



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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 Fiscomisional “La Dolorosa” jornada nocturna de la
ciudad de Loja año lectivo 2017-2018**

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTOR: Cabrera Jiménez, Galo Fernando

DIRECTORA: Loyola Román, Zoila Isabel, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

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>

Marzo del 2018

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Doctora.

Zoila Isabel Loyola Román.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” jornada nocturna de la ciudad de Loja año lectivo 2017-2018 realizado por Cabrera Jiménez Galo Fernando, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2018

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Galo Fernando Cabrera Jiménez declaro ser autor del presente trabajo de titulación: Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” jornada nocturna de la ciudad de Loja año lectivo 2017-2018, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Ciencias Humanas y Religiosas, siendo la Dra. Zoila Isabel Loyola Román, 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: “Forman 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 **Cabrera Jiménez Galo Fernando**

Cédula 1103637466

DEDICATORIA

El siguiente trabajo está dedicado a Dios, a la Virgen Santísima quienes guían mi camino de manera espiritual y profesional todos los días, a mi amada esposa Denisse que en los momentos más difíciles estuvo a mi lado, alentándome para que continúe preparándome, a mis padres, hermanos y familiares que siempre han estado brindándome su apoyo incondicional, a Ringo Fernando quien con su cariño fue mi estímulo en este proyecto, y a todas las personas que creyeron y confiaron en mí.

Galo Fernando

AGRADECIMIENTO

A Dios.

Por darme la sabiduría y fuerza para culminar esta etapa académica.

A mi Directora del proyecto de titulación, Dra. Zoila Isabel Loyola Román.

Por su guía, comprensión, paciencia, entrega y valiosos consejos a lo largo del proceso de investigación.

Al Canónigo Mgs. Sócrates Chinchay Cuenca, Rector de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Por facilitar la obtención de la información requerida para lograr los objetivos trazados en este proyecto.

A mi familia.

Por permanecer a mi lado brindándome su amor y apoyo en cada momento de mi vida.

Galo Fernando

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	viii
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Definiciones	6
1.1.1. Tipos de conflictos	7
1.1.2. Mediación y resolución de conflictos	11
1.1.3. Convivencia y cultura de paz	13
1.2. Los conflictos en la sociedad postmoderna.....	17
1.2.1. Conflictos desde el ámbito institucional, familiar, cultural y social.....	18
1.2.2. Conflictos desde el ámbito educativo	20
1.2.3. Pedagogía: clima de aula	22
1.2.4. Conflictos desde el ámbito social y comunitario	24
1.2.5. Convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos.....	25
1.2.6. Conflictos desde el ámbito laboral.....	27
1.2.7. Estabilidad, remuneración, superación profesional, ambiente laboral	29
1.3. La convivencia desde las normativas estatales	30
1.3.1. El plan del buen vivir y la resolución de conflictos	30
1.3.2. La LOEI y el establecimiento de una adecuada convivencia	31
1.3.3. La UNESCO y los derechos humanos desde la cultura de paz y resolución de conflictos	32
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	34
2.1. Contexto institucional	38
2.2. Muestra y población	39

2.3. Participantes.....	41
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos.....	42
2.4.1. El método descriptivo:.....	42
2.4.2. Las técnicas.....	43
2.4.3. Instrumentos cuantitativos para recolección de datos.....	43
2.5. Diseño y procedimiento.	45
2.6. Recursos.....	46
CAPÍTULO III. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	48
3.1. Introducción al análisis y discusión	49
3.2. Resultados de encuestas realizadas	51
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	95
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES	100
BIBLIOGRAFÍA.....	101
ANEXOS.....	104
ANEXO A: MODELO DE ENCUESTA APLICADA A DOCENTES Y ESTUDIANTES	105
ANEXO B: SOLICITUD PRESENTADA AL RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL “LA DOLOROSA” JORNADA NOCTURNA.....	116
ANEXO C: FOTOGRAFÍAS DE ESTUDIANTES Y DOCENTES ENCUESTADOS.....	117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra total de Investigados.....	41
Tabla 2 Recursos económicos	47
Tabla 3 Información Socio-Demográfica.....	51
Tabla 4 Conflictos desde el Ámbito Religioso	57
Tabla 5 Conflictos Ámbito Educativo. Estudiantes.....	64
Tabla 6 Conflictos Ámbito Educativo. Docentes	67
Tabla 7 Conflictos Ámbito Social y Comunitario.....	71
Tabla 8 Conflictos Ámbito Laboral – Docentes.....	78
Tabla 9 Valores para una cultura de paz - Estudiantes.....	84
Tabla 10 Valores para una Cultura de Paz – Porcentajes - Estudiantes.....	86
Tabla 12 Porcentaje de valores asignados - Estudiantes	88
Tabla 12 Valores para una Cultura de paz - Docentes	90

Tabla 13 Valores para una Cultura de Paz – Porcentajes Docentes	91
Tabla 14 Porcentaje de valores asignados - Docentes	93
Tabla 15 Estrategias y actividades de la propuesta de intervención	95

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Información Socio-Demográfica – Sexo	51
Figura 2 Información Socio-Demográfica – Edad	52
Figura 3 Información Socio-Demográfica - Estado Civil	53
Figura 4 Información Socio-Demográfica - Trabajo	53
Figura 5 Información Socio-Demográfica - Nivel Educativo Alcanzado	54
Figura 6 Conflictos desde el Ámbito Religioso – Todos los criterios	58
Figura 7 Ámbito Religioso. Indicadores 1- 5	59
Figura 8 Ámbito Religioso. Indicadores 6-10	60
Figura 9 Ámbito Educativo – Estudiantes	65
Figura 10 Ámbito Educativo - Docentes	68
Figura 11 Ámbito Social y Comunitario – Estudiantes	72
Figura 12 Ámbito Social y Comunitario -- Estudiantes -- Actividades y resolución de conflictos	75
Figura 13 Ámbito Laboral – DOCENTES -- Superación profesional, ambiente laboral . 79	
Figura 14 Ámbito Laboral -- DOCENTES -- Estabilidad, remuneración	81
Figura 15 Cultura de paz - Estudiantes - Porcentajes	89
Figura 16 Valores Cultura de paz – Porcentajes - Docentes	94

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Ubicación de la UEFLD	38
Ilustración 2 Fachada de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"	39
Ilustración 3 Instalaciones de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"	39

RESUMEN

El presente trabajo investigativo titulado Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” jornada nocturna de la ciudad de Loja año lectivo 2017-2018, tuvo como objetivo general “Indagar de qué manera la mediación es una respuesta constructiva para la resolución de conflictos, focalizándola como un camino de transformación de las personas, lo cual promueve el crecimiento moral, con la participación directa de todos los integrantes de la Comunidad Educativa”.

La muestra de la investigación está constituida por docentes y estudiantes del establecimiento, los métodos utilizados fueron: deductivo, analítico y descriptivo, la técnica aplicada la encuesta y como principal instrumento el cuestionario. Se concluye que la Institución no cuenta con un programa de mediación escolar específico, no está bien establecida la manera en la que deben actuar los integrantes de la comunidad educativa frente a los conflictos, por tal razón se propone un programa de Mediación Escolar el cual tiene como efecto un cambio positivo para afrontar el conflicto en los estudiantes, así como mejorar la participación de los docentes.

PALABRAS CLAVE:

Mediación, Mediación Escolar, Conflictos, Problemas, Resolución, Prevención, Estudiantes, Docentes, Centro Escolar.

ABSTRACT

The present research study entitled Conflicts and mediation for coexistence towards a culture of peace was developed in "La Dolorosa" High School evening schedule of Loja city, academic school year 2017-2018. The research was done to investigate how mediation is a constructive response to conflict resolution, focusing it as a way of transforming people, which promotes moral growth, with the direct participation of all members of the educational community.

The investigation sample was constituted by teaching staff and students of "La Dolorosa" High School, the used methods were: deductive, analytical and descriptive, the applied technique was the survey and the main instrument was the questionnaire. At the end of the present study it is concluded that the Institution does not have a specific school mediation program, there is not well stablished how school members should act when facing a conflict, for this reason a School Mediation program is proposed which has as effect a positive change in the ways of facing the conflict between students, as well as an improvement in the participation of the teachers.

KEYWORDS:

Mediation, School Mediation, Conflicts, Problems, Resolution, Prevention, Students, Teachers, School Center.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como propósito analizar la mediación y resolución pacífica de conflictos como mecanismo de prevención de los conflictos de mayor gravedad, favoreciendo progresivamente la instalación de una cultura pacífica de convivencia escolar, propuesta por el Ministerio de Educación. Esta indagación se realizó en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” sección nocturna de la ciudad de Loja.

En el Ecuador existe una generación considerable de estudiantes de diversas Instituciones con problemas sociales, psicológicos violentos que afectan a un porcentaje de estudiantes dentro del aula de clases. Las principales preocupaciones de los educadores en las instituciones escolares han sido, y aún continúan siendo, los asuntos relacionados con la disciplina escolar.

Es fundamental aplicar las estrategias mediadoras en el ámbito educativo, sobre todo para comprender la conflictividad, que es uno de los problemas de mayor incidencia y la necesidad de apoyar a la Institución con una herramienta que sirva para que los estudiantes, fortalezcan valores y práctica de actitudes frente a la solución de problemas de índole familiar orientados siempre a la educación.

En el capítulo I, en lo referente al marco teórico, supone primeramente conocer de qué se trata y como se aborda respecto a la resolución de conflictos. Además se debe entender que los conflictos forman parte de la vida, por lo tanto hay que admitir que existen y que hay variadas maneras de afrontarlos.

Abordar la manera de enseñar a través de la mediación a los estudiantes, como resolver sus propios conflictos sin llegar a la violencia y por otro lado el modo en que los docentes enseñan a los estudiantes a resolver los conflictos y constatar cómo ha afectado estas experiencias ya sea de forma positiva o negativamente en la convivencia escolar.

En el capítulo II presentaré los aspectos vinculados al diseño de la investigación, los métodos, las técnicas e instrumentos utilizados en la recopilación de información.

En el capítulo III referente a la discusión y análisis de las encuestas aplicadas a docentes y estudiantes y elaboración de gráficas, he plasmado la recopilación sobre los ámbitos estudiados en los que podrían existir conflictos, además consta la propuesta de intervención, conclusiones y recomendaciones en las que se describe las estrategias mediadoras para la resolución de conflictos.

Este trabajo investigativo es de mucha importancia para la Universidad y la sociedad ya que busca orientar a los estudiantes en otras formas de solucionar los conflictos de las que se ven en las instituciones educativas, y generar de esta manera climas de paz tanto en el aula como fuera de ella, además tiene como finalidad establecer la mejor forma de convivencia dentro del entorno escolar del estudiante para que estos con la debida ayuda recuperen los valores que cada día se han ido perdiendo, puedan ponerlos en práctica y sean un ejemplo para todos.

En la investigación se propuso cumplir con los siguientes objetivos:

- Indagar de qué manera la mediación escolar es una respuesta constructiva para la resolución de conflictos, focalizándola como un camino de transformación de las personas, lo cual promueve el crecimiento moral, con la participación directa de todos los integrantes de la Comunidad Educativa.
- Sensibilizar al personal docente y estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” sección nocturna de la ciudad de Loja, para que participen en la construcción de una propuesta pedagógica hacia la solución de conflictos, a través de la mediación.
- Realizar un diagnóstico participativo por medio de encuestas (cuestionarios) que permitan identificar las posibilidades de los estudiantes frente al conflicto y la intervención ante dichas situaciones, hasta llegar al planteamiento del problema eje.
- Profundizar en la necesidad de cambios en los sistemas actuales de resolución de conflictos en el centro educativo.

El trabajo se desarrolló con éxito, ya que no existieron barreras al contrario las autoridades, personal docente y estudiantes estuvieron siempre dispuestos a colaborar al máximo, por lo cual se pudo cumplir con los objetivos planteados. La Metodología utilizada en el estudio fue cuantitativa la misma que tiene como principales propósitos la obtención de generalizaciones libres del tiempo y del contexto en que se estudia el problema. El estudio descriptivo de enfoque cuantitativo recolectará datos o componentes sobre diferentes aspectos del personal de la organización a estudiar y se realizará un análisis y medición de los mismos. Se utilizó la técnica de la encuesta con aplicación del cuestionario como instrumento para establecer el tema “Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en los establecimientos de educación básica y bachillerato del Ecuador”.

Los resultados del trabajo muestran la importancia de este tipo de una propuesta para la solución de conflictos, puesto que si en la interacción escolar se aprenden a manejar los conflictos, es más fácil aprender a resolver de manera pacífica los conflictos que se presentan en el diario vivir, para construir convivencia ciudadana.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Definiciones

Un buen ambiente escolar es trascendental para lograr el desarrollo integral de los educandos, y dentro de este tema no podemos dejar de lado el mencionar que a pesar de todos los esfuerzos que se realicen por mantener un equilibrio emocional y social en el sistema educativo del Ecuador y en general del mundo, se presentan algunos conflictos dentro de esta convivencia diaria entre los integrantes de la Comunidad Educativa en todos los niveles.

Se establece la conflictividad escolar y su manejo o gestión en las instituciones escolares como prioritaria, para mejorar las practicas convivenciales de los miembros de la comunidad educativa; en primer lugar en este trabajo se asume el conflicto como “Una situación en la que un actor se encuentra en oposición consciente con otro actor, a partir del momento en que persiguen objetivos incompatibles (o estos son percibidos como tales), lo que los conduce a una oposición, enfrentamiento o lucha”. (Fisas, 2002, pág. 18)

Para iniciar el camino se debe establecer la perspectiva desde la cual se entiende el conflicto; en este trabajo se asume una configuración positiva. En esta perspectiva el conflicto se ve como un origen o un regulador de la sociedad, el primer autor en hablar sobre el terminó es Heráclito quien expresa que “el conflicto es el principio o el padre de todas las cosas, pero que produce armonía, lo que quiere decir que juega el papel de un regulador.” (Freund, 1995, pág. 33)

Siguiendo esta misma visión están los funcionalistas contemporáneos, cuyo más importante representante es Lewis Coser, quien dice que “el conflicto dentro de la sociedad cumple unas funciones, ya que en esencia busca regularla, porque la sociedad necesita tanto del conflicto como de la estabilidad, porque no es posible concebir el desarrollo social sin él”. (Casanova, 2004, pág. 11)

Inicialmente el conflicto genera relaciones conectivas e identificadoras en los grupos que conforman el sistema social “con lo que se establece la identidad de los grupos dentro del sistema.” (Coser, 1961, pág. 36), por lo general estas relaciones se constituyen a partir de la repulsión o aprobación conjunta de alguna situación y que se forja con un grupo opositor al conflicto, este puede verse a gran escala en las relaciones internacionales o dentro de una misma nación por los partidos políticos, como en el caso de muchos países, incluyendo a Ecuador, pero también en espacios como la escuela, la casa, el trabajo, etc.

