



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANISTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

**“Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en la
Unidad Educativa Ausubel High School durante el año lectivo 2017 – 2018”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Esteban Xavier Hinojosa Peralta

DIRECTORA: Tamay Ochoa, Janeth Marisol, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2018



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Loja, mayo del 2018

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Mgtr.

Janeth Tamay

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: **“Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en la Unidad Educativa Ausubel High School durante el año lectivo 2017 – 2018”** realizado por **Esteban Xavier Hinojosa Peralta**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Cuenca, Mayo 2018

f)

DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Esteban Xavier Hinojosa Peralta** declaro ser autor del presente trabajo de titulación: **Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en la Unidad Educativa Ausubel High School durante el año lectivo 2017 – 2018** de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención Ciencias Humanas y Religiosas siendo la Mgtr. Janeth Marisol Tamay Ochoa directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forma parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.”

f.

Autor: Esteban Xavier Hinojosa Peralta

Cédula: 0104153846

DEDICATORIA

A Dios, por el regalo de la vida, habernos hecho a su imagen y semejanza para poder crear, amar y servir a los demás, cumpliendo propósitos de vida y sobre todo conocer a todos aquellos que se han sumado una lista de amigos y compañeros que aportamos con un granito de arena para la construcción de un mundo mejor.

A mi padre, por todo el apoyo brindado durante estos años de estudio, por ser mi soporte y motivación de excelencia.

A mi madre, por la confianza demostrada al permitirme ser parte de sus logros y ahora será parte de los míos.

A mi familia, a quien admiro su unidad en todo tiempo, en los buenos y malos mares, sé que con la ayuda de Dios siempre estamos unidos, compartimos y nos apoyamos mutuamente.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por darme la oportunidad de formarme como profesional, para aportar con los conocimientos humanos y técnico en una educación fundamentada en el ser humano como pilar de la sociedad.

A todos quienes conforman la Unidad Educativa Particular Ausubel High School, considero mi hogar y el lugar donde he podido poner en práctica los conocimientos adquiridos durante estos años de estudio y formación.

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1. Antecedentes y conceptualizaciones generales.	6
1.1. Algunas definiciones.	6
1.1.1 Conflicto.....	6
1.1.2 Mediación.....	6
1.1.3 Convivencia.	7
1.1.4 Cultura.	7
1.1.5 Paz.....	8
1.2 Tipos de conflictos.	8
1.2.1. Mediación y resolución de conflictos.	11
1.2.2. Convivencia y cultura de paz.....	13
1.3. Los conflictos en la sociedad postmoderna.....	13
CAPÍTULO II: AMBITOS DEL CONFLICTO.....	15
2. Los ámbitos del conflicto	16
2.1. El ámbito institucional, familiar, cultural y social.....	16
2.2. Conflictos desde el ámbito educativo.....	17
2.3. Pedagogía: clima de aula.....	19
2.4. Conflictos desde el ámbito social y comunitario.	19
2.5. Convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos.....	20
2.6. Conflictos desde el ámbito laboral.	21
2.7. Estabilidad, remuneración, superación profesional, ambiente laboral.	22
CAPÍTULO III: CONVIVENCIA Y NORMATIVA ESTATAL	25
3. Normativas ecuatorianas relacionadas a la convivencia en centros educativos.	26
3.1. El plan del buen vivir y la resolución de conflictos.	26

3.2. La LOEI y el establecimiento de una adecuada convivencia	27
3.3. La UNESCO y los derechos humanos desde la cultura de paz y resolución de conflictos	28
CAPITULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO.....	30
4. Metodología.....	31
4.1. Objetivos.....	31
4.1.1 Objetivo General.....	31
4.1.2 Objetivos Específicos.....	31
4.2. Contexto institucional.....	31
4.3. Muestra y población.....	32
4.4. Participantes.....	32
4.5. Métodos, técnicas e instrumentos.....	33
4.5.1. El método descriptivo.....	33
4.5.2. Las técnicas.....	33
4.6. Diseño y procedimiento.....	34
4.7. Recursos	35
CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	37
5. Análisis General y discusión de resultados.....	38
5.1. Análisis General.....	38
5.2. Herramienta de intervención.....	38
5.3. Datos demográficos de encuestados.....	39
5.3.1 Datos demográficos de docentes encuestados.....	39
5.3.2 Datos demográficos de estudiantes encuestados.....	45
5.4. Tabulación y análisis de las preguntas de la encuesta.....	48
5.5 Propuesta de intervención	73
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES.....	78
BIBLIOGRAFIA.....	79
ANEXOS.....	81

1. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Interdependencia entre el individuo y toda la escuela.	17
Tabla 2. Detalle ejecución económica de gastos.	36
Tabla 3. Interdependencia entre el individuo y toda la escuela.....	38
Tabla 4. Respuestas de docentes encuestados a conflictos desde el ámbito religioso.....	48
Tabla 5. Respuestas de estudiantes encuestados a conflictos desde el ámbito religioso.....	50
Tabla 6. Respuestas de estudiantes encuestados a valores en una cultura de paz.....	68
Tabla 7. Respuestas de docentes encuestados a valores en una cultura de paz.....	71
Tabla 8. Propuesta de intervención	74

RESUMEN

A través de esta investigación se aborda la temática sobre conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en la Unidad Educativa Particular Ausubel High School de la ciudad de Cuenca, para esto se toma una muestra de 15 docentes y 45 estudiantes para conocer su opinión sobre la gestión de los conflictos en los ámbitos religioso, educativo, comunitario, social y laboral.

Se utiliza como instrumento de recolección de información una encuesta diseñada por el Mgtr. Roberto Cuenca Jiménez, docente de la Universidad Técnica Particular de Loja, los datos que se obtuvieron de la aplicación de la herramienta, se los analizaron utilizando el enfoque cuantitativo descriptivo, logrando de esta manera identificar criterios y percepciones que tienen los docentes y estudiantes frente a los conflictos presentes en los escenarios citados, de esta manera se plantea una propuesta de intervención, la cual incluye el uso de herramientas de formación de destrezas para fortalecer los valores personales que aporte en la creación de una convivencia fundamentada en la paz y a su vez forme parte de los objetivos institucionales.

PALABRAS CLAVE: Convivencia, cultura, mediación, individuo, paz, conflicto.

ABSTRACT

Through this research the topic of conflicts and mediation for coexistence towards a culture of peace is addressed in the Ausubel High School Individual Educational Unit of the city of Cuenca, for this a sample of 15 teachers and 45 students is taken to know their opinion on the management of conflicts in the religious, educational, community, social and labor spheres.

A survey designed by the Mgtr is used as an instrument for gathering information Roberto Cuenca Jiménez, professor at the “Universidad Técnica Particular de Loja”. The data obtained from the application of the tool, were analyzed using the descriptive quantitative approach, thus achieving to identify criteria and perceptions that teachers and students have to face. The conflicts present in the aforementioned scenarios, in this way an intervention proposal is proposed, which includes the use of skills training tools to strengthen the personal values that contribute to the creation of a coexistence based on peace and in turn part of the institutional objectives.

Key words: Coexistence, culture, individual, mediation, peace, conflict

INTRODUCCIÓN

Los conflictos están presentes en los ámbitos familiares, sociales, educativos, políticos, religiosos, etc., los involucrados en estos ambientes son hombres y mujeres, de todas las razas, edades, ideologías y culturas, estos pueden compartir un mismo espacio físico o estar a muchas distancia, es por esto que se hace necesario contextualizar esta problemática social con la finalidad de lograr procesos de intervención para gestionar el cambio de un comportamiento pasivo, agresivo a uno asertivo en los centros educativos de nuestro país.

Comprender el proceso educativo dentro de una institución de enseñanza requiere de un complejo análisis, por esta razón se abordó la temática de conflictos y mediación hacia una cultura de paz en los establecimientos de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador, para ello se plantea desde las bases científicas y teóricas los mecanismos que permitan identificar la percepción de los docentes y estudiantes, frente a esta temática.

Se creyó conveniente estructurar el trabajo en cinco capítulos, así, el capítulo primero se aborda las definiciones de los términos con los que se trabajara durante el proceso investigativo, así como también la clasificación de los conflictos hasta conocer lo que es la mediación y resolución de los mismos, con la finalidad de tener fundamentos teóricos para el análisis y obtención de resultados con los objetivos planteados en este proceso.

En el segundo capítulo se trató el conflicto desde los diferentes ámbitos donde se puede presentar, de esta manera se logró contextualizar e integrar estos aspectos al proceso investigativo. Esta información sirvió para tener un panorama de los aspectos internos y externos que se presentan en un conflicto, partiendo desde los orígenes hasta los estímulos que los pueden presentar.

En el tercer capítulo se describe las normativas ecuatorianas en las cuales se puede obtener un soporte legal para administrar un conflicto en los casos en los cuales no se puedan solucionar utilizando las estrategias o métodos normales. En este sentido se realizó un acercamiento a los planes que tiene el gobierno ecuatoriano con respecto a la resolución de conflictos, las normas para regular conflictos dentro del ámbito educativo administrado por el órgano estatal competente, todos estos enmarcados en los planes de organismos de control de conflicto de nivel internacional.

El proceso de intervención se describe en el capítulo cuarto, se pone en contexto los datos de la institución educativa, el paso a paso y las técnicas del proceso investigativo, los datos de la herramienta utilizada así como los recursos utilizados.

En el quinto capítulo se detalla a partir de la herramienta proporcionada desde la Institución de Educación Superior UTPL los datos obtenidos sobre de percepción de los estudiantes y docentes de la Unidad Educativa que participo en el proceso investigativo y que a partir de su análisis se identifico los ámbitos en los cuales se presentan conflictos en la Institución para a partir de esto presentar una propuesta de intervención.

En base a lo descrito anteriormente, la presente investigación tuvo como objetivo general:

Determinar a través de la aplicación de herramientas estadísticas la percepción que tienen sobre los conflictos que afectan la convivencia de una cultura de paz y valores, los docentes y estudiantes del Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa Ausubel High School.

Se han considerado los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar los ámbitos en los cuales se presentan conflictos con mayor frecuencia dentro de la Institución Educativa contrastado con el marco teórico.
2. Conocer la realidad educativa en cuanto a convivencia mediante la aplicación de herramientas estadísticas.
3. Generar propuestas para la resolución de conflictos a través del análisis de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada.

El contraste entre el marco teórico y el análisis estadístico de los datos obtenidos mediante el uso de la encuesta utilizando un método descriptivo, permitió conocer la percepción que tienen los estudiantes y docentes sobre los conflictos en una cultura de paz y valores, dentro de los ámbitos religioso, social, educativo y laboral en el lugar donde ellos conviven diariamente, la Unidad Educativa Ausubel High School.

Durante el desarrollo del proceso investigativo se conto con la apertura e interés de las autoridades sobre el tema propuesto porque consideran como un aporte dentro de la gestión educativa y los objetivos propios de la institución por la contribución del bienestar de los estudiantes y docentes así como el impacto que genera en la sociedad.

Para finalizar los resultados obtenidos permitieron desarrollar una propuesta para realizar una intervención con los actores educativos (docentes y estudiantes) en los aspectos que ellos consideran que son necesarios realizar ajustes para mantener un ambiente de paz fomentada en valores como cultura institucional.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes y conceptualizaciones generales.

1.1. Algunas definiciones.

Es importante iniciar este proceso investigativo, teniendo en cuenta que debemos definir y conceptualizar ciertos enunciados para el desarrollo de la misma. Es para ello necesario contextualizar algunos términos considerados básicos con los aportes que diferentes autores considerados de relevancia han podido dar al respecto.

1.1.1. Conflicto.

“De conformidad con su origen etimológico, deriva esta voz del latín *conflictus* que, a su vez, tiene su origen en *confligere*, que implica combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con colisión, cuyo origen etimológico es *collisio*, derivado de *collidere*, que significa chocar, rozar. De ahí que el primero de los sustantivos, equivalga a *lucha* o *pelea*, incluso al momento más incierto del combate y por ampliación, a todo evento de incierta salida, de angustioso planteamiento.

En cambio, *colisión*, que sería por demás intencionado relacionar etimológicamente con *coalición*, aun cuando muchas de éstas suelen constituir el prólogo de aquéllas, como agrupación de fuerzas ante el estallido violento, se equipara al choque material entre individuos o núcleos y a la *oposición* de opiniones, intereses o aspiraciones, panorama frecuente en la escena económica en que el trabajo se desenvuelve. (Cabanellas & Russomano, 1980, pp. 9-10.)

1.1.2. Mediación.

El termino mediación proviene del latín *mediare* de *medius*. S. XV – Interceder, terciar., podemos definir como la acción de mediar.

Fisas (1998) pp. 205, define la mediación como una extensión del proceso negociador que busca una cooperación entre las partes para obtener, en la medida de lo posible, un resultado donde todos ganan y nadie pierde, y lo hacen mediante unas técnicas que permiten abrir el proceso a nuevo planteamientos, a nuevas formas de encarar los temas, con la activa participación de las partes.

1.1.3. Convivencia.

Sin lugar a dudas para conceptualizar este término se debe partir del ejemplo de acciones cotidianas las cuales se vive en las distintas actividades que aborda el ser humano en su vida diaria, por ello la intención de lo que se plantea a continuación:

- Juan es padre de familia, se levanta muy temprano para ir a su lugar de trabajo, su profesión de maestro de matemáticas en una institución educativa le apasiona, es reconocido por su destreza para enseñar, esta actividad le ha servido para obtener los recursos para sostener su familia.
- Por otro lado está Mario, adolescente de 14 años de edad y por anhelo de sus padres al terminar el Bachillerato estudiara Ingeniería Espacial, desea ser altamente reconocido por sus logros, para esto se levanta muy temprano para asistir al centro educativo en donde se va adquiriendo los conocimientos para alcanzar sus metas.

La relación entre estos dos personajes al parecer no existe algún tipo de vínculo, sin embargo, si analizamos la descripción de cada uno podemos identificar que tiene cosas en común, ambos tienen objetivos personales, sus necesidades de logro están fundamentadas por así decirlo en el hecho de querer sobresalir y ser reconocidos, además, el nivel de esfuerzo que deben poner para esto es igual porque independiente de la diferencia de edad entre ellos el tiempo transcurre en la misma dirección para los dos.

Entonces ¿dónde realmente está el punto de conexión entre ellos?, precisamente para que se puedan hacer realidad sus sueños comparten un mismo espacio físico, necesitan encontrarse todos los días al asistir en una Institución Pública, uno tomando el rol de docente y el otro de estudiante, deben adaptarse el uno al otro, conocerse, intercambiar ideas, vivir las mismas experiencias y deben resolver los mismo problemas que se puedan presentar; a esta interacción se la conoce como convivencia.

1.1.4. Cultura.

Para comprender la conjunción de este término en nuestro trabajo de investigación debemos tener presente que la cultura es la suma de un proceso de interiorización de mitos, simbolismos, políticas y comportamientos, y, como consecuencia a esto resulta en comportamientos y actitudes de individuos en un contexto social.

La cultura no siempre será algo estático, que se ve sino que se observa en la convivencia diaria del ser humano con sus semejantes y que es puesta a prueba todo el tiempo para generar procesos de cambio en cómo se percibe en nuestro entorno.

1.1.5. Paz.

Es uno de los términos más utilizados en discursos de tipo político, social, cultural en diferentes escenarios en los cuales se desenvuelve la humanidad, en cierta forma es un término que se le ha dado un matiz utópico, en consecuencia, se la relaciona con ausencia de conflicto.

Es por esto que se hace necesario considerar que la “paz”, más allá de ser un estado relacionado con la pasividad o un estado interior relacionado con la religión, esta se enfoca más desde las siguientes perspectivas:

- La paz no tiene nada que ver con el mantenimiento de la situación económica de una persona en la cual todas sus necesidades están mayormente cubiertas.
- La paz se puede referir en el contexto del estado ideal que aspiramos llegar los seres humanos dentro de un procesos de transformación entre un estado actual a uno deseado.
- La paz no tiene mayor relación o se vuelve relevante cuando existe una situación de guerra, sino cuando se manifiesta la violencia en cualquiera de sus formas.
- La paz se logra mediante el uso de la innovación de nuestra comunicación con el entorno.
- La paz dentro de la justicia social, armonía y satisfacción de necesidades básicas, diálogo asertivo, solidaridad sin discriminación es el resultado de los cambios realizados frente a lo que implica la violencia.
- La paz por lo tanto tal y como lo venimos planteando, no es un estado espiritual o mental sino más bien es una construcción social que parte de la individualidad y que transforma a la persona en un actor activo en la resolución de problemas y no se conforma con ser solamente parte.

1.2. Tipos de conflictos.

Los centros educativos están conformados por individuos que se desenvuelven en el rol de docentes, estudiantes y apoderados, por tal motivo al ser un grupo heterogéneo las relaciones entre estos se pueden vincular como se muestra en el siguiente diagrama:

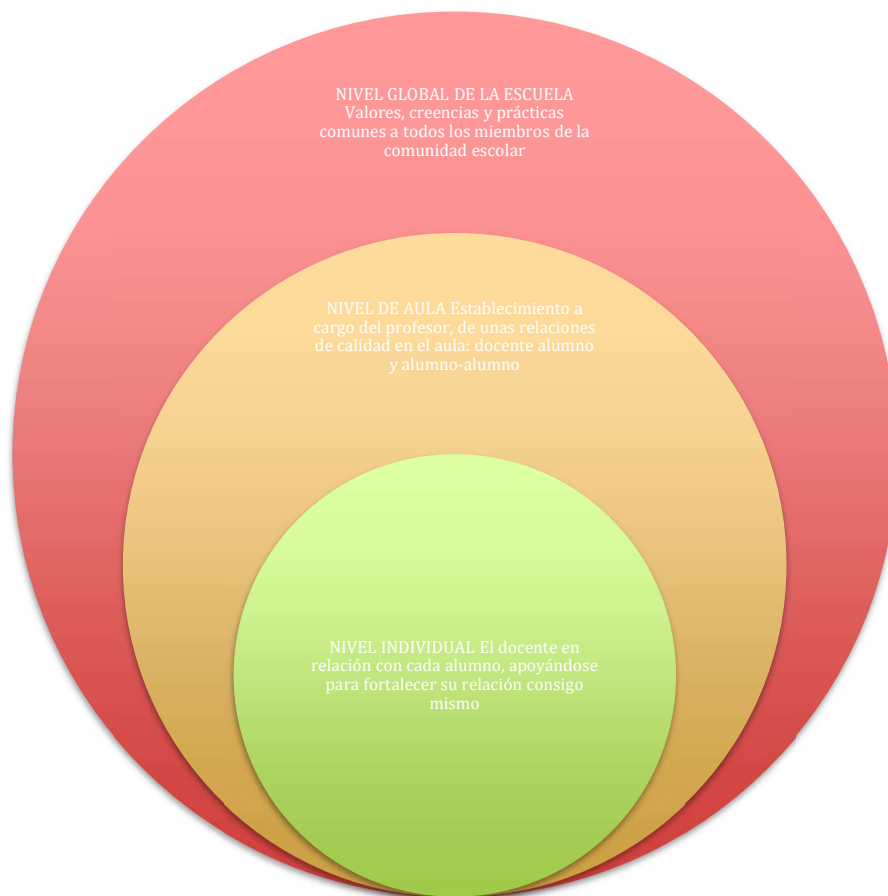


Gráfico 1. Interdependencia entre el individuo y toda la escuela.

Fuente: Libro Aprenda a solucionar conflictos, Editorial Sanz

Elaborado por: Martínez González

Es en esta interacción de individuos que se presentan en un centro educativo, las interrelaciones generen una variedad de conflictos detallados a continuación:

El acoso: Es una forma de comportamiento agresivo que suele ser lesivo y deliberado: a menudo, es persistente y, a veces, continuado durante semanas, meses e incluso años, y es difícil que los acosados se defiendan por sí mismos. Subyace a la mayor parte de los comportamientos de acoso está el abuso de poder y el deseo de intimidar y dominar. (Sharp, Smith, 1994, 86.)

Por otro parte Rigby (1996) sostiene que el abuso presenta siete características clave, que son:

1. intención de hacer daño;
2. esta intención se materializa;

3. la conducta hace daño al acosado;
4. el acosador aplasta al acosado con su fuerza;
5. a menudo, la acción carece de justificación;
6. la conducta se repite una y otra vez;
7. el daño causado al acosado produce una sensación de satisfacción al acosador.

Así también es necesario detallar que el acoso se presenta en las siguientes formas:

Acoso físico

Consiste en pelearse con el acosado, darle patadas, puñetazos, golpes, empujones, pellizcos, hacerle gestos groseros e invadir su espacio personal.

Acoso verbal

Se produce cuando el acosador utiliza de manera maliciosa la palabra para provocar angustia a otro y, de ese modo, sentirse poderoso. Esas formas de acoso verbal son: burlas, vocabulario soez, hacer desprecios, divulgar rumores desagradables y utilizar tácticas de vigilancia. Otro aspecto de acoso verbal es hacer uso repetido e insultante de las llamadas telefónicas, que no sólo angustia al acosado, sino a toda su familia.

Extorsión

Es conocido también como chantaje o amenaza obligando al acosado a entregar dinero u objetos de su pertenencia.

Acoso Visual

Es lesivo y degradante para el acosado. Puede adoptar la forma de cartas insultantes transmitidas de uno a otro o de una carta introducida en la mochila.

Exclusión

Se produce cuando se deja a propósito a algún compañero fuera del grupo de juego o de trabajo.

Acoso Sexual

Consiste en dibujos o gestos obscenos, chistes groseros sobre el acosado, rozarlo, tocarlo cuando no desea que lo toquen y hacerle preguntas de carácter sexual para avergonzarlo y provocarle situaciones embarazosas.

Acoso Racial

Se puede manifestar de manera física, social o psicológica de parte del acosador al acosado, se genera cuando se clasifica de forma negativa a una persona por ser diferente de otros por su raza.

1.2.1. Mediación y resolución de conflictos.

Una vez aparece la enfermedad aparece también la cura, y es desde esta perspectiva que, al identificarse el conflicto como tal, el ser humano a buscado la forma o estrategias para lograr solucionarlos, y una de las herramientas de las que abordaremos en este apartado será conocer en que consiste la mediación, la cual no es nueva, pero se la ha desarrollado de manera técnica.

La técnica de la mediación en la resolución de conflictos como herramienta de tipo científica se viene construyendo aproximadamente por los años 1997, Folberg y Taylor afirman que no es un método del todo nuevo, sino que es una adaptación de las formas de mediación que ya existían o existen en algunas culturas y épocas. Es así que en la antigua China se conocía a la mediación como persuasión moral, en la segunda guerra mundial Japón utilizaba la mediación dentro del marco legal para la conciliación de conflictos, en el campo religioso el rabino, ministro o sacerdote actúa como mediador; en EEUU en el estado de California la incorpora a sus sistema legal como paso previo obligatorio previo a un juicio, así también en la década de los 70 Inglaterra desarrollo la mediación como parte del ejercicio del derecho, al igual que Francia.

A continuación detallamos la naturaleza y características de la mediación para poder comprender que objetivos y justificación sostiene a la misma, de la cual deriva de los siguientes factores que se encuentran detallados en el libro “Aprenda a solucionar conflictos”, escrito por varios autores, pero para la investigación nos centraremos exclusivamente en el aporte de Martínez.

- Qué se somete a mediación (el conflicto)
- Qué se pretende alcanzar a través de la mediación (solucionar los conflictos en forma pacífica)
- Quiénes son los destinatarios del proceso de mediación (personas o instituciones implicadas en el conflicto)
- Quién ha de responsabilizarse del proceso (el mediador)

- Cuál es el contexto en el que se ofrece la mediación (escolar, familiar, empresarial, etc.)

Por ello debemos remitirnos a la investigación de Folberg y Taylor citada en el libro Cultura de paz y gestión de conflictos mencionan que han verificado en sus trabajos las conclusiones que comentamos a continuación:

- Las personas tienen necesidad de solucionar los conflictos porque, en general, les resulta doloroso. Es propio de los seres vivos eludir lo que se percibe como doloroso, negativo y destructivo y orientarse hacia lo placentero, positivo y ventajoso. La necesidad de una convivencia saludable entre los miembros de la comunidad promueve actitudes de cooperación para la conducción de las disputas.
- La participación activa de las partes implicadas genera significados y valores compartidos que hace que disminuya los conflictos a la vez que facilita la solución de los existentes.
- Las decisiones que se toman ante un conflicto son más eficaces si se tiene conciencia de los sentimientos que de dicho conflicto se derivan, de la implicación que tienen en la solución del mismo y de la necesidad de integrarlos.
- Por lo general, las partes implicadas en un conflicto personal pueden tomar mejores decisiones acerca de sus propias vidas que cualquier autoridad en el tema.
- Las partes implicadas e interesadas en la elaboración y firma de un convenio están más predispuestas a ajustarse a sus términos si se creen responsables del proceso y de los resultados.
- La historia personal, académica, etc. De los participantes solo es importante en presente, o como base para predecir las necesidades, intenciones, habilidades y reacciones futuras a las decisiones.
- La probabilidad de que un acuerdo sea efectivo y duradero depende en gran medida de la precisión con que esté redactado y especificadas las necesidades, intenciones, responsabilidades y habilidades de las partes.
- El posible cambio en el acuerdo, por causas no controlables en el momento de la redacción del mismo, ha de ser contemplado.
- El proceso de mediación es básicamente el mismo para todos los participantes y todas las situaciones; los programas, las técnicas y las tareas deben variar en función de las características de los participantes y del mediador, de las necesidades y demás circunstancias.

