva el esfuerzo individual y la motivación, donde exista una cultura de paz y solución de conflictos, equidad e inclusión, calidad y calidez pero sobre todo una convivencia armónica.

El Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Art. 89.- estipula, “el Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa”. En este se deben detallar los principios, objetivos y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; para ello, se deben definir métodos y procedimientos dirigidos a producir, en el marco de un proceso democrático, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institución.

## MANUAL DE CONVIVENCIA DE LA ESCUELA “AQUILES PÉREZ TAMAYO”

Este manual cumple una función orientadora y articuladora de un conjunto de acciones que la comunidad educativa asumió a favor del proceso de formación que



favoreció a la prevención de toda clase de violencia o agresión. Además tuvo la finalidad de promover y desarrollar en todos los integrantes de la comunidad educativa los principios y elementos que construyeron una sana convivencia escolar.

El presente Manual de Convivencia favoreció las relaciones interpersonales de la escuela “Aquiles

Pérez Tamayo”, la misma que contiene los acuerdo de convivencia, deberes y derechos que cumplirán durante su permanencia en la institución educativa.

### ***PRINCIPIOS, FINES Y OBJETIVOS***

**Art. 1.** El presente Manual que favorezcan las relaciones de Convivencia se basa en los siguientes

#### ***PRINCIPIOS:***

- a) Todos los ecuatorianos/as tenemos derechos a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional.
- b) La educación tiene sentido moral, histórico y social inspirada en el principio de nacionalidad, democracia, justicia, paz, defensa de los derechos humanos y está abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.



- c) La educación promoverá una auténtica cultura nacional, esto es enraizada en la identidad de pueblo ecuatoriano.

**Art. 2.** El presente Manual que favorezcan las relaciones de Convivencia persigue los siguientes *FINES*:

- a) Garantizar la plena vigencia de la práctica de la paz.
- b) Asegurar el proceso de los Derechos Humanos.
- c) Practicar la tolerancia, dialogo y democracia.
- d) Respetar las libertades, no a la discriminación.
- e) Propiciar la cooperación de todos los actores en la comunidad educativa.

### ***OBJETIVOS***

**Art. 3.** Son Objetivos de este Manual de Convivencia:

- a) Normas las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa, respetando los derechos y responsabilidades que faciliten la solución de problemas.
- b) Ofrecer a los participantes herramientas técnicas y teóricas que promuevan un cambio en la cultura educativa.
- c) Elaborar la presente propuesta para la convivencia a partir de los aportes y la participación de los miembros de toda la comunidad educativa.
- d) Lograr una actitud responsable y positiva de los docentes y padres de familia hacia el hecho educativo y el respeto a los demás.
- e) Reconocer a los niños y niñas como protagonistas del PEI y como actores en el proceso de aprendizaje en un ambiente de calidez y respeto.

## ***PRECEDIMIENTO***

La utilización de este manual de convivencia es obligatorio para todas las personas involucradas en la Institución Educativa, con la finalidad de que favorezca las relaciones interpersonales y de convivencia institucional.

El procedimiento para el buen funcionamiento del presente manual de convivencia es que se cumplan con los principios, fines y objetivos establecidos en el presente documento, el mismo que puede ser socializado por los integrantes de la comunidad educativa mediante charlas, talleres y seminarios, dirigido por un representante legal de la Institución Educativa con el fin de conseguir un buen ambiente y cultura institucional; este manual de convivencia deberá de ser revisado y actualizado por lo menos una vez cada año, o antes si es necesario esto con la finalidad de que no se vuelva obsoleto.

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA “AQUILES PÉREZ TAMAYO”**

Los integrantes de la comunidad educativa “Aquiles Pérez Tamayo”, tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir, además de aquellos deberes y obligaciones consagrados en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe del Ecuador y en el Código de la Niñez y adolescencia, con lo estipulado mediante consenso con la comunidad educativa en la elaboración de este Manual de convivencia Institucional.