Igualmente está el conflicto creador, se convierte en una función al crear instituciones o mecanismos que tienden a actuar como “válvulas de seguridad”, para canalizar la hostilidad y agresión de manera objetiva, para de esta manera evitar las acciones violentas.

Dentro de la perspectiva de Coser, los conflictos pueden ser irreales, cuando no persiguen un fin sino que son un medio para lograr algo, como el poder o dirigencia de un país, o reales cuando se fundan en la consecución de un objetivo, por ejemplo igualdad social dentro de un sistema.

Una misma situación puede ser percibida de manera distinta por diferentes personas, y dependiendo de nuestras percepciones y experiencias de vida, las personas expresamos emociones y sentimientos, en este proceso no necesariamente nos basamos en elementos objetivos respecto de la realidad. Así, encontramos que un manejo inapropiado de emociones naturales, como ira, rabia e indignación en una situación de conflicto, podrían llevar a desencadenar una reacción violenta.

Las instituciones educativas no escapan de esta dinámica, especialmente por tratarse de espacios donde toda la comunidad educativa (directivos, docentes, administrativos, estudiantes, padres y madres de familia) interactúan permanentemente.

1.1.1. Tipos de conflictos

Entendemos que los conflictos pueden ser analizados o comprendidos desde diversas perspectivas. La clasificación se hará de acuerdo al contexto social, su magnitud o más bien a sus características. Partiendo de ese supuesto nos basamos en el trabajo de (París, 2005).

• Teoría de los conflictos latentes, emergentes y manifiestos (Moore, 1995)

Los conflictos latentes son aquellos en que las tensiones básicas todavía no se han desarrollado por completo. Los conflictos emergentes se refieren a aquellos en los que las dos partes son identificadas, las dos partes reconocen la existencia del conflicto, pero si no se lleva un procedimiento de regulación se puede producir una fuerte escalada. Ya los conflictos manifiestos son aquellos en los que las dos partes se comprometen habiendo iniciado negociaciones o la regulación del conflicto, aunque no signifique que llegue a una solución.

- **Conflicto de intereses o conflictos de derecho (Funes de Rioja, 1996)**

Con relación a la razón del conflicto se puede clasificarlos como: conflictos de intereses se refiere a aquellos que sirven para fijar reglas sobre condiciones de trabajo o meramente económicas (Funes, 1996, pág. 96).

En cambio, la aplicación de las reglas o la interpretación de las existentes se dan en los conflictos de derechos. Los primeros se producen cuando aparecen ciertas quejas por parte de trabajadores u otros colectivos por no haber sido tratados bajo los presupuestos de las reglas existentes. Lo segundos cuando se produce una contraposición entre los intereses de diferentes partes.

En función a la magnitud, Funes de Rioja clasifica en: Conflictos Individuales son aquellos en los que el interés propio. En cambio, en los Colectivos en interés afectado es el grupo. Es decir, la diferencia se establece dependiendo de si se repercute al interés de una única persona o de un grupo, sean estos dos o más.

- **Conflicto intrapersonal y colectivo Fisher (1990)**

Se entiende el conflicto desde una perspectiva más estricta desde el sujeto, o amplia desde el interés del grupo: Los primeros son aquellos que afectan a una única persona. Son contradicciones que producen en el interior de una persona. Los conflictos colectivos son aquellos que afectan a dos o más personas. Dentro de este grupo se puede diferenciar en tres los conflictos interpersonales, los conflictos intergrupales, los conflictos internacionales y los conflictos mundiales. Estos últimos se caracterizan en función del número de personas afectadas. En cada caso son más los afectados hasta que alcanzamos el conflicto que perjudica a toda la población mundial.

- **Conflictos de legitimidad, transición, identidad y de desarrollo (Fisas, 1998) relacionados a los aspectos socio-políticos**

En el artículo de (Barcelar, 2009) en el que se basa en los trabajos de Vlassenrot (1996), Lund (1996), Fisas (1998) comenta: Los conflictos de legitimidad se refieren a aquellos que surgen como consecuencia de la falta de legitimidad, de la ausencia de participación política, o de problemas en la distribución del bienestar. Cuando habla de los conflictos de transición se refiere a aquellos en los que se utilizan. Momentos de cambio político, o de cualquier otro tipo, para establecer las luchas entre potencias rivales con la finalidad de que una de ellas se haga con el poder. Los conflictos de identidad se refieren aquellos que tiene lugar por la falta de reconocimiento de otras formas de vida. Podrían ser conocidos como conflictos étnicos. Por otra parte, los conflictos de desarrollo

que se originan por las desigualdades existentes entre los más ricos y los más pobres. La causa sería la desigual distribución de los bienes.

• **Conflictos de alta intensidad y baja intensidad (Morales, 1999)**

Morales habla de los diferentes tipos de conflictos y distingue entre los conflictos de alta y los de baja intensidad, que coinciden con la terminología utilizada por Kriesberg de conflictos tratables y conflictos intratables.

Los conflictos tratables son aquellos en los que, a pesar de que existe violencia, la negociación es la que cierra el ciclo y acaba por generar una solución que reconoce la legitimidad de los intereses del grupo.

En cambio, los conflictos intratables o de alta intensidad se caracterizan por repetidos fracasos en los intentos de solución. Se trata de conflictos que han afectado a muchas generaciones y que ha generado muchos problemas al grupo, e incluso se constituye como parte de él. No obstante, ambos tipos de conflictos tienen cosas en común, ya que se componen de los mismos elementos (contexto, origen, individual, procesos de grupo, relaciones intergrupales, indicadores de intensidad) pero es el contenido de esos elementos el que varía de una forma de conflicto u otra. Además es tarea sencilla pasar de un tipo de conflicto a otro con los procesos de escalada y desescalada.

• **Conflictos ideológicos, políticos e interpersonales (Vinyamata, 1999)**

Como conflictos ideológicos Vinyamata apunta “aquellos que hacen referencia a las ideas, los valores, a las conceptualizaciones, al cúmulo de informaciones y percepciones que contribuyen a dotarnos de un pensamiento determinado, incluyendo los que provienen de la formulación de intereses de poder, y de los provenientes de la inspiración religiosa, y del discernimiento filosófico”.

Por otra parte, los conflictos políticos son señalados como sus causas “la diversidad de intereses (de necesidades) en lugar da diversidad de formas de expresarlas e interpretarlas”. Por último los conflictos interpersonales entienden los conflictos que se producen entre varias o más personas, como por ejemplo los conflictos matrimoniales, los conflictos escolares, los conflictos vecinales y cívicos, laborales y entre organizaciones.

Los tipos de conflictos interpersonales que señala Vinyamata, tienen lugar en cualquier esfera de la realidad social. Allí donde son posibles las relaciones sociales es posible el

origen de un conflicto interpersonal. Esta es la razón, por la que actualmente oímos hablar de los conflictos de géneros, de los conflictos laborales, de los conflictos de clase, de los conflictos familiares, de los conflictos generacionales, de los conflictos de religiones, de los conflictos étnicos, de los conflictos de comunidades, de los conflictos de vecinos, de los conflictos educativos, de los conflictos económicos, de los conflictos políticos, de los conflictos amorosos y de los conflictos entre amigos.

- **Conflictos interpersonales, intrapersonales o sociales (Burguet, 1999)**

Burguet (1999) señala que:

Los conflictos se pueden clasificar según los colectivos implicados (interpersonales, intrapersonales o sociales. Los sociales pueden ser internacionales, ecológicos o económicos), el tipo de comportamiento (de evitación, competitivo, colaborador, complaciente y transigente) la temática (de intereses, estructurales, de relación, de información y de valores) y la percepción (latente, real, pseudoconflicto). (pág.55)

- **Los conflictos calientes o fríos, (Muldoon, 1998)**

Por lo general, un conflicto o está oculto, es decir “frío”, o es incendiario, como un fuego fuera de control. Mientras que hemos de sacar los conflictos fríos de las profundidades heladas para podernos identificarlos y resolverlos, los conflictos calientes se han de contener primero para poder resolverlos antes de que consuman todo lo que hallen en su camino. (París, 2005, pág. 145)

Por lo tanto los conflictos son clasificados y vistos de diferentes formas, teniendo una significación en función del contexto. En resumen, los conflictos presentados por París (2005) a través de las teorías elaboradas de diversos autores, nos sirven para comprender el conflicto que estamos investigando desde diversos ángulos. Sobretudo interesa averiguar los conflictos de relaciones, basados en Marta Burguet (1999) que señala que los conflictos se pueden clasificar según los colectivos implicados (interpersonales o intrapersonales) tema que profundizaremos a posterior. No obstante, no hemos considerado oportuno hacer mención de los conflictos bélicos o armados, dado que nuestro interés no es investigar los conflictos de este carácter.

No obstante, de este panorama, hay una infinidad de términos que muchas veces es comprendido como conflictos interpersonales, generando una confusión de definición.

1.1.2. Mediación y resolución de conflictos

El papel del mediador es definido por Touzard (1981) como: “Una tercera parte que interviene en la facilitación de la comunicación y relaciones entre las partes. Desempeña una función activa en las discusiones, haciendo sugerencias o propuestas e incluso formula recomendaciones con vistas a un acuerdo”. (pág.75)

De acuerdo a Jares (2001) los objetivos fundamentales del mediador son los siguientes:

- Favorecer y estimular la comunicación entre las partes en conflicto, proceso que suele llevar consigo el control de las interacciones destructivas.
- Promover que ambas partes comprendan el conflicto de forma global, y no solamente desde su perspectiva.
- Ayudar a que ambas partes analicen las causas del conflicto, separando los intereses de los sentimientos.
- Favorecer la conversión de las diferencias en formas creativas de resolución del conflicto.
- Restablecer, siempre que sea posible, las posibles heridas emocionales que pueden existir entre las partes en conflicto. (pág.160)

A su vez Peters (1955) afirma que en las tres cualidades principales de un mediador eficaz deben primar:

1. Experiencia en la negociación, pues debe ser capaz de comprender rápidamente que es lo que caracteriza a cada caso, y de comprender lo que está subyacente, las fuerzas relativas y las estrategias.
2. Objetividad: El mediador tiene que tener suficiente imaginación como para ponerse en el lugar de cada parte.
3. Imparcialidad: Para ganarse la confianza de ambas las partes necesita imparcialidad, no mostrar tendencias hacia ninguno de los sujetos. (pág.150)

El profesor al desarrollar el rol mediador, necesita proporcionar un clima emocional positivo y, por lo tanto, el profesor necesita herramientas para manejar una situación tensa de conflicto, como ejemplo las citadas por Peters: saber negociar (contempla la comprensión emocional de una situación), objetividad (empatía por parte del profesor) e imparcialidad (muestra de respeto a los implicados en el conflicto). Por ello, comprendemos que los conflictos interpersonales en el aula, son una gran oportunidad para el profesor desarrollar las competencias emocionales de su alumnado, sin embargo es necesario a priori tenerlas.

Tébar (2003) comenta que: “El perfil del profesor mediador es crucial dentro de la enseñanza” (pág.65). Apunta que la pedagogía de la mediación y el perfil de un profesor mediador, se basan en generar motivación e implica a los estudiantes.

“Desarrolla habilidades de pensamiento, enseña a aprender, a pensar y forma personas autónomas, capaces de seguir aprendiendo toda la vida” (Feuerstein, 1980, pág.82).

La idea introductoria de los autores citados, parte de una perspectiva cognitivista. En esta línea, el profesor mediador es visto como un individuo que interactúa con su medio y los cambios que surgen en este proceso en el propio mediador. Tébar (2003) señala los repertorios de cualidades indispensables en el enseñante:

- Competencia pedagógica.
- Madurez y estabilidad emocional
- Conocimiento de la materia que va enseñar
- Comprensión de los procesos del desarrollo del niño
- Preocupación y respeto hacia las personas de los alumnos
- Capacidad de adaptación al equipo docente
- Toma de Consciencia de escuela, situada en su marco social
- Espíritu abierto y dinámico. (pág.18)

Por otra parte, y con propuesta similar de habilidades principales que han de adquirir los profesores para la mediación de los conflictos Escámez, García, Sales y Rodríguez (2001) señalan:

- La agrupación, ordenación y definición de problemas;
- La identificación de los puntos de acuerdo o conflicto entre las partes;
- La búsqueda y valoración de alternativas;
- La determinación de posibles soluciones a compartir, a pesar de las diferencias y la generación de un clima de confianza. (pág.25)

Para concluir, en el contexto del aula suceden explosiones de conflictos interpersonales cargados de emociones. Y es aquí, dónde no habiendo un manejo adecuado de las herramientas disponibles, que los problemas emergen, de manera que gestionar una situación conflictiva exige por parte de los profesores el rol mediador. Para ello necesita una buena comunicación, empatía, imparcialidad y el saber manejar la negociación.

Más allá del desarrollo del componente cognitivo del alumnado, el profesor necesita también prestar atención al componente emocional. Así entendemos el conflicto como

una oportunidad para desarrollar las competencias emocionales en los alumnos. En este trabajo se pretende profundizar e identificar las competencias emocionales que inciden en el origen del conflicto y como los profesores utilizan el propio conflicto para desarrollar las competencias emocionales del alumno.

1.1.3. Convivencia y cultura de paz

Uno de los organismos más importantes en el trabajo por una Educación para la Paz y su correspondiente consecución y alcance de una Convivencia y Cultura de Paz, es sin lugar a dudas la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). La declaración mundial de la UNESCO (1997) de considerar el año 2000 como el “Año Internacional de la Cultura de Paz”, establece claras pautas para entender los aspectos centrales que le corresponderá enfrentar a la educación y cuáles serán los valores mínimos universalmente aceptados que orientan la educación para una cultura de paz.