- La mediación, como proceso de educación informal, tiene un altísimo potencial educativo que facilita la interiorización de los mensajes, la generalización de los aprendizajes y demás circunstancias.

1.2.2. Convivencia y cultura de paz.

Como venimos desarrollando en el presente documento, hemos tocado diferentes puntos de vista sobre el origen de los conflictos y los escenarios donde estos se desarrollan, hemos identificado que van desde una situación social hasta poder determinar que es un fenómeno que se presenta en el lugar donde se desenvuelve el individuo, es por esto que podemos determinar que el centro de un conflicto en la convivencia humano es el resultado de factores que afectan a la persona que los genera o estimula, y que de igual forma, la solución la genera las personas, por lo tanto al ser una acción repetida no por uno sino por un conjunto de seres humanos, se va gestando una cultura sea de la que fomente la paz en medio del desacuerdo.

De aquí podemos aportar que el conflicto en si no es bueno o malo, más bien depende de la óptica como la miremos, de esto nos aporta (2015) en la obra Gestión del conflicto, negociación y mediación: “en situaciones muy armoniosas o en las que se reprime la discusión, puede ser recomendable animar e intensificar el conflicto más que prevenirlo y mitigarlo” Munduate (2015) pp 51, causa asombro a quienes evitan los conflictos a toda costa, por otro lado a los que manejan altos grados de inteligencia emocional, mediar u observar una escena conflictiva puede ser motivadora para poder guiar a las partes a encontrar la solución, ahora bien, en este orden de ideas, en el aula de clase si debemos determinar los roles para este tipo de situación, pues como sabemos son los maestros quienes tienen autoridad sobre el manejo del tiempo, las actividades, los espacios físicos, etc., por lo tanto los estudiantes están sujetos a ellos, incluso en los momentos donde se generan diferencias, es por esto que el presente análisis busca identificar las acciones y actitudes que toma tanto el docente como sus estudiantes en el ejercicio de compartir juntos actividades y espacios.

Por otro lado, el autor del libro antes mencionado, detalla que “estimular el conflicto es jugar con fuego, se corre el riesgo de evocar espíritus que se niegan a ser refrenados”, por lo que las instituciones educativas deben entrenar a sus docentes con herramientas necesarias para poder actuar de mediadores de conflictos.

1.3. Los conflictos en la sociedad postmoderna.

La comunidad educativa está viviendo una serie de cambios generados debido en su mayor parte a las alteraciones que vive la familia el día de hoy, esto ha generado que la estructura

de los centros de educación, las conductas de sus miembros y los contenidos que se imparten cambien para poder adaptarse a estas vertiginosas y forzosas transformaciones.

Es en este escenario de cambios donde los conflictos aparecen debido a la resistencia de aquellos elementos nuevos que se quieren imponer a los sistemas y patrones a los cuales estamos acostumbrados. Por tal razón los procesos educativos no logran encontrar acciones que le permitan conciliar los valores, las actitudes y comportamientos que se deben considerar con benefactores de la construcción de la sociedad.

Dentro de los contenidos de ningún centro de formación se incluye como parte de la cátedra la enseñanza de la violencia, tampoco se incluye la convivencia pacífica, por lo tanto a pesar de los esfuerzos que se haga para evitar los conflictos, estos aparecen de las maneras y formas menos esperadas, pues estamos interactuando seres humanos de diferentes edades, niños y niñas con diferentes estilos de aprendizaje de acuerdo a su edad, docentes formados para ser pedagogos desde diferentes puntos de vista y corrientes del aprendizaje, formas de pensar y sentir distintas entre el hombre y a mujer, interrelación entre adultos y niños o adolescentes al momento de transferir conocimiento, espacios físicos sin la capacidad suficiente para albergar a estudiantes por largas jornadas de aprendizaje, y así otros factores que pueden ser la causa para que se presentes desacuerdos, peleas, riñas, confrontaciones, conflictos de interés, etc.

CAPÍTULO II: AMBITOS DEL CONFLICTO

2. Los ámbitos del conflicto

2.1. El ámbito institucional, familiar, cultural y social.

Los conflictos son tan antiguos como la humanidad misma, este se ha presentado en las diferentes etapas evolutivas del individuo ya que sin la existencia de este no existe como tal, es desde este punto de vista que abordaremos los diferentes escenarios donde aparecen, estos pueden ser en y entre empresas, en y entre familias, en el ámbito escolar incluso en y entre grupos de amigos.

En el ámbito familiar y cultural están relacionados entre sí, es decir, en el primer caso los conflictos que se presentan se deben a las características particulares de cada individuo que los compone y sus diferentes roles, se puede mencionar que en este entorno el conflicto se superpone como conflicto intergrupal, al existir desacuerdos entre padre y madre, entre hermanos, padres e hijos, entre conyugues, cada individuo que lo compone a su vez se encuentra influido por la cultura propia de su edad, por ejemplo, un niño que este entre los 0 y 8 años no tiene mayor influencia cultural que la de su propio hogar, sin embargo, un adolescente entre los 12 a 17 años se encuentra en un contexto cultural donde las modas juveniles, tendencias tecnológicas, actitudes y comportamientos difieren de la cultura en la cual se encuentren sus padres, por lo tanto es de esperarse que se presenten problemas al momento del control del uso del tiempo libre de los hijos, la formación de valores y pasatiempos, pues muchas de estas acciones no siempre estarán conforme con la manera en la que fueron criados sus progenitores.

Podemos añadir además los conflictos de la pareja dentro del matrimonio, los cuales estarán alrededor del manejo de las relaciones afectivas, la crianza de los hijos, la adaptación familiar a su entorno social, ahora bien, los conflictos como tal no necesariamente se los debe considerar como negativos, sino que al contrario pueden ser oportunidades para el crecimiento de cada miembro en una pareja dentro de una familia.

Ya que las relaciones familiares no del todo son malas, estas se verán alteradas por el hecho de que en este núcleo afloran sentimientos muchas veces de forma imprevista que pueden fortalecer los lazos entre miembros o deteriorar generando distanciamiento cuando no se los maneja de manera asertiva.

Determinar normas dentro del ámbito familiar es necesario para lograr una convivencia enmarcada en la generación de conciencia sobre las formas de expresar actitudes y conductas las cuales de manejarse objetivamente generaran un ambiente de comunicación donde la aceptación, compañía, satisfacción, pertenencia entre otros sentimientos estén presentes

fortaleciendo las relaciones intrafamiliares. La delimitación o desarrollo de normas debe estar enfocada en las tareas de la casa, tiempos de permanencia fuera de casa, uso de dinero, empleo de tiempo libre, amistades, uso de sustancias, política, religión, conducta sexual por mencionar algunas.

Otro ámbito dentro de la familia es de la relación entre padres e hijos, en esta interrelación se determinan estilos de ejercer la paternidad, entre los beneficios - consecuencias según Arranz manifiesta que pueden darse los siguientes:

- Padres democráticos genera hijos con buena autoestima, actitud, rendimiento escolar aceptable, pocos problemas de conducta, baja conformidad ante el grupo.
- Padres permisivos, determinan al igual que los democráticos, escasos problemas emocionales y alta autoestima, sin embargo, aparecen los problemas de conducta, consumo de drogas.
- Padres Autoritarios, generan en los hijos obediencia y orientación al trabajo, además de una baja autoestima, identidades prestadas y en ocasiones hostilidad y rebeldía.
- Padres Indiferentes, al igual que los dos anteriores genera problemas en la autoestima de sus hijos los cuales tendrán poca motivación al trabajo y problemas escolares, existiendo una tendencia al consumo de algún tipo de drogas.

2.2. Conflictos desde el ámbito educativo.

En el ámbito educativo Trianes (1998) en su libro titulado Psicología de la educación y del desarrollo en contextos escolares, detalla los conflictos escolares desde el punto de vista observable clasificándolos de la siguiente manera:

Tabla 1. Interdependencia entre el individuo y toda la escuela.

CONCEPTO	DEFINICION
Conducta Agresiva	Estrategia de resolución de problemas interpersonales empleada para conseguir un objetivo personal (proactiva) o en respuesta a una agresión (reactiva)
Agresión	Acto de intensidad y efectos dañinos, generalmente sin justificación, que es valorado negativamente.

Violencia Interpersonal	Tipo particular de agresión dirigida hacia personas, en el seno de relaciones establecidas.
Acoso Escolar (bullying)	Maltrato hacia iguales, insidioso y maligno. Es un tipo particular de agresividad proactiva.
Conducta agresiva antisocial	No se ajusta a las normas y tiene graves consecuencias para el desarrollo del individuo.
Violencia Escolar	Agresiones de mayor o menor intensidad y gravedad, esporádicas, que se dan en los contextos escolares, dirigidas hacia personas, propiedades y otras.

Fuente: Libro Psicología de la educación y del desarrollo en contextos escolares
Elaborado por: Trianes

Los conflictos son fenómenos sociales que van cambiando en la medida del desarrollo de las estructuras donde se desenvuelven los seres humanos, por lo tanto es un poco difícil predecir y definir una única causa para el apareamiento de los mismos, es así que Castro (2009) afirma que se pone de manifiesto al menos cuatro elementos importantes al considerar la violencia en el ámbito escolar:

1. las expresiones de violencia tienen raíces muy profundas en la comunidad próxima a la que los establecimientos educativos pertenecen;
2. los episodios de violencia no deben considerarse sucesos aislados que ocurren espontáneamente como si fueran “accidentales” o “cosas de chicos”;
3. las diversas manifestaciones de violencia en el contexto educativo ocurren con más frecuencia de lo que usualmente se piensa y observa;
4. la relación entre agresores y víctimas es habitualmente muy extensa en el tiempo y muy estrecha en el espacio, es decir, se manifiestan en lugares que son familiares tanto como para el agresor y la víctima, en nuestro caso se pueden presentar dentro del salón de clase por lo que las consecuencias personales, institucionales y sociales son enormes.

2.3. Pedagogía: clima de aula.

Cuando hablamos de clima dentro de un contexto organizacional, este hace referencia a la forma como se percibe la interacción entre los componentes del espacio que comparte en este caso estudiantes y docentes por igual. Para nuestro tema de estudio colocaremos a la Institución Educativa en el centro de interrelación de individuos, las aulas como el espacio físico dentro del entorno macro en el cual se comparte tiempo y espacio, y el docente y estudiante como actores activos de la convivencia.

Ahora bien la forma como cada individuo interpreta su mundo lo llamaremos mapa mental o como se define dentro de la rama de la PNL la forma como se observa al mundo desde la perspectiva de cada individuo.

Entonces, el clima de aula hace referencia a las condiciones que tiene el espacio físico, es decir, las dimensiones del aula, los equipos con los que se cuentan puede ser computadores, sillas, mesas, etc., por otro lado también se incluye el estilo de aprendizaje del docente, las capacidades que tienen los estudiantes para recibir el conocimiento, la percepción y afinidad que tienen de sus maestros, los estilos de liderazgo que usa cada profesor, los objetivos que tienen cada materia y sus contenidos. Estos aspectos forman parte del clima en el aula, y de un adecuado manejo y sabia administración generar que el clima del aula sea aceptable o que tengan puntos por mejorar.

2.4. Conflictos desde el ámbito social y comunitario.

La familia es una comunidad, además, que la suma de estas pequeñas comunidades conforman ciudades, en el caso de nuestro país provincias, y extendiéndonos geográficamente continentes, todos habitamos un mismo lugar, compartimos los mismos recursos, tenemos las mismas oportunidades de desarrollo y realización, pero a pesar de todo ello la condición interior del ser humano ha generado que se presenten conflictos a grandes escalas y con consecuencias de proporciones apocalípticas, donde por ejemplo los nazis buscaron exterminar a los judíos, la búsqueda de poder llevo a que países de un continente se apoderen de los recursos de otro continente, y estos últimos como fueron golpeados fuertemente buscaron la revancha de una forma inteligente por así decirlo.

También existen muchos tipos de conflictos donde la violencia no ha logrado solucionar absolutamente nada, como ejemplo, las políticas nacionales e internacionales que buscan combatir la migración ilegal, los desplazados por conflictos armados, el terrorismo, por nombrar algunos.

Las potencias mundiales son vistas para algunos como la solución y para otros el problema, es como cuando un enfermo sabe que necesita de un médico pero por su dolor o las molestias quiere evitar a toda costa ir a una revisión y por lo tanto se auto medica generando una problema aún mayor para su recuperación, es decir, existen personas que vienen como con chip que les hace diferentes, que les permite ver el mundo diferente, son descubiertos por otros seres humanos, los ven como la panacea para una serie de problemas por resolver, sin embargo, la mayoría de veces ellos son volcados a servir al poder y a obtenerlo, dejando de lado el bien común por el bien de pocos, esto genera en el corto o mediano plazo un conflicto, una desilusión, un motivo para buscar una nueva persona en quien creer.

Desde el punto de vista teológico y psicológico el ser humano ha sido causante de sus propios triunfos o fracasos, es por esto que no solo se debe diagnosticar el síntoma, sino buscar solución para la enfermedad que sufrimos todos, debemos dejar de lado la posición personal frente a un problema y enfocarnos en pensar en “el nosotros” pasando a una convivencia armónica que no necesariamente es ausencia de guerra, sino que en medio de las dificultades logremos aportar desde la práctica diaria un mundo donde vivir todos.

2.5. Convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos.

Hace una década atrás se hablaba sobre las problemáticas sociales en las cuales se venían analizando la influencia de la televisión y los video juegos en la convivencia familiar, se decía que los niños al estar en casa sin la supervisión de sus padres se mantenían apegados a la TV como pasatiempo, reemplazo así a los juegos y al deporte.

Han pasado varios años desde que se empezó a buscar soluciones sobre este conflicto, se implemento leyes para que los medios de comunicación controlen los contenidos de su programación, estableciendo franjas infantiles, sin embargo, al generarse un importante avance en la tecnología y el aparecimiento de dispositivos móviles de comunicación, la presente generación muestra una relación más estrecha con las redes sociales y aplicaciones.

Es fácil poder conocer como la comunicación ha evolucionado, basta con preguntar a nuestros padres o abuelos como eran los tiempos de compartir en familia, seguramente nos contarán historias alrededor de reuniones en la hora de la comida o la cena, salidas a pasear en los parques los fines de semana, etc., realmente con el pasar de los años y el aumento de otros medios y formas de relación entre seres humanos, estas han cambiado y han ido evolucionando, es decir, la mesa del comedor familiar a sido sustituida por la pantalla de un computador, la Tablet o el celular, y por ser una necesidad en nuestro diario vivir debemos

más que aceptarla, nos vamos cada vez más acoplando a estas nuevas formas tecnológicas para mantenernos interconectados.

El psicopedagogo Kim (2009) describe un mapa de las necesidades del mundo actual contrastadas con el listado detallado por Maslow, quedando relacionados estos aspectos de la siguiente manera:

- Necesidades Fisiológicas, son como el deseo del al acceso al sistema para participar en una comunidad web, mejor conocida como red social.
- Necesidades de Seguridad, tiene que ver dentro del mundo del internet como la seguridad de que esta protegido en las paginas que visita, en la información personal que proporciona, etc., para ello se genera la obligación de tomar las precauciones respectivas para que no se filtre información delicada como usuario de la red.
- Necesidades Sociales, se adapta a la idea actual de saber que se forma parte de un grupo, colectivo social, sintiéndose parte de él.
- Necesidades de Autoestima, tener la oportunidad de contribuir con la comunidad en la que la persona se está incluida en la red social.
- Necesidad de Autorrealización, sentir que su rol dentro de la comunidad web es influyente, lo cual le permite abrirse el campo para poder alcanzar metas y objetivos personales.

Según Castro, Alejandro autor del libro “Un corazón descuidado” sobre este tema cita el estudio realizado por el psicólogo clínico Vaughan Bell en el año 2007 en el cual define que “al ser Internet ni bueno ni malo para la salud mental, y debería apuntarse más a distintos problemas subyacentes, como la soledad, la falta de sociabilidad, la ansiedad, conductas obsesivas, etcétera.”

2.6. Conflictos desde el ámbito laboral.

Como adultos los individuos pasamos tres cuartas partes de nuestro tiempo de vida en el trabajo, por lo tanto, al igual que en el entorno familiar o escolar se presentan conflictos, es de esperarse que en este contexto también se manifiesten. En otros espacios se suelen presentar las manifestaciones de violencia un poco más directa.

En el ámbito laboral los conflictos suelen ser un poco más diplomáticos el manejo de los conflictos, ya que por lo general los individuos que la conforman está compuesta por adultos, profesionales y con un grado de madurez aceptable, por lo tanto no es de sorprenderse que las manifestaciones de agresión sea de tipo verbal sumado a actitudes y conductas que

demuestren rebeldía e indisciplina entre compañeros, que por lo general se ven agresiones psicológicas, acoso o desgaste emocional y *moobing*.

Estos conflictos pueden tener su raíz en los desajustes de personalidad, niveles bajos de satisfacción o de irrisorias demostraciones de valoración del trabajo bien hecho, esto podemos también sumar la estructura de la organización, su cultura y el ambiente laboral.

2.7. Estabilidad, remuneración, superación profesional, ambiente laboral.

El mercado laboral está compuesto por la oferta y la demanda laboral, entendiéndose la oferta por los puestos que las empresas o instituciones necesitan cubrir de profesionales idóneos para llevar a cabo tareas que permitan alcanzar los objetivos organizacionales, por otro lado, la demanda está conformada por los profesionales de las distintas áreas del saber que buscan ofrecer sus servicios y conocimientos a las organizaciones para aportar al logro de metas a cambio de una remuneración.

Es en este ambiente en donde cada día se lleva a cabo una competencia entre profesionales por demostrar quién es el candidato más apto para ser contratado por la institución ofertante, ya que para un puesto de trabajo existen cientos y miles de postulantes.

Una vez que se logra ingresar en una institución y organización, no implica que se logra la meta, pues es necesario mantenerse en ella, no solo aportando el conocimiento adquirido durante años de estudio universitario, sino que, además, es importante ir mostrando competencias conductuales para desempeñarse en el cargo. Ahora bien este escenario por años ha estado supeditado para organizaciones comerciales, industrias, etc., sin embargo, hace unas décadas atrás, las instituciones educativas se han visto en la necesidad de ir estructurando sistemas que no solo le permitan seleccionar a los candidatos adecuados a los puestos de administrativos o docentes, sino que les permitan ser competitivos entre instituciones educativas para la retención y desarrollo de su capital intelectual y humano.

El desarrollo institucional de los centros educativos vienen siendo configurados para la relación maestros para estudiantes, sin embargo, es poco cuidada la relación institución para docentes, y en este aspecto, se hace imperioso y prioritario la implementación de procesos y políticas que garanticen la motivación del docente para un óptimo desempeño.

Como se venía mencionando no solo se trata de encontrar al mejor candidato sino de mantenerlo dentro de la institución y para ellos se debe recurrir a un programa estructurado de la gestión del talento humano y administración del capital intelectual. Para que el desarrollo del Talento Humano dentro de una organización sea adecuado se debe partir de la base de

las teorías de la motivación, es por esto que debemos preguntarnos, ¿qué lleva a un individuo que ha pasado años invirtiendo en su formación profesional buscar un empleo?, para nuestro caso, vincularse a una institución de formación de futuros profesionales.

La teoría psicológica propuesta por el psicólogo Abraham Maslow consiste en que al ser humano fundamenta sus motivaciones en los siguientes aspectos expresados en 5 niveles:

1. Necesidades básicas (alimento, techo, abrigo)
2. Necesidad de seguridad y protección
3. Necesidad de afiliación y afecto
4. Necesidad de estima
5. Necesidad de autorrealización

Estos niveles representan para todo individuo una meta por alcanzar, y en relación al trabajo y a la productividad es un medio para alcanzar la satisfacción del primer nivel “necesidades básicas” a través de la retribución de sus conocimientos a cambio de un salario justo, una relación laboral que genere seguridad en una institución que le permita sentirse importante y sentir que forma parte de ella.

Para poder generar una motivación en un docente, las instituciones educativas deben tener un programa básico para la Gestión del Talento Humano que contenga los siguientes componentes, según autores como Martha Alles (2010), determina varios sub procesos necesarios para lograr la estabilidad laboral en las organizaciones:

1. Selección de personal basado en el análisis de competencias y conocimientos utilizando diferentes métodos y herramientas para medirlas en los potenciales candidatos que muestran interés en pertenecer a la organización.
2. Programas de Formación, que conlleva procesos integrados de capacitación formal – técnica además de programas cortos de entrenamiento en determinadas tareas en el puesto de trabajo.
3. Sistema de compensaciones, entendiéndose esta como la retribución del rendimientos de cada colaborador en relación a su formación y méritos, así como al cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes en nuestro país en relación a los rangos establecidos para el pago de las remuneraciones económicas. Dentro de este mismo componente, aparece el

salario emocional que conlleva aspectos como la conciliación familia-trabajo, pausas laborales, adecuada relación entre compañeros de trabajo, una relación asertiva entre jefes y subordinados.

4. La evaluación de desempeño, como aspecto para medir no solo la productividad sino también identificar áreas de cada colaborador que necesita reforzar mediante procesos de formación o capacitación, además, puede servir como método para recompensar el buen desempeño.

5. Planes de carrera que motive al colaborador para que genere sentido de pertenencia a la institución al lograr establecer un camino que puede seguir de acuerdo a sus competencias y desempeño para alcanzar un nivel de mayor responsabilidad y posibilidad de desarrollar sus conocimientos para aportar al capital intelectual de la institución.

Estos procesos deben ser implementados en el área administrativa por un especialista en la Gestión del Talento Humano con el apoyo y respaldo de los Directivos para que los objetivos de estos procesos tengan el éxito esperado para lograr retener al mejor talento para la institución.

CAPÍTULO III: CONVIVENCIA Y NORMATIVA ESTATAL

3. Normativas ecuatorianas relacionadas a la convivencia en centros educativos.

3.1. El plan del buen vivir y la resolución de conflictos.

El plan del buen vivir en relación a la convivencia establece dentro de sus políticas y lineamientos:

En el numeral 3.2 correspondiente a la sección del P.N.B.V. 2009 – 2013 sobre los principios para el buen vivir señala “la diversidad humana hace imposible alcanzar la plenitud de la igualdad, por lo que es necesario trazar la progresividad en la reducción de la desigualdad así como los medios necesarios para procurar alcanzarla”

A su vez en el numeral 3.2.2. Hacia un ser humano que desea vivir en sociedad señala “Los hombres y las mujeres somos seres sociales, gregarios y políticos. La realización de una vida plena es impensable sin la interacción y el reconocimiento del otro, que son todos y no un grupo particular.”, además en el segundo párrafo detalla “Este principio define el espacio de realización social como aquel que el individuo puede pensarse y recrearse en relación con los demás.”

En el numeral 3.2.6. Hacia una convivencia solidaria, fraterna y cooperativa, describe que “Una de las orientaciones para la convivencia humana alude a construir relaciones que auspicien la solidaridad y la cooperación entre ciudadanos y ciudadanas, que se reconocen como parte de una comunidad social y política.”, el párrafo quinto menciona “la cooperación se desarrollará en la medida en que las partes interesadas sean conscientes de que, en el futuro, estarán ligadas por proyectos conjuntos: propiciar un orden social e institucional en el que las personas reconozcan que el beneficio de uno depende del beneficio de todos.”

- **Condiciones en el trabajo:** En Numeral 3. Sobre Políticas y Lineamientos, Política 6.1. Valorar todas las formas de trabajo, generar condiciones dignas para el trabajo y velar por el cumplimiento de los derechos laborales, literal 3, “Aplicar medidas específicas para garantizar la existencia, funcionamiento y articulación de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, así como para resolver conflictos laborales en condiciones justas.

Todas las acciones que las instituciones que forman parte del estado y que dependan de ellas para regular sus acciones y políticas, deben estar enmarcadas dentro de los objetivos planteados en la Constitución, sus reglamentos, acuerdos, etc., de esta forma la institución educativa se alineará a una política y objetivo central no por uniformidad sino por beneficio

común, para resolver los conflictos que aparecen como consecuencia de la formación y pertenencia que todos tenemos en la sociedad.