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ALUMNOS**

**Art. 4.** El alumno tiene, derecho a;

- a) Participar en el proceso de enseñanza y aprendizaje en forma proactiva y libre de abusos físicos,

DERECHO DE LOS NIÑOS,  
NIÑAS Y ADOLESCENTES



psicológicos o verbales.

- b) Disfrutar de un ambiente agradable para el desarrollo eficaz de sus potencialidades.
- c) Expresar con libertad sus ideas, necesidades y sentimientos.
- d) Actuar con independencia y libre de presiones.
- e) Gozar del respeto y consideración de docentes y compañeros.
- f) Disfrutar del juego para aprender con alegría en un ambiente seguro.
- g) Demostrar capacidad en la solución de conflictos.
- h) Ser escuchado con atención y sus opiniones ser tomadas en cuenta.
- i) Exigir reserva en los asuntos confidenciales.
- j) Ser evaluados en forma justa y correcta, y notificados con los resultados en los pazos reglamentarios.
- k) Recibir orientación y estímulo para superar los problemas de aprendizaje o adaptación escolar.
- l) Ser tratados sin discriminación de ninguna naturaleza d acuerdo a sus diferencias individuales y ritmos de aprendizaje.

**Art. 5.** Son responsabilidades de los Alumnos/as las siguientes:

- a) Cumplir con respeto las instrucciones impartidas por el personal docente, administrativo y de servicio.
- b) Ser participativo, crítico y creativo en las actividades diarias.
- c) Asistir con puntualidad a la institución educativa.
- d) Cumplir las tareas y deberes encomendados.
- e) Tratar con cortesía al Colectivo Pedagógico.
- f) Respetar los derechos de sus compañeros y docentes.
- g) Cuidar y conservar el buen estado la infraestructura, mobiliario y enseres de la institución.
- h) Expresar sus opiniones con respeto y cortesía.
- i) Guardar reserva en los asuntos confidenciales de su entorno social.

- j) Cuidar su buena presentación en el vestido e higiene personal.
- k) Permanecer en el plantel durante la jornada de trabajo.

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES**

**Art. 6.** Son derechos de los Profesores los siguientes:

- a) Trabajar en un ambiente de paz, armonía y flexibilidad.
- b) Ser respetado en sus diferencias individuales y pedagógicas.
- c) Facilitar la intercomunicación con el colectivo pedagógico.
- d) Exigir confidencialidad en asuntos personales y/o profesionales.
- e) Exigir equidad y justicia en las decisiones que afecten su vida profesional.
- f) Ser escuchado en sus opiniones que promuevan el mejoramiento institucional.
- g) Dirigir quejas y peticiones a las autoridades en asuntos concernientes a su profesión.
- h) Recibir capacitación y/o perfeccionamiento docente.



**Art. 7.** Son responsabilidades de los Profesores los siguientes:

- a) Crear un ambiente propicio para un mejor desempeño laboral.
- b) Innovar las tendencias humanistas, tecnológicas y pedagógicas.
- c) Buscar las mejores alternativas de solución ante los problemas personales o/y profesionales.
- d) Desarrollar un proceso de factibilidad en la comunicación.
- e) Ser flexibles en el trato psicopedagógico de los educandos.
- f) Mantener informados a los Padres de Familia o representantes de los educandos, sobre su desenvolvimiento psicopedagógico.
- g) Respetar las diferencias individuales en el proceso de inter aprendizaje.
- h) Mantener la confidencialidad de algún problema personal o/y profesional.

## DERECHOS Y OBLIGACIONES DE AUTORIDADES Y ORGANISMOS

**Art. 8.** Son Derechos del Director:

- a) Ser respetado por la condición de Primera Autoridad del Establecimiento.
- b) Tener el apoyo directo de profesores (as), niños (as), padres y madres de familia para que se cumplan los objetivos de la Institución.



**Art. 9.** Son Responsabilidades Del Director:

- a) Respetar al colectivo pedagógico que tiene a su cargo.
- b) Cumplir y hacer cumplir todas las actividades planificadas en bien del Establecimiento.