En este sentido la (UNESCO, 1997) en el Manifiesto 2000 para una Cultura de Paz y No violencia, redactado por un grupo de premios noveles, contiene los seis principios claves que definen la cultura de paz y que resumen los valores mínimos para crear espacios de paz en los centros docentes, declara lo siguiente:

- a) Respetar la vida: principio básico del catálogo de derechos humanos, sin el cual no será posible ejercer los demás derechos.
- b) Rechazar la violencia en cualquiera de sus manifestaciones.
- c) Compartir con los demás, una cultura de la cooperación, una exigencia acerca del doble papel de la escuela lo educativo y como instrumento para el cambio social.
- d) Escuchar para entender, es decir promover el diálogo, generar un clima de reflexión y debate sincero.
- e) Conservar el planeta, respetar y cuidar a todos los seres vivos como fundamento ético.
- f) Redescubrir la solidaridad que designa la convicción de que cada persona debe sentirse responsable de todos los demás como requisito que nos ayuda a vivir mejor unos con otros. (pág.1)

A partir de ese año y durante todo el decenio a nivel mundial comenzaron a gestarse movimientos en pro de una cultura de paz, proyectos transdisciplinarios abanderaron los diferentes países miembros, con ello se pretende forjar una cultura de paz en niños y adultos para que comprendan y respeten la libertad, la justicia, la democracia, los derechos

humanos, la tolerancia, la igualdad y la solidaridad como valores presentes en toda cultura dirigida a fortalecer la paz, lo que involucra un rechazo colectivo a la violencia y una búsqueda de soluciones que no pueden imponerse sino que han de provenir de la propia sociedad.

Para la UNESCO (2008) la educación es el medio a través del cual se puede lograr bajo criterios de unidad, dirección y sentido actividades de promoción para una cultura de paz. La Organización lleva años elaborando programas para ayudar a los estados miembros y a sus propios asociados a introducir en la planificación de sus programas de enseñanza formal y no formal, políticas y principios de acción favorables a la ciudadanía democrática y los derechos humanos, que hacen especial hincapié en la educación para la paz y promueven la enseñanza de la tolerancia y la no violencia.

Zaragoza (1996) define cultura de paz como:

Una cultura de la convivencia y la equidad, fundada en los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia y solidaridad; una cultura que rechaza la violencia, se dedica a prevenir los conflictos en su origen y a resolver los problemas por la vía del diálogo y la negociación una cultura que asegura para todos el pleno ejercicio de todos los derechos y les proporciona los medios para participar plenamente en el desarrollo endógeno de la sociedad. (pág.21)

Llegado a este punto se puede afirmar que convivir en paz no es solo una posibilidad, sino una realidad que, con el apoyo de la educación, la ciencia, la cultura y la comunicación, podemos construir día a día. Sin embargo, contrario a otras épocas y para superar los actuales desafíos propios de los tiempos violentos y de incertidumbre por los que atraviesa la humanidad, los seres humanos requirieren fortalecer los valores mínimos para una cultura de paz, tolerancia, justicia y diálogo.

En el tiempo que ha transcurrido hemos visto iniciativas interesantes en la búsqueda de una cultura de paz y para la paz dentro y fuera de la escuela, sin embargo, sus resultados han sido poco duraderos, nos encontramos con que, ese deseo entusiasta de participar activamente en la promoción de una paz duradera, se traduce en actividades escolares muchas veces impuestas e incomprensibles para ser realizadas por algunos estudiantes, un entramado de acciones muchas veces incoherentes e inconexas que el docente no planifica sino que ejecuta sin la intencionalidad del propósito de aprendizaje que persigue.

Situaciones aisladas o descontextualizadas de la realidad que viven los actores sociales que hacen vida en la escuela. Tal es el caso de la elaboración de trabajos por la paz en un ambiente incompatible de agresión verbal y física por parte de estudiantes y docentes. La elaboración de carteleras, actividades manuales que exigen de un presupuesto que difícilmente puede pagar el estudiante y su familia, al carecer de los recursos más elementales como para mantener una buena alimentación familiar, además los escasos encuentros para el diálogo destinado al entendimiento, la negociación y el consenso de ideas para la propuesta de proyectos a favor de la paz y la resolución pacífica de los conflictos. Interesaría preguntarse entonces: ¿Es la cultura escolar una cultura promotora de la paz? ¿La escuela forma en valores para la paz? ¿La cultura de paz es posible en la escuela? ¿Acaso la escuela no ostenta una cultura de paz que le es propia? Valdría la pena aproximarse a una respuesta afirmando que si estamos formados por la cultura y ésta puede definirse por las conductas y actitudes de cada uno de nosotros, entonces la paz no podrá construirse dejando de lado la cultura, que modela nuestra relación con el otro, tampoco se construye duraderamente alrededor de una mesa, sólo en el terreno de las ideas.

Señala al respecto, Zaragoza (1999) que:

La paz es hija, pues, de un desarrollo económico y social endógeno y equitativo, que permita que prevalezca el espíritu de solidaridad y cooperación. La paz pasa, por tanto, por la eliminación de la miseria y exige una integración y cohesión de recursos e ideas y entre los componentes de una misma sociedad. (pág.145)

Por lo tanto, la paz es una empresa que nos invita a todos a participar para poder vivir en paz, y si, la educación es un instrumento valioso para la transformación humanizadora de la sociedad, es precisamente porque auspicia formas de relacionarse unos con otros desde la generosidad inequívoca, desde la emoción y desde los sentimiento más profundos del ser humano. La educación, no solo favorece el desarrollo integral de las personas sino que debe posibilitarles la búsqueda de alternativas mundiales a través de la adquisición de conocimientos pertinentes que aportan los saberes disciplinares; la construcción de valores compartidos y la creación de espacios relacionales que impulsen la acción social que su responsabilidad ciudadana le exige desde la resolución no violenta de los conflictos. Es por eso que la educación para la cultura se define como: El proceso global de la sociedad, a través del cual las personas y los grupos sociales aprenden a desarrollar conscientemente en el interior de la comunidad nacional e internacional y en beneficio de ellas, la totalidad de sus capacidades, actitudes, aptitudes y conocimientos para conseguir cada una de las metas que conforman la cultura de paz. (Mayor Zaragoza, 1999, pág.396)

Por lo tanto, la escuela necesita responder a estos desafíos y demandas de la sociedad, los que, merecería hacerse mediante aprendizajes innovadores, que se abran a la problemática del mundo y preparen a las generaciones jóvenes de manera creativa y constructiva. En este sentido se han gestado reformas educativas, orientadas a constituir una fuerza curricular y moral positiva que posibilite acciones de mejora en el futuro, educando para la paz.

Una cultura de paz debe apoyarse en la educación, por eso cada vez en los nuevos planes de estudio se otorga una especial importancia a la educación para la paz y la no violencia. Al respecto, afirma Freire (1993):

Educación para la paz implica desplazar la pedagogía autoritaria por una pedagogía de la pregunta, por una pedagogía problematizadora y democratizante, pasar de una pedagogía del cuestionamiento, del atrevimiento, del disenso y de la audacia, por una pedagogía de la esperanza que, desde el imperativo existencial e histórico contribuya a viabilizar nuestros sueños edificantes. (pág.59)

Esta mirada de apertura y de diálogo está en la base de la promoción de una cultura de paz y de una actitud de aceptación mutua de las diferencias. Lo que se pretende es una educación para todos, de todos y durante toda la vida, que permita enseñar los valores del diálogo, de la concertación y de la no violencia, y edificar una nueva ética que será por fuerza una ética del futuro. En la que, fundamentalmente, se entienda que los problemas más apremiantes de la humanidad hoy, son problemas de todos, y por lo mismo concierne a todos su resolución.

En síntesis, la educación en y para la paz, requiere la promoción y el total respeto de los derechos humanos, y los valores asociados a los mismos; el compromiso con el derecho a una vida digna; la justicia social y la igualdad de oportunidades para todos; el rechazo a todas las manifestaciones de la violencia, estructurales, sociales e interpersonales, y de la utilización de la misma como estilo e instrumento para resolución de conflictos sociales, interpersonales, políticos y familiares; la lucha contra la corrupción y el caudillismo político; el fomento de nuevos valores de generosidad, diálogo, escucha, entendimiento, participación y solidaridad; la preservación de los recursos naturales y la estimulación de conocimientos, actitudes, valores y comportamientos favorables hacia el medio ambiente en todas sus dimensiones.

1.2. Los conflictos en la sociedad postmoderna

Tradicionalmente el foco de los conflictos ha venido determinado por la producción (lucha de clases) o por las creencias sociales (nacionalismos, conflictos religiosos). Sin embargo, el conflicto del botellón se enmarca de lleno en el ámbito del consumo, que es el principal factor de agrupación y creación de identidades en la sociedad contemporánea, constituyéndose así un conflicto postmoderno por el excesivo consumo de alcohol por parte de los jóvenes. (Baigorri y Fernández, 2014, pág.200)

Puedo decir en forma general que los problemas sociales se entienden como el conjunto de males que aflige a ciertos sectores de la sociedad, los remedios para ponerle término y la paz que solucione la lucha de clases entre pobres y ricos. Esto se da por la evolución y el crecimiento de la sociedad, por lo que se dan conflictos entre quienes poco o nada tienen y aquellos que cuentan con algo o mucho más.

De esta pugna de intereses y poderes surge lo que se denomina como cuestión social o problema social, en la cual existen diferencias, oposiciones, rivalidades, conflictos y choques de carácter económico, político y hasta cultural.

Se pueden listar un sinnúmero de problemas, que desde siempre han existido en la sociedad y aunque por “pequeños” que parezcan afectan a toda persona, y por ende a dicha sociedad.

Los problemas que acarrear conflictos en la sociedad son:

- Los malos gobiernos
- El desempleo.
- La delincuencia.
- La Prostitución.
- Los asaltos.
- Los asesinatos.
- El alcoholismo; y,
- La pobreza.

Todos estos problemas se dan por la manera desigual de distribuir la riqueza; si llegara un poquito de esta riqueza a todos los rincones de la patria (País), tendríamos una mejor manera de vida. Pero lamentablemente esto se viene dando a través de la historia, cuando

existía la lucha entre amos y esclavos; entre patricios y plebeyos, ahora se dan entre los dueños del poder y el pueblo.

1.2.1. Conflictos desde el ámbito institucional, familiar, cultural y social

1.- Ámbito institucional

La escuela es una institución que educa para la vida y en la vida hay que saber convivir. Así de sencillo o más bien dicho, decirlo es sencillo, pero como institución social donde a diario se relacionan cientos de personas vivir en convivencia resulta con frecuencia un dilema y más aún cuando no se le da la necesaria atención a la transformación de los conflictos, la escuela se puede convertir en un territorio hostil para docentes, directivos, alumnos y padres de familia, por eso, la transformación de conflictos reviste, en la actualidad, una exigencia especialmente apremiante. “Decidir en la incertidumbre y actuar en la urgencia” (Perrenoud, 1996, pág.22).

Paradójicamente, hablar de conflictos puede resultar para muchos docentes recordar situaciones tristes, dolorosas, no deseables, situaciones que están viviendo con angustia recordaba la frase de una docente “lo que tengo que aguantar para tragar”, muchas de estas vivencias se ha suscitado debido a una escasa consideración a la transformación del conflicto y como objeto de estudio, se comienza a vivir un interés creciente. (Gairín, 1992, pág.222).

“Al hablar de conflicto se requiere desarrollar una visión alternativa, fundamentada en valores públicos, democráticos y colectivos, que sitúe la existencia del conflicto como elemento consustancial e insoslayable del fenómeno organizacional” (Jares, El lugar del conflicto en la organización escolar, 1997). Necesario para la vida, en general, y para el desarrollo organizativo de las escuelas.

2.- Ámbito familiar

Es un producto social, consecuencia natural de la interacción humana. Es el resultado de un proceso interactivo particular que se da en un contexto determinado. Se lo describe como un sistema dinámico en el cual los eventos y las comprensiones constantemente reestructuran y reinterpretan el pasado, el presente y el futuro. Pueden ser descritos como teniendo un origen, una dinámica, un proceso y un resultado. Según Vargas e Ibáñez (2007):

El conflicto familiar en las relaciones próximas, es un evento muy sobresaliente que puede tener efectos a largo plazo en la forma como se perciben entre sí los miembros de la familia. Abarca un abanico de situaciones, desde las discusiones verbales, las críticas, las burlas o descalificaciones, hasta fuertes faltas de respeto. Los patrones negativos de sus relaciones hacia el conflicto parecen ocurrir en controversias no resueltas, así como en relaciones forzadas entre sus miembros. (pág.28)

Para Wassh y Chagoya, citado por Louro, (2004):

Las familias funcionales enfrentan las crisis como sistema, buscando una solución adecuada a los conflictos, cada miembro acepta un papel para hacerles frente, identifican los problemas expresando conformidades e inconformidades se respeta la autonomía a la vez que los espacios y los roles están bien definidos. (pág.3)

Cabe destacar que la naturaleza de los conflictos familiares está en relación con el entorno socio económico y cultural inmediato, con la historia de la familia a través de varias generaciones, su patrón de reproducción y vínculos, los significados entrecruzados de los acontecimientos de la vida familiar que conducen a la acción y su repercusión futura.

La solución de los mismos están influidas por el repertorio de recursos y oportunidades que la misma tenga a su acceso, dado su estatus social, su experiencia anterior, el significado de los vínculos familiares y las posibilidades de recibir ayuda profesional. El manejo de los conflictos es una parte importante en la vida familiar. Y es una fortaleza mayor cuando los conflictos son reconocidos y resueltos.

3.- Ámbito cultural y social

Mondragón y Trigueros (2004), citan a G. Simmel y Lewis Coser para precisar conflicto social.

Simmel, lo especifica como una de las formas básicas de la vida en sociedad, mediante el cual los humanos intentan resolver dualismos divergentes y alcanzar un nuevo tipo de integración o unidad, aunque sea a costa de la agresión, el aniquilamiento o la subyugación del rival o rivales.