3.1.1. La LOEI y el establecimiento de una adecuada convivencia

Como parte de los lineamientos establecidos en el Ministerio de Educación podemos rescatar el Acuerdo No. 0434-12, del 28 de septiembre de 2012 que en sus consideraciones se cita que el Estado Ecuatoriano es quien ejerce la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa para formular la política nacional, regularla y controlar las actividades relacionadas con la educación, esto se detalla en el Art. 344.

Son principios de la actividad educativa la Educación para la democracia y la cultura de paz y solución de conflictos, en este aspecto son los establecimientos educativos como espacios democráticos quienes deben ejercer los derechos humanos y promotores de la cultura de paz en una convivencia social, de acuerdo a lo que se dice en Art. 2. de esta ley.

El Art. 8, detalla la responsabilidad que tienen los estudiantes de respetar y cumplir los códigos de convivencia; en su Art. 18 describe que la comunidad educativa tiene como obligaciones de promover la convivencia armónica y resolución de conflictos en toda la comunidad educativa.

De estas consideraciones previas a los acuerdos que describe el documento resaltamos como importantes los siguientes:

- En relación al tratamiento de conflictos el Art. 4 menciona que los conflictos deben ser abordados oportuna y eficazmente por la institución educativa.
- La prevención de conflictos es abordada en el Art. 5 en el cual se detalla las acciones que debe ejecutar la comunidad educativa: Solución pacífica de conflictos como parte del proyecto educativo, incorporar en las actividades educativas actividades fuera de clase que promuevan la solución pacífica de conflictos, la difusión del código de convivencia, capacitación al docente en detección y manejo de conflictos, realizar charlas y talleres a los representantes estudiantiles en este tema y la inclusión en estos procesos al DCE.
- El Art. 6 menciona el protocolo que debe seguir cuando un docente identifica un conflicto, este debe ser informado al docente tutor de grado o curso y al DCE.
- El Art. 7 en cuanto al acoso escolar señala que son los docentes y autoridades educativas quienes deben actuar como árbitros para proteger de manera integral a los estudiantes que están pasando por una situación de acoso.

- En cuanto a la resolución de conflictos Art. 8 amplía las acciones que debe tomar un tutor de grado cuando conoce de un hecho que presuma un posible conflicto entre estudiantes con otros miembros de la comunidad educativa, para lo cual debe seguir las siguientes reglas:

Primero, convocar a los estudiantes y sus representantes a las reuniones que sean necesarias en las instalaciones educativas fuera de la jornada escolar, para tratar el asunto de carácter privado y confidencial.

Segundo, en caso de no llegar a un acuerdo, el tutor deberá comunicar a la máxima autoridad del plantel educativo para que actúe frente al asunto de acuerdo a las facultades que le da la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento General, garantizando el derecho a la educación y protección integral de los estudiantes.

Tercero, en caso de llegar a un acuerdo se deberá elaborar un acta donde consten la fecha y hora, nombres y apellidos de los estudiantes y sus representantes, antecedentes, compromisos y obligaciones a los que se llega. La copia del acta debe remitirse a DCE para el seguimiento.

- El Art. 9 menciona que es responsabilidad del tutor del curso y del DCE el seguimiento de las soluciones adoptadas, los compromisos y las obligaciones a las que se llega en el caso de una solución amistosa.

Como podemos observar, existe ya un proceso que presenta una propuesta en la cual se debe fundamentar la resolución de conflictos, para garantizar que se respete el respectivo proceso tomando en cuenta: el tratamiento, la prevención, la detección, la resolución y seguimiento de conflictos dentro del ámbito escolar.

Para ampliación de lo tratado se puede revisar el Anexo 4, al final del documento.

3.2. La UNESCO y los derechos humanos desde la cultura de paz y resolución de conflictos

En el año 2000, la UNESCO determinó como el “Año Internacional de la Cultura de Paz”, cuyos objetivos busca “promover los valores, actitudes y conductas en todos los planos de la sociedad para que los problemas se hallen una solución pacífica” y para conseguir esta cultura se deben desarrollar actividades para enraizarla, siendo el método y la herramienta para este

fin la persona, como colaborador de este proceso, puesto que es imposible crear algo o determinar algo para el bien de la humanidad sin que esté presente.

En este contexto las actividades que se describen en el documento, pretende el desarrollo desde la Unidad de Coordinación velar por que todos los sectores educativos, comunicación, cultura y ciencias, especialmente las sociales participen en los programas y respondan concertadamente a las necesidades de los Estados Miembros, buscando el seguimiento del movimiento a favor a una cultura de paz mediante un sistema de redes e información.

Además, se rescata la participación que tiene el ser humano dentro de la concepción de esta nueva cultura de paz, en los roles y con los medios que este cuenta, como por ejemplo, la comunicación y la libertad para difundir los mensajes no solo relacionados a la paz sino garantizando a quienes la practican, la cooperación entre territorios de distintos continentes, así también, resalta la importancia de la Educación como punta de lanza para la nueva era de la cultura de paz.

CAPITULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO

4. Metodología.

4.1. Objetivos

4.1.1. Objetivo General

Determinar a través de la aplicación de herramientas estadísticas la percepción que tienen sobre los conflictos que afectan la convivencia de una cultura de paz y valores, los docentes y estudiantes del Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa Ausubel High School.

4.1.2. Objetivos Específicos

- Identificar los ámbitos en los cuales se presentan conflictos con mayor frecuencia dentro de la Institución Educativa contrastado con el marco teórico.
- Conocer la realidad educativa en cuanto a convivencia mediante la aplicación de herramientas estadísticas.
- Generar propuestas para la resolución de conflictos a través del análisis de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada.

4.2. Contexto institucional.

La Unidad Educativa Particular Ausubel High School, fue fundada por la Lcda. Clarita Peralta en el año 1994, inicia con el servicio de guardería y se va proyectando con el pasar de los años en la conformación de los niveles de formación básico y desde hace 3 años con Bachillerato General Unificado.

Dentro de su proceso educativo ha implementado no solo los lineamientos que exige el Estado Ecuatoriano en Materia de Formación de niños y jóvenes, sino que como parte de su cultura educativa la “Formación para la Vida”, lema de esta prestigiosa institución.

Se encuentra ubicada en la ciudad de Cuenca, en la vía a San José de Balzay Km 2.2, cuenta actualmente con una infraestructura para desarrollar actividades formativas, administrativas, deportivas y de recreación de quienes pertenecen a esta institución.

Al ser una institución particular, la población estudiantil se conforma de familias de nivel económico medio; los lugares de vivienda de los jóvenes y niños se encuentra en la extensión de la ciudad de Cuenca, para lo cual se provee el servicio de transporte a estudiantes como al personal administrativo y docente.

Otros datos para ampliar la información de la institución se la puede encontrar en el siguiente link: <http://www.ausubelhighschool.edu.ec/>

4.3. Muestra y población.

La fórmula que se utiliza para el cálculo de la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{N \cdot E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

De donde:

$N = 381 \rightarrow$ Personas a encuestar

$Z = 1,96$ (nivel de confianza 95%)

$E = 0,12$ (12% margen de error)

$P = 0,5$

$Q = 0,5$

Para el presente estudio en la Unidad Educativa Ausubel High School se obtuvo una muestra de 150 estudiantes, resultando 45 estudiantes comprendidos en las edades de 12 a 16 años, de los cuales son 26 hombres y 19 mujeres; La planta docente fue de 20 profesores, de los cuales responden a la encuesta un total 15, de los cuales son 7 hombres y 13 mujeres y pertenecen al Bachillerato General Unificado.

4.4. Participantes.

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo se contó con la autorización de la Directora de la Unidad Educativa Particular Ausubel High School, quien permitió aplicar la encuesta a los profesores del Bachillerato General Unificado y a los estudiantes de 1ero. a 3er. año de los paralelos A y B respectivamente, se pidió apoyo a los docentes e inspectores para poder disponer del tiempo para la elaboración de la encuesta, se presentó los resultados a los tutores del trabajo, al Director de Tesis y al Director de la materia.

4.5. Métodos, técnicas e instrumentos.

4.5.1. El método descriptivo.

Se parte del análisis de la búsqueda de conocer la subjetividad del pensamiento de los docentes y estudiantes al aplicarles la encuesta, la cual permitió obtener resultados numéricos para el análisis cuantitativo de los resultados, lo que resulta extraer el estilo o la forma como resuelven los conflictos y de mirar de forma general su convivencia, este análisis permite determinar a partir de una muestra identificar de forma exacta como se comporta el total de la población que conforma la Unidad Educativa Ausubel High School.

4.5.2. Las técnicas.

La encuesta es la técnica utilizada para la elaboración del presente trabajo investigativo, se utilizó un cuestionario como herramienta, la misma que es proporcionada por la UTPL y de autoría del docente Mgtr. Roberto Cuenca Jiménez, lleva el nombre de “Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en los establecimientos de educación básica y bachillerato del Ecuador”, este documento ha servido para conocer los diferentes puntos de vistas sobre el tema investigado, con lo cual se logra determinar datos estadísticos iniciando la investigación entre un enfoque cualitativo al revisar las diferentes teorías y aportes en libros y otros medios bibliográficos para poder comprender y concluir con el comportamientos de los datos.

4.5.3. Los instrumentos serán los cuestionarios para la recolección de datos, cuestionario diseñado para docentes y cuestionario diseñado para estudiantes. Explicar el por qué y el para qué se han utilizado.

Los instrumentos que se han utilizado para dicha encuesta están compuestos de acuerdo a la siguiente estructura:

Sección I, para recolectar Datos Demográficos de los encuestados, incluye información sobre Sexo, Estado Civil, edad, ciclo académico, formación, etc.

Para cada sección que a continuación se describe la consigna con las instrucciones para seleccionar entre las opciones que tiene cada pregunta, con su respectiva valoración.

Existen casilleros con la escala de rangos donde 1: Nunca, 2: Casi Nunca, 3: Algunas veces, 4: Casi Siempre y 5. Siempre; en cada casillero el encuestado puede responder marcando con una “X” su opinión respecto de los indicadores detallados.

Parte A, direccionada para estudiantes y maestros, consta de las siguientes secciones:

Sección II, busca recopilar información relacionada a los conflictos vistos desde el ámbito religioso.

Parte B, direccionada también para maestros y estudiantes, indaga sobre las opiniones que estos tienen sobre los conflictos en el ámbito educativo, indagando sobre las actitudes frente a los temas de la cultura de paz dentro y fuera del aula y las actitudes entre profesores y estudiantes, esto corresponde a la sección III de la encuesta.

Parte C, direccionada a Estudiantes, comprende la sección IV, que indaga sobre cuestiones relacionadas a conflictos desde el ámbito social y comunitario, en este apartado se detallan temas relacionados a la convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos.

Parte D, sección V, analiza los conflictos desde el ámbito laboral, indaga sobre cuestiones de los Docentes sobre variables relacionadas a los conflictos laborales, analizando posibilidades de superación profesional, ambiente laboral, estabilidad y remuneración.

Sección VI, direccionada a estudiantes y maestros e indaga sobre los valores necesarios para una cultura de paz, en esta parte de la encuesta utiliza una escala diferente a la anterior, aquí el encuestado debe ordenar en grado de importancias, iniciando con un grado uno hasta el catorce, ya que están en listados catorce valores con sus respectivas descripciones.

4.6. Diseño y procedimiento.

El desarrollo de la investigación se lleva a cabo desde la revisión y análisis de las diferentes referencias y fuentes bibliográficas con las que se contó al momento de realizar esta actividad para extraer de ellas en primera instancia las ideas principales, constructos y teorías con las que se desarrolla el análisis relacionado a la convivencia, la cultura, los tipos de conflicto, mediación, características personal, etc., con el fin de correlacionarlas para obtener los recursos suficientes para tener un enfoque más amplio de los temas tratados.

Se aplica la encuesta desarrollada por el Mgtr. Roberto Jiménez, denominada “Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en los establecimientos de educación básica y bachillerato del Ecuador” la misma que es proporcionada por la UTPL mediante la plataforma EVA, esta fue aplicada entre los estudiantes del BGU y sus docentes pertenecientes a la Unidad Educativa Particular Ausubel High School, con la finalidad de conocer la realidad institucional en relación al tema de investigación.

Al ser una encuesta de tipo anónima, se pretenderá obtener datos tanto de docentes como estudiantes en los siguientes aspectos:

- Para docentes y estudiantes se pretendió recabar información sobre conflictos desde el ámbito religioso, enfocado en religión y otras denominaciones, Conflictos en el ámbito educativo enfocado en actitudes, clima de aula, pedagogía.
- Para estudiantes se busca generar información relacionada a conflictos desde el ámbito social y comunitario enfocadas en la convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos.
- Para docentes se busca obtener datos de conflictos desde el ámbito laboral, enfocados en la superación profesional, ambiente laboral, estabilidad, remuneración
- Y, finalmente para estudiantes y docentes conocer su análisis con respecto a los valores que se consideran necesarios para una cultura de paz.

Se puede observar al momento de la aplicación de la encuesta a docentes y estudiantes que existían reacciones como:

- Dejar preguntas sin responder.
- Encuestados que colocaban su respuesta únicamente en un solo casillero de la escala.
- Las respuestas marcadas no coincidían con las afirmaciones que realizaban sobre un aspecto detallado, lo que permite percibir que no les fue fácil comprender la redacción de las preguntas.
- Se observó que entre la muestra seleccionada la mayoría logra responder con asertividad, en relación a la sinceridad al momento de marcar su respuesta.
- Si bien la encuesta es anónima se pudo observar que los datos demográficos no estaban completos por lo que se percibe que existe el temor al uso que se pueda dar a la herramienta y a los resultados.

4.7. Recursos

- Humanos:
 - Mgtr. Fernando Ocampo, Docente de la materia de Trabajo de Investigación (Prácticum 4), UTPL.

- Mgtr. Janeth Tamay, Tutora de Trabajo Final de Tesis, UTPL.
- Investigador, Esteban Xavier Hinojosa Peralta.
- Institucionales:
 - Unidad Educativa Particular Ausubel High School
 - Universidad Técnica Particular de Loja – Modalidad a Distancia
- Materiales:
 - Para la elaboración del presente trabajo investigativo se utilizó la guía metodológica provista por la UTPL: Trabajo de Titulación (Prácticum 4)
 - Encuesta: “Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en los establecimientos de educación básica y bachillerato del Ecuador”, instrumento elaborado por el coordinador de esta propuesta el Mgtr. Roberto Carlos Cuenca Jiménez de la UTPL, la cual tiene derechos de autor.

Los libros detallados en el Bibliografía, que pertenecen a la Biblioteca de la Universidad Estatal de Cuenca.

- Económicos:

Tabla 2. Detalle ejecución económica de gastos.

DETALLE	MONTO
Impresión y fotocopias de encuestas	5.00usd
Transporte	10.00usd
Impresión de trabajo final de tesis	25.00usd
Impresión de CD tesis	2.00usd
TOTAL	42.00usd

Fuente: Documentos de gastos

Elaborado por: Autor

CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5. Análisis General y discusión de resultados.

5.1. Análisis General

Podemos revisar los resultados de las encuestas para darnos cuenta de la percepción que tienen tanto los docentes como los estudiantes sobre los rangos que han seleccionado al momento de aplicar la encuesta en sus cuatro apartados analizados.

En la Unidad Educativa Particular Ausubel High School los docentes seleccionaron en la escala nunca 1%, casi nunca 3%, algunas veces 13%, casi siempre 33% y siempre 50%, por su parte los estudiantes seleccionaron en la escala nunca y casi nunca 12%, algunas veces 28%, casi siempre 24% y siempre 24%.

Podemos deducir entonces que los docentes tienen una mejor percepción sobre el manejo de conflictos en la institución comparado con los criterios de los estudiantes que tiene un empate entre la escala casi siempre y siempre lo que implica que pueden existir aspectos en los cuales se encontraron desacuerdos en la forma como se gestionan los conflictos. Esto se puede observar en el análisis detallado de la encuesta y sus apartados.

5.2. Herramienta de intervención.

Para realizar la propuesta de intervención se aplica una encuesta denominada **“Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en los establecimientos de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador”**, proporcionada por la Universidad Técnica Particular de Loja, la misma que ha sido desarrollada por el Mgtr. Roberto Cuenca Jiménez Docente de esta institución, la cual está conformada de la siguiente manera.

Tabla 3. Interdependencia entre el individuo y toda la escuela.

PARTE	APARTADO	SECCION APLICADA A:
A	II. Conflictos desde el Ámbito Religioso	Estudiantes y Maestros

B	III. Conflictos en el Ámbito Educativo	Maestros y Estudiantes
C	IV. Conflictos desde el Ámbito Social y Comunitario	Estudiantes
D	V. Conflictos desde el Ámbito Laboral	Maestros
	VI. Valores para una cultura de paz	Estudiantes y Maestros

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor

5.3. Datos demográficos de encuestados.

La aplicación de la encuesta se la ha realizado a docentes y estudiantes del Bachillerato en la Unidad Educativa Ausubel High School. Se obtuvo los siguientes datos demográficos extraídos del apartado I del documento en mención.

5.3.1. Datos demográficos de docentes encuestados.

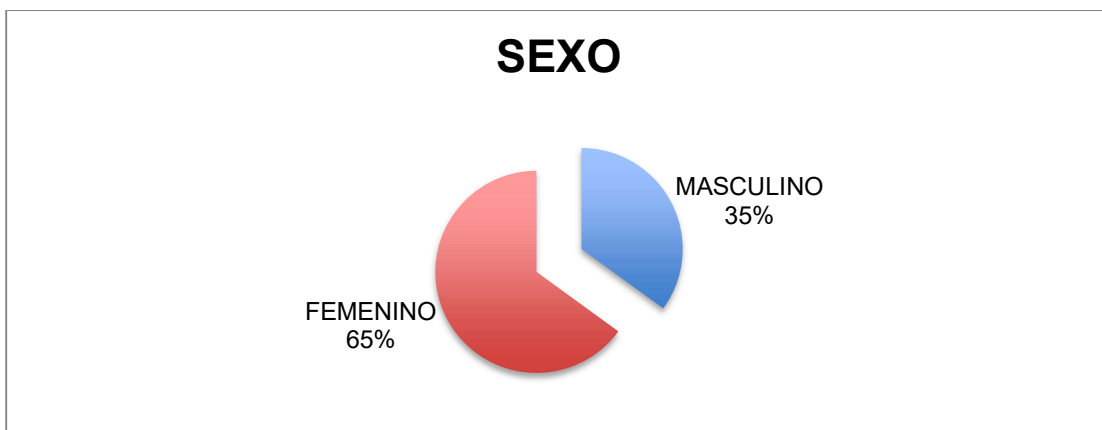


Gráfico 2. Sexo docentes encuestados.

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor

De un total de 15 docentes encuestados, corresponde el 65% de sexo femenino y 35% de sexo masculino, siendo un grupo heterogéneo, donde el punto de vista en la aplicación de la encuesta se ve enfocado en el pensamiento de las mujeres.

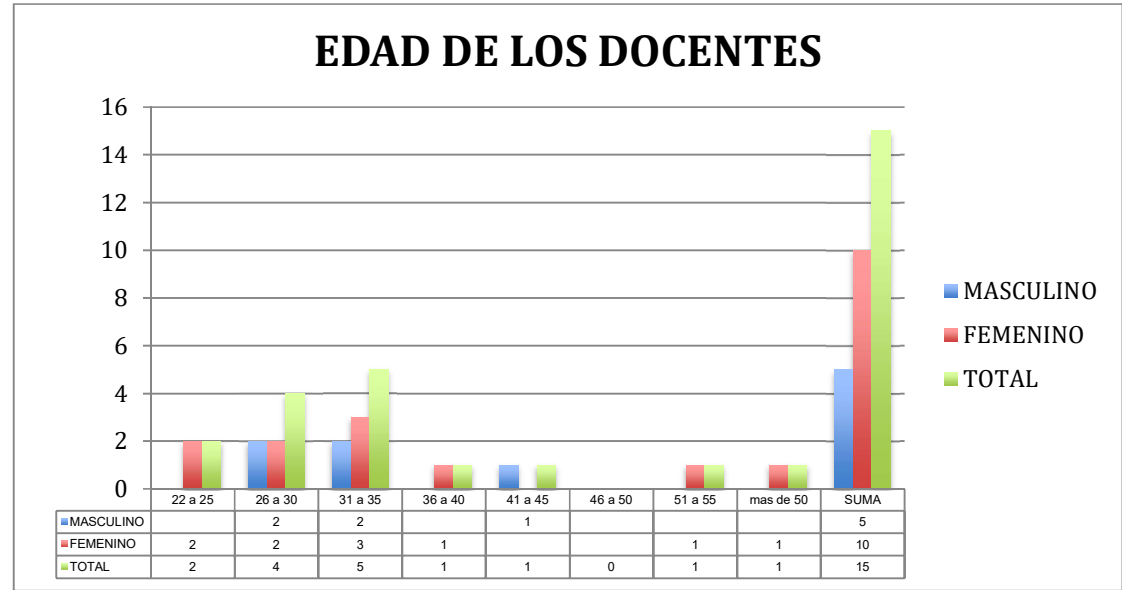


Gráfico 3. Edad docentes encuestados.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

La población de docentes está dentro del rango de edad entre 31 a 35 años, de los cuales son 3 mujeres y 2 hombres.

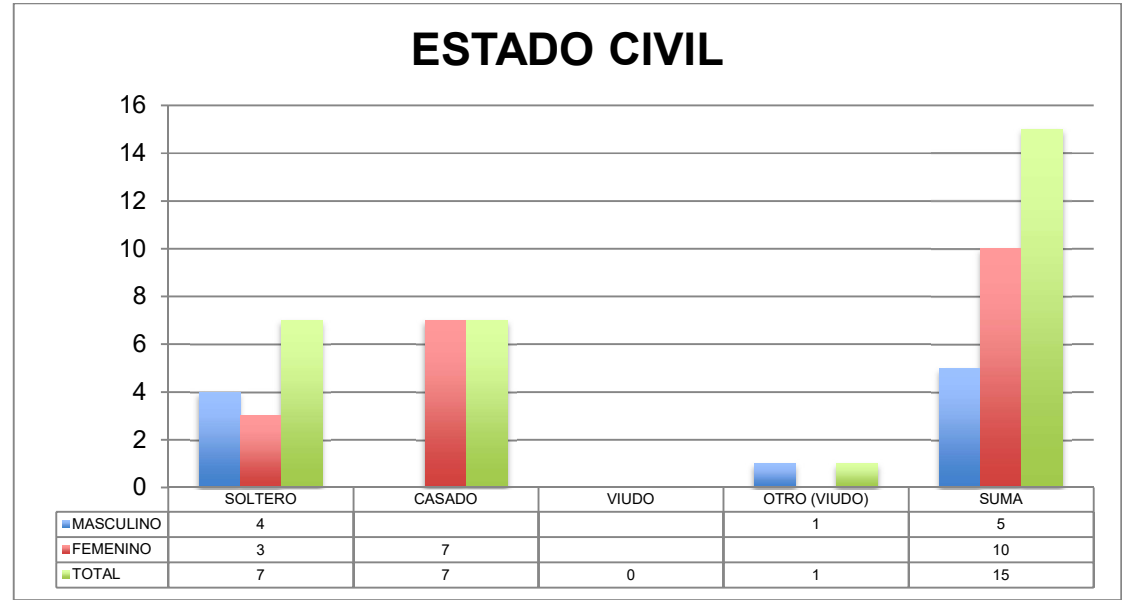


Gráfico 4. Estado civil docentes encuestados.

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor

En relación al estado civil de los encuestados existe un mismo número de solteros y casados considerando a hombres y mujeres.