**Art 10.** Son Derechos de la Junta General:

- a) Ser informados oportunamente de los asuntos que se presenten en las jornadas de trabajo.
- b) Conocer el Proyecto Educativo Institucional para hacer las recomendaciones oportunas.

**Art. 11.** Son Responsabilidades de la Junta General:

- a) Resolver los asuntos de trascendencia que se presentaren en el transcurso del año escolar.
- b) Tomar decisiones con ética profesional para las recomendaciones pertinentes.

**Art. 12.** Son Derechos del Consejo Técnico:

- a) Ser tomados en cuenta para reemplazar temporalmente al Director (a) en caso de ausencia, de conformidad con la reglamentación.
- b) Vigilar que los docentes asistan y participen en los programas de capacitación.

**Art. 13.** Son Responsabilidades del Consejo Técnico:

- a) Asumir las funciones encomendadas por el Director (a), con responsabilidad.
- b) Organizar eventos de capacitación para el personal docente.

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PADRES DE FAMILIA**

**Art. 14.** Son derechos de los Padres de Familia:

- a) Solicitar matrícula para sus hijos oportunamente y ser admitidos, en el establecimiento educativo que desee.
- b) Recibir información permanente del desarrollo académico y comportamental de sus hijos.
- c) Ser atendidos en forma cordial, respetuosa y oportuna, por el personal administrativo, docente y de servicio.
- d) Participar de las actividades socios culturales y deportivos de la institución.



Ser consultados en asuntos que los afecten.

**Art. 15.** Son responsabilidades de los Padres de Familia:

- a) Matricular a sus hijos en el periodo establecido por la Ley Orgánica de Educación y su Reglamento.
- b) Asistir con puntualidad a reuniones convocadas por directivos o docentes.
- c) Solicitar cordial y respetuosamente, toda información relacionada con sus hijos.
- d) Colaborar en todas las actividades socioculturales, deportivas, dotación de materiales didácticas y de mantenimiento físico del plantel.
- e) Proporcionar a sus hijos los implementos necesarios para el ínter aprendizaje.
- f) Cuidar de la salud y presentación adecuada y decorosa de sus hijos.

- g) Proporcionar a sus hijos los implementos necesarios para el ínter aprendizaje.
- h) Cuidar de la salud y presentación adecuada y decoros.
- i) Destinar un lugar adecuado para la realización de las tareas escolares.
- j) Mantener buenas relaciones socio – afectivas en el hogar.



## USO DE BIENES Y SERVICIOS

Se establece el siguiente mecanismo

**Art. 16.** Los beneficiarios se sujetarán a:

- a) Usar adecuadamente por parte del colectivo pedagógico los bienes y servicios.
- b) Solicitar por escrito según el caso la autorización respectiva la autoridad competente del plantel.
- c) Responsabilidad al solicitante de los daños que pueda ocasionarse.

La escuela “Aquiles Pérez Tamayo” es un escuela de interacción socio educativa en donde confluirán estudiantes, docentes, padres de familia y comunidad en general, para interrelacionarse de una mejor manera ha sido necesario aplicar este manual con la finalidad que favorezcan las relacione interpersonales y de convivencia institucional; logrando así el desarrollo integral de toda la comunidad educativa y esperando vivir en una sana convivencia social.

## CONCLUSIONES

Los resultados presentados en esta investigación, llegaron a establecer referencias de las respectivas percepciones u opiniones que manifestaron los actores de la comunidad educativa.

- Fue de gran ayuda para un acercamiento a la situación anómala que ocurría en la Escuela “Aguiles Pérez Tamayo”
- La información recolectada me permitió percibir falencias en varios aspectos de la convivencia del personal docente tales como: falencias en las relaciones interpersonales, falencias en la comunicación, actitudes de intolerancia y confrontación, incumplimiento de obligaciones y baja autoestima.
- Los diferentes aspectos de esta situación anómala deberían ser tratados a tiempo como prevención a posibles cuadros insostenibles de agresividad e intolerancia, que podía desencadenar violencia entre los miembros de la institución.
- La utilización de la información, permitió construir el perfil de entrada de las manifestaciones conflictivas que se presentaban en las docentes de la Escuela “Aguiles Pérez Tamayo”. Y asentar la base para la aplicación del manual que favorezcan las relaciones de convivencia institucional.