Por otro lado, Coser define el conflicto social como la lucha por los valores y por el estatus, el poder y los recursos escasos en el curso de la cual los oponentes desean neutralizar, dañar o eliminar a sus rivales. (pág.34)

Con Simmel y Coser, podemos interpretar el conflicto social como algo natural e instintivo en el ser humano que se acentúa en las sociedades competitivas. No podemos decir que el conflicto social sea un factor negativo el cual debemos de erradicar, pero sí controlar y canalizar positiva y cívicamente, a través de lo que algunos denominan la cultura del bien.

1.2.2. Conflictos desde el ámbito educativo

El ámbito escolar surge como un espacio privilegiado para los más variados tipos de conflictos, sabido que las personas que lo componen tienen sus propias historias de vida, o sea guardan en su bagaje conocimientos y experiencias únicas y que muchas veces chocan con el grupo por el hecho de partir desde su propio universo particular. De este panorama se constituyen los conflictos interpersonales, los cuales son muy frecuentes en las escuelas, y suelen presentar diversas manifestaciones.

En este sentido, Ibarra (2002) comenta sobre el incremento de los conflictos escolares. Reconoce la pluri-causalidad del fenómeno y destacan una combinación de factores internos y externos al ámbito escolar entre los que señalamos los siguientes:

- Aumento de la escolarización en la enseñanza. Siendo un logro de la mayoría de los países la extensión de la escolaridad obligatoria conlleva a un número mayor de alumnos insatisfechos, desmotivados e indisciplinados.
- Incremento del alumnado por aula y por escuela. Relacionado con el factor anterior, se produce un aumento progresivo de la matrícula en las escuelas, no comportándose de igual forma el aumento de instalaciones y la infraestructura necesaria. Se observan aulas en las que el ambiente físico influye negativamente en el ambiente psicológico por el hacinamiento en las aulas, falta de espacios para actividades de receso, y deportivas, etc.
- Los maestros perciben una *disminución gradual de su autoridad frente a los alumnos* y mantienen relaciones tradicionales de superior – subordinado con la aplicación de controles rígidos sobre la conducta de sus alumnos.
- Menor disposición al acatamiento de ciertas normas, límites y reglas provocando situación de indisciplina por parte de los alumnos. (pág.91)

Por otra parte Casa Mayor (1998) enfatiza que: “Los conflictos en los centros educativos se producen cada vez que hay un choque de intereses (mis intereses contra los de un compañero, un alumno, la dirección), cada vez que sucede un enfrentamiento a causa de un desacuerdo” (pág.19).

Tipos de los conflictos escolares

Según Viñas (2004), los conflictos en los centros educativos no son únicamente de un tipo, según las personas que intervengan en el mismo podemos diferenciar cuatro grandes categorías: conflictos de poder, conflictos de relación, conflictos de rendimiento y los conflictos interpersonales:

- Por conflicto de poder se entiende todos aquellos conflictos que se dan con las normas (cuando un alumno reacciona contra el sistema se encuentra con unos mecanismos de poder que coartan su libertad generando un conflicto en el cual únicamente el sujeto puede adaptarse, ya que la normativa cumple una función de estabilidad del sistema).
- Respecto a los conflictos de relación, son aquellos en los que uno de los sujetos del conflicto es superior jerárquicamente o emocionalmente al otro. En este caso se incluyen los casos de “bullying” o “mobbing” ya que se dan entre iguales y son factores psicológicos y/o ambientales los que favorecen la relación jerárquica y de poder entre ellos.
- Los conflictos de rendimiento son todos aquellos relacionados con el currículum en los que el alumno puede presentar dificultades en equilibrar sus necesidades formativas y lo que el centro/profesorado le ofrece.
- Y respecto a los conflictos interpersonales, van más allá del hecho educativo se dan en el centro ya que éste es una reproducción de la sociedad en la que está ubicado, siendo fiel reflejo el uno del otro. (pág.149)

Burguet (1999) señala las fuentes de malestar más importantes en las relaciones con los educadores, entre ellos, y que no necesariamente han de responder a la expectativa que el educador proyecta en el educando, sino también en función de lo que éste espera del profesional de la educación. Pueden generar y de hecho generan muchos conflictos:

Problemas de disciplina:

- Burlas y menosprecio hacia el educador, o de éste hacia los educandos haciendo ejercicio de su autoridad;
- Ruidos, interrupciones;
- Dificultad al pasar del papel de líder impuesto a líder natural;
- Tratos con los educandos que tienen realidades más conflictivas;
- Conductas violentas y delictivas...

Problemas de adaptación a las diferencias individuales:

- Comportamientos heterogéneos;
- Relación personal escasa, comunicación en función de relación de poder;
- Contabilizar las exigencias por cubrir los programas y la necesidad de atender a cada uno en particular;

- Adaptación a ritmos de aprendizaje diferentes;
- Enseñanza adaptada a los rendimientos y ritmos diferentes;
- Problemas a causa de la falta de motivación de los educandos, a menudo indicadores de la falta de motivación de los profesionales de la educación.

Problemas relacionados con la evaluación:

- Dificultad para continuar el nivel de rendimiento que institucionalmente se pide, con los ritmos personales de cada educando y educador, y con la atención personalizada;
- Necesidad de encontrar unos criterios de evaluación con los que evitar el fracaso en la educación, y a su vez atender los mínimos establecidos en los programas oficiales, pero considerando prioritario que éstos den respuesta a las necesidades del educando y no a las necesidades de homogeneización que el sistema impone. (pág.66 – 67)

1.2.3. Pedagogía: clima de aula

El ámbito del aula surge como un espacio privilegiado para los más variados tipos de conflictos interpersonales. En este sentido, según Barreiro (1999):

La nómina de situaciones conflictivas es abundante y variada en el contexto del aula. Podrían agruparse según distintos criterios de clasificación, por ejemplo el grado de gravedad, por tratarse de situaciones con protagonistas individuales o colectivos, por la presencia o ausencia de violencia (verbal o física), por la presencia de actitudes agresivas dirigidas al docente (o exclusivamente entre pares), por su carácter de permanentes o transitorias, etcétera. (pág.157)

De las situaciones conflictivas surgidas en el aula, citamos los casos más o menos arquetípicos tal como ellos son relatados por profesores y maestros apuntados por Barreiro (1999):

- Presencia en el aula (sobre todo en el nivel primario o inicial) de un chico (o más de uno) que no se concentra en la tarea, que se encuentra disperso y molesta a los que tiene a su alrededor. Muchas veces arremete a sus compañeros verbalmente, y puede llegar a la violencia física. Los chicos lo rechazan, no quieren trabajar con él y lo marginan. Llegan a culparlo de todos los males. Muchas veces acuden los padres de otros alumnos a quejarse del chico y a pedir que lo expulsen.
- Estudiantes con dificultades severas de aprendizaje y de comunicación, que permanecen encerrados en sí mismos y tienen problemas para prestar atención. No hablan prácticamente con nadie, se muestran tímidos y ensimismados. Aunque su conducta no es disruptiva, preocupa al maestro su aislamiento y desconexión, y sus dificultades para llevar adelante la tarea. De alguna manera su actitud resulta perturbadora para el resto, que puede llegar a victimizarlos.

- Grupos de chicos (adolescentes, enseñanza media) que no trabajan en el aula y ostentan una actitud agresiva y provocativa, en la que se potencian entre sí, desafiando en ocasiones la autoridad del profesor. Pueden humillar a quienes dan respuestas acertadas o presentan cierto grado de compromiso con la tarea. Adoptan, en general, actitudes amenazantes. Puede suceder que alguno de estos chicos tome la iniciativa y sea indicado como el “líder negativo”.
- Muchas veces puede ocurrir también que haya dos o tres compañeros que pelean continuamente entre sí, se agreden y discriminan con rótulos, y pueden llegar a agredirse físicamente o tener actitudes destructivas sobre objetos de su respectiva pertenencia. Esto puede darse tanto en el nivel inicial como en el primario o el medio.
- Grupos apáticos, que no demuestran interés ni entusiasmo alguno por la tarea. No le prestan atención al docente. Permanecen indiferentes, en “su mundo”. Aparentemente, no valoran el aprendizaje (primaria y media). (pág.158-159)

Son muchas las formas en que los conflictos interpersonales o situaciones conflictivas pueden surgir en la dinámica del aula. Comprendemos que los casos apuntado por Barreiro, de alumnos que se encuentran dispersos y molesta a los que tiene a su alrededor y muchas veces arremeten contra sus compañeros verbalmente, y su vez puede llegarse a la violencia física.

Así como alumnos que adoptan, en general, actitudes amenazantes, muy típica en la fase de la adolescencia. O mismo, dos o tres compañeros que pelean constantemente entre sí, se agraden y discriminan con rótulos, y pueden llegar a agredirse físicamente o tener actitudes destructivas sobre objetos. Chicos que acuden al colegio con navajas u otros instrumentos que pueden usarse como armas; Todos estos casos tienen características que denotan una agresividad que unida a la falta del auto-control, les hacen actuar de manera desmedida.

Por otra parte, los alumnos con dificultades severas de aprendizaje y de comunicación, son fáciles para victimización. O aquellos alumnos que permanecen indiferentes, en “su mundo” y aparentemente, no valoran el aprendizaje; entendemos como casos típicos de alumnos que no desarrollaron bien su emocionalidad y por lo tanto tienen dificultad para interactuar con su entorno.

Los conflictos en general se asocian a algo negativo, visto que carga una serie de valores difíciles de intervenir. Sin embargo autores como Cascón (2000), nos dice que: “A través de los conflictos si pueden trabajar en desarrollo de la comunicación, negociación y etc. Son una posibilidad para mejorar la convivencia del grupo y ofrecen una situación ideal para optimizar la institución en su conjunto” (pág.28).

En resumen, lo que entendemos con todo esto, es que las situaciones conflictivas en el aula o los conflictos interpersonales en general, no son algo negativo. En la actualidad parece haber una convergencia en lo que dice respecto a considerar los conflictos como una posibilidad para el cambio, para la transformación. Es bien acertado pensar que si un individuo entra en conflicto con alguien es porque algo pasa, y esto a mi modo de ver es positivo, porque se lleva a la luz un hecho que a lo mejor si no fuera exteriorizado sería callado, ocultado... sin embargo si existe el conflicto interpersonal significa que el sujeto superó las limitaciones de su mundo cerrado y consiguió transponer a través de alguno medio de comunicación su inquietud, ahora llegado a este punto lo que realmente hará la diferencia es la capacidad para resolverlos, transformarlos a través de la vía del diálogo.

1.2.4. Conflictos desde el ámbito social y comunitario

Según Fisher (2000):

Los conflictos son parte de la existencia humana y se presentan en la medida en que los seres humanos conviven entre sí con diversidad de percepciones, de intereses y objetivos. Distinguiendo conflictos en todos los niveles de interrelación: micro (familia, escuela, comunidad), meso (local, territorial y regional) y macro (nacional e internacional). (pág.39)

El mismo autor, sostiene que es en el seno de las relaciones humanas (sociales, económicas, políticas) donde se experimenta crecimiento, cambio y conflicto. Y éste, el conflicto, surge del desequilibrio en dichas relaciones: las diferencias de status social, de bienestar o de acceso a recursos y poder, generando problemáticas de discriminación, desempleo, pobreza, opresión o crimen.

En cada nivel de conflicto, se conforma una cadena de fuerzas que puede conducir al cambio social constructivo, o hacia la violencia destructiva. Adell (1993) además, sostiene que:

En toda sociedad, la demanda, la disconformidad o la simple protesta desemboca corrientemente en conflictos. Si, además, la sociedad es democrática y participativa, la manifestación pacífica en la vía pública constituye una ritualización del conflicto que emplean ciudadanos, grupos de presión, partidos políticos y movimientos sociales, como cauce para «hacerse oír» ante la opinión pública, llevando a cabo así la acción colectiva. (pág.82).

De acuerdo con este planteamiento, el conflicto podría constituirse como una oportunidad de cambio deseable para la sociedad.

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

Convivencia

Desde nuestra praxis convivir es vivir con todos, buscando el bien común, manifestando a través del lenguaje (La herramienta más poderosa para la convivencia) nuestros acuerdos, actos y diferencias, para vivir en ambientes de armonía, paz, tolerancia y desarrollo.

De igual manera hay que destacar el aporte planteado por algunos autores, cuando afirman que “La convivencia puede entenderse como aquel estado en el cual una pluralidad de individuos diversos y diferentes se tratan entre sí en términos de reconocimiento, tolerancia e imparcialidad, pudiendo así vivir unos con otros de manera pacífica y segura”. (Restrepo, 2001, pág.18).

La convivencia es el hecho de vivir con otras personas, respetándolas y aceptándolas como son, y no como nosotros queremos que sean. “Un relacionamiento humano, es el medio principal para situarnos delante del mundo; el hombre comienza a ser persona cuando es capaz de relacionarse con los otros, y dependiendo del grado de integración que consiga será su realización en la convivencia”. (Maturana, 1990, pág.30)

La convivencia es la capacidad de relación con las demás personas y con el medio ambiente de manera armónica, dejando como mediador superior únicamente el valor de la cooperación, la participación democrática, la solidaridad y la tolerancia. Como el centro educativo privilegia y fortalece el cruce de culturas se puede afirmar que los vectores más importantes dentro de la institución escolar son los estudiantes, los profesores, el contexto y el conocimiento. Aparece allí el conflicto natural, que no necesariamente es agresión y violencia, sino que por ser inherente a la especie humana, surge del entramado de acciones diversas entre los elementos antes mencionados, además de otras situaciones complejas como diferencias y faltas de consenso, lo cual se puede disminuir con el encuentro de opiniones, ideas y argumentos que medien el conflicto. Para ello, la comunidad debe valerse del elemento más importante que es el diálogo.

También se puede afirmar que para que haya un ambiente de armonía, trabajo en equipo, confianza mutua y relaciones interpersonales respetables y respetadas, en la institución educativa, debemos procurar que se disfrute de un espacio acogedor y se establezcan excelentes vínculos de comunicación entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

Redes sociales

La red social es entendida como la serie de vínculos entre un conjunto definido de elementos donde los “vínculos existentes entre los elementos cumplen determinadas propiedades que repercuten sobre los aspectos de las conductas de los actores” (Garrido, 2000, pág. 69).

El conjunto de vínculos entre sujetos, llamados nodos, forman las redes sociales. “Las pautas que se hallan en las formas de vinculación entre los actores de cada red es lo que consolida una estructura de red” (Pizarro, 1987, pág. 72).