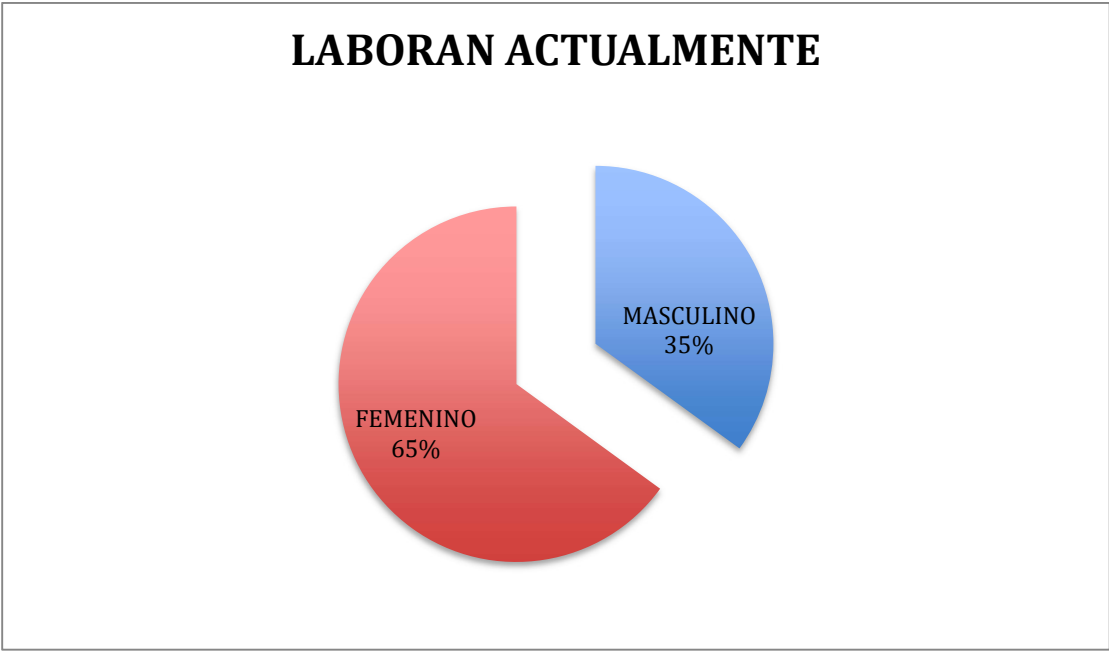


Gráfico 5. Situación laboral docentes encuestados

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor

Tanto hombres y mujeres del total de encuestados labora actualmente.

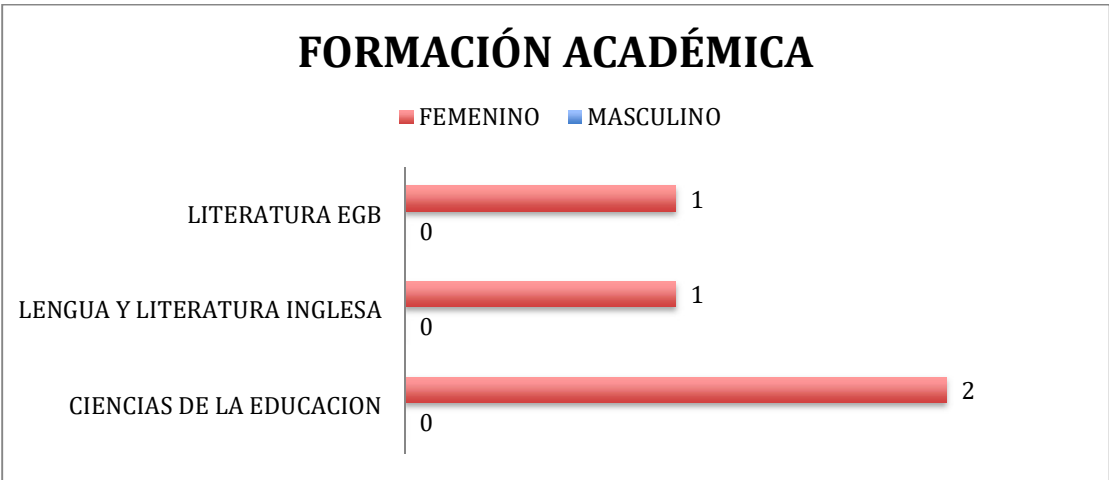


Gráfico 6. Situación laboral docentes encuestados.

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor

De los encuestados solo 2 han indicado la carrera que estudia o estudio, en este caso tenemos un dato mayor en el área de Ciencias de la Educación, por tal razón queda la tarea de revisar los perfiles profesionales de los docentes de BGU de la Unidad Educativa Ausubel High School.

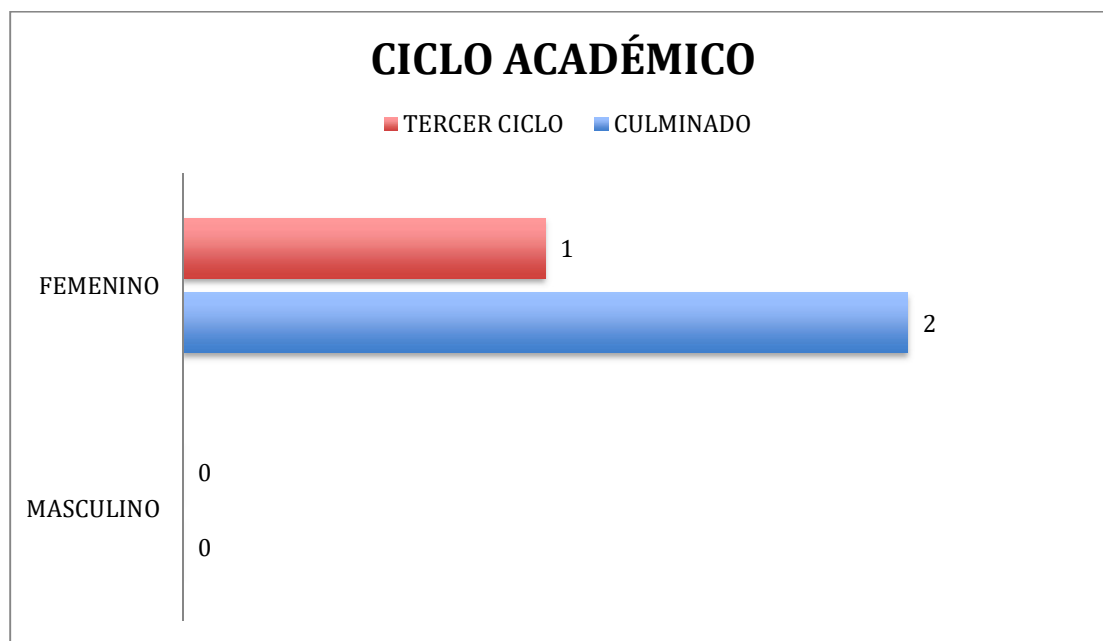


Gráfico 6. Situación académica docentes encuestados.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

De las mujeres encuestadas únicamente dos (2) han respondido que han culminado su formación formal, mientras que una (1) de ellas manifiesta que está cursando el Tercer Nivel, de los varones no responden a este ítem, por tanto se debe revisar el perfil profesional que tienen estos docentes.

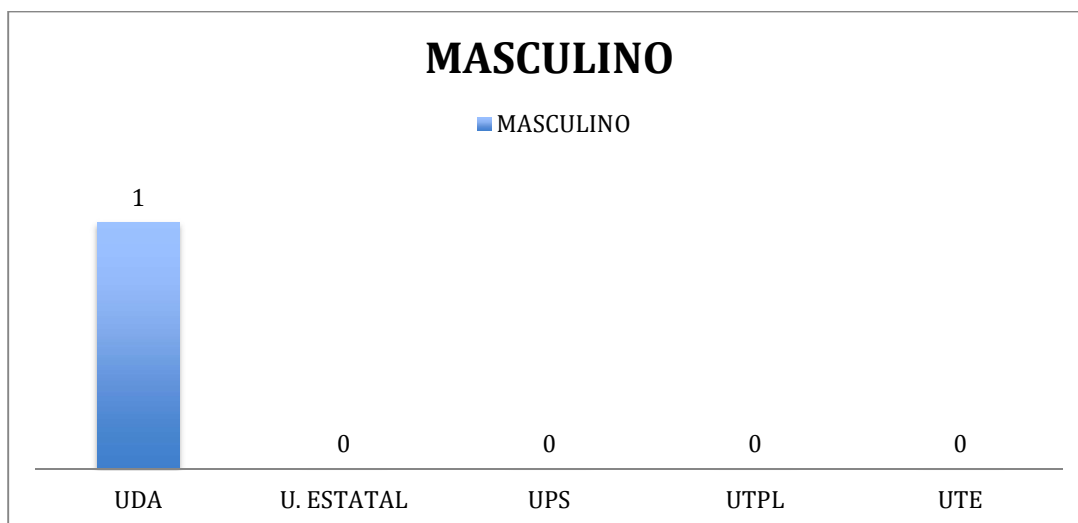


Gráfico 7. Instituciones Educativas formación docentes encuestados.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

De los varones que aplicaron la encuesta, solo uno informa que estudio en la Universidad del Azuay, los demás encuestados deja en blanco ese espacio en el documento.

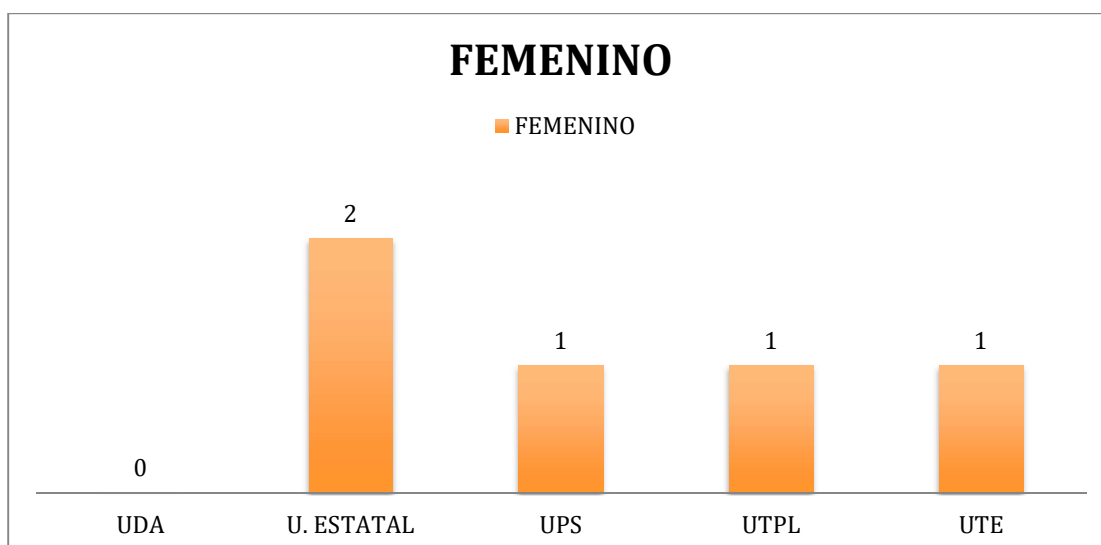


Gráfico 8. Instituciones Educativas formación docentes encuestados.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

Las mujeres detallan el centro Universitario donde realizaron o realizan sus estudios, la mayoría de las que responden colocan que se formaron o se forman en la Universidad Estatal, esta información concuerda con el gráfico del ciclo académico, es decir que de las 3 personas

que están cursando una carrera de tercer nivel respondieron el nombre de la Institución de Educación Superior en la que están estudiando.

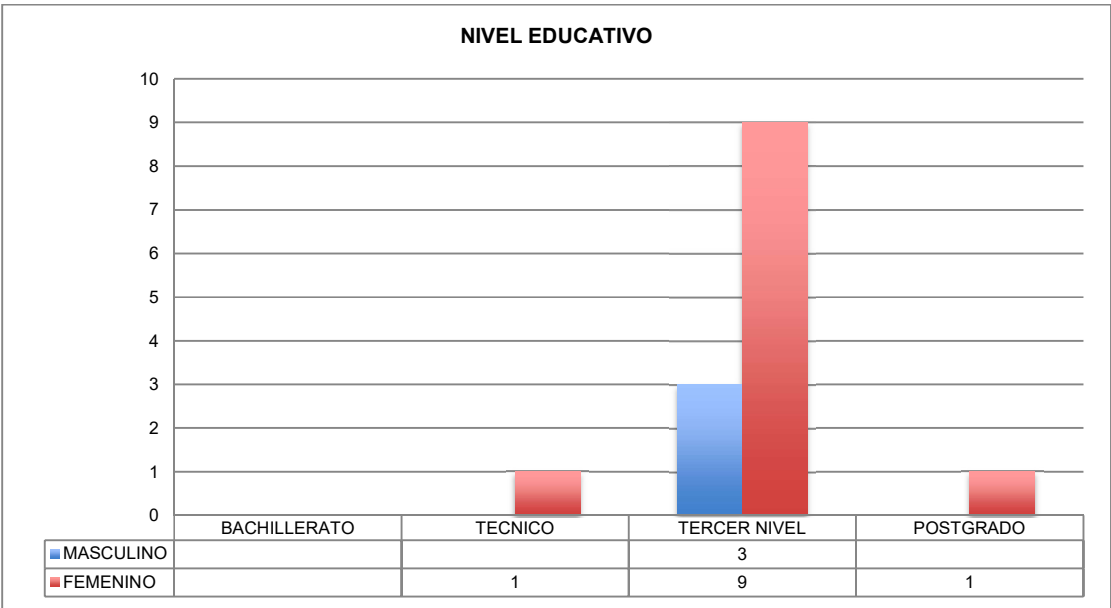


Gráfico 9. Nivel educativo docentes encuestados.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

Los encuestados completan que han alcanzado el tercer nivel de formación de los cuales en su mayoría son las mujeres que han seleccionado el nivel en mención, una mujer alcanza el Post Grado, se tiene un dato interesante al colocar que existe una mujer que alcanzó el nivel técnico en su formación profesional.

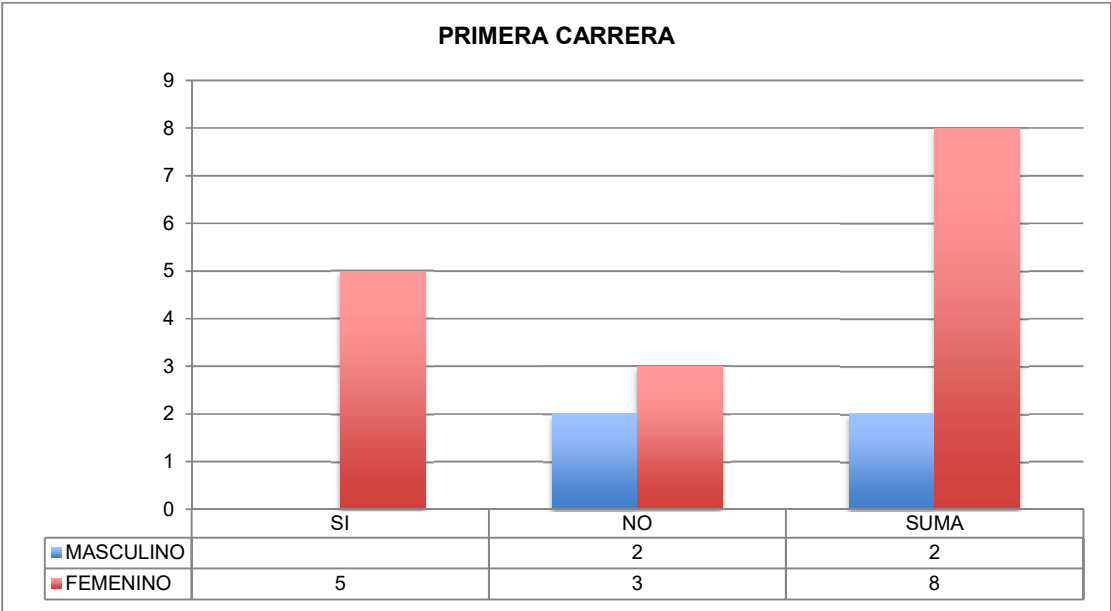


Gráfico 10. Situación laboral docentes encuestados.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

Las mujeres que respondieron a la pregunta “Es la primera carrera que cursa”, indican que la carrera que detallaron es la primera, sin embargo, 3 de ellas indica que es la segunda, a diferencia de los hombres que respondieron 2 que es la segunda carrera que están cursando o terminaron.

5.3.2. Datos demográficos de estudiantes encuestados.

Los 45 estudiantes encuestados de la Unidad Educativa Ausubel High School tienen las siguientes características socio – demográficas:

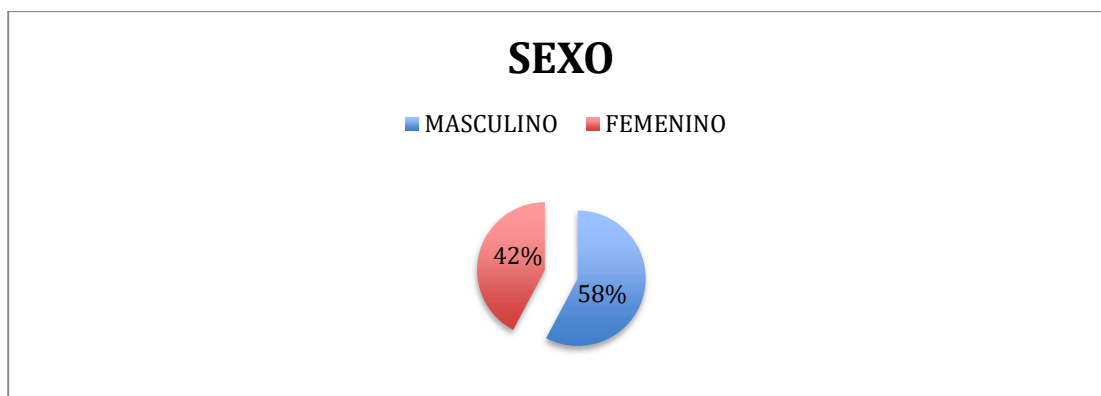


Gráfico 11. Sexo estudiantes encuestados.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

Del total de 45 estudiantes encuestados de la Unidad Educativa Ausubel el 42% son mujeres y el 58% hombres, por tal razón los datos consignados en los apartados del documento en sus diferentes temas tienen una influencia de pensamiento masculino.

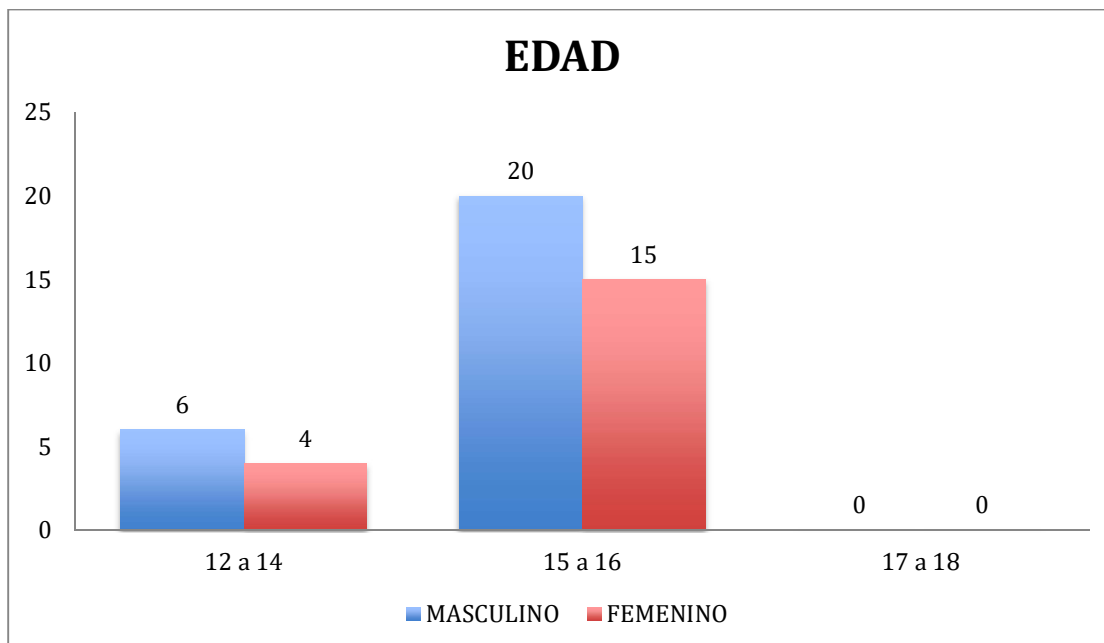


Gráfico 12. Edad estudiantes encuestados.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

La edad del grupo encuestado varia entre los 12 a 16 años de edad, siendo mayoritariamente hombres a mujeres.

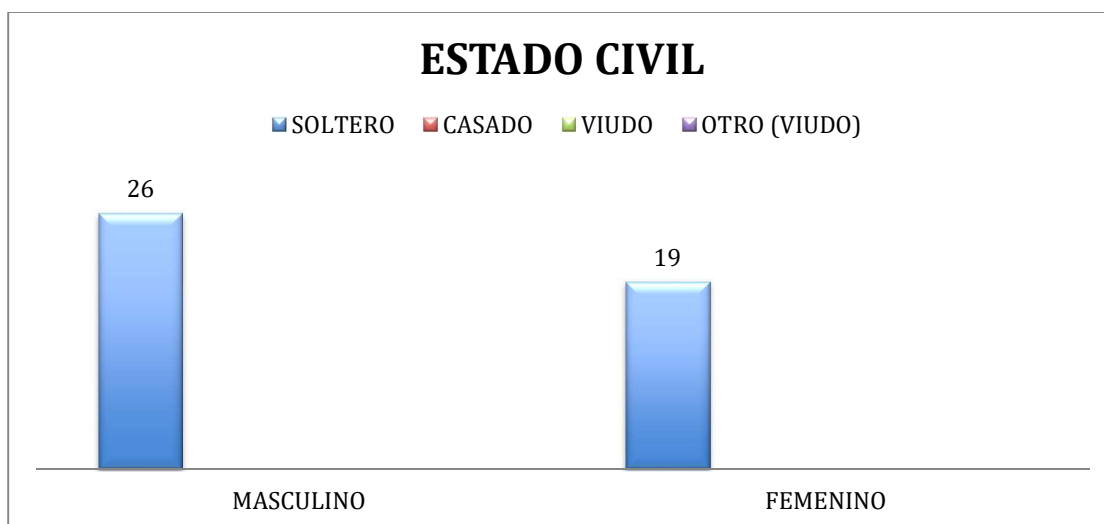


Gráfico 13. Edad estudiantes encuestados.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

Como es de esperarse el estado civil de los estudiantes, tanto hombres como mujeres son solteros.

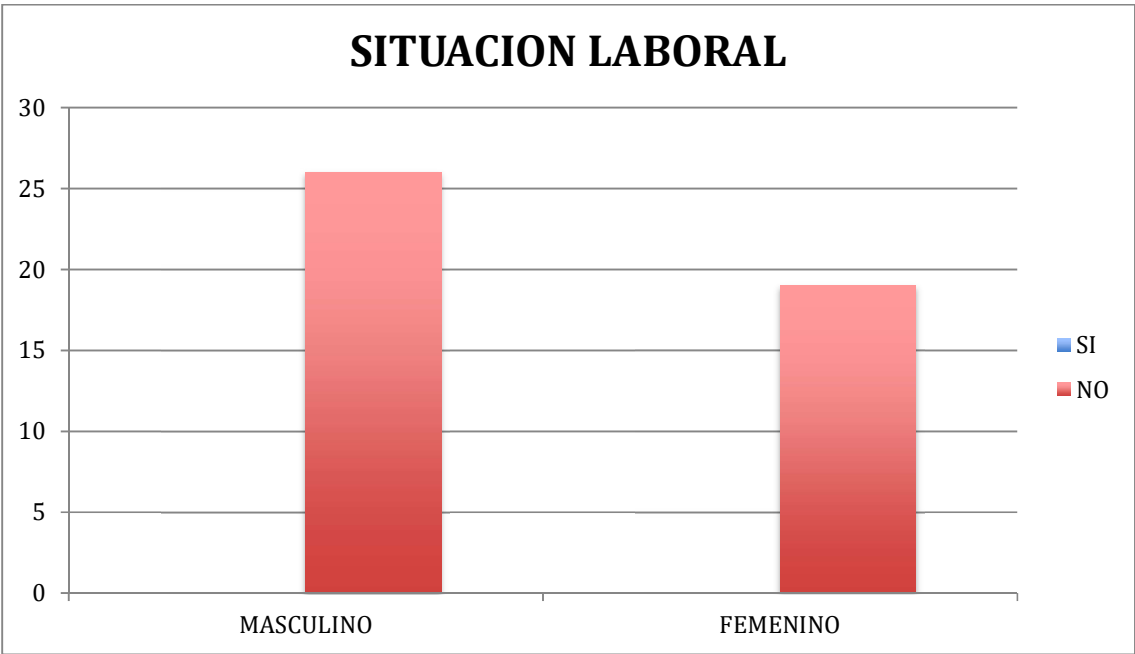


Gráfico 14. Situación laboral estudiantes encuestados.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

De los 45 estudiantes encuestados ninguno trabaja, únicamente se dedica a estudiar el Bachillerato General Unificado.