## **RECOMENDACIONES**

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación se puede realizar las siguientes recomendaciones.

- Identificar problemas entre los docentes, que son imperceptibles o que los pasamos por alto mucha de las veces debido al ritmo y exigencia del trabajo docente.
- Aprender a reconocer lo indispensable y necesario que es trabajar en la parte de las relaciones humanas de cada docente y cuan beneficioso es la intervención mediante el plan de capacitación para contribuir en la solución de aquellos conflictos a dichos existentes.
- Proporcionar datos reales para identificar los problemas de convivir dentro y fuera de la Institución Educativa, con la finalidad de encontrar una solución definitiva a dichos problemas.
- Aplicar de manera significativa el Manual de convivencia con la finalidad de encontrar mejoramiento en las relaciones interpersonales y sobre todo sentirnos seres humanos vivos con fuerza para lograr en grupo todo aquello que nos proponemos.

### 3.6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

#### CITADA.

- ALTMAN, I. & TAYLOR, D. (1973). *Social Penetration: The Development of Interpersonal Relationships*. New York: Holt, Rinehart and Winston. (pág. 125), en el documento pág. 6
- BECKER, A. (2002) Análisis de la Estructura pragmática de la cláusula en el español de Mérida. *Revista ACTUAL*. Volumen 17. ISSN: 1139-8736 Universidad de los Andes. Mérida. Venezuela. (pág.34). en el documento pág. 19
- BISQUERRA, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. Editorial: Mac Graw Hill. (pág. 23). en el documento pág. 5
- BRANDEN, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona: Paidós (pág.167). en el documento pág. 21
- CHÓLIZ, M. (2005). *Psicología de la Emoción: el proceso emocional*. España. Departamento de Psicología Básica. Universidad de Valencia. (pág. 33). en el documento pág. 17
- FERNÁNDEZ, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. Editorial: Mac Graw Hill. México. (pág. 28). en el documento pág. 6
- HORTAL, A. (2002). *Ética general de las profesiones*. Bilbao: Desclee de Brouwer, (pág. 297). en el documento pág. 26
- LAZARUS, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press. (pág.187). en el documento pág. 16
- LEWINSOHN, P.M, Gotlib, I.H y Hautzinger, M. (1997). *Tratamiento conductual de la depresión*. En V.E. Caballo, *Manual para el tratamiento cognitivoconductual de los trastornos psicológicos*. Madrid: Siglo XXI.(pág.215) en el documento pág. 15
- MASLOW, A. (1990). *La amplitud potencial de la naturaleza humana*. México: Trillas. (pág. 122). en el documento pág. 21
- MÈLICH, Joan-Carles, *Ética de la compasión*, Barcelona, Herder, 2010, 320 pp., 14 x 21,5 cm., ISBN 978-84-254-2659-9 (pág., 134) en el documento pág. 28