La perspectiva de análisis de redes desde una concepción estructural busca descifrar las determinaciones que sobre la conducta humana tiene la estructura social. Desde la perspectiva que se defiende en esta obra, la estructura reticular no se entiende como una entidad externa al sujeto que determine sus comportamientos, sino como la estructura reticular que, habitando en cada sujeto, se produce al compatibilizar realidades.

Relaciones humanas

Las relaciones que se conocen y que existen son dirigidas por un factor indispensable e importante entre ellas, ese factor es el ser humano, este a su vez genera otro tipo de relaciones conocida como las relaciones humanas, las cuales comprenden todas las formas de comportamiento y conexiones de los hombres dentro o fuera del trabajo. Al hacer esta afirmación estamos destacando el hecho de que tanto dentro del trabajo como el hogar y la comunidad son decisivamente importantes para crear una actitud y una motivación de una sociedad amable, progresista y sin odios, según sean los ambientes señalados, tal y como lo define (Cárcamo, 1968): “El ser humano es entonces la base de todos los tipos de relaciones existentes” (pág.68).

Relaciones familiares

El clima familiar es el ambiente existente en la unidad familiar, que es percibido por los miembros que integran la familia, y que influye de forma significativa en la conducta, en el desarrollo físico, social, intelectual y afectivo de los integrantes.

Para Martínez (1997): “El ambiente familiar ejerce una influencia educativa y formativa ajena a todo propósito establecido. Dicha influencia es tan importante que afecta a todos los aspectos de la personalidad” (pág.145).

Resolución de conflictos

El manejo de los conflictos es el gran desafío de las sociedades y de sus instituciones, ante todo esta guía debe desarrollarse dentro de las organizaciones políticas existentes, entre ellas la escuela, ya que, “la manera de resolver las disputas no sólo varía enormemente de una sociedad a otra sino que depende en gran medida de la forma como la cultura social y los partícipes definen y perciben el conflicto” (Uprimmy, 2004, pág. 23).

En el texto de 1998 de Uprimmy, en el módulo de resolución de conflictos, orientado por la UNICEF, el autor brinda un instrumento práctico sobre los DD-HH, la justicia y la resolución de conflictos, con el fin de promover una educación de calidad; haciendo una aproximación a la justicia en la escuela, aclara que es preciso construir un espacio social y legal, en el cual los conflictos puedan manifestarse y desarrollarse sin que la oposición conduzca a la supresión del otro. El texto hace una conceptualización de conflicto, justicia, democracia y derechos humanos, muestra las dinámicas de los conflictos así como las razones, posiciones y dificultades frente a los mismos, para finalizar con un panorama del conflicto en la sociedad y el Estado.

Del mismo modo Girard (1997) enfatiza, en la creciente necesidad de herramientas, en el campo de la resolución de conflictos, con una definición amplia del concepto, que incluye la negación, la mediación y la solución alternativa de disputas, además de la intervención de terceros, deja ver un puente entre la teoría y la práctica, abarcando desde un análisis descriptivo, las nociones, así como procedimientos, guías y dinámicas prácticas, con el fin de ayudar a entender y buscar modos efectivos de abordar el conflicto.

Así mismo Darino (2000), muestra en su trabajo una nueva propuesta para tratar conceptos como la mediación, el conflicto escolar, los tipos de conflicto y actores, que enfatizar en torno a la resolución de las diferencias, los antagonismos, el diálogo y el papel de la escuela, como espacio de aprendizaje de las prácticas sociales.

1.2.6. Conflictos desde el ámbito laboral

Gonzales (2006) define conflictos laborales como: “Una anomalía que sucede en el medio, donde existen dos factores opuestos, por una parte están los jefes y altos puestos, por otro lado los colaboradores, donde la inclinación a lo que quieren es opuesta” (pág.64). Al momento que los miembros de una empresa no llegan a un acuerdo sobre un tema, puede surgir lo que es un conflicto laboral y en este mismo existen clasificaciones que son,

los conflictos individuales y colectivos, son los que afectan al trabajador o varios de ellos y los conflictos jurídicos y económicos, en que interviene una norma legal o en el momento que se pretende crear una norma. La cantidad de conflictos que tenga, una organización dependerá de que tan buena calidad de vida y clima haya dentro de ella y en sus relaciones de trabajo, siempre es importante buscar una solución a la dificultad que se tenga, conocer todos los detalles y agilizar la situación para tomar una decisión acertada.

Por su parte Escudero (2011) define conflictos laborales como: “El origen de puntos de vista de dos personas totalmente diferentes, que surgen en el ámbito y forman tensiones que saltan a la superficie” (pág.79). En la totalidad de las veces el problema es mucho más pequeño de lo que se llega a observar en la realidad, alguna de las partes tiende a evitar detalles que surgieron y la persona que habitualmente es el mediador en estas situaciones es el jefe, ya que conoce ciertas causas, temperamentos, relaciones y formas de ser de los empleados; entre más rápido se detecte un conflicto dentro de una organización puede ser más factible encontrarle una solución al tratar el problema, ya que entre más pasa el tiempo la dificultad será más complicada, se pueden descubrir ciertas diferencias entre colaboradores con preguntas y actividades. Al momento de saber que existe un problema hay que abordarlo y dar soluciones concretas y firmes.

López (2013) afirma: “El conflicto es como un enfrentamiento que hay entre dos o más personas, las cuales tienen distintas inclinaciones que defienden con solidez y determinación” (pág.30). Al momento que alguien impone su posición y vela porque sus intereses sean los beneficiados, hay posibilidades de que comience un conflicto laboral, surgen un conjunto de elementos que forman la estructura de este problema, como lo es los actores principales que son las partes implicadas en el problema, los secundarios que tuvieron algún tipo de participación en lo que sucedió y los intermediarios que pudieron tener participación en el aspecto de buscar alguna solución; otro de los elementos es el problema, la razón de la disputa y los objetivos que es a donde se quiere llegar, los intereses que son los que manifiestan cada una de las partes donde exponen la necesidad de defender lo que plantean, las conductas que es la forma de responder a la situación y la estrategia que es como se afronta el conflicto, para encontrar la solución más eficaz ya sea por medio de una negociación, a fuerza o recurrir a la autoridad.

1.2.7. Estabilidad, remuneración, superación profesional, ambiente laboral

La estabilidad en el empleo que más bien es la seguridad del ingreso vital, se convierte en la contrapartida de la subordinación con respecto al empleador, puesto que, en la relación obrero patronal no solo se encuentra sometido el trabajador sino también el poder del empleador, en tanto que a este último, le corresponde garantizar un empleo seguro y sobre todo duradero a sus trabajadores.

La Constitución de la República del Ecuador 2008 en la Sección Tercera del artículo 326, recoge el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en los siguientes términos: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”, norma que también se encuentra desarrollada en el artículo 4 del Código del Trabajo.

El tratadista español MARQUEZ (1969), respecto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, expone la siguiente definición: “Es la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio de los derechos concedidos por la legislación laboral” (pág.89).

Dicho en otras palabras, la irrenunciabilidad consiste en la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente a las ventajas concedidas, en este caso por el derecho laboral en beneficio propio; es decir, el trabajador voluntariamente no puede renunciar derechos reconocidos a su favor. Sin embargo, en nuestra realidad práctica dicha protección legal y constitucional pasa a convertirse en un mero enunciado lírico, su cumplimiento es letra muerta, pues en situaciones de angustia extrema la persona al verse desempleado, muchas de las veces acepta trabajar percibiendo sueldos irrisorios inferiores al básico establecido por la ley, siendo víctimas de esta manera del abuso y explotación patronal especialmente cuando se someten a la subordinación de empleadores particulares. Ahora bien, el salario juega un papel importante en el concepto de equidad interna puesto que esta se fundamenta en el precepto legal.

El término clima Laboral se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente Laboral; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes. Así, el clima Laboral es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral y es desfavorable cuando frustra esas necesidades. En realidad, el clima

Laboral influye en la salud emocional de las personas y, a su vez, este último influye en el primero

1.3. La convivencia desde las normativas estatales

La convivencia consiste en gran medida en compartir y a compartir se aprende: a compartir tiempos y espacios, logros y dificultades, proyectos y sueños. El aprendizaje de valores y habilidades sociales, así como las buenas prácticas de convivencia, son la base del futuro ciudadano en una cultura del país animado por la construcción de proyectos comunes y ese aprendizaje tiene lugar importante en la experiencia escolar. (Banz, 2008, pág. 4)

Mejorando la convivencia escolar no sólo se obtienen beneficios a nivel académico, sino que crecen todas las demás aristas que conllevan una formación integral: trabajo en equipo, mayor autoestima, competencias comunicativas, reducción de conductas violentas, etc.

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

Como ha sido definido por diferentes vías de comunicación, el Buen Vivir es esencialmente la satisfacción de las necesidades de la sociedad ecuatoriana, la consecución de una mejor calidad de vida y muerte digna, amar y ser amado, el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas.

Es una realidad que la educación y el Buen Vivir, están estrechamente relacionados, ya que como se expresa en las entidades educativas:

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

Art. 26 Derecho a la Educación.- La educación es un derecho de las personas a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye así un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir, las personas, las familias, y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. (Publicación Oficial de la Asamblea Nacional, 2016)

Es importante señalar que la educación responde al interés público, a su vez no estará al servicio de intereses Individuales y cooperativos, se garantiza el acceso a la educación en

su nivel inicial , básico y bachillerato o su equivalente , a su vez es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El estado promoverá el dialogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

1.3.2. La LOEI y el establecimiento de una adecuada convivencia

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

- a) Incorporar en el Proyecto Educativo Institucional, el enfoque transversal de la solución pacífica de conflictos.
- b) Incluir en la planificación, como partes de la asignatura Educación para la ciudadanía, horas pedagógicas y actividades fuera de clase en las que se promueva la prevención y solución pacífica de conflictos.
- c) Difundir entre los miembros de la comunidad educativa el Código de Convivencia;
- d) Capacitar a los docentes en la detección y manejo de conflictos;
- e) Impartir charlas y conferencias, dirigidas a los representantes de los estudiantes;
- f) Definir la intervención del departamento de Consejería Estudiantil. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013, pág. 3)

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

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

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

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

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

Uno de los organismos más importantes en el trabajo por una Educación para la Paz y su correspondiente consecución y alcance de una Cultura de Paz, es sin lugar a dudas la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). La declaración mundial de la UNESCO (1997) de considerar el año 2000 como el “Año Internacional de la Cultura de Paz”, establece claras pautas para entender los aspectos centrales que le corresponderá enfrentar a la educación y cuáles serán los valores mínimos universalmente aceptados que orientan la educación para una cultura de paz.

En este sentido el Manifiesto 2000 para una Cultura de Paz y No violencia, redactado por un grupo de premios noveles, contiene los seis principios claves que definen la cultura de paz y que resumen los valores mínimos para crear espacios de paz en los centros docentes; el manifiesto declara lo siguiente:

- a) Respetar la vida: principio básico del catálogo de derechos humanos, sin el cual no será posible ejercer los demás derechos.
- b) Rechazar la violencia en cualquiera de sus manifestaciones.
- c) Compartir con los demás, una cultura de la cooperación, una exigencia acerca del doble papel de la escuela lo educativo y como instrumento para el cambio social.
- e) Escuchar para entender, es decir promover el diálogo, generar un clima de reflexión y debate sincero.
- f) Conservar el planeta, respetar y cuidar a todos los seres vivos como fundamento ético.
- Y g) Redescubrir la solidaridad, que designa la convicción de que cada persona debe sentirse responsable de todos los demás como requisito que nos ayuda a vivir mejor unos con otros. (UNESCO, 1997, pág. 16)

A partir de ese año y durante todo el decenio a nivel mundial comenzaron a gestarse movimientos en pro de una cultura de paz, proyectos transdisciplinarios abanderaron los diferentes países miembros, con ello se pretende forjar una cultura de paz en niños y adultos para que comprendan y respeten la libertad, la justicia, la democracia, los derechos humanos, la tolerancia, la igualdad y la solidaridad como valores presentes en toda cultura dirigida a fortalecer la paz, lo que involucra un rechazo colectivo a la violencia y una búsqueda de soluciones que no pueden imponerse sino que han de provenir de la propia sociedad.

Para la UNESCO (2010) la educación es el medio a través del cual se puede lograr bajo criterios de unidad, dirección y sentido actividades de promoción para una cultura de paz. La Organización lleva años elaborando programas para ayudar a los estados miembros y a sus

propios asociados a introducir en la planificación de sus programas de enseñanza formal y no formal, políticas y principios de acción favorables a la ciudadanía democrática y los derechos humanos, que hacen especial hincapié en la educación para la paz y promueven la enseñanza de la tolerancia y la no violencia.

Zaragoza M. (1996) define cultura de paz como:

Una cultura de la convivencia y la equidad, fundada en los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia y solidaridad; una cultura que rechaza la violencia, se dedica a prevenir los conflictos en su origen y a resolver los problemas por la vía del diálogo y la negociación; una cultura que asegura para todos el pleno ejercicio de todos los derechos y les proporciona los medios para participar plenamente en el desarrollo endógeno de la sociedad.
(pág.21)

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

En este capítulo presentaré los aspectos vinculados al diseño de la investigación, los métodos, las técnicas e instrumentos utilizados en la recopilación de información.

También realizaré una descripción de los contextos en los cuales se desarrolló el estudio, que incluye una caracterización general de la muestra de profesores y estudiantes que han participado en el estudio investigativo.

La actividad investigadora está ligada a una aspiración humana por conocer en profundidad lo que nos rodea. En las ciencias humanas y religiosas y otras disciplinas vinculadas a la educación, problematizamos, entregamos datos, recursos, analizamos, describimos, interpretamos el objeto estudiado, de acuerdo a una postura teórica y metodológica particular, lo cual, amplía las posibilidades de abordaje de la realidad escolar. Es así como para resolver el debate sobre qué enfoque es más preciso para dar cuenta de la realidad, si desde el naturalismo o el positivismo, debemos tener presente el carácter reflexivo de la investigación social, de la cual los diseñadores también son parte.