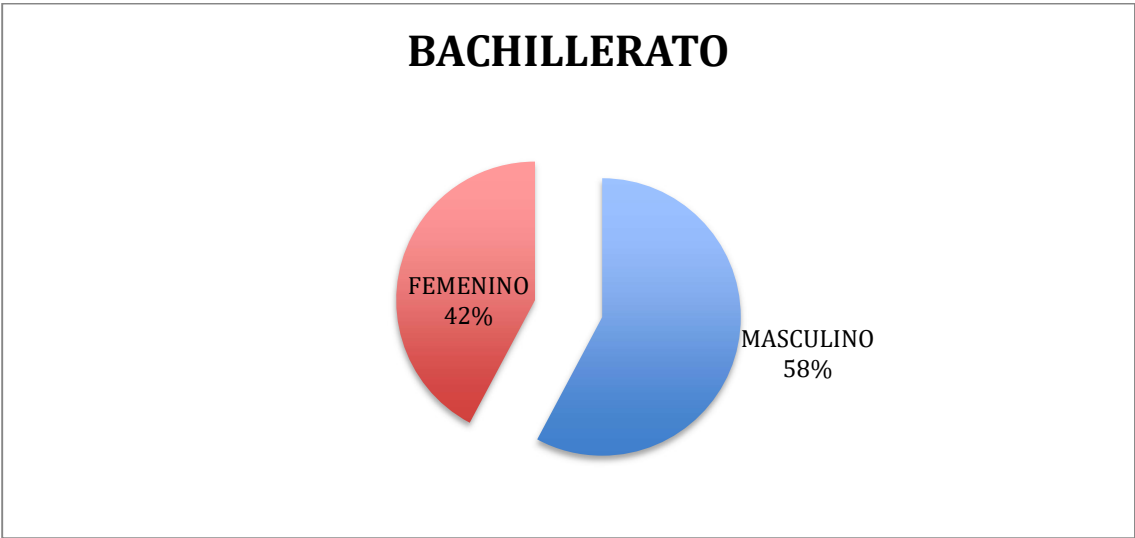


Gráfico 15. Situación laboral estudiantes encuestados.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

Los encuestados responden que están cursando el Bachillerato.

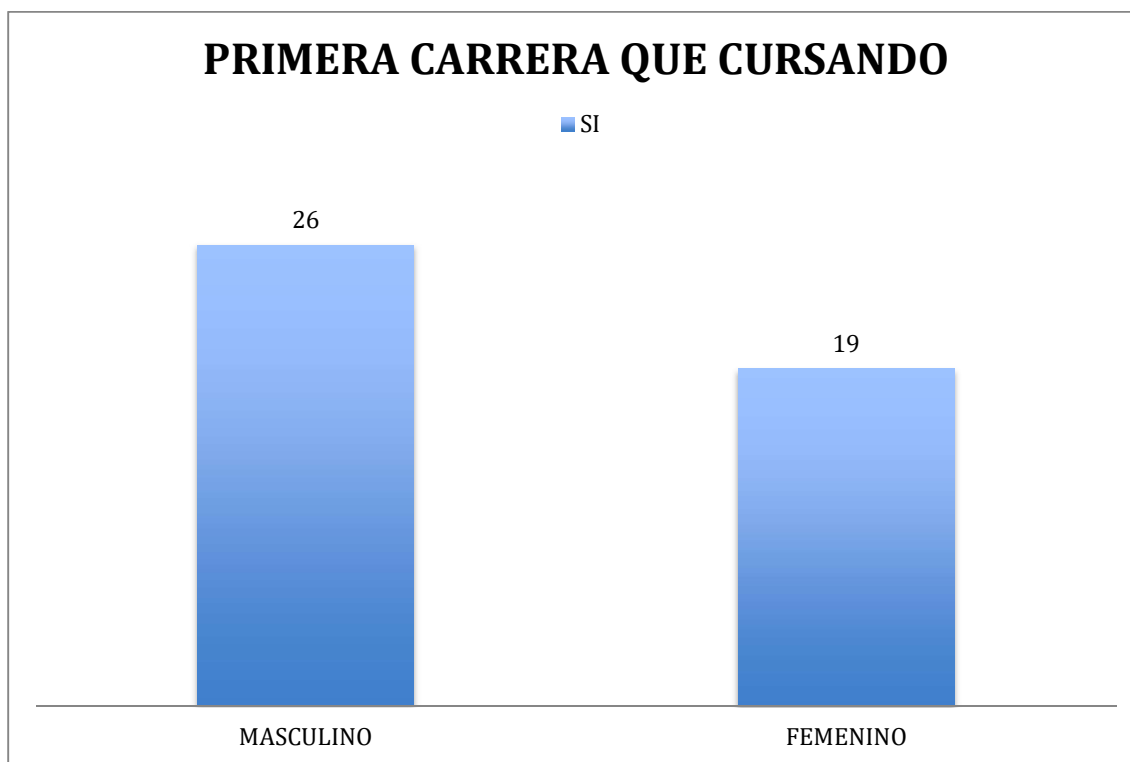


Gráfico 16. Número de carrera que están cursando los estudiantes encuestados.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

Los estudiantes responden que es la primera vez que cursan el Bachillerato, lo que demuestra que no existen casos de jóvenes que estén repitiéndolo o lo hayan abandonado.

5.4. Tabulación y análisis de las preguntas de la encuesta.

A continuación, realizaremos el análisis de cada uno de los apartados y preguntas de la encuesta de autoría del Mgtr. Roberto Cuenca Jiménez, docente de la UTPL, lleva el nombre de "Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en los establecimientos de educación básica y bachillerato del Ecuador":

Parte A.

II. CONFLICTOS DESDE EL ÁMBITO RELIGIOSO (Religión y otras denominaciones)

Tabla 4. Respuestas de docentes encuestados a conflictos desde el ámbito religioso.

Nro.	PREGUNTAS	RANGOS				
		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Valora usted la educación como un generador de una cultura de paz?					14
2	¿Cree usted que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia interpersonal ya sea entre miembros de una misma creencia religiosa o entre diferentes religiones?			5	7	4
3	¿Considera usted que la violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano y familiar?				7	9
4	¿Cree usted que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye para vivir en un mundo de paz?		1	2	5	6
5	¿Considera usted que dentro de las instituciones públicas o particulares ya sea religiosas o laicas, es necesario estrategias para lograr el diálogo y desde ahí fomentar una cultura de paz?		1		4	11
6	¿Considera usted que es necesario formar líderes, personas, niños, jóvenes, directivos que contribuyan a generar espacios de paz en la actualidad?				1	15
7	¿El valorar a todas las personas, significa que respetamos su dignidad?			2		14

8	¿El vivir en un ambiente tranquilo ayuda como una experiencia para tener paz, ayudar a los demás, vivir unos valores éticos, morales, espirituales, humanos y sociales?				3	13
9	¿Considera usted que se puede vivir en paz incluso en medio de dificultades?				9	7
10	¿Cree que la formación humana, académica y axiológica ayuda a ser mejor persona?				5	11

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

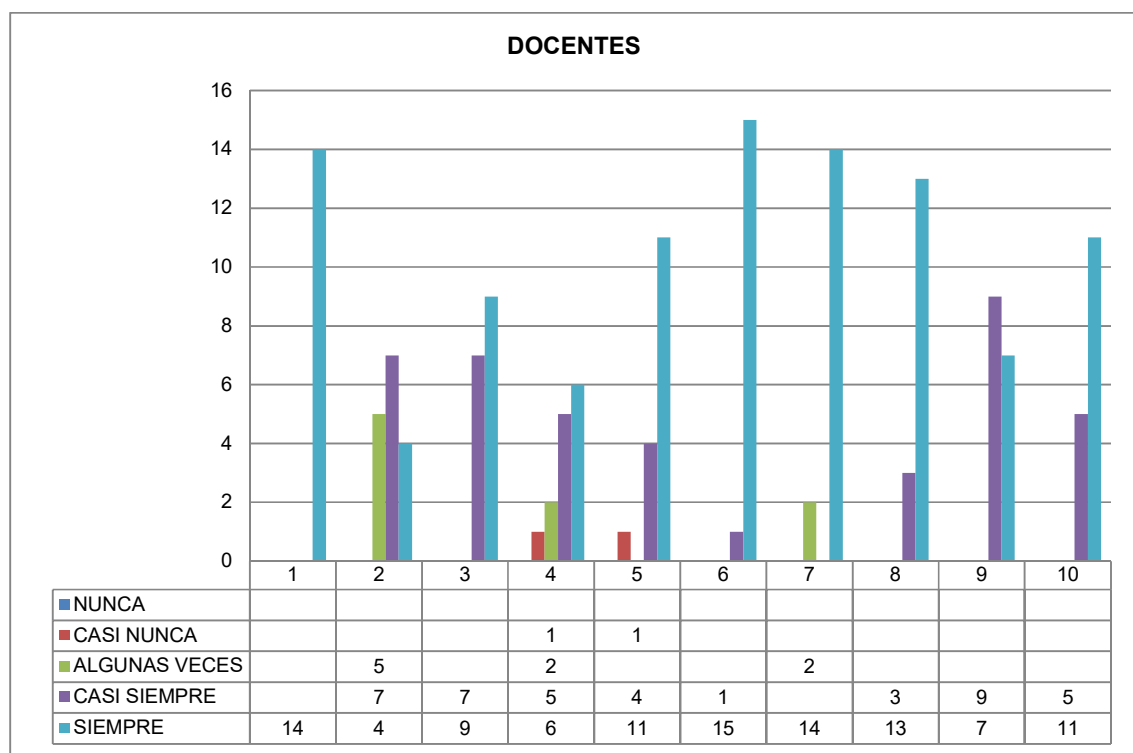


Gráfico 17. Respuestas de docentes encuestados a conflictos desde el ámbito religioso.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

Tabla 5. Respuestas de estudiantes encuestados a conflictos desde el ámbito religioso.

Nro.	PREGUNTAS	RANGOS				
		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Valora usted la educación como un generador de una cultura de paz?	1	1	13	9	21
2	¿Cree usted que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia interpersonal ya sea entre miembros de una misma creencia religiosa o entre diferentes religiones?	9	10	8	7	11
3	¿Considera usted que la violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano y familiar?	0	3	12	7	23
4	¿Cree usted que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye para vivir en un mundo de paz?	7	6	6	14	12
5	¿Considera usted que dentro de las instituciones públicas o particulares ya sea religiosas o laicas, es necesario estrategias para lograr el diálogo y desde ahí fomentar una cultura de paz?	2	8	13	7	15
6	¿Considera usted que es necesario formar líderes, personas, niños, jóvenes, directivos que contribuyan a generar espacios de paz en la actualidad?	2	3	13	7	20
7	¿El valorar a todas las personas, significa que respetamos su dignidad?	1	2	1	9	32
8	¿El vivir en un ambiente tranquilo ayuda como una experiencia para tener paz, ayudar	0	0	7	11	26

	a los demás, vivir unos valores éticos, morales, espirituales, humanos y sociales?					
9	¿Considera usted que se puede vivir en paz incluso en medio de dificultades?	5	8	8	13	11
10	¿Cree que la formación humana, académica y axiológica ayuda a ser mejor persona?	3	5	9	14	14

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

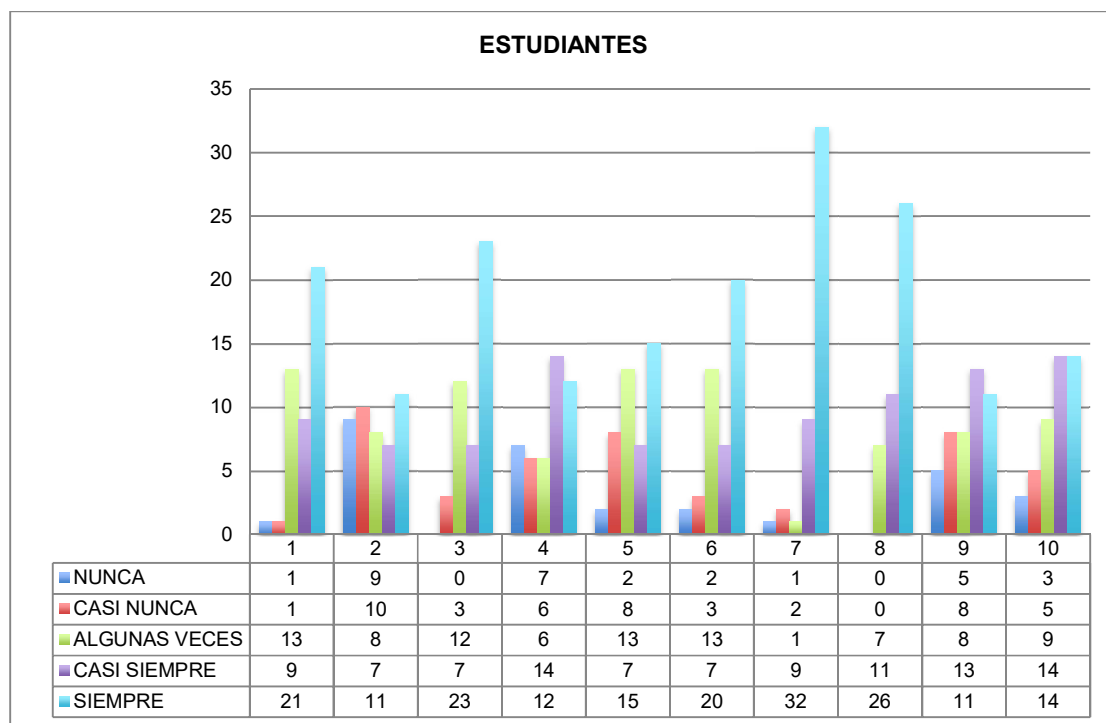


Gráfico 18. Respuestas de estudiantes encuestados a conflictos desde el ámbito religioso.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

Análisis comparativo de resultados entre docentes y estudiantes:

1. ¿Valora usted la educación como un generador de una cultura de paz?

Los docentes en su mayoría consideran que siempre se valora la importancia de la educación para generar una cultura de paz, este mismo pensamiento tienen los estudiantes, como se puede observar en las gráficas detalladas.

- 2. ¿Cree usted que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia interpersonal ya sea entre miembros de una misma creencia religiosa o entre diferentes religiones?**

Los docentes consideran que CASI SIEMPRE el ámbito religioso incide en el mejoramiento de la convivencia entre personas, mientras que los estudiantes consideran que siempre el ámbito religioso incide la convivencia.

- 3. ¿Considera usted que la violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano y familiar?**

Los docentes consideran en su mayoría que SIEMPRE la violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano y familia, al igual que los estudiantes encuestados.

- 4. ¿Cree usted que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye para vivir en un mundo de paz?**

Los docentes consideran que SIEMPRE el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye a vivir en paz, de esta afirmación de los estudiantes encuestados consideran que casi siempre la vivencia espiritual contribuye a este tipo de ambientes.

- 5. ¿Considera usted que dentro de las instituciones públicas o particulares ya sea religiosas o laicas, es necesario estrategias para lograr el diálogo y desde ahí fomentar una cultura de paz?**

Los docentes consideran que siempre es importante recurrir al diálogo como estrategia para formar y fomentar paz, este sentir es compartido por los estudiantes encuestados.

- 6. ¿Considera usted que es necesario formar líderes, personas, niños, jóvenes, directivos que contribuyan a generar espacios de paz en la actualidad?**

Los docente en la gran mayoría siempre consideran que es necesario la formación de líderes, personas, niños y jóvenes que contribuyan a la paz, los estudiantes les parece una buena iniciativa este tipo de formación.

- 7. ¿El valorar a todas las personas, significa que respetamos su dignidad?**

La mayoría de docentes siempre considera que valorar a las personas es sinónimo de respeto a su dignidad, de la misma forma los estudiantes su mayoría según la encuesta planteada están de acuerdo que siempre se debe respetar la dignidad personal.

8. ¿El vivir en un ambiente tranquilo ayuda como una experiencia para tener paz, ayudar a los demás, vivir unos valores éticos, morales, espirituales, humanos y sociales?

Los docentes considera que SIEMPRE es importante vivir en un ambiente tranquilo para ayudar a los demás, esta consideración es compartido por los estudiantes, de acuerdo aló que se puede observar en los resultados de la encuesta.

9. ¿Considera usted que se puede vivir en paz incluso en medio de dificultades?

Los docentes consideran en su mayoría que casi siempre se puede vivir en paz incluso en medio de dificultades, esta misma respuesta ha sido seleccionada por los estudiantes.

10. ¿Cree que la formación humana, académica y axiológica ayuda a ser mejor persona?

Los docentes consideran que siempre es mejor la formación humana para ayudar a ser mejor persona, en este caso los estudiantes consideran que siempre y casi siempre se puede confiar en la formación, axiología y axiomática para mejorar o ayudar a ser mejores personas.

De los resultados detallados respecto de los criterios de los docentes y estudiantes sobre los conflictos en el ámbito religioso podemos deducir:

Qué, los docentes y estudiantes tienen criterios similares en 8 de 10 preguntas dentro de este ámbito, consideran que la educación generar paz, la violencia se elimina fortaleciendo las relaciones familiares e individuales, que el diálogo es una estrategia para fomentar la paz, que la formación de líderes en las instituciones educativas contribuye a la generación de espacios de paz, que importante respetar la dignidad de las personas, que la tranquilidad es el resultado de ayudar a los demás viviendo valores éticos, morales, espirituales, humanos y sociales, que a pesar de las dificultades es posible vivir en armonía y que la formación humana, académica

y axiológica ayuda en el deber ser del individuo, esto concuerda con lo detallado por Folberg y Taylor (1997) quienes hacen referencia que los individuos buscan evitar los conflictos y para ello procuran enfocarse en lo que genera sentimientos efectivos, satisfactorios o ventajosos.

Qué, en las preguntas número 2 y 4 los razonamientos son diferentes, por un lado en la pregunta dos (2), el 46,6% de los docentes encuestados manifiestan que casi siempre el ambiente religioso incide para mejorar la convivencia interpersonal sea entre miembros o no de una creencia religiosa, en este mismo sentido el 24% de los estudiantes encuestados consideran que siempre existe una relación entre la relaciones humanas y el credo personal.

Que, en la pregunta cuatro (4), únicamente el 40% de docentes encuestados consideran que siempre el vivir una forma de espiritualidad contribuye para vivir en un mundo de paz, mientras que solo el 31% de estudiantes encuestados percibe que casi siempre un estilo de vida espiritual favorece a la paz, en contraste, esta diferencia de opiniones que se presentan frente al tema de la religión de acuerdo a lo que expresa Munduate (2015) viene a ser un factor estimula el conflicto en la convivencia humana, en este caso en la Institución donde se aplicó la investigación.

III. CONFLICTOS EN EL AMBITO EDUCATIVO (actitudes, clima de aula, pedagogía)

En primer lugar, analizaremos los resultados de la percepción que tienen los estudiantes en relación a la frecuencia con la que suceden actitudes contrarias a una cultura de paz entre compañeros dentro y fuera del aula, los resultados de esta sección fueron:

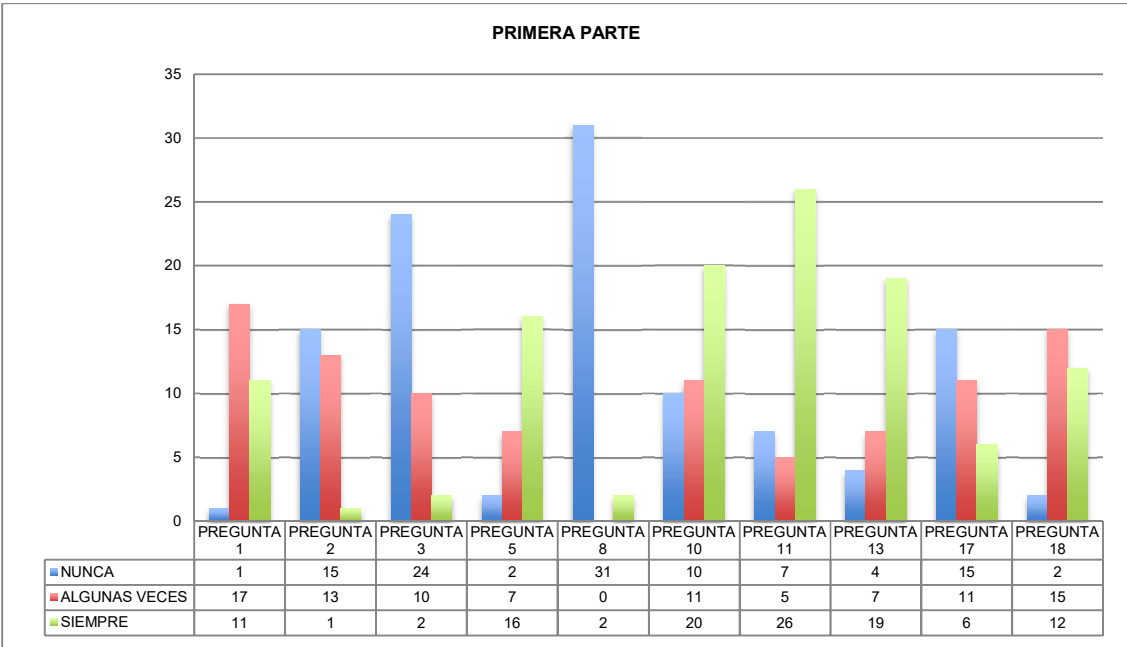


Gráfico 19. Respuestas de estudiantes frente a conflictos ámbito educativo – parte I: Actitudes contrarias a una cultura de paz entre compañeros dentro y fuera del aula.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

- **(1) Reconoces tus errores**, el 37.7% de los estudiantes encuestados responde que algunas veces reconocen sus errores.
- **(2) Eres agresivo con los demás cuando te dicen algún defecto**, el 33.33% de los estudiantes manifiestan que nunca se muestran agresivos.
- **(3) Cuando un compañero habla mal de otro lo consideras importante**, el 55.5% de los estudiantes manifiestan que nunca consideran importante cuando un compañero habla mal de otro.
- **(5) Muestras interés de los compañeros cuando están tristes y enfermos**, el 57.7% de los estudiantes siempre muestra interés por los compañeros tristes o enfermos.
- **(8) Consideras necesario que los conflictos, se solucionen con maltratos y discusiones**, el 68.8% de los estudiantes consideran que los maltratos y discusiones nunca solucionan los conflictos.
- **(10) Te sientes molesto cuando llegas tarde y te olvidas de hacer las tareas que te envía el profesor**, el 44% de los estudiantes manifiesta que siempre se siente molesto cuando falla en sus tareas
- **(11) Consideras y tratas de manera amable al que es diferente**, el 57.7% de los estudiantes responde que siempre tratan con cordialidad a los que son diferentes ellos.
- **(13) Ayudas a los demás sin ningún interés**, el 42.2% de manifiesta que siempre esta presto para apoyar a los demás.
- **(17) Cuando escuchas un grito de tus compañeros, profesores y otras personas te causa preocupación**, el 33.3% de los estudiantes manifiestan que nunca se sientes preocupados por los gritos de otras personas.
- **(18) Cuidas de tu vida y de tus compañeros cuando sucede una agresión dentro del aula y fuera de la misma**, el 33.3% de los estudiantes casi siempre están prestos a ayudar a sus compañeros que sufren algún embate.

Los resultados sobre la percepción de los estudiantes sobre la frecuencia con la que suceden actitudes contrarias a una cultura de paz entre los profesores con sus educandos, son los siguientes:

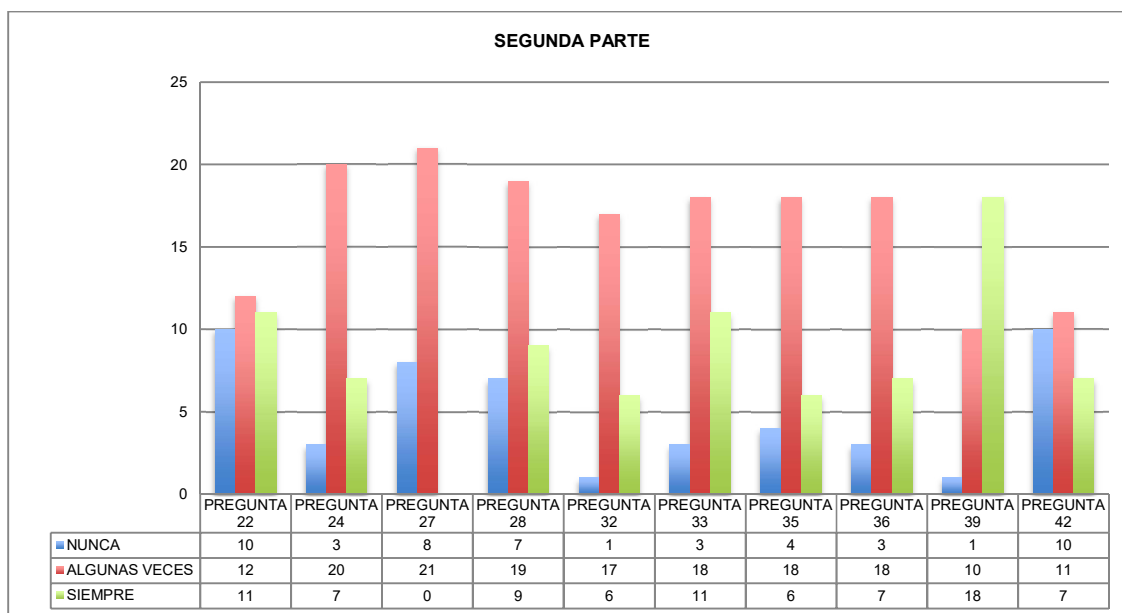


Gráfico 20. Respuestas de estudiantes frente conflictos ámbito educativo – parte II: Actitudes contrarias a una cultura de paz entre los profesores con sus estudiantes.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

- **(22) Explica y aplica el código de convivencia dentro de la institución**, el 24,4% de los estudiantes considera siempre se ejecuta esta actividad, el 26.6% percibe que algunas veces se socializa el código de convivencia y el 22.2% considera que nunca se ha socializado.
- **(24) Muestra compromiso institucional para ayudar a resolver los diferentes problemas que se presentan dentro y fuera del aula**, el 44.4% de los estudiantes percibe que los docentes no muestran su deber con la institución.
- **(27) Cuando hay discusiones entre compañeros de trabajo recurre a un profesional formado en conflictos, de su entorno inmediato para que le ayude a resolver sus problemas**. El 46.6% de los estudiantes indica que algunas veces los profesores recurre en búsqueda de ayuda cuando se presenta un conflicto.
- **(28) Valora las ideas de criterios de los demás profesores aunque no coincidan con las propias**, el 42,2% de los estudiantes perciben que algunas veces los docentes valoran las ideas de sus compañeros.
- **(32) Se interesa por el bienestar profesional de sus compañeros de trabajo**, el 37,7% los estudiantes indica que algunas veces los docentes se interesan por los demás.
- **(33) ¿Está convencido usted de que la única forma de educar, formar integralmente a los estudiantes para una cultura de paz es por medio de la**

implicación e interacción personal?, el 40% de los estudiantes responden que algunas veces se les nota a los docentes la intención de participar voluntariamente en procesos formativos para generar una cultura de paz.