- PIQUERAS, J. A., (2006). Martínez, A., Ramos, V., Rivero, R. y García-López, L.J. Ansiedad, depresión y salud. En L. A. Oblitas (Ed.), *Psicología de la Salud y Enfermedades Crónicas*. Bogotá: PSICOM Editores (www.psicomeditores.com). (pág. 130). en el documento pág. 12
- PLUMER, K. (1983). Documents of life. London: Allen and Unwin. (pág.145). en el documento pág. 22
- ROEGIERS, X. (2000). “Saberes, capacidades y competencias en la escuela: una búsqueda de sentido”. *Innovación Educativa* (pág. 119) en el documento pág. 23
- SANDÍN, B. Y CHOROT, P. (1995). Concepto y categorización de los trastornos de ansiedad. En: A. Belloch, B. Sandín y F. Ramos (Eds.), *Manual de Psicopatología*: Madrid: McGraw-Hill. Vol. 2 (pág. 132). en el documento pág. 14
- SARRAMONA (1989), Fundamentos de educación. CEAC, España, (pág.27). en el documento pág. 23
- SCHLEMENSON, Aldo, 1987, Análisis organizacional y empresa unipersonal. Crisis y conflictos en contextos tur - bulentos, Buenos Aires, Paidós (pág.208).
- SILVIO, J. (1993). La Comunicación en el Nuevo Contexto Tecnológico en : Una Manera de Comunicar el Conocimiento. Caracas, Venezuela : UNESCO/CRESAL.(pág. 131.) en el documento pág. 11
- TRILLO, F., RUBAL, X. Y ZABALZA, M. (2003). La educación en actitudes y valores. Dilemas para su enseñanza y evaluación. Argentina: Homo Sapien Ediciones. .(pág. 165) en el documento pág. 27
- TORRES, J.: (1991). *El curriculum oculto*. Madrid, Morata,, (pág. 53) en el documento pág. 11
- WHYBROW, P.C., AKISKAL, H.S. Y MCKINNEY, W.T. (1984). *Mood disorder: Toward a new psychobiology*. Nueva York: Plenum. (pág.125) en el documento pág. 15
- ZÁRATE, R. (2001). La formación de valores y actitudes en la educación superior. Educación y valores. Tomo II. (pág. 213.) en el documento pág. 27

### **CONSULTADA.**

- GADAMER, (1985). Ethos y ética. Philosophische Rundschau.
- Revista ORBIS / Ciencias Humanas NORKA ARELLANO Año 2 / N° 4 / Julio 2006 LAS BARRERAS EN LA COMUNICACIÓN NO VERBAL ENTRE DOCENTE – ALUMNO Páginas 3 - 38 DEP. LEGAL: PPX 200502ZU1935 / ISSN: 1856-1594 / Directorio LATINDEX: 14.510.
- La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula.