Este estudio comprende la escuela desde la cotidianeidad, principalmente a través de una metodología cualitativa de orientación etnográfica, ya que ésta se entiende como “el método de investigación por el que se aprende el modo de vida de una unidad social concreta. Este mismo persigue la descripción o reconstrucción analítica de carácter interpretativo de la cultura, formas de vida y estructura social del grupo investigado.” (Rodríguez, G. y Cols., 1996, pág. 44)

La exploración de lo cotidiano, tomada de la obra de Elsie Rockwell (1995), nos entrega una visión amplia respecto al quehacer educativo pues se trata de "todo tipo de actividad que se constituye desde cada sujeto, en particular procesos significativos de reproducción social y apropiación cultural" (pág.7). Esta mirada reclama el reconocimiento de los actores educativos que participan a diario en la construcción de la vida escolar y se despliega en la dinámica entre las normas oficiales y la orientación e interpretación de las prácticas escolares que finalmente forjan la formación tanto para maestros como para alumnos. Vamos a explorar la experiencia escolar cotidiana, el carácter y el sentido que se le otorga al conflicto dentro del proceso enseñanza aprendizaje circunscrito en el aula.

En el aula, asistimos también a esta confrontación de problemas de la convivencia tales como los prejuicios, la discriminación, la violencia o un conflictivo trato en este caso entre alumno-profesor o alumno-alumno, lo cual compromete finalmente el interés de los distintos actores educativos, tanto de los docentes y directivos como de los apoderados.

Este estudio amplía su enfoque metodológico, al utilizar una técnica cuantitativa la encuesta con aplicación del cuestionario como instrumento para establecer el tema “Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en los establecimientos de educación básica y bachillerato del Ecuador” (el para complementar el estudio y profundizarlo como una variable cuantificable importante que constituye también la convivencia).

Sin embargo, a pesar del carácter cuantitativo de la escala, sus resultados serán interpretados y leídos cualitativamente. La potencia del enfoque cuantitativo, está dado por su predicción estadística, pero al mismo tiempo, restringe a los sujetos de muestra como parcialidades discretas y homogéneas sin considerar necesariamente cómo procesan o significan su realidad. En cambio, en el enfoque cualitativo

La muestra cualitativa no quiere representar una distribución de individuos de una población. Por lo mismo, no se funda ni desde el azar, ni se rige por el principio de la redundancia o repetición. Al contrario, se rige desde la noción de estructuras sociales y se comanda más bien por el principio de la saturación y la significación.

Por ello, la perspectiva cualitativa se enriquece, cuando logra presentar todas las diversidades pertinentes al colectivo analizado a diferencia de la cuantitativa, que lo hace cuando el número de participantes es mayor.

No obstante lo anterior, tanto la perspectiva más cuantitativa, empírica, que enfatiza la medición de indicadores objetivos y se centra en resultados, como la perspectiva cualitativa, que incluye interpretaciones, construcción de significados y se centra en procesos, se complementan, ya que ninguna de ellas da cuenta de la realidad por sí sola, siendo necesario el conjugar ambas de manera simultánea, y sus resultados discutidos con los/as participantes.

Tomando en cuenta lo anterior y dadas las características mencionadas anteriormente, el estudio es de carácter exploratorio-descriptivo, ya que apunta a investigar un tema que da cuenta de las singularidades de los principales actores educativos del proceso de enseñanza-aprendizaje frente al conflicto.

El abordaje teórico-práctico que supone el estudiar la manifestación del conflicto en la escuela nos conduce a abordar la problemática a través de un método indirecto. Esto es, debido a lo complejo que resulta presentar el tema en forma directa y explícita, ya que puede generar resistencias que constituirían un obstáculo para el cumplimiento de los

objetivos del estudio. De esta forma, la temática trabajada fue abordada en relación a las relaciones intergrupales y la convivencia escolar de la institución observada. El acercamiento más directo a la temática del conflicto se realizó a través de las encuestas y luego de sondear en los temas mencionados.

Metodología cuantitativa utilizada en el estudio

En la investigación social, la investigación cuantitativa se circunscribe dentro del paradigma positivista y post-positivista. Tiene como fin fundamental la explicación, control y predicción de los fenómenos que se estudian y que, en algunos casos, puede incluir métodos cualitativos.

En cuanto a la naturaleza de la realidad (ontológica) se dice que es singular, tangible, fragmentable y convergente.

La relación sujeto-objeto es independiente, muestral y se considera libre de valores.

La metodología cuantitativa tiene como principales propósitos la obtención de generalizaciones libres del tiempo y del contexto en que se estudia el problema.

Las explicaciones causales son causas reales, temporalmente precedentes y simultáneas. Axiológicamente se suponen libres de valores, el proceso de análisis cuantitativo es sistemático y ordenado.

Para la encuesta aplicada a estudiantes y docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa" de la ciudad de Loja, se establecieron cinco bloques, en torno a los cuales se reagruparon los distintos enunciados de los ítems.

El bloque 1 hace alusión a los CONFLICTOS DESDE EL ÁMBITO RELIGIOSO (10 ítems estudiantes y docentes, el bloque 2 a los CONFLICTOS EN EL AMBITO EDUCATIVO (20-23 ítems) estudiantes y docentes, el bloque 3 destinado solo a estudiantes CONFLICTOS DESDE EL ÁMBITO SOCIAL Y COMUNITARIO(20-20ítems), el bloque 4 destinado únicamente a docentes CONFLICTOS DESDE EL ÁMBITO LABORAL(15-15 ítems), , el bloque 5 VALORES PARA UNA CULTURA DE PAZ (14 ítems) con rasgos o escala de valoración orienta a estudiantes y docentes.

2.1. Contexto institucional

La recopilación de información la realicé en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” jornada nocturna.

RESEÑA HISTÓRICA:

La Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” jornada nocturna, anteriormente denominada “Vicente Anda Aguirre”, es fruto del esfuerzo que en la época de los 50 y 60 un grupo de ciudadanos preocupados por alternativas educativas, en función de los grupos humanos que por sus actividades laborales no pueden asistir a la jornada matutina ni vespertina, pero tienen el deseo de culminar sus estudios secundarios.

En un diálogo amistoso de sacerdotes con el Obispo de Loja, el que fuera Mons. Juan María Riofrío, de grata recordación, nació la idea de la fundación de un Colegio de orientación católica para la educación de jóvenes y adultos con diversas clases de ocupaciones. Fue acogida esta idea con entusiasmo y el prelado envió al Canónigo Ángel Rogelio Loaiza Serrano a Quito, para que hiciera las gestiones ante el Ministerio de Educación, para la creación de dicho colegio, al cual se lo denominó Colegio Nocturno Loja.

El 11 de octubre de 1962 se funda el "Colegio Nocturno Loja"; el 29 de Junio de 1973, siendo Presidente de la República el Gral. Guillermo Rodríguez Lara, declara Fiscomisional al "Colegio Nocturno Loja", el mismo que en adelante se llamará "Vicente Anda Aguirre". En honor al Coronel Militar de Estado Mayor de las Fuerzas Armadas que llevaba dicho nombre. A partir del año 2016 cambia la denominación de la institución, al constituirse como Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” en sus tres secciones: matutina, vespertina y nocturna, siendo su rector el Canónigo Mgs. Sócrates Chinchay Cuenca.

UBICACIÓN:

La Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” se encuentra ubicada en la ciudad de Loja, parroquia El Sagrario, calle Olmedo entre José Antonio Eguiguren y 10 de Agosto.

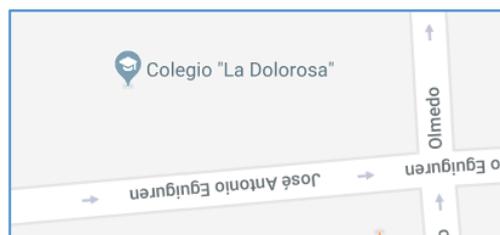


Ilustración 1 Ubicación de la UEFLD.

Fuente: Google Maps

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

INFRAESTRUCTURA:

La Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” es una construcción medianamente antigua, por cuanto ha sido restaurada permanentemente. Está compuesta por una capilla que lleva el mismo nombre, adicionalmente tiene cuatro bloques en los que se encuentran distribuidas: oficinas, aulas, departamentos, laboratorios, etc.



Ilustración 2 Fachada de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

Fuente: Galo F. Cabrera J.

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.



Ilustración 3 Instalaciones de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

Fuente: Archivo Fotográfico UEFLD.

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

2.2. Muestra y población

Muestra:

El tamaño de la muestra encuestada dentro del desarrollo de la investigación fue de 52 personas. Siendo 34 estudiantes, en edades de entre 12 a 30 años (19 sexo masculino y 15 sexo femenino), y la planta docente de 18 profesores(as) en edades de entre 30 a 60 años (11 sexo masculino y 7 sexo femenino).

Considerando que la población del estudio está determinada cuantitativamente, el tamaño de la muestra se establece empleando una fórmula estadística para definición de muestras en poblaciones finitas.

Dicha muestra se obtuvo aplicando la fórmula para población finita siguiente:

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

De donde:

N = 233 → Población total. **215 estudiantes 18 docentes.**

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

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

P = 0,5

Q = 0,5

$$\begin{aligned}n &= \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 233}{233 \cdot 0,12^2 + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} \\n &= \frac{223.7732}{3,3552 + 0,9604} \\n &= \frac{223.7732}{4,3156} \\n &= 51,85 = 52 \text{ encuestados}\end{aligned}$$

Muestreo intencionado:

Para el estudio cuantitativo se ha considerado el muestreo intencionado, que forma parte del muestreo no probabilístico. Mi interés está centrado en recoger por medio del cuestionario la opinión de un amplio número de profesores y de estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” de la ciudad de Loja. Por tal razón me centraré en este tipo de muestreo, basándome en lo que se considera como muestra, es decir, un modelo de la población que se utiliza para la obtención de información acerca de la totalidad de la población.

Población:

La población total de la investigación está constituida por personal docente y estudiantes de Básica Superior y Bachillerato en el año lectivo 2017-2018 de la Unidad Educativa

Fiscomisional “La Dolorosa” jornada nocturna, la misma que en su totalidad es de 215 estudiantes y 18 docentes.

2.3. Participantes

El desarrollo de la investigación se efectuó con la participación de:

Equipo Planificador:

Directora: Dra. Zoila Isabel Loyola Román

Docente de la UTPL: Mgs. Fernando Miguel Ocampo Ocampo

Coordinador de Titulación Ciencias Humanas y Religiosas: Mgs. Roberto Carlos Cuenca Jiménez

Integrantes de la Unidad Educativa:

Rector: Canónigo Mgs. Sócrates Chinchay Cuenca

Inspector General: Lic. Francisco T. Fares Tinoco

Docentes

Estudiantes

Investigados:

Tabla 1 Muestra total de Investigados

POBLACIÓN INVESTIGADA	TOTAL
Docentes	18
Estudiantes de Octavo Grado de Educación General Básica	5
Estudiantes de Noveno Grado de Educación General Básica	5
Estudiantes de Décimo Grado de Educación General Básica	7
Estudiantes de Primer Curso de Bachillerato	5

Estudiantes de Segundo Curso de Bachillerato	7
Estudiantes de Tercer Curso de Bachillerato	5
Total Estudiantes	34
<hr/>	
TOTAL INVESTIGADOS	52

Fuente: Estudiantes y Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

Investigador:

Estudiante en formación Galo Fernando Cabrera Jiménez, Carrera Ciencias de la Educación, Mención Ciencias Humanas y Religiosas.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos

En este capítulo presentaré los aspectos vinculados al diseño de la investigación, los métodos, las técnicas e instrumentos utilizados en la recopilación de información.

2.4.1. El método descriptivo:

Siguiendo la metodología de Hernández, Fernández y Baptista (2003), existen estudios exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos.

Este es un estudio descriptivo de enfoque cuantitativo pues se recolectarán datos o componentes sobre diferentes aspectos del personal de la organización a estudiar y se realizará un análisis y medición de los mismos.

“La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, pág. 119). Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren y se centran en medir con la mayor precisión posible (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Así mismo, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que es necesario para poder analizar los resultados de las encuestas que se aplicarán al personal docente y estudiantes de la institución seleccionada.

“El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, pág. 5)

2.4.2. Las técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta con aplicación del cuestionario como instrumento para establecer el tema “Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en los establecimientos de educación básica y bachillerato del Ecuador”, por considerarla la más apropiada para la recolección de los datos necesarios para dar sentido a la investigación y responder lo mejor posible a las preguntas de la investigación.

Encuesta: Esta técnica estuvo destinada a obtener datos de docentes y estudiantes cuyas opiniones aportaron de manera significativa para poder determinar así cuáles son los contextos que se pueden aplicar para cumplir el objetivo propuesto.

2.4.3. Instrumentos cuantitativos para recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica del cuestionario cuantitativo con escala Likert, por cuanto es sumamente útil para este tipo de investigación.

Cuestionario Cuantitativo: Es un cuestionario completamente estructurado con preguntas cerradas que deben responderse por medio de una escala de puntos. La escala Likert es la más común.

A continuación expongo las características del instrumento cuantitativo que he utilizado para recoger los datos cuantitativos del profesorado y estudiantado.

La encuesta inicia con la Información Socio - Demográfica: sexo, edad, estado civil, ocupación, ciclo académico, nivel educativo alcanzado.

PARTE A.

Destinada a estudiantes y docentes en la cual se desea conocer los criterios que considera más importantes sobre la Caracterización Religiosa.

Está compuesta por diez indicadores, tienen además una valoración sustentada en cinco rangos fijos: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

PARTE B

Igual que la anterior destinada a estudiantes y docentes, este apartado se refiere a los Conflictos en el Ámbito Educativo, contiene dos intra indicadores:

Primero: Hace referencia a la frecuencia con que suceden actitudes contrarias a una cultura de paz entre compañeros dentro y fuera del aula, con veinte indicadores y cinco rangos fijos: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Segundo: La frecuencia con que suceden actitudes contrarias a una cultura de paz entre los profesores con sus estudiantes, con veintitrés indicadores y cinco rangos fijos: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

PARTE C:

Orientada exclusivamente para estudiantes encuestados, tiene que ver con lo relacionado con los Conflictos desde el Ámbito Social y Comunitario. (Convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos).