- (35) **Fomenta actitudes positivas que permiten el fortalecimiento de la práctica de valores en usted y los estudiantes**, el 40% de los estudiantes consideran que los profesores en algunas ocasiones fomenta con actitudes positivas para la aplicación de los valores en la relación con sus estudiantes.
- (36) **Anima, promueve en usted el orden y la disciplina para aprovechar bien el tiempo con la finalidad de lograr un aprendizaje significativo para la vida**, el 40% de los estudiantes consideran que algunas veces los profesores promocionan y animan a sus estudiantes en el aprovechamiento del tiempo en este tipo de aprendizaje.
- (39) **Considera, valora con respeto las diferencias culturales de los demás y la multidiversidad étnica del país**, el 40% de los estudiantes siempre consideran y valoran las diferencias culturales de otros.
- (42) **Ha participado en curso de formación para la convivencia, la tolerancia y cultura de paz**, apenas el 24% de los estudiantes han participado en este tipo de procesos formativos.

Para los docentes de la Institución se aplica la misma encuesta para conocer la percepción que los docentes tienen de sus estudiantes en la frecuencia con la que manifiestan actitudes contrarias a una cultura de paz entre compañeros dentro y fuera del aula:

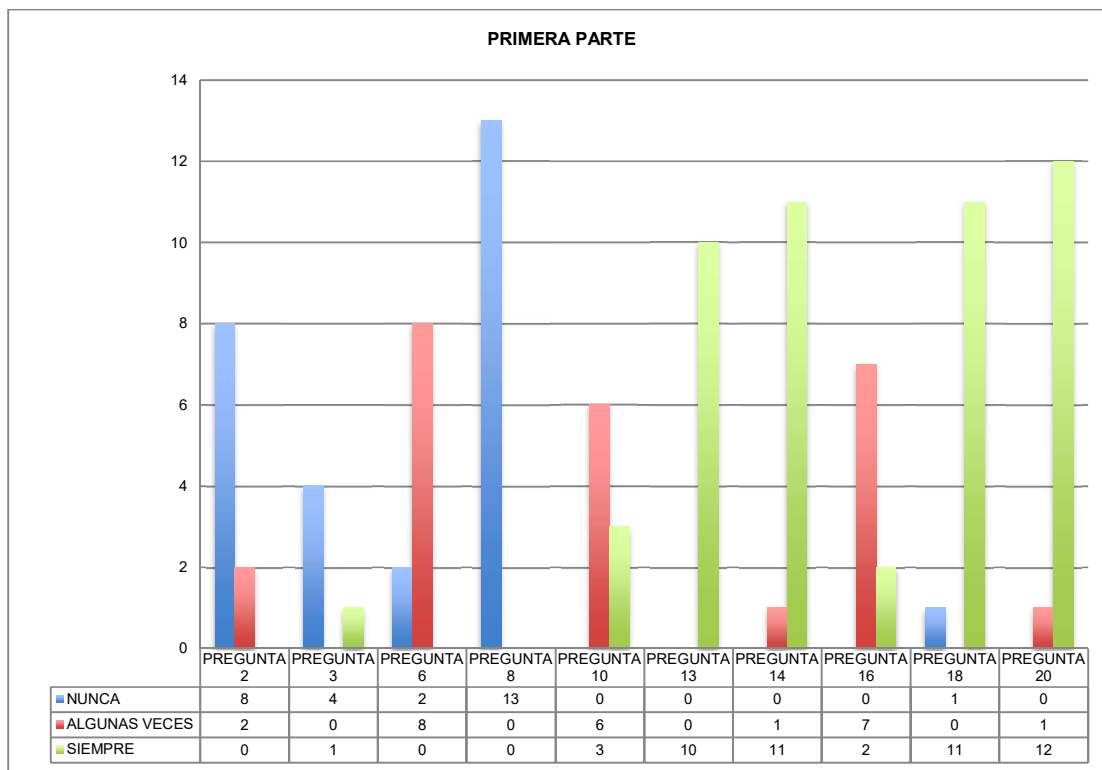


Gráfico 21. Respuestas conflictos ámbito educativo – Parte I: Actitudes contrarias a una cultura de paz entre compañeros dentro y fuera del aula (Docentes)

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

- **(2) eres agresivo con los demás cuando te dicen algún defecto**, el 53% de los docentes considera que los estudiantes no son agresivos con otros.
- **(3) Cuando un compañero habla mal de otro lo consideres importante**, el 26.6% de los docentes percibe que los estudiantes nunca dan importancia cuando alguien habla mal de otro.
- **(6) cuando un compañero es castigado por su mal comportamiento te sientes aludido**, el 53.3% de los docentes consideran que algunas veces el estudiante se siente aludido cuando otro es recibe reprensión.
- **(8) Consideras necesario que los conflictos, se solucionan con mal trato y discusiones**, el 83.6% de los docentes percibe que los estudiantes no solucionan los conflictos con mal trato o discusiones.
- **(13) ayudas de los demás sin ningún interés**, el 66,6% de los docentes perciben que sus estudiantes ayudan a otros.

- **(14) desarrollas actitudes positivas de paz, tranquilidad y generosidad entre tus compañeros,** el 73.3% de los docentes consideran que siempre sus estudiantes manifiestan actitudes de paz.
- **(16) sientes desesperación y angustia cuando las cosas te salen mal,** el 46,6% de los docentes manifiesta que perciben que los estudiantes pierden el control en escenarios adversas.
- **(18) cuidas de tu vida y la de tus compañeros cuando sucede una agresión dentro del aula y fuera de la misma,** el 73.3% de los docentes percibe que siempre los estudiantes cuidan su integridad en medio de una agresión.
- **(20) aplica tu vida los valores, las normas y principios para una mejor convivencia con los profesores y demás compañeros,** el 80% de los estudiantes manifiestan sus actitudes con valores para aportar a la cultura de la paz.

Los docentes encuestados responden a la segunda parte de la sección de los conflictos en el ámbito educativo en la cual se analiza la percepción de la frecuencia con la que suceden actitudes contrarias a una cultura de paz entre los profesores con sus estudiantes, obteniéndose los siguientes resultados:

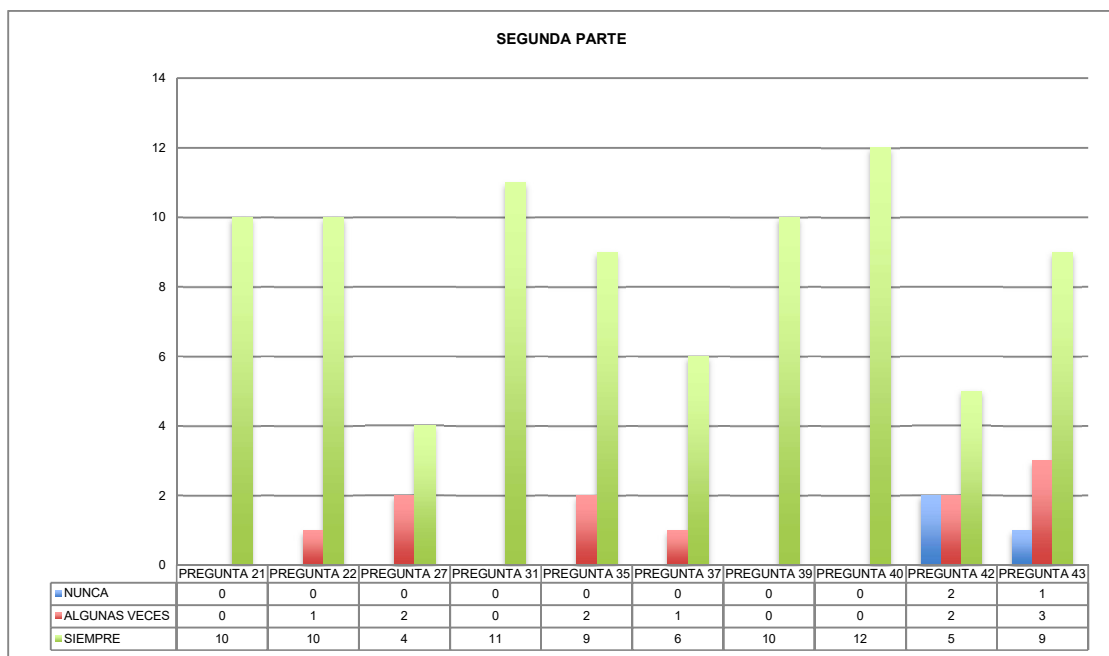


Gráfico 22. Respuestas conflictos ámbito educativo – Parte II: Actitudes contrarias a una cultura de paz entre los profesores con sus estudiantes (Docentes)

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

- **(21) Muestra interés por las dificultades y conflictos que se presenta sus alumnos,** el 66.6% de los docentes manifiesta que siempre muestran interés por las dificultades que se presentan en los estudiantes.
- **(22) Socializan el código de convivencia dentro de la institución,** el 66.6% de los docentes consideran que siempre se socializa el código de convivencia.
- **(27) Cuando hay discusiones entre compañeros de trabajo recurre a un profesional formado en mediación de conflictos, de su entorno inmediato para que le ayude a resolver sus problemas,** el 26.6% de los docentes siempre acude en busca de apoyo para resolver conflictos.
- **(31) Genera un clima de confianza y buen trato con el efecto de que sus estudiantes recurran a usted cuando lo necesiten,** el 73.3% de los docentes manifiestan que siempre generan un adecuado clima en el salón de clase con la finalidad de generar la confianza necesaria
- **(35) Fomenta actitudes positivas que permiten el fortalecimiento de la práctica de valores en usted y los estudiantes,** el 60% de los docentes considera que siempre se fomenta actitudes que permiten la práctica de valores.
- **(37) Se siente motivado por las actividades académicas que realiza todos los días como parte de su ámbito educativo,** el 40% de los docentes se siente motivado para realizar sus actividades.
- **(39) Considera, valora con respeto las diferencias culturales de los demás y la multidiversidad étnica del país,** el 66.6% de los docentes encuestados considera y valora las diferencias culturales de sus compañeros.
- **(40) Motiva y valora el esfuerzo personal que representan las actividades que realiza cada estudiante dentro y fuera del aula,** el 80% de los docentes motiva y valora el esfuerzo de las actividades que realizan sus estudiantes.
- **(42) Ha participado en cursos de formación para la convivencia, la tolerancia y cultura de paz,** el 33.33% de los docentes considera siempre ha participado de eventos de formación relacionados a lo detallado.
- **(43) Entre sus compañeros se apoya iniciativas de resolución de conflictos desde un ambiente pacífico,** el 60% de los docentes fomenta la resolución de conflictos en un ambiente pacífico.

Al dar un vistazo a los resultados podemos corroborar lo que detalla Trianes (1998) en relación a que los conflictos son observables en el ámbito escolar, ella menciona que en la interdependencia entre el individuo y toda la escuela se distinguen conductas agresivas para conseguir un objetivo personal o en respuesta a una agresión la cual es un acto que genera

efectos dañinos, esta se evidencia en la violencia dirigida hacia otras personas produciéndose así conductas antisociales que generan consecuencias para el desarrollo del individuo.

IV. Conflictos desde el ámbito social y comunitario. (Convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos)

Esta sección se aplicó únicamente a estudiantes, la encuesta se encuentra dividida en dos partes las cuales analizaremos inicialmente al conflicto en el ámbito social relacionado a convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, los resultados son los siguientes:

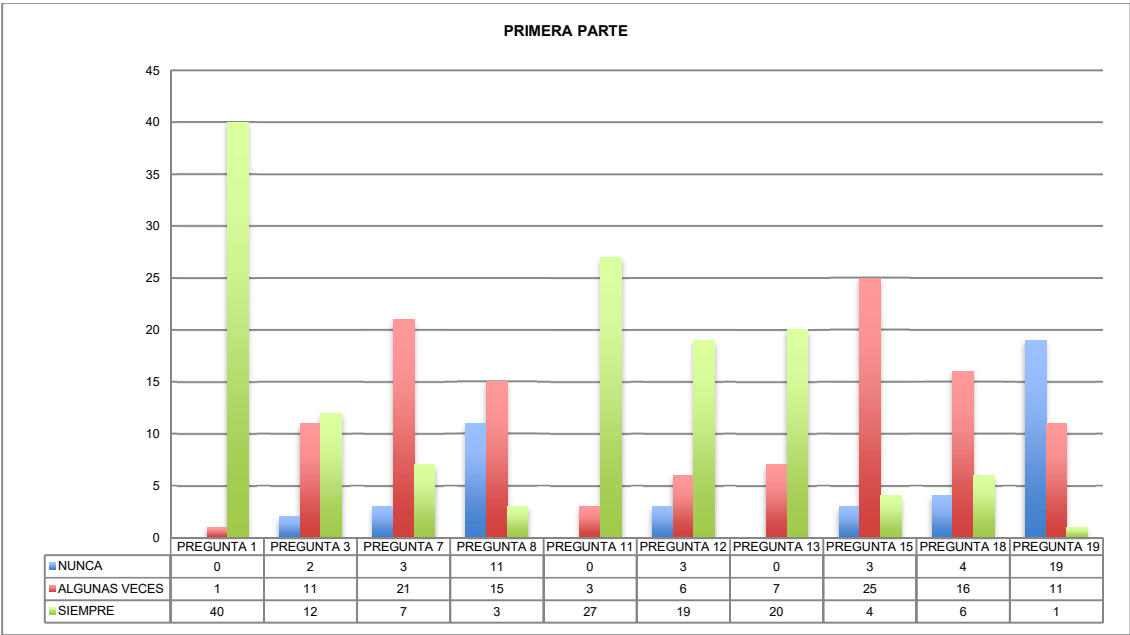


Gráfico 23 Respuestas conflictos ámbito social – Parte II: Actitudes contrarias a una cultura de paz entre los profesores con sus estudiantes.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

- **(1) Acepto a los demás compañeros con sus diferentes creencias religiosas**, el 88.8% de estudiantes siempre aceptan las diferencias religiosas.
- **(3) Lo que aprendí de otras religiones o denominaciones religiosas me permitió comprenderlas**, el 26.6% de estudiantes han aprendido a conocer a otras religiones.
- **(7) Las redes sociales como YouTube, twitter, internet, correo electrónico, otros medios, considera que ayudan a comunicarme desde un clima de paz y tranquilidad**, el 46.6% de estudiantes considera que estos medios si ayudan en los procesos de comunicación.

- **(8) Utiliza la televisión y la radio para aprender sobre cultura de paz**, el 33.3% de estudiantes han utilizado estos medios de comunicación para adquirir conocimientos sobre esta cultura.
- **(11) Respeto las opiniones y actitudes de los demás compañeros cuando estoy conversando**, el 60% de estudiantes siempre respeta opiniones y actitudes de los compañeros.
- **(12) Establezco acuerdos mediante el diálogo con los demás compañeros y vecinos cuando realices actividades deportivas**, el 42.2% de los estudiantes siempre efectúa acuerdos previos en estas actividades.
- **(13) Trato a todos con amabilidad a pesar de situaciones conflictivas**, el 44.4% de estudiantes siempre tratan con amabilidad pese a las situaciones conflictivas.
- **(15) Converso antes que una discusión cuando alguien me trata mal**, el 55.5% de estudiantes dialoga antes de iniciar una discusión.
- **(18) Acepta las decisiones de mis padres aunque estén equivocados**, el 35.5% de estudiantes algunas veces acepta las decisiones de sus padre a pesar de que no estén en lo correcto.
- **(19) Frente a las discusiones de mis padres, hermanos, familiares considero, acepto y asumo los gritos, agresiones como algo normal**, el 42.2% de los estudiantes nunca asumen los conflictos al interior de su familia como algo normal.

Para esta segunda parte se analizó la participación de los estudiantes en actividades para resolución de conflictos, los resultados se pueden apreciar a continuación:

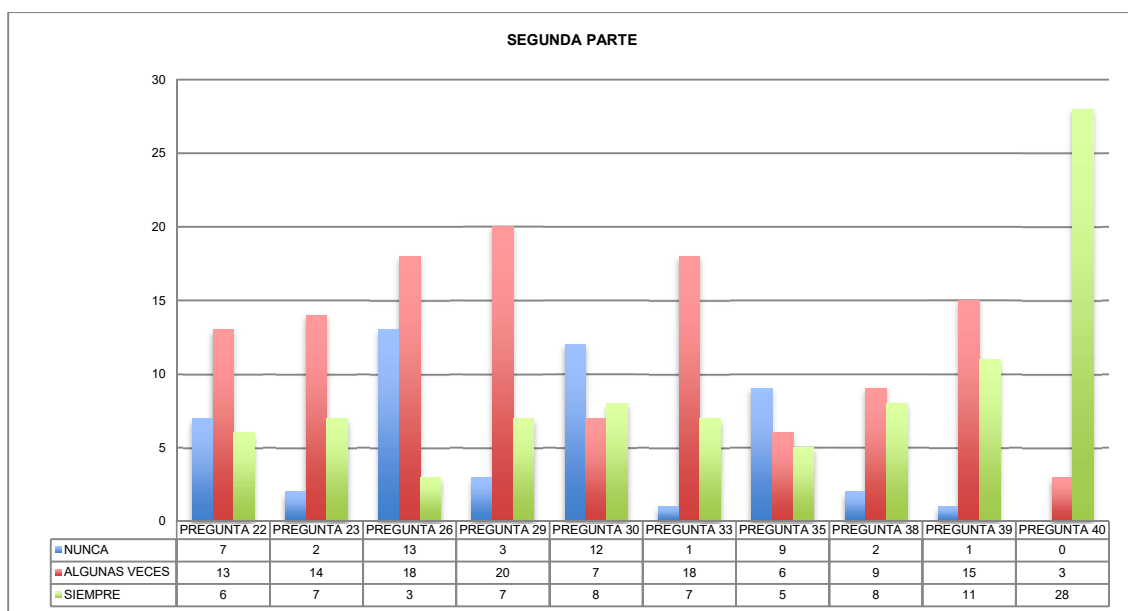


Gráfico 24. Respuestas encuesta aplicada a estudiantes sobre conflictos en el ámbito social (actividades y resolución de conflictos)

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

- **(22) Escribo, dibujo, participo en actividades culturales para mejorar la convivencia**, el 28.8% de los estudiantes responde que algunas veces ha participado en este tipo de actividades.
- **(23) Utiliza las redes sociales para solicitar ayuda a sus amigos y familiares frente una situación difícil**, el 31.1% de los estudiantes en algunas ocasiones recurren a estos medios de comunicación.
- **(26) Me concentro en medio del ruido cuando realiza actividades, tareas personales y en grupo**, el 40% de los estudiantes informan que solo algunas veces pueden concentrarse con la frecuencia necesaria.
- **(29) Promuevo la paz mediante mis actitudes y mi forma de decir las cosas**, el 44.4% los estudiantes algunas veces promueven la paz con el actuar antes detallado.
- **(30) Concurro a actividades espirituales cuando me encuentro triste, angustiado y desmotivado**, el 26.6% de los estudiantes nunca concurre a las actividades de tipo espiritual.
- **(33) He logrado sanar de mi vida los odios, resentimientos, rencores de otras personas, amigos y familiares que me han causado daño**, el 40% de los estudiantes han logrado sanar heridas que ha dejado experiencias de conflicto.
- **(35) Expreso críticas frecuentes, humillaciones, descalificaciones, rechazos, faltas de respeto hacia los demás**, el 20% de estudiantes encuestados menciona que nunca ha expresado críticas a sus semejantes.
- **(38) Pienso, reflexiono y corrijo mis actitudes que han causado malestar a los demás**, el 20% de los estudiantes han tomado acción para reformar sus actitudes hacia otros.
- **(39) Acepto libre y voluntariamente la ayuda de otras personas cuando estoy en situaciones conflictivas**, el 33.3% de los estudiantes encuestados acepta haber recibido ayuda de otras personas en medio de situaciones como las antes mencionadas.
- **(40) Me alegro de los demás cuando logran un éxito y apoyo cuando están mal**, el 62.2% de los estudiantes demuestra las actitudes antes mencionadas.

De acuerdo a lo que dice el psicopedagogo Kim (2009) podemos corroborar en las respuestas de los estudiantes que existen dificultades entre docentes y estudiantes, el autor menciona

que las necesidades del mundo actual contrastadas con lo detallado por Maslow existe una estrecha relación y al no sentir que sus necesidades fisiológicas, de seguridad, de adaptación, de autoestima y de autorrealización son cubiertas, se presentan conflictos en la comunicación como podemos observar en los resultados obtenidos en esta primera parte de este ámbito.

Además, los resultados que se obtuvo concuerdan con lo que menciona Castro (2009) quien considera que la violencia expresada tiene raíces muy profundas evidenciadas en episodios de violencia y que las diversas manifestaciones cada vez son más frecuentes y la relación entre el ofensor y ofendido es habitualmente muy extensa en el tiempo y espacio al manifestarse dentro o fuera del aula.

V. Conflictos desde el ámbito laboral. (Superación profesional, ambiente laboral, estabilidad, remuneración)

La encuesta está enfocada en conocer la opinión de los docentes en relación al ámbito laboral, inicialmente se obtuvieron resultados sobre aspectos como la superación profesional y el ambiente:



Gráfico 25. Respuestas encuesta aplicada a docentes sobre conflictos ámbito laboral (superación profesional, ambiente laboral)

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

- (2) Se esfuerza por estar actualizado en su campo profesional, el 66.6% de los docente afirma que siempre se esfuerza para mantenerse actualizado.

- **(5) Participa en cursos de formación del profesorado en inteligencia emocional, problemas sociales, mediación de conflictos, cultura de paz y convivencia en el contexto del desarrollo del currículo**, el 40% de los docentes menciona que siempre participa de los procesos antes descritos.
- **(6) Genera desde su profesión espacios de innovación, investigación para mejorar la convivencia en un clima de paz**, solo 4 docentes responde a esta pregunta, 50% dicen que siempre genera estos espacios y el otro 50% manifiesta que algunas veces.
- **(8) Comparte sus buenas prácticas profesionales con los demás compañeros**, el compañerismo entre docente está presente, un 66.6% de los docentes responde que siempre comparte sus conocimientos con sus pares.
- **(10) Propone propuestas de mejora al código de convivencia institucional**, el 60% de docentes menciona que siempre presenta propuestas para mejorar el código de convivencia.
- **(11) Resuelve problemas, conflictos, agresiones dentro del aula y en todos los ámbitos de la institución donde ejerce su profesión**, el 53.3% de docentes siempre resuelve los problemas dentro del aula y en todos los campos donde se desenvuelve.
- **(12) Solicita apoyo a los directivos de la institución cuando se presenta un conflicto**, el 46.6% de los docentes busca apoyo en sus autoridades.
- **(15) Promueve acciones formativas, actividades participativas entre padres e hijos para mejorar la convivencia, fortalecer las relaciones interpersonales, resolución pacífica de conflictos y programas de mediación**, el 40% de los docentes menciona que siempre promueve las acciones antes descritas.