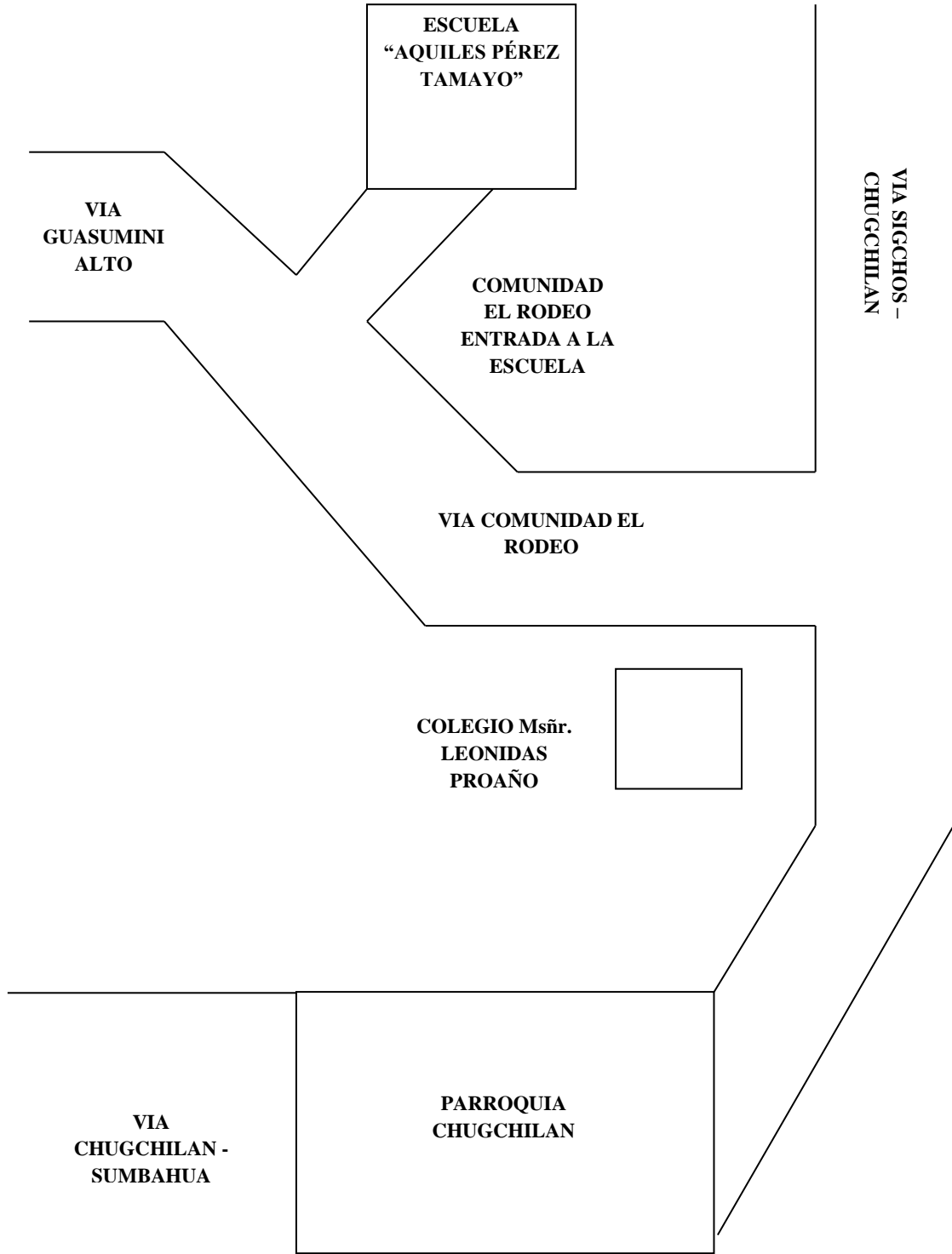
### **LINKOGRAFÍA.**

- <http://www.educ.ar> Balmes, J. (2000). Ética. elaleph.
- [http://www. books.google.com](http://www.books.google.com). Extremara, P Fernández-Berrocal - Revista de educación
- <http. www.eumed.net>. antecedentes de la evolución de las relaciones humanas.

**ANEXOS**

**ANEXO No. 1**

**CROQUIS DE LA INSTITUCIÓN**





**UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI**  
UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
HUMANISTICAS

Latacunga - Ecuador

---

**ANEXO No.2**  
**ENTREVISTA**

Dirigida al Sr. Director de la Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo” del Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi, Parroquia Chugchilan.

**OBJETIVO:** Recopilar información acerca de lo que conoce de un manual que favorezca las relaciones de convivencia institucional.

**INSTRUCCIONES:** Sírvase responder las siguientes preguntas con claridad.

**1. ¿Conoce usted para qué sirve un manual de convivencia institucional?**

.....  
.....  
.....  
.....

**2. ¿Cuenta usted con un manual de convivencia institucional?**

.....

**3. ¿Conoce usted la importancia que tiene la aplicación de un manual que favorezcan las relaciones interpersonales en la escuela?**

.....  
.....  
.....  
.....

**4. ¿Cree usted es necesario aplicar un manual que favorezca las relaciones de convivencia institucional?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**5. ¿Considera usted que la aplicación de un manual que favorezcan las relaciones interpersonales contribuirá a una sana convivencia social?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**6. ¿Le gustaría contar con un manual que favorezcan las relaciones interpersonales y de convivencia para su institución?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



**UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI**  
UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
HUMANISTICAS  
Latacunga - Ecuador

---

**ANEXO No.3**  
**ENCUESTA**

Dirigida a los Señores. Padres de Familia de la Escuela Fiscal Mixta “Aquiles Pérez Tamayo” del Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi, Parroquia Chugchilan.