Aquí encontramos dos intra indicadores: Convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares; y Actividades y resolución de conflictos con veinte indicadores y cinco rangos fijos cada una: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

PARTE D:

Dirigida únicamente a docente encuestados, la misma que se refiere a los Conflictos desde el Ámbito Laboral. (Superación profesional, ambiente laboral, estabilidad, remuneración).

Esta categoría contiene dos intra indicadores: Superación profesional, ambiente laboral y Estabilidad, remuneración, con quince indicadores y cinco rangos fijos cada una: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

VALORES PARA UNA CULTURA DE PAZ

Destinada a estudiantes y docentes, en la cual se solicita la escala de valoración del uno al catorce los siguientes valores, según considere el grado de importancia: Autoestima, valoración y aceptación de uno mismo, Interioridad, Generosidad/Servicio, Tolerancia, Respeto, Capacidad de Diálogo, Libertad, Compromiso personal, Cooperación, Amabilidad/Cordialidad, Confianza y capacidad crítica constructiva, Responsabilidad, Perseverancia y Disciplina.

2.5. Diseño y procedimiento.

El procesamiento de los datos se encuentra plasmado en la encuesta, y en el análisis de la información.

Determinación de una situación: Mediante la encuesta realizada al personal docente y estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” jornada nocturna de la ciudad de Loja, se logró determinar que existen en los estudiantes conflictos escolares.

Búsqueda de información: Al conocer el problema que tenían los estudiantes, de la Institución se procedió a buscar información mediante libros, páginas web, acerca de las causas y efectos que producen este fenómeno.

Recopilación de datos y análisis: La información que se obtuvo mediante las encuestas y acerca de los conflictos en los estudiantes, son los mismos que permitieron el análisis de la propuesta para solucionar esta problemática.

Definición y formulación: Con la investigación se determinó que la convivencia educativa en una institución es muy importante para mejorar los lazos de unión y por ende solucionar conflictos escolares, a través de estrategias mediadoras.

Planteamiento de soluciones: Las Estrategias Mediadoras de conflictos dirigidas a estudiantes serán de vital importancia para mejorar la convivencia educativa, por eso se propone este proyecto en beneficio de los educandos de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” jornada nocturna de la ciudad de Loja.

2.6. Recursos

• Humanos:

- Directora de Trabajo de Fin de Titulación
- Docente en formación
- Rector del establecimiento
- Inspector General
- Docentes y estudiantes de la Institución

• Institucionales:

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

• Materiales:

- Guía de investigación
- Computador
- Internet
- Impresora
- Tinta para impresora
- Cámara fotográfica
- Resma de papel
- Esferográficos
- Carpetas
- Empastados

-Hojas de encuesta

-Libros

• **Económicos:**

Tabla 2 Recursos económicos

RECURSOS	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR
Computador	1	350,00	350,00
Internet	6	30,00	180,00
Pendrive	1	20,00	20,00
Impresora	1	50,00	50,00
Tinta para impresora	3	8,00	24,00
Cámara fotográfica	1	100	100,00
Resma de papel	4	4,00	16,00
Esferográficos	5	0,20	1,00
Carpetas	3	0,70	2,10
Anillados	3	10,00	30,00
Hojas de encuesta	605	0,02	12,10
Libros	3	20,00	60,00
Transporte			10,00
		TOTAL	855,20

Fuente: Galo F. Cabrera J.

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

CAPÍTULO III
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Introducción al análisis y discusión

En la actualidad, la complejidad de nuestra sociedad y los constantes cambios a los que se ve sometida han puesto de relieve la urgencia y pertinencia de repensar los objetivos de la educación en relación, principalmente, con lo que es necesario aprender para el ejercicio de contribuir eficazmente a construir una sociedad cada vez más cohesionada, justa, pacífica y solidaria.

Las encuestas aplicadas a estudiantes y docentes de la Unidad Educativa “La Dolorosa” de la ciudad de Loja, consta de seis apartados, los cuales son: Información Socio – Demográfica, Conflictos desde el Ámbito Religioso, Conflictos desde el Ámbito Educativo, Conflictos desde el Ámbito Social y Comunitario, Conflictos desde el Ámbito Laboral, Valores para una Cultura de Paz, los mismos que determinan los ámbitos de evaluación y mejora

Los indicadores son aquellos elementos que aportan información, en nuestro caso, sobre la situación de **“Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en los establecimientos de educación básica y bachillerato del Ecuador”**, y se constituye en un procedimiento para obtener información válida y fiable, que puede ser interpretado por el personal administrativo del centro educativo para introducir mejoras.

Los indicadores se suelen clasificar en indicadores de resultado, de impacto y de procesos. Los indicadores de resultado se utilizan para medir los logros, los indicadores de impacto aportan información sobre los cambios que se producen en la población objetivo, y los indicadores de procesos se utilizan para medir si se está progresando hacia la meta u objetivo establecido.

La convivencia escolar requiere de un proceso de construcción permanente y de corresponsabilidad de todos los miembros de la comunidad educativa en los espacios de relación que ofrece el centro educativo, por lo que destaco los llamados indicadores de procesos, más relacionados con los aspectos cualitativos que cuantitativos y que informan sobre práctica educativa y el clima escolar.

La población encuestada dentro del desarrollo de la presente investigación forma parte de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” jornada nocturna, dando un total de 52 encuestados, 18 docentes y 34 estudiantes. Dicha muestra se obtuvo aplicando la fórmula para población finita siguiente:

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

De donde:

$N = 233 \rightarrow$ Población total. **215 estudiantes 18 docentes.**

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

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

$P = 0,5$

$Q = 0,5$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 233}{233 \cdot 0,12^2 + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{223.7732}{3,3552 + 0,9604}$$

$$n = \frac{223.7732}{4,3156}$$

$$n = 51,85 = 52 \text{ encuestados}$$

3.2. Resultados de encuestas realizadas

En este punto, se plasma el resultado de las encuestas, cuya base fue la tabulación, para el posterior análisis e interpretación de la información recolectada de los docentes y estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa” Jornada Nocturna.

APARTADO I. DATOS INFORMATIVOS

Tabla 3 Información Socio-Demográfica

SEXO		EDAD										ESTADO CIVIL				
Masculino	Femenino	12-14	15-16	17-18	22-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	Más de 55	Soltero	Casado	Viudo	Otro
30	22	2	9	22	0	2	2	3	2	6	3	1	30	20	0	2
TRABAJA								NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO								
Si		No						Bachillerato	Técnico	Tercer Nivel		Postgrado				
44		8						13	5	0		0				

Fuente: Estudiantes y Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

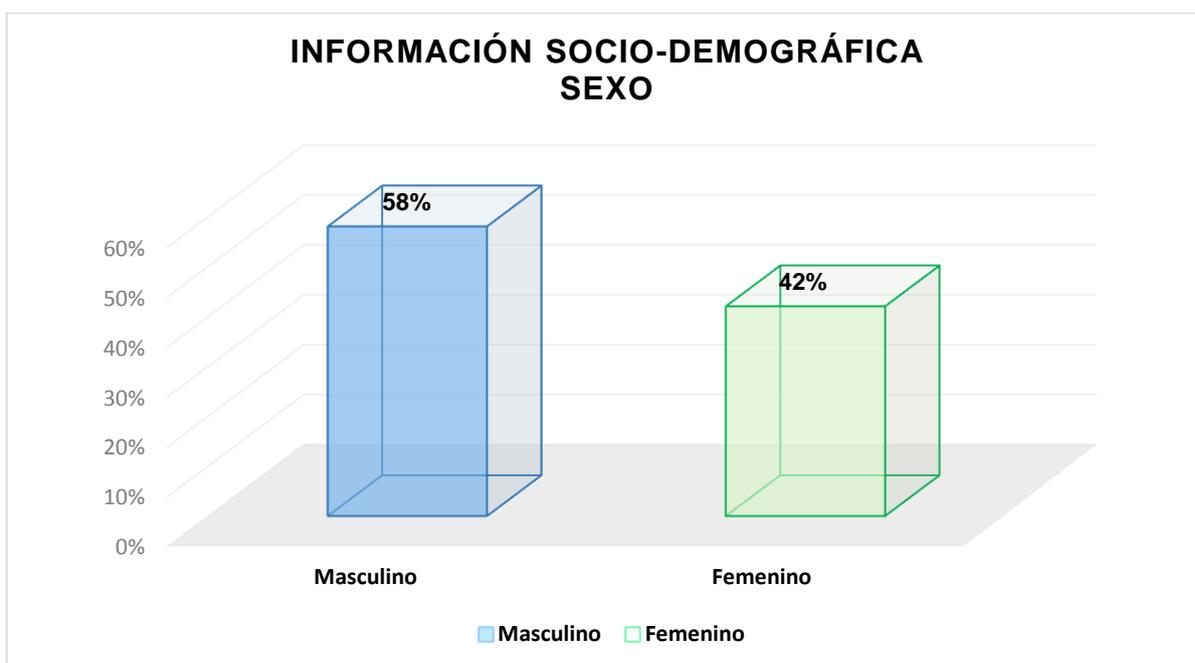


Figura 1 Información Socio-Demográfica – SEXO

Fuente: Estudiantes y Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

En la figura 1 podemos apreciar que el 58% de la población encuestada pertenecen al sexo masculino, y el 42% al sexo femenino.

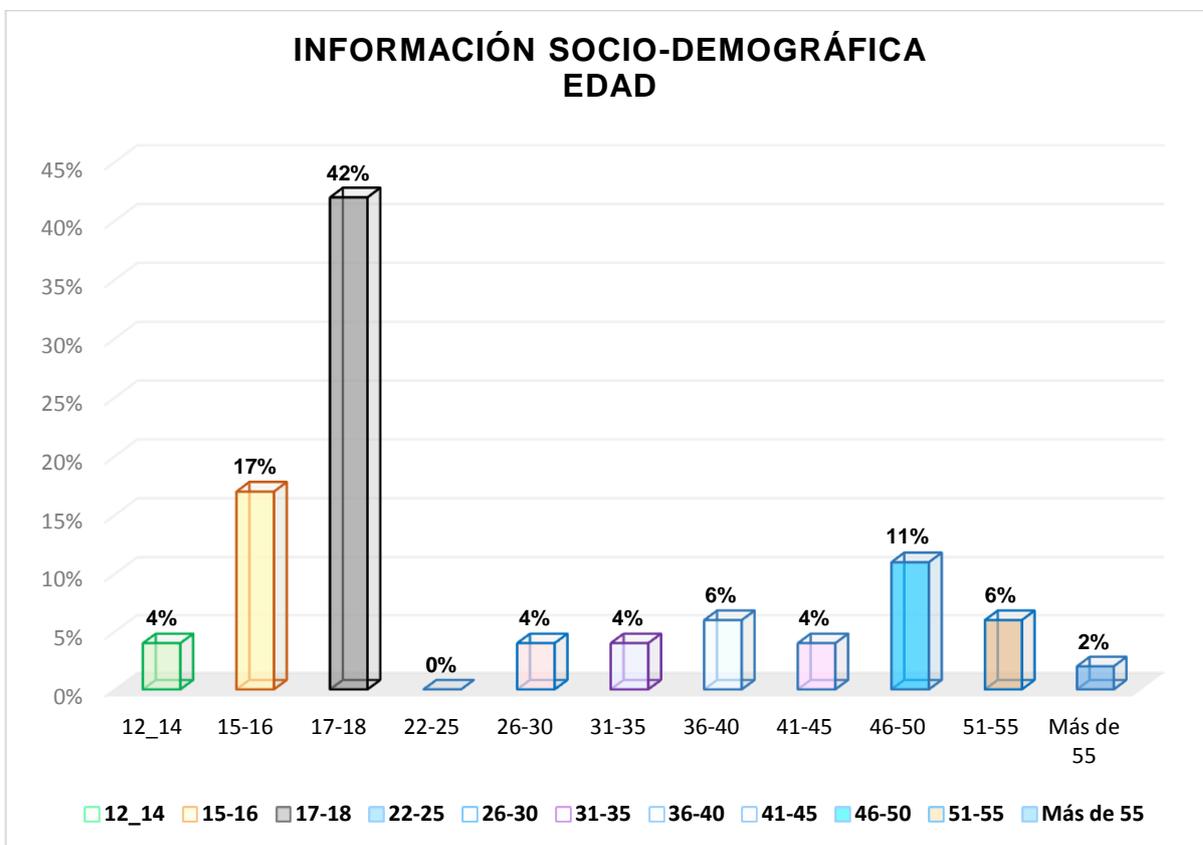


Figura 2 Información Socio-Demográfica – EDAD

Fuente: Estudiantes y Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

En la figura 2 podemos considerar que los rangos de edad son diversos, el 42% de la población encuestada se encuentra en el rango de edad de 17 a 18 años el 17% se encuentra en el rango de edad de 15 a 16 años, el 11% se encuentra en el rango de edad de 46 a 50 años, el 6% se encuentra en los rangos de edad de 26 a 30 años y de 36 a 40 años, el 4% se encuentra en los rangos de edad de 26 a 30 años, de 31 a 35 años y de 41 a 45 años. En el 2% se encuentra en el rango de edad mayor de 55 años. En el 0% se encuentra en el rango de edad de 22 a 25 años.