En la segunda parte de la encuesta se analizó los aspectos de estabilidad y remuneración, obteniéndose los siguientes resultados:

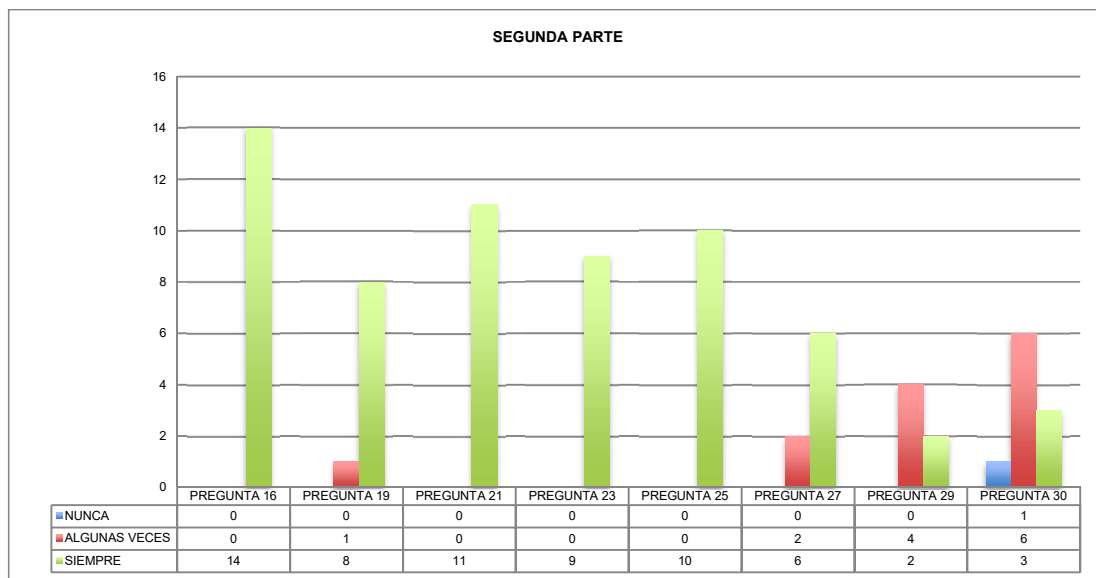


Gráfico 26. Respuestas encuesta aplicada a docentes sobre conflictos ámbito laboral (estabilidad, remuneración)

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

- **(16) Considera adecuado la estabilidad laboral y familiar para fortalecer la convivencia**, el 93.3% de docentes menciona que es importante la estabilidad en el trabajo y su familia.
- **(19) Trabaja con orden, organización, disciplina y dedicación**, el 53.3% de los docentes se desempeña tomando en cuentas las acciones anteriores descritas.
- **(21) Genera actividades de solidaridad, compromiso, generosidad y diálogo con sus compañeros**, el 73.3% de los docentes se relaciona con sus pares en el marco de las acciones y actitudes antes descritas.
- **(23) Realiza las actividades encomendadas con responsabilidad y con el compromiso que hay que hacerlas de la mejor manera**, el 60% de docentes siempre actúa de acuerdo a lo detallado.
- **(25) Acoge las recomendaciones de los directivos con la finalidad de superar las debilidades encontradas**, el 66.6% de docentes muestra apertura a recibir recomendaciones por parte de sus jefes.
- **(27) Acepta y valora la remuneración que percibe**, solo el 40% de docentes está de acuerdo con su salario.
- **(29) Concilia su remuneración con las necesidades básicas**, apenas el 13.3% de los docentes menciona que su salario cubre sus gastos, en total solo responden 6 de los 15 encuestados, lo que denota recelo con respecto a contestar a esta pregunta.

- **(30) Incide la remuneración en la convivencia, los conflictos y en las relaciones interpersonales**, el 40% de los docentes menciona que algunas veces el salario actual afecta su convivencia con otras personas.

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos identificar que es necesario cubrir las necesidades de los docentes de acuerdo a lo propuesto por Maslow y que para esto se puede probar la propuesta de Martha Alles (2010) quien enumera el proceso que se debe utilizar para la administración del personal, que va desde un adecuado proceso de selección de personal, un plan de programas de formación y evaluación de desempeño acompañado con un sistema adecuado de reconocimientos mediante estímulos monetarios y emocionales.

VI. Valores para una cultura de paz (Estudiantes y maestros)

Estudiantes

Tabla 6. Respuestas de estudiantes encuestados a valores en una cultura de paz.

VALOR	PRIORIDAD
Autoestima, valoración y aceptación de uno mismo	1
Interioridad	14
Generosidad/Servicio	2
Tolerancia	4
Respeto	1
Capacidad de Diálogo	13
Libertad	7
Compromiso personal	14
Cooperación	12
Amabilidad/Cordialidad	6
Confianza y capacidad crítica constructiva	9
Responsabilidad	3

Perseverancia	8
Disciplina	2

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor

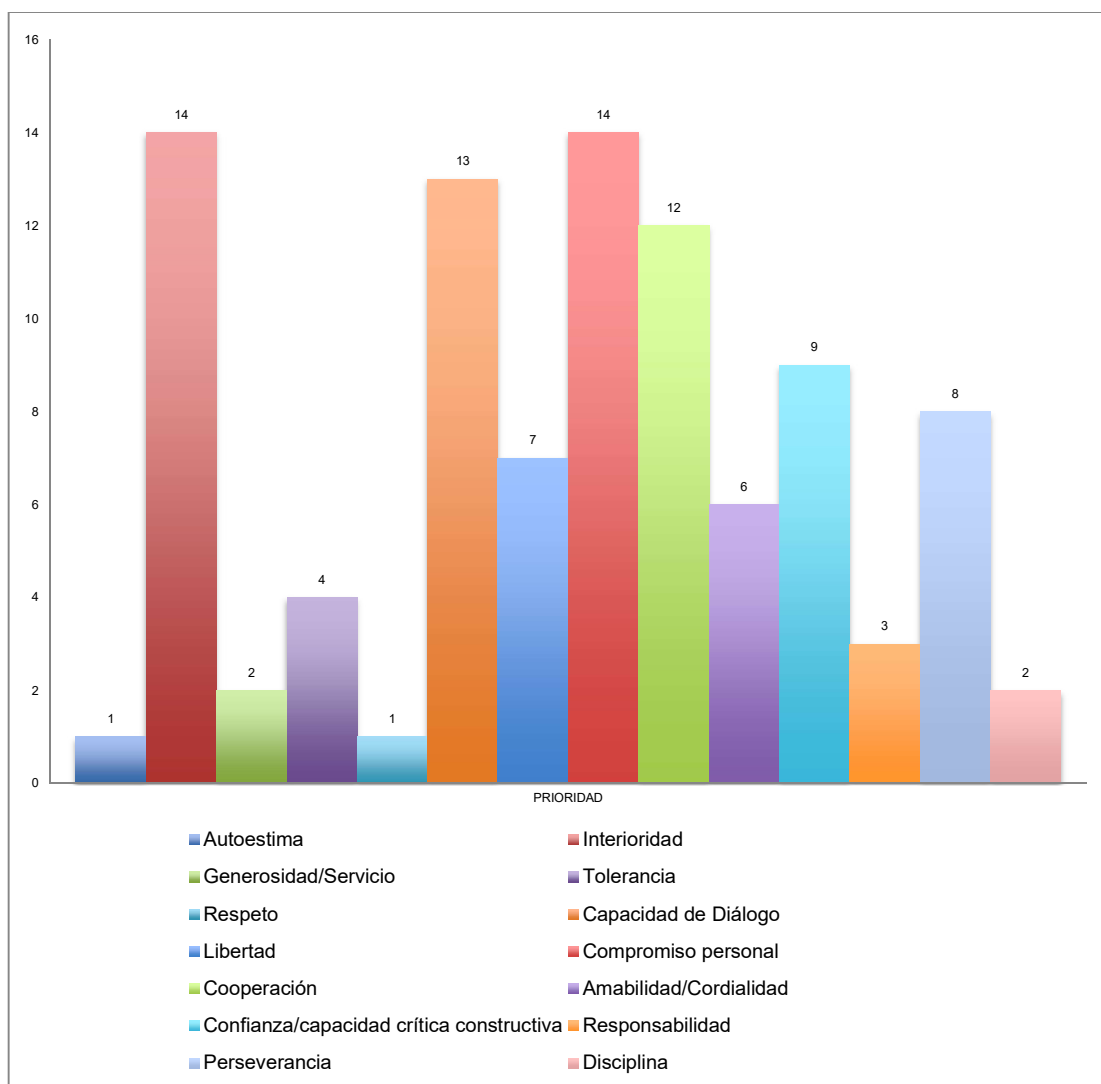


Gráfico 27. Respuestas encuesta aplicada a estudiantes sobre valores en una cultura de paz

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Autor

Para analizar esta parte de la encuesta se utiliza la MODA, de lo cual podemos identificar que los estudiantes le dan la prioridad a los valores de acuerdo a lo que muestra el cuadro estadístico, en este sentido se analiza que el número como la prioridad, en el siguiente orden:

Prioridad 1: Autoestima, valoración y aceptación de uno mismo, y, el Respeto

Prioridad 2: Generosidad/Servicio y Disciplina

Prioridad 3: Responsabilidad

Prioridad 4: Tolerancia

Prioridad 6: Amabilidad / Cordialidad

Prioridad 7: Libertad

Prioridad 8: Perseverancia

Prioridad 9: Confianza y capacidad crítica constructiva

Prioridad 12: Cooperación

Prioridad 13: Capacidad de diálogo

Prioridad 14: Compromiso personal

Para verlo desde otra perspectiva los enlistamos de esta manera, ahora bien, esto quiere decir que la mayoría de estudiantes considera que un ambiente de convivencia de paz en medio de los conflictos que se puedan presentar se los puede resolver desde el interior de cada individuo, pues los valores son aspectos de nuestro comportamiento y personalidad que demostramos diariamente como fruto de nuestra formación humana.

Tabla 7. Respuestas de docentes encuestados a valores en una cultura de paz.

VALOR	PRIORIDAD
Autoestima, valoración y aceptación de uno mismo	4
Interioridad	11
Generosidad/Servicio	12
Tolerancia	2
Respeto	1
Capacidad de Diálogo	7
Libertad	14
Compromiso personal	11
Cooperación	10
Amabilidad/Cordialidad	10
Confianza y capacidad crítica constructiva	7
Responsabilidad	6
Perseverancia	14
Disciplina	5

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

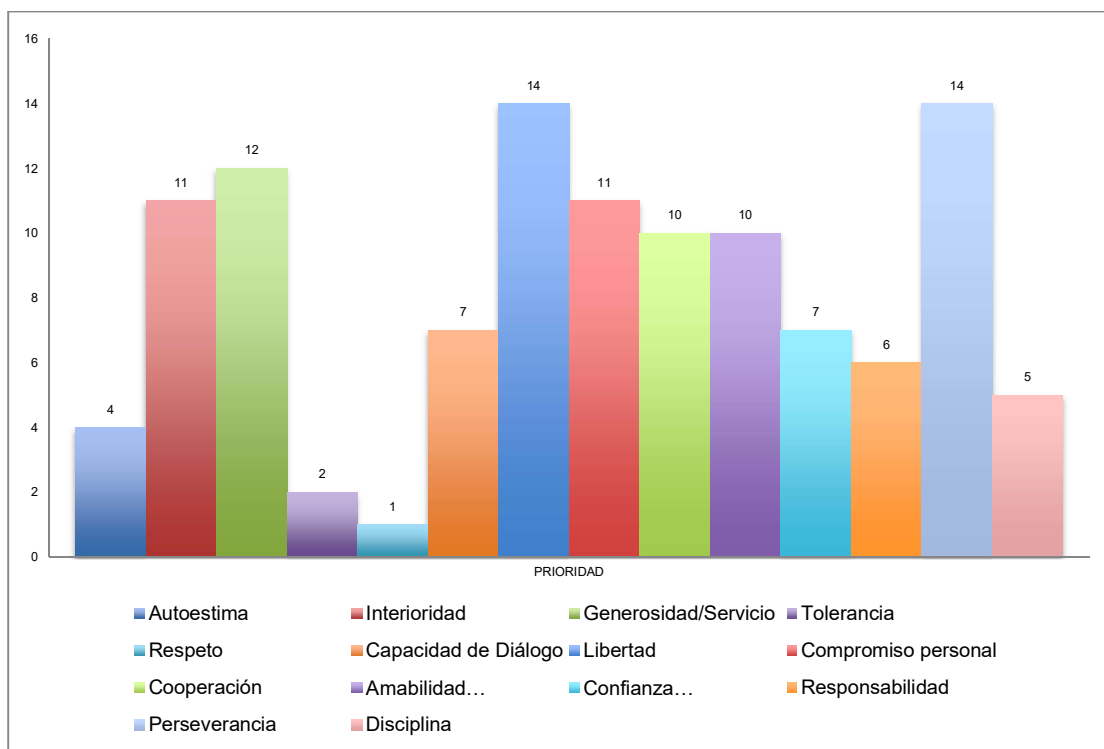


Gráfico 28. Respuestas encuesta aplicada a docentes sobre valores en una cultura de paz

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Autor

De igual manera que los resultados de los docentes se utiliza la MODA para analizar los resultados, obteniendo el siguiente orden de prioridades de los valores:

PRIORIDAD 1: Respeto

PRIORIDAD 2: Tolerancia

PRIORIDAD 4: Autoestima, valoración y aceptación de uno mismo

PRIORIDAD 6: Responsabilidad

PRIORIDAD 7: Capacidad de diálogo y Confianza y capacidad crítica constructiva

PRIORIDAD 10: Cooperación y Amabilidad/Cordialidad

PRIORIDAD 11: Interioridad y Compromiso personal

PRIORIDAD 12: Generosidad/Servicio

Los docentes consideran que para existir una ambiente de convivencia pacífica es necesario iniciar con el respeto es decir considerar la realidad que tienen sus semejantes así como sus derechos sus particularidades que deben ser valoradas y aceptas.

5.5. Propuesta de intervención

Nombre: Formación en gestión y resolución de conflictos.

Objetivo: Diseñar herramientas para la gestión y resolución de conflictos para la construcción de una cultura de paz mediante la implementación de espacios de formación continua en los docentes y estudiantes de EGB de la Unidad Educativa Ausubel High School para el año 2018.

Beneficiarios: Docentes y estudiantes de la Unidad Educativa Ausubel High School

Fecha: Abril de 2018

Contexto de la problemática: Se ha podido identificar en los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a docente y estudiantes los siguientes problemas:

- Se observan actitudes como agresividad y frustración en los estudiantes de la UEPAHS.
- La normativa para la gestión de conflictos no está difundida entre los estudiantes.
- Los conflictos no tienen un protocolo con el cual ser abordado por los docentes.
- Es necesario crear espacios de formación en resolución de conflictos donde los docentes y estudiantes se integren.
- Es necesario crear espacios de formación para brindar al estudiante herramientas para gestionar los conflictos desde fundamentos espirituales, ya que existe un grado alto de respeto por la diversidad de creencias.
- Los docentes están comprometidos con su labor académica y al momento de gestionar conflictos, sin embargo, la motivación se ve afectada porque el salario que perciben no cubre sus expectativas para poder cubrir sus necesidades familiares, acarreando conflicto en sus hogares, y a su vez afecta a su desempeño laboral.

En la siguiente matriz se detalla los aspectos relacionados a la ejecución de las actividades propuestas para la implementación de procesos de formación en gestión y resolución de conflictos:

Tabla 8. Propuesta de intervención.

Actividad I: Taller de mediación para resolución de conflictos en el ámbito educativo.

OBJETIVO	PROCEDIMIENTOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	PARTICIPANTES
Motivar a los actores de la institución educativa sensibilizando para el logro de los objetivos del taller propuesto.	Reunión con los directivos	Presentación de los objetivos y resultados de la investigación Presentación de la propuesta	Propuesta impresa	Directivos de la Unidad Educativa Estudiante Tesista
	Socialización de la propuesta con docentes de BGE previo a la ejecución	Exposición de la propuesta como resultado de la investigación	Propuesta impresa	Directivos y docentes del BGU de la Unidad Educativa
Facilitar herramientas a docentes y estudiantes para el manejo asertivo de conflictos.	- Autorización de las máximas autoridades de la Institución Educativa UEPAHS. - Ejecución del taller de acuerdo a los parámetros establecidos.	05 minutos: Bienvenida y socialización del propósito del taller. 15 minutos: Dinámica de integración (la telaraña) 30 minutos: Conceptualización de términos (mediación, conflictos y normativa para intervención) 20 minutos:	- Ovillo de lana - Espacios físicos de la Institución. - Los Distribución del tiempo de docentes y estudiantes	- Docentes - Estudiantes

		Socio dramas de los ámbitos en que se presenta un conflicto (educativo, social, religioso, laboral), el último aspecto se realiza únicamente con docentes. 15 minutos: Herramientas para gestionar la comunicación asertiva SCAMPER (ANEXO 3) 25 minutos: Actividad: Libreto para resolver conflictos. (ANEXO 3) 15 minutos: Socialización trabajos y compromisos finales.		
BIBLIOGRFIA: Suckling, A. & Templ, C. (2006), Herramientas contra el acoso escolar. Ediciones Morata, S.L. España. Dinamicas Grupales, Recuperador de: http://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/presentacion/dinamica-la-telarana/ Proyéctate ahora, Recuperado de: http://www.proyectateahora.com/tecnicas-creativas/scamper/				

Autor: Tesista

CONCLUSIONES

- a) Los conflictos percibidos en el ámbito educativo los estudiantes reconocen que se presentan ciertas actitudes como la falta de reconocimiento de sus propios errores sean estos producidos por una tarea no presentada o por llegar tarde, también manifiestan agresividad cuando se les señala algún defecto, por lo tanto esto afecta para mantener una cultura de paz dentro o fuera del aula.

Por su parte los docentes también perciben que en los estudiantes se presentan con cierta frecuencia actitudes de angustia y desesperación cuando no les sale las cosas como ellos quisieran, además, se siente aludidos de los castigos que reciben sus compañeros, por lo tanto la cultura de paz se ve afectada dentro o fuera del salón de clase.

- b) En relación a los conflictos en el ámbito educativo en la interacción entre docentes – estudiantes, estos últimos perciben que es necesaria un mayor compromiso y participación de parte de sus docentes en relación a la socialización de las normas y códigos de convivencia, así como en los procesos formativos relacionados a la implementación de una cultura de paz en la institución educativa.

Por su parte los docentes en relación a los conflictos en el ámbito educativo, perciben que existe compromiso por parte de ellos al realizar la socialización de las normas de convivencia, sin embargo, consideran que en la relación docentes – estudiantes al presentarse conflictos no esta claro a quien deben recurrir o simplemente lo hacen de forma individual lo que no necesariamente trae buenos resultados, por lo tanto estos manifiestan que existe desmotivación al realizar sus actividades académicas diarias y se suma a esta problemática los escasos espacios de formación en resolución de conflictos para generar una cultura de paz en la institución.

- c) En cuanto a lo relacionado a los conflictos vistos desde el ámbito social y comunitario en aspectos relacionados con la convivencia, las redes sociales, las relaciones humanas y familiares, las respuestas dejan ver que se pueden manejar con un grado medio de madurez, aceptan los criterios y estilo de vida de los demás por lo que están aptos para poder responder ante los problemas procurando el ambiente de paz.
- d) En relación a la participación de actividades relacionadas a adquirir conocimientos y destrezas para resolver conflictos podemos concluir que existen conflictos que no logran

superar con facilidad por la escasa participación en actividades de formación personal, prefieren recurrir a otras personas por medio de redes sociales que hacerlas recurriendo a la parte espiritual y vivencial, esto posiblemente porque los programa de gestión de conflictos y superación personal no son muy promocionados por la institución educativa.

- e) En los temas relacionados a la remuneración y la estabilidad laboral, los docentes comparten criterios divididos, por un lado los beneficios económicos recibidos no cumplen con sus expectativas salariales lo cual puede generar desmotivación desencadenando una serie de situaciones como la inestabilidad laboral, generando conflictos en los hogares de los docentes. También se puede observar que si bien el compromiso por parte de los docentes a su profesión y a sus estudiantes es notoria al momento de resolver conflictos, esto no reemplaza sus necesidades básicas.

RECOMENDACIONES

- a) Desarrollar procesos de formación en resolución y gestión de conflictos en donde se integren los docentes y estudiantes, apoyados por la autoridades de la Unidad Educativa Ausubel High School, mediante la aplicación de actividades académicas y de campo para desarrollar competencias y destrezas para una convivencia de paz
- b) Realizar un seguimiento a los estudiantes sobre los conflictos que ellos resuelven motivando de esta manera a generar un estilo de vida de búsqueda de la paz y la conciliación en los ámbitos escolares y familiares.
- c) Desarrollar estrategias para motivar a los docentes mediante el mejoramiento de su situación económica y desarrollo personal y profesional usando las estrategias detalladas en la propuesta presentada a la institución.

BIBLIOGRAFIA

Acuerdo No. 0434-12, Ministerio de Educación. 2012.

Martha Alles (2010), 5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos, Editorial Granica. pp. 83-200.

Cabanellas, G. & Russomano M. (1980). Los conflictos colectivos de trabajo y su solución, Editorial Heliasta S.R.L. pp. 9-11.

Castro, A. (2009). Un corazón descuidado. Sociedad, familia y violencia en la escuela. Editorial Bonum. Argentina. pp. 153-209

Corripio, F. (1977). Diccionario etimológico general de la lengua castellana. pp. 296

Folberg, J. & Taylor, A. (1997) Mediation: A comprehensive guide to resolving conflicts. Recuperado de:
<https://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/download/71289/345896>

Fisas, V. (1998). Cultura de paz y gestión de conflictos. Editorial UNESCO. España. pp. 17-27, 205-207

Gili, S. (1961). Diccionario General Ilustrado de la Lengua Española. pp. 1077.

Martínez, G., Quintanal. J., Renieblas, A. & Rioperez. N. (2005). Aprendo a solucionar conflictos. Editorial Sanz y Torres. Madrid. pp. 3-53.

Munduate, L. & Medina. F. (2015). Gestión del conflicto, negociación y mediación. España. pp. 51-52.

Suckling, A. & Templ, C. (2006), Herramientas contra el acoso escolar. Ediciones Morata, S.L. España.

Torrrego, J. (2006). Modelo integrado de mejora de la convivencia. Editorial GRAÒ. España. pp. 109-119.