**OBJETIVO:** Conocer como son las relaciones interpersonales que mantienen los docentes de la institución educativa.

**INSTRUCCIONES:** Señor Padre de Familia, luego de leer muy determinadamente las preguntas de esta encuesta; por favor elija la que usted creyere conveniente:

Marque con una X en el Recuadro.

**SEXO**      MASCULINO       FEMENINO

**FECHA:** .....

**1. ¿Cree usted que exista buenas relaciones entre docentes de la institución educativa?**

a) SI

b) NO

**2. ¿Sabía usted que es importante la comunicación entre docentes?**

a) SI

b) NO

**3. ¿Usted ha presenciado alguna discusión entre docentes?**

a) SI

b) NO

**4. ¿Usted ha discutido alguna vez con un compañero de trabajo?**

a) SI

b) NO

**5. ¿Cree usted que existe discriminación entre docentes?**

a) SI

b) NO

**6. ¿Ha notado usted que existe celos profesionales entre sus compañeros?**

a) SI

b) NO

**7. ¿Usted ha escuchado comentarios negativos en contra de alguno de los compañeros docentes?**

a) SI

b) NO

**8. ¿Ha escuchado de sus alumnos decir que los docentes no se llevan bien?**

a) SI

b) NO

**9. ¿Cree usted necesario la comunicación entre docentes?**

a) SI

b) NO

**10. ¿Conoce usted para qué sirve un manual de convivencia?**

a) SI

b) NO

***GRACIAS POR SU COLABORACIÓN***



**UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI**  
UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
HUMANISTICAS  
Latacunga - Ecuador

---

**ANEXO No.4**  
**ENCUESTA**

Dirigida a los Alumnos y alumnas, de la Escuela Fiscal Mixta “Aguiles Pérez Tamayo” del Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi, Parroquia Chugchilan.

**OBJETIVO:** Conocer cuál es la opción que tienen los alumnos acerca de las relaciones interpersonales y de convivencia institucional.

**INSTRUCCIONES:** Estimados alumnos (a), luego de leer muy detenidamente las preguntas de esta encuesta; por favor elije la que tú creyeres conveniente:

Marque con una X en el Recuadrado.

**SEXO**      MASCULINO       FEMENINO

**FECHA:** .....

**1. ¿Cree tú qué los docentes de la escuela mantienen una buena relación con los demás miembros de la comunidad educativa?**

a) SI

b) NO

**2. ¿Sabías si los docentes de la escuela se llevan bien?**

a) SI

b) NO

**3. ¿Tú has presenciado alguna discusión entre docentes?**

a) SI

b) NO

**4. ¿Tú has agradecido a algún compañero (a) de clase?**

a) SI

b) NO

**5. ¿Crees que exista discriminación por parte de los docentes?**

a) SI

b) NO

**6. ¿Has notado egoísmo y celos entre docentes?**

a) SI

b) NO

**7. ¿Tú has escuchado comentarios negativos en contra de los docentes de la institución?**

a) SI

b) NO

**8. ¿Has escuchado por parte de los padres de familia comentarios negativos en contra de los docentes?**

a) SI

b) NO

**9. ¿Crees necesario el diálogo entre docentes y los miembros de la comunidad educativa?**

a) SI

b) NO

**10. ¿Conoces para qué sirve un manual de convivencia?**

a) SI

b) NO

***GRACIAS POR SU COLABORACIÓN***

**Fotografía No. 1**  
Escuela “Aguiles Pérez Tamayo”



**Fuente:** Escuela “Aguiles Pérez Tamayo”  
**Diseñado por:** El Investigador.

**Fotografía No. 2**  
El Investigador con los alumnos



**Fuente:** Escuela “Aguiles Pérez Tamayo”  
**Diseñado por:** El Investigador.

**Fotografía No. 3**  
Padres de Familia Encuestados



**Fuente:** Escuela “Aguiles Pérez Tamayo”  
**Diseñado por:** El Investigador.

**Fotografía No. 4**  
Alumnos/as Encuestados



**Fuente:** Escuela “Aguiles Pérez Tamayo”  
**Diseñado por:** El Investigador.