Trianes, M. & Gallardo, J. (1998), Psicología de la educación y del desarrollo. Ediciones Piramide. España. pp. 11-59

ANEXOS

ANEXO 1

Tabulación de encuesta:

“Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en los establecimientos de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador”

III. Conflictos en el Ámbito Educativo

Grupo encuestados: Maestros

PREGUNTA	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	0	0	0	10	5
2	8	4	2	0	0
3	4	7	0	2	1
4	0	0	0	7	7
5	0	0	3	6	6
6	2	3	8	2	0
7	0	0	3	6	5
8	13	1	0	0	0
9	0	1	3	6	5
10	0	1	6	4	3
11	0	1	1	5	8
12	0	0	3	3	8
13	0	0	0	5	10
14	0	0	1	2	11
15	0	0	3	5	5
16	0	1	7	5	2
17	0	2	3	8	2
18	1	0	0	3	11
19	0	0	4	4	7
20	0	0	1	2	12
21	0	1	0	4	10
22	0	1	1	3	10
23	0	0	2	2	11

24	0	0	1	6	8
25	0	0	1	5	9
26	0	0	1	3	10
27	0	2	2	7	4
28	0	0	2	7	6
29	0	0	1	4	10
30	0	0	0	7	8
31	0	0	0	4	11
32	0	0	1	6	8
33	0	0	2	7	5
34	0	0	2	4	9
35	0	0	2	4	9
36	0	0	2	5	8
37	0	0	1	8	6
38	0	0	4	4	7
39	0	0	0	4	10
40	0	0	0	2	12
41	0	0	5	2	8
42	2	1	2	4	5
43	1	0	3	2	9

Grupo encuestados: Estudiantes

PREGUNTA	RANGOS				
	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	1	0	17	16	11
2	15	14	13	2	1
3	24	6	10	3	2
4	1	3	3	20	17
5	2	3	7	17	16
6	19	10	7	6	3
7	7	3	15	11	9

8	31	10	0	2	2
9	7	4	10	17	10
10	10	4	11	5	20
11	7	0	5	12	26
12	7	2	6	12	21
13	4	2	7	16	19
14	3	5	10	15	13
15	4	4	13	13	10
16	4	5	11	8	17
17	15	10	11	3	6
18	2	4	15	12	12
19	14	8	8	10	5
20	3	2	11	16	13
21	7	6	19	11	2
22	10	3	12	9	11
23	7	2	12	13	9
24	3	7	20	8	7
25	4	5	14	16	6
26	3	5	16	11	9
27	8	6	21	8	0
28	7	3	19	7	9
29	7	7	15	9	6
30	4	10	10	12	8
31	4	8	17	10	4
32	1	4	17	15	6
33	3	6	18	7	11
34	5	7	16	14	3
35	4	5	18	11	6
36	3	7	18	10	7
37	6	11	17	9	2
38	8	6	16	7	7
39	1	4	10	12	18
40	6	7	13	7	11
41	7	10	14	8	6
42	10	11	11	6	7

43	5	4	18	12	6
----	---	---	----	----	---

IV. CONFLICTOS DESDE EL ÁMBITO SOCIAL Y COMUNITARIO. (Convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos)

	RANGOS				
	1	2	3	4	5
PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PREGUNTA 1	0	0	1	3	40
PREGUNTA 2	6	2	17	9	8
PREGUNTA 3	2	4	11	16	12
PREGUNTA 4	0	2	6	11	26
PREGUNTA 5	4	5	12	14	10
PREGUNTA 6	2	7	14	9	13
PREGUNTA 7	3	3	21	11	7
PREGUNTA 8	11	9	15	7	3
PREGUNTA 9	8	11	16	7	2
PREGUNTA 10	7	10	17	9	2
PREGUNTA 11	0	1	3	14	27
PREGUNTA 12	3	1	6	15	19
PREGUNTA 13	0	1	7	16	20
PREGUNTA 14	0	2	17	20	6
PREGUNTA 15	3	3	25	10	4
PREGUNTA 16	5	8	18	6	7
PREGUNTA 17	3	9	21	6	6
PREGUNTA 18	4	9	16	9	6
PREGUNTA 19	19	11	11	3	1
PREGUNTA 20	3	3	17	12	10
PREGUNTA 21	6	9	8	6	16
PREGUNTA 22	7	12	13	7	6
PREGUNTA 23	2	4	14	18	7
PREGUNTA 24	9	7	16	7	5
PREGUNTA 25	0	2	9	10	22
PREGUNTA 26	13	5	18	6	3

PREGUNTA 27	7	7	19	6	5
PREGUNTA 28	4	7	11	10	13
PREGUNTA 29	3	4	20	11	7
PREGUNTA 30	12	9	7	9	8
PREGUNTA 31	2	3	16	12	11
PREGUNTA 32	6	4	13	15	7
PREGUNTA 33	1	5	18	14	7
PREGUNTA 34	1	2	6	17	19
PREGUNTA 35	9	19	6	6	5
PREGUNTA 36	1	0	15	19	10
PREGUNTA 37	0	0	11	28	6
PREGUNTA 38	2	0	9	26	8
PREGUNTA 39	1	3	15	15	11
PREGUNTA 40	0	0	3	14	28

ANEXO 2

Ejemplo de encuestas aplicadas a estudiantes



Anexo 2



"CONFLICTOS Y MEDIACIÓN PARA LA CONVIVENCIA HACIA UNA CULTURA DE PAZ EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR"

Estimado estudiante:

En el marco de esta investigación, cuyo principal objetivo es analizar en qué medida la educación formal (instituciones educativas) incide directamente en la formación de actitudes que generan conflictos y afectan la convivencia y cómo se pueden provocar espacios para la resolución de los mismos dentro del contexto de una cultura de paz y valores.

En esta investigación, nos planteamos, conocer la realidad de la comunidad educativa sobre la realidad de los conflictos, mediación, convivencia y cultura de paz, con la finalidad de identificar situaciones concretas que afectan la convivencia para una cultura de paz y promover propuestas.

Es una encuesta **anónima**, por ello, le rogamos que responda con toda sinceridad y honestidad.

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN

I. INFORMACIÓN SOCIO - DEMOGRÁFICA:

(Señale con una X donde corresponda)

Sexo: Masculino (☒) Femenino ()

Edad: 15

Niños-adolescentes: 12-14 () 15-16 (☒) 17-18 ()

Docentes 22-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50 () 51-55 ()

Más de 55 ()

Estado civil: Soltero (☒) Casado () Viudo () Otro _____

Trabaja: Si () No ()

Carrera que estudia: _____

Ciclo académico: _____

Centro Universitario al que pertenece: _____

Nivel educativo alcanzado: Bachillerato () Técnico () Tercer nivel () Postgrado ()

Es la primera carrera que cursa Si () No ()

II. CONFLICTOS DESDE EL ÁMBITO RELIGIOSO (Religión y otras denominaciones).
Señale, con una X, los criterios que usted considera más importantes sobre la caracterización religiosa.

Le rogamos responda, con sinceridad, a las siguientes preguntas. Tenga presente que buscamos una apreciación clara de la realidad. Por ello, le pedimos que nos haga una valoración, con carácter global.

Marque con una X un sólo rango de la siguiente escala.

1. Nunca. - 2. Casi nunca. - 3. Algunas veces. - 4. Casi siempre. - 5. Siempre						
Nº	Indicadores	RANGOS				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Ecumenismo, religiosidad y otras denominaciones:						
1	¿Valora usted que es importante la educación para generar una cultura de paz?					X
2	¿Cree usted que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia entre las personas de la misma creencia religiosa o diferente?			X		
3	¿La violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano y familiar?					X
4	¿Cree usted que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye a vivir en un mundo de paz?			X		
5	¿Considera usted que dentro de las instituciones públicas, religiosas, particulares de nuestro tiempo, es necesario estrategias para lograr el diálogo necesario y, de esta forma, fomentar una cultura de paz?	X				
6	¿Considera usted que es necesario formar líderes, personas, niños, jóvenes, directivos que contribuyan a generar espacios de paz en la actualidad?			X		
7	¿El valorar a todas las personas, significa que respetamos su dignidad?					X
8	¿El vivir en un ambiente tranquilo ayuda como una experiencia para tener paz, ayudar a los demás, vivir unos valores éticos, morales, espirituales, humanos y sociales?			X		
9	¿Considera usted que se puede vivir en paz incluso en medio de dificultades?			X		
10	¿La formación humana, académica y axiológica ayuda a ser mejor persona?				X	

Ejemplo de encuestas aplicadas a docentes



Anexo 2



"CONFLICTOS Y MEDIACIÓN PARA LA CONVIVENCIA HACIA UNA CULTURA DE PAZ EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR"

Estimado estudiante:

En el marco de esta investigación, cuyo principal objetivo es analizar en qué medida la educación formal (instituciones educativas) incide directamente en la formación de actitudes que generan conflictos y afectan la convivencia y cómo se pueden provocar espacios para la resolución de los mismos dentro del contexto de una cultura de paz y valores.

En esta investigación, nos planteamos, conocer la realidad de la comunidad educativa sobre la realidad de los conflictos, mediación, convivencia y cultura de paz, con la finalidad de identificar situaciones concretas que afectan la convivencia para una cultura de paz y promover propuestas.

Es una encuesta **anónima**, por ello, le rogamos que responda con toda sinceridad y honestidad.

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN

I. INFORMACIÓN SOCIO - DEMOGRÁFICA:

(Señale con una X donde corresponda)

Sexo: Masculino () Femenino (X)

Edad:

Niños-adolescentes: 12-14 () 15-16 () 17-18 ()

Docentes 22-25 () 26-30 (X) 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50 () 51-55 ()

Más de 55 ()

Estado civil: Soltero (), Casado (X), Viudo () Otro _____

Trabaja: Si (X) No ()

Carrera que estudia: Lengua y Literatura Inglesa

Ciclo académico: _____

Centro Universitario al que pertenece: Universidad de Cuenca

Nivel educativo alcanzado: Bachillerato () Técnico () Tercer nivel (X) Postgrado ()

Es la primera carrera que cursa Si (X) No ()

PARTE D: (Maestros)

V. CONFLICTOS DESDE EL ÁMBITO LABORAL. (Superación profesional, ambiente laboral, estabilidad, remuneración)

Le rogamos responda, con sinceridad, a las siguientes preguntas. Tenga presente que buscamos una apreciación clara de la realidad, pues entendemos que algunos indicadores pueden cumplirse entre profesores, compañeros y no con otros. Por ello, le pedimos que nos haga una valoración clara de la realidad.

Marque con una X un sólo rango de la siguiente escala.

1. Nunca. - 2. Casi nunca. - 3. Algunas veces. - 4. Casi siempre. - 5. Siempre

Nº	Indicadores	RANGOS				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Superación profesional, ambiente laboral:						
1	Siente felicidad por su profesión elegida					X
2	Se esfuerza por estar actualizado en su campo profesional					X
3	Aplica los principios, normas y valores cuando se presentan conflictos entre profesionales					X
4	Incorpora metodologías pedagógicas, actividades, contenidos, materiales educativos, recursos y espacios que favorezcan la convivencia entre iguales para un aprendizaje cooperativo				X	
5	Participa en cursos de formación del profesorado en inteligencia emocional, problemas sociales, mediación de conflictos, cultura de paz y convivencia en el contexto del desarrollo del currículo.					X
6	Genera desde su profesión espacios de innovación, investigación para mejorar la convivencia en un clima de paz			X		
7	Realiza actividades culturales durante el tiempo de clases para motivar a los estudiantes a desarrollar la capacidad crítica frente a los conflictos.				X	
8	Comparte sus buenas prácticas profesionales con los demás compañeros					X
9	Respeto la manera de pensar de los demás compañeros de trabajo					X
10	Propone propuestas de mejora al código de convivencia institucional					X
11	Resuelve problemas, conflictos, agresiones dentro del aula y en todos los ámbitos de la institución donde ejerce su profesión					X
12	Solicita apoyo a los directivos de la institución cuando se presenta un conflicto					X
13	Organiza espacios alternativos al aula para solucionar diversos conflictos					X
14	Genera espacios de comunicación con los padres de familia frente a una situación conflictiva del estudiante				X	
15	Promueve acciones formativas, actividades participativas entre padres e hijos para mejorar la convivencia, fortalecer las relaciones interpersonales, resolución pacífica de conflictos y programas de mediación.			X		

Nº	Indicadores	RANGOS				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Estabilidad, remuneración:						
16	Considera adecuado la estabilidad laboral y familiar para fortalecer la convivencia.					X
17	Reconoce sus debilidades y fortalece sus capacidades para resolver una dificultad					X
18	Promueve acciones positivas orientadas a cuidar su trabajo					X
19	Trabaja con orden, organización, disciplina y dedicación				X	
20	Propicia un ambiente agradable y de colaboración en su trabajo					X
21	Genera actividades de solidaridad, compromiso, generosidad y diálogo con sus compañeros					X
22	Ejerce liderazgo sobre las actividades encomendadas				X	
23	Realiza las actividades encomendadas con responsabilidad y con el compromiso que hay que hacerlas de la mejor manera.					X
24	Autoevalúa sus propias actividades con el fin de mejorar				X	
25	Acoge las recomendaciones de los directivos con la finalidad de superar las debilidades encontradas.					X
26	Establece acuerdos, alternativas de solución y toma de decisiones según lo que se considera ético y moral					X
27	Acepta y valora la remuneración que percibe				X	
28	Concibe digno percibir una alta remuneración para ser feliz				X	
29	Concilia su remuneración con las necesidades básicas			X		
30	Incide la remuneración en la convivencia, los conflictos y en las relaciones interpersonales.			X		

VI. VALORES PARA UNA CULTURA DE PAZ (Estudiantes y maestros)

Rasgos o escala de valoración

Escala: Enumere del 1 al 14 los siguientes valores, según considere el grado de importancia. (Ejemplo: 1°, Respeto; 2°, Generosidad..., 10° Libertad, etc...)

N°	Valor	Descripción
5	Autoestima, valoración y aceptación de uno mismo:	Profundizar en la interioridad y aceptación de sí mismo centradas en la integridad de la persona y su entorno.
11	Interioridad	Capacidad de crear, sentir, reflexionar sobre el sentido de la vida. Coherencia entre el ser y el obrar.
6	Generosidad/ Servicio	Disposición para comprender, asumir compromisos, compartir experiencias y conocimientos con la disposición oportuna y sin ningún interés frente a las necesidades de los demás.
2	Tolerancia	Aceptación del otro distinto a cada uno, reconocer las propias capacidades con el fin de buscar la empatía y el buen trato de los demás.
1	Respeto	Consideración y valoración de la persona desde su máxima dignidad humana.
12	Capacidad de Diálogo	Actitud de apertura y acogida hacia los demás. Capacidad de escucha, reconocimiento de los propios errores y virtudes de los demás.
14	Libertad	Capacidad para elegir entre dos bienes uno mejor desde las mejores decisiones, sin interés personales y presiones para buscar el beneficio máximo de las personas.
9	Compromiso personal	Asumir con responsabilidad las actividades personales, laborales y sociales adquiridas con esmero y dedicación.
10	Cooperación	Asumir, decidir, aprender a trabajar en equipo, buscar soluciones frente a los problemas y conflictos grupales y personales.
8	Amabilidad/ Cordialidad	Sentido de bondad, generosidad, actitud de consideración y buen trato con las personas, como búsqueda del bienestar de los demás.
13	Confianza y capacidad crítica constructiva	Sentido de aceptación, capacidad de escucha y ayuda hacia los demás; conocimiento claro, pertinente para aprender a enseñar, pensar, reflexionar, actuar por cuenta propia de manera apropiada frente a cualquier conflicto y circunstancia
3	Responsabilidad	Capacidad de responder ante alguien y algo establecido como un compromiso asumido personalmente frente a las actividades encomendadas.
7	Perseverancia	Motivación y firmeza constante para enfrentar situaciones difíciles para lograr anhelos personales propuestos.
4	Disciplina	Actitud de orden, conocimiento, valoración positiva para lograr un hábito según la vivencia de las virtudes.

GRACIAS POR SU TIEMPO Y VALIOSA COLABORACIÓN

PARTE B (Maestros y estudiantes)

III. CONFLICTOS EN EL AMBITO EDUCATIVO (actitudes, clima de aula, pedagogía)

Le rogamos responda, con sinceridad, a las siguientes preguntas. Tenga presente que buscamos una apreciación clara de la realidad, pues entendemos que algunos indicadores pueden cumplirse entre profesores, compañeros y no con otros. Por ello, le pedimos que nos haga una valoración clara de la realidad.

Marque con una X un sólo rango de la siguiente escala.

1. Nunca. - 2. Casi nunca. - 3. Algunas veces. - 4. Casi siempre. - 5. Siempre

Nº	Indicadores	RANGOS				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
¿Con qué frecuencia suceden actitudes contrarias a una cultura de paz entre compañeros dentro y fuera del aula?:						
1	Reconoces tus errores.					X
2	Eres agresivo con los demás cuando te dicen algún defecto.	X				
3	Cuando un compañero habla mal de otro lo consideras importante.					X
4	Eres respetuoso y sientes consideración con el criterio de los demás.				X	
5	Muestras interés de los compañeros cuando están tristes y enfermos.					X
6	Cuando un compañero es castigado por su mal comportamiento te sientes aludido.			X		
7	Ayudas con reflexiones y consejos a tus compañeros cuando discuten entre sí.					X
8	Consideras necesario que los conflictos, se solucionen con maltrato y discusiones.	X				
9	Colaboras en los problemas personales entre compañeros desde un ambiente de paz.					X
10	Te sientes molesto cuando llegas tarde y te olvidas de hacer las tareas que te envía el profesor.			X		
11	Consideras y tratas de manera amable al que es diferente.					X
12	Compartes y eres solidario con los demás aunque sean diferentes cuando presentan dificultades.					X
13	Ayudas a los demás sin ningún interés.					X
14	Desarrollas actitudes positivas de paz, tranquilidad y generosidad entre tus compañeros.					X
15	Comprendes a tu maestro cuando te llama la atención.					X
16	Sientes desesperación y angustia cuando las cosas te salen mal.				X	
17	Cuando escuchas un grito de tus compañeros, profesores y otras personas te causa preocupación.		X			
18	Cuidas de tu vida y de tus compañeros cuando sucede una agresión dentro del aula y fuera de la misma.					X
19	Conoces de manera clara el código de convivencia de la institución.					X
20	Aplicas a tu vida los valores, las normas y principios para una mejor convivencia con los profesores y demás compañeros.					X

¿Con qué frecuencia suceden actitudes contrarias a una cultura de paz entre los profesores con sus estudiantes?:					
21	Muestra interés por las dificultades y conflictos que presenta sus alumnos.				X
22	Explica y aplica el código de convivencia dentro de la institución.				X
23	Trata a todos sus estudiantes en igualdad de oportunidades.				X
24	Muestra compromiso institucional para ayudar a resolver los diferentes problemas que se presentan dentro y fuera del aula				X
25	Motiva e inculca responsabilidades y actividades de convivencia entre estudiantes y otros profesores.				X
26	Le motivan a asumir sus responsabilidades como estudiante y futuro profesional desde una vivencia de valores.				X
27	Cuando hay discusiones entre compañeros de trabajo recurre a un profesional formado en conflictos, de su entorno inmediato para que le ayude a resolver sus problemas.				X
28	Valora las ideas o criterios de los demás profesores aunque no coincidan con las propias.				X
29	Se interesa por ayudar a los alumnos cuando presentan problemas de mayor dificultad con sus padres.				X
30	Cuando usted se enoja pide perdón a los demás por lo sucedido.				X
31	Genera un clima de confianza y buen trato para recurrir a sus estudiantes cuando lo necesiten.				X
32	Se interesa por el bienestar profesional de sus compañeros de trabajo				X
33	¿Está convencido usted de que la única forma de educar, formar integralmente a los estudiantes para una cultura de paz es por medio de la implicación e interacción personal?				X
34	Mediante los materiales didácticos para el aprendizaje (textos, guías, lecturas) incluye adicionalmente actividades que motiven al estudiante a crear un clima de convivencia adecuado.				X
35	Fomenta actitudes positivas que permiten el fortalecimiento de la práctica de valores en usted y los estudiantes.				X
36	Anima, promueve en usted el orden y la disciplina para aprovechar bien el tiempo con la finalidad de lograr un aprendizaje significativo para la vida.				X
37	Se siente motivado por las actividades académicas que realiza todos los días como parte de su ámbito educativo.				X
38	Participa en diversas actividades curriculares fuera del aula o la institución que susciten el respeto, la convivencia, la paz, la tolerancia.				X
39	Considera, valora con respeto las diferencias culturales de los demás y la multiversidad étnica del país.				X
40	Motiva y valora el esfuerzo personal de las actividades que realiza cada estudiante dentro y fuera del aula				X
41	Promueve iniciativas (programas, proyectos, recursos) de apoyo institucional en la vivencia de valores y del código de convivencia.				X
42	Ha participado en cursos de formación para la convivencia, la tolerancia y cultura de paz.				X
43	Entre sus compañeros se apoya iniciativas de resolución de conflictos desde un ambiente pacífico				X

II. CONFLICTOS DESDE EL ÁMBITO RELIGIOSO (Religión y otras denominaciones).
Señale, con una X, los criterios que usted considera más importantes sobre la caracterización religiosa.

Le rogamos responda, con sinceridad, a las siguientes preguntas. Tenga presente que buscamos una apreciación clara de la realidad. Por ello, le pedimos que nos haga una valoración, con carácter global.

Marque con una X un sólo rango de la siguiente escala.

1. Nunca. - 2. Casi nunca. - 3. Algunas veces. - 4. Casi siempre. - 5. Siempre						
Nº	Indicadores	RANGOS				
		1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
Ecumenismo, religiosidad y otras denominaciones:						
1	¿Valora usted que es importante la educación para generar una cultura de paz?					X
2	¿Cree usted que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia entre las personas de la misma creencia religiosa o diferente?			X		
3	¿La violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano y familiar?					X
4	¿Cree usted que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye a vivir en un mundo de paz?				X	
5	¿Considera usted que dentro de las instituciones públicas, religiosas, particulares de nuestro tiempo, es necesario estrategias para lograr el diálogo necesario y, de esta forma, fomentar una cultura de paz?					X
6	¿Considera usted que es necesario formar líderes, personas, niños, jóvenes, directivos que contribuyan a generar espacios de paz en la actualidad?					X
7	¿El valorar a todas las personas, significa que respetamos su dignidad?					X
8	¿El vivir en un ambiente tranquilo ayuda como una experiencia para tener paz, ayudar a los demás, vivir unos valores éticos, morales, espirituales, humanos y sociales?					X
9	¿Considera usted que se puede vivir en paz incluso en medio de dificultades?				X	
10	¿La formación humana, académica y axiológica ayuda a ser mejor persona?					X

ANEXO 3

Herramientas para aplicar en taller de propuesta de intervención Ausubel High School

Herramienta SCAMPER:

S	ustituir: lugares, cosas, personas, horarios, funciones ...
C	ombinar: temas, funciones, emociones, conceptos, ideas
A	daptar: ideas, otros lugares, otros tiempos, usos ...
M	odificar: añadir algún concepto, idea, producto ...
P	roponer: para otros usos, explorar opciones
E	liminar: conceptos, usos, funciones, partes, tecnología ...
R	eordeonar: invertir elementos, hacer lo contrario ...

1. Definir un problema o una situación.
2. Utilizando la lista de acciones propuestas en el SCAMPER, vamos formulando y contestando preguntas.
3. Todas las ideas que van surgiendo se anotan para su evaluación posterior.



TAREA:

Describir una situación de la vida cotidiana:

Realizar un diálogo de forma asertiva:

ANEXO 4

Acuerdo No. 0434-12, 28 de septiembre DE 2012, Emitido por el Ministerio de Educación

- Que** según el artículo 344 de este mismo ordenamiento, el Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación, y regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema;
- Que** el artículo 2 de esta Ley, en sus literales m) y t), determina como principios de la actividad educativa: la "Educación para la democracia" y la "Cultura de paz y solución de conflictos"; que respectivamente consisten en que, los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos humanos y promotores de la cultura de paz y promotores de la convivencia social, y en que el ejercicio del derecho a la educación debe orientarse a construir una cultura de paz y no violencia, para la prevención, tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social;
- Que** el artículo 8, literal h), de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, establece que los estudiantes tienen la obligación de respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos;
- Que** de conformidad con el artículo 18, literal a), los miembros de la comunidad educativa tienen como obligaciones, el propiciar la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos en la comunidad educativa;

Art. 8.- Resolución de conflictos.- El docente tutor de grado o curso, que conozca de un hecho que haga presumir la existencia de un posible conflicto entre los estudiantes y de estos con otros miembros de la comunidad educativa, relacionados con su grado o curso, que puedan afectar el derecho a la educación de los estudiantes, pero siempre que no se haya producido la violación de esta prerrogativa fundamental; con el acompañamiento del departamento de Consejería Estudiantil, deberá instar a los implicados en el conflicto a alcanzar una alternativa de solución amistosa a través del diálogo.

Para el efecto, se seguirá las siguientes reglas:

- a) El docente tutor de grado o curso y un delegado de la primera autoridad del plantel, convocarán inmediatamente a los estudiantes y a sus representantes, a las reuniones que fueren necesarias, en las instalaciones de la institución educativa, fuera de la jornada escolar. Estas reuniones son de carácter privado y confidencial; y en ellas, cada parte expondrá su parecer sobre la situación conflictiva y, el docente tutor de grado o curso buscará que el problema se solucione, precautelando ante todo el efectivo goce del derecho a la educación de los estudiantes.
- b) En los días y horas señaladas, se instalarán las reuniones con la presencia del docente tutor de grado o curso y del delegado de la primera autoridad del plantel y de los estudiantes y sus representantes. Si las partes no llegaren a un acuerdo, o faltare una de ellas por dos ocasiones consecutivas, el docente tutor de grado o curso comunicará la imposibilidad de llegar a una solución, a la máxima autoridad de la institución educativa; quien, de acuerdo a las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento General, deberá adoptar las acciones pertinentes para garantizar el derecho a la educación y la protección integral de los estudiantes inmersos en la situación de conflicto.

educativa.

Art. 7.- Acoso Escolar.- El abordaje adecuado de las variantes de acoso escolar merecerá especial atención por parte de los docentes y autoridades educativas quienes están llamados a arbitrar las medidas necesarias para la protección integral de los estudiantes. Para la aplicación de medidas educativas o sanciones, mediará la denuncia expresa por

- c) En caso de lograrse un acuerdo, el docente tutor de grado o curso elaborará el acta respectiva, la que contendrá lo siguiente: lugar, fecha y hora; nombres y apellidos completos de los estudiantes y de sus representantes; antecedentes de los hechos; los compromisos y las obligaciones contraídas por las partes; y las firmas de los comparecientes y del docente tutor de grado o curso y del delegado de la primera autoridad del plantel. Copia del acta se remitirá al departamento de Consejería Estudiantil, para el seguimiento respectivo.

Art. 9.- Seguimiento de las resoluciones de los conflictos.- La institución educativa, a través del docente tutor de grado o curso y del departamento de Consejería Estudiantil, efectuará el seguimiento de las soluciones adoptadas para los conflictos de los estudiantes o de éstos con otros miembros de la comunidad educativa, incluidos los compromisos y las obligaciones contraídas por las partes, en el caso de una solución amistosa.