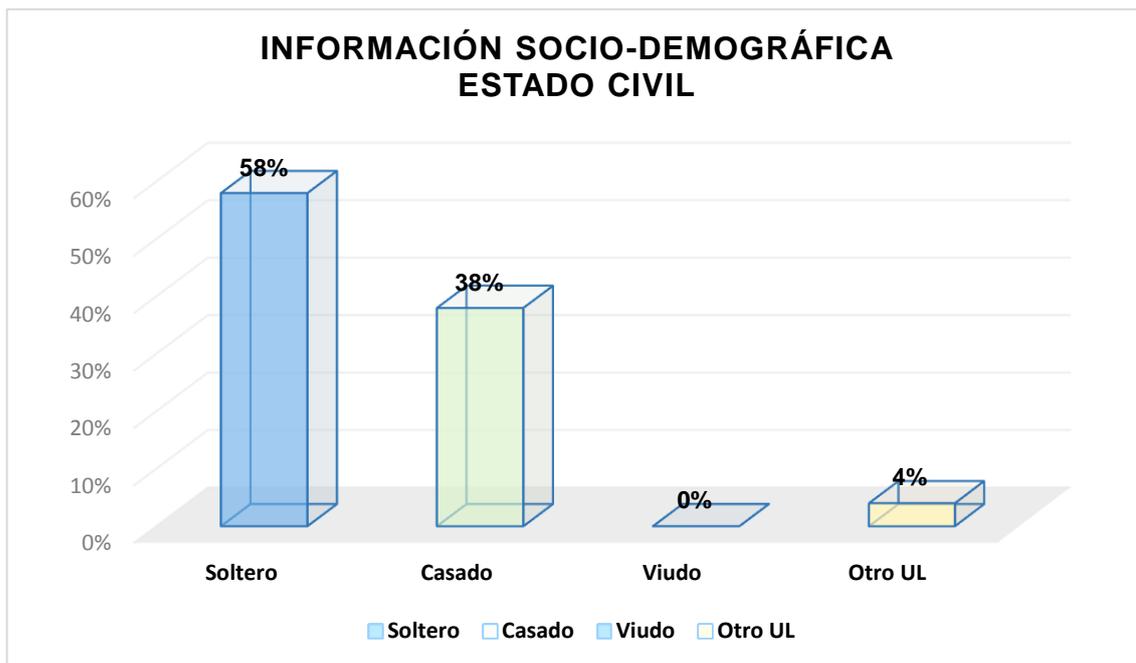


Figura 3 Información Socio-Demográfica - ESTADO CIVIL

Fuente: Estudiantes y Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

En la figura 3 que se refiere al estado civil de los encuestados, podemos determinar que el 58% son solteros, el 38% son casados, el 4% pertenecen a Unión Libre y el 0% estado civil viudo.

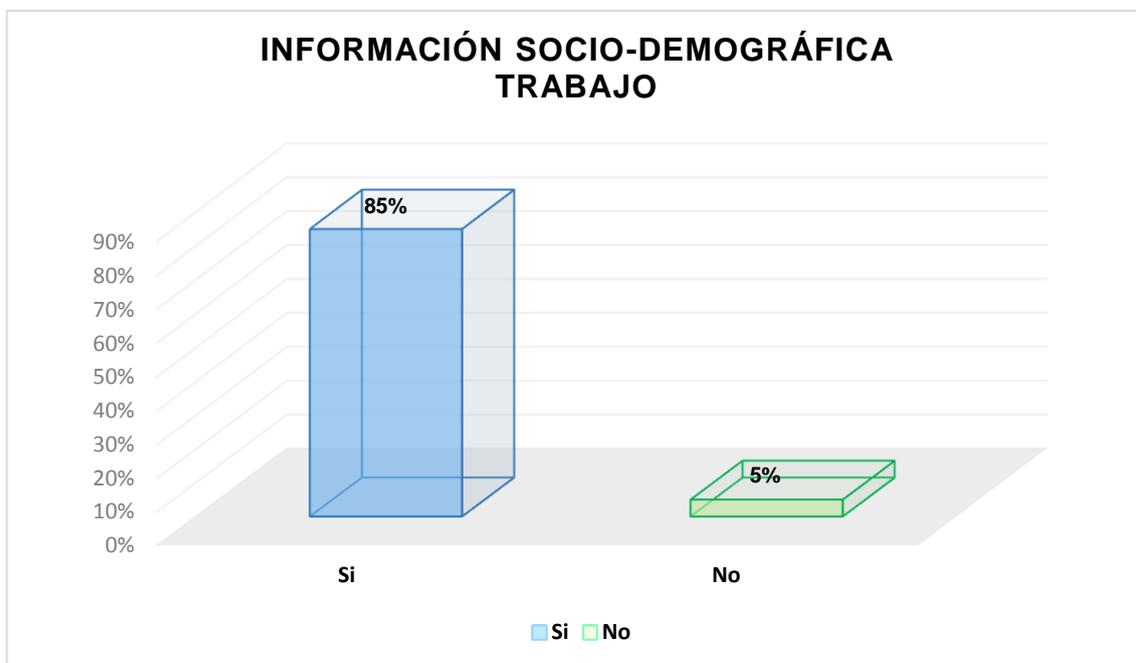


Figura 4 Información Socio-Demográfica - TRABAJO

Fuente: Estudiantes y Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

En la figura 4 podemos determinar que el 85% de la población trabaja y el 15% no trabaja.

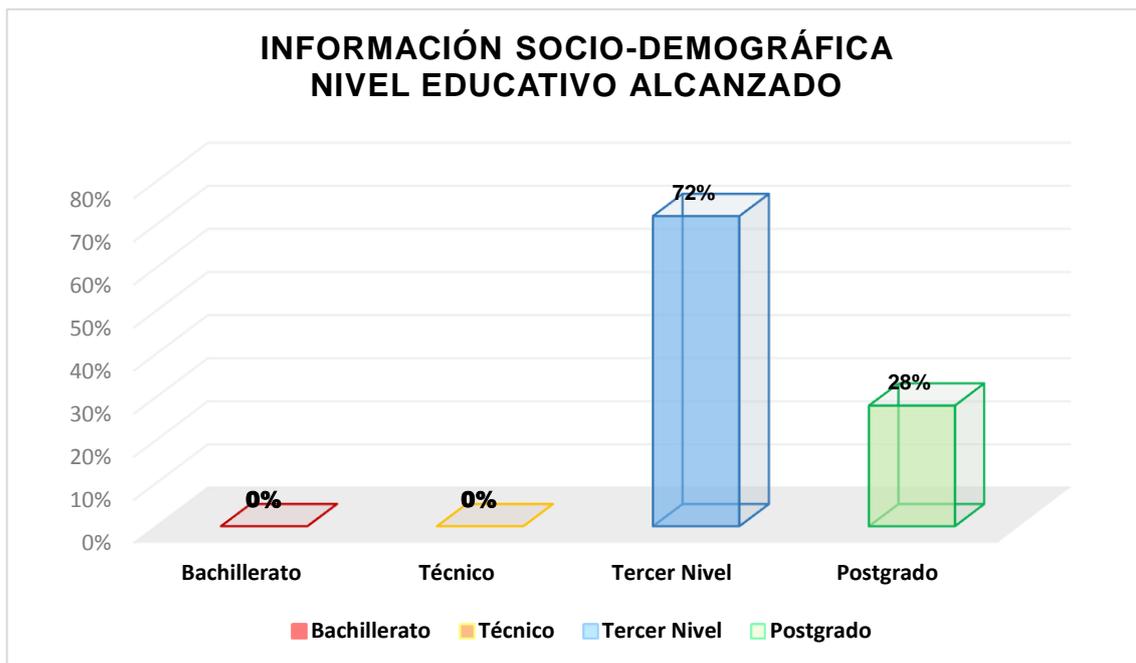


Figura 5 Información Socio-Demográfica - NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO

Fuente: Estudiantes y Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

En la figura 5 observamos que el 72% de la población encuestada posee un título de tercer nivel, el 28% ha obtenido un postgrado y el 0% bachillerato o nivel técnico.

APARTADO II. CONFLICTOS DESDE EL ÁMBITO RELIGIOSO (Estudiantes y Docentes)

El ser humano, desde esa dimensión religiosa que le configura, reconoce la existencia de algo superior que le otorga horizontes de sentido. El reconocimiento de algo que le trasciende y le rebasa, le conduce a vivir experiencias de encuentro con Dios y le lleva a dar respuesta a la interpelación hecha por Él mismo. Tal experiencia de encuentro y respuesta está atravesada por el diálogo entre las dos realidades: ser humano y ser Divino.

Esa dimensión religiosa presente en el ser humano, es la motivación e invitación que podrían vivir los jóvenes.

En pocas palabras, la religión como fenómeno, hace parte de la historia de la humanidad y además es constitutivo a la naturaleza del hombre desde sus orígenes; éste ha configurado, a partir de su experiencia religiosa, estilos de vida con características propias que han dado forma al sistema de valores culturales y de índole social. Entonces, si lo religioso es parte constitutiva del ser humano, es consecuente que lo religioso tenga un espacio en el centro educativo. Pues si la tarea de ella es formar a la persona de manera integral, cómo ignorar aquello que le es constitutivo.

Los jóvenes en el contexto de hoy, crecen, desde su infancia, en algunos ambientes en donde la religión, transmitida por tradición familiar, no ocupa un lugar central. Esto significa que si bien, el ámbito religioso permanece presente en sus entornos de familia, la existencia de varios factores en la sociedad, tales como las comunicaciones, la pluralidad, la cultura de la autonomía y muchos otros, disminuyen la relevancia de la religión o tienden a promover nuevas visiones religiosas en la vida juvenil. Estos factores han generado diferentes cambios culturales y por ende inciden en la dimensión religiosa de una gran parte de la población juvenil.

Entonces, el auge de las tendencias culturales de la información y la comunicación, de la pluralidad de pensamientos, de la diversidad de lenguas, la conjunción de orígenes étnicos, y la autonomía etc., propician en la juventud actual formas híbridas en su concepción de lo religioso.

Esa situación cultural, estructura en la juventud concepciones religiosas diferentes a las establecidas por tradición. Esto significa que la consciencia y la opción por la religión, tiende a tomar nuevos matices.

Para los jóvenes ya no es tan importante la religión tradicional e institucional, llámese católica u otras religiones derivadas del cristianismo. Lo cual no significa que no la

reconozcan y respeten. Les interesa ante todo la dimensión religiosa pero vivida desde experiencias personales y expresiones diferentes.

Tabla 4 Conflictos desde el Ámbito Religioso

PREG.	INDICADORES	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Valora usted que es importante la educación para generar una cultura de paz?	2	1	7	12	30
2	¿Cree usted que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia entre las personas de la misma creencia religiosa o diferente?	1	3	8	25	15
3	¿La violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano y familiar?	2	1	2	6	41
4	¿Cree usted que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye a vivir en un mundo de paz?	2	0	24	13	13
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?	0	0	14	10	28
6	¿Considera usted que es necesario formar líderes, personas, niños, jóvenes, directivos que contribuyan a generar espacios de paz en la actualidad?	0	2	2	23	25
7	¿El valorar a todas las personas, significa que respetamos su dignidad?	0	0	4	13	35
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?	0	0	6	11	35
9	¿Considera usted que se puede vivir en paz incluso en medio de dificultades?	6	3	18	20	5
10	¿La formación humana, académica y axiológica ayuda a ser mejor persona?	0	1	5	25	21

Fuente: Estudiantes y Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

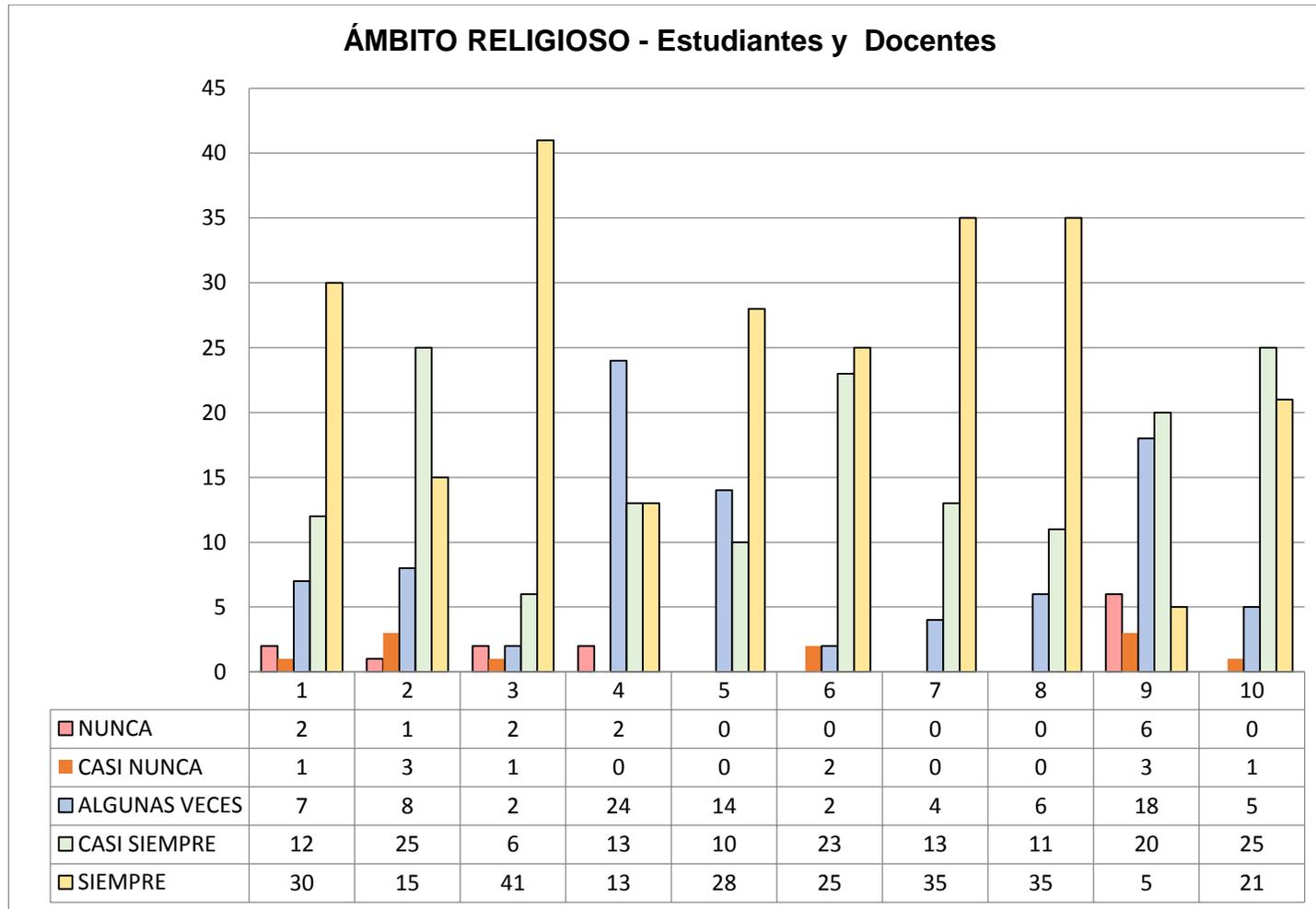


Figura 6 Conflictos desde el Ámbito Religioso – Todos los criterios

Fuente: Estudiantes y Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

En la figura 6 se puede apreciar las respuestas seleccionadas en todos los rangos por parte de los encuestados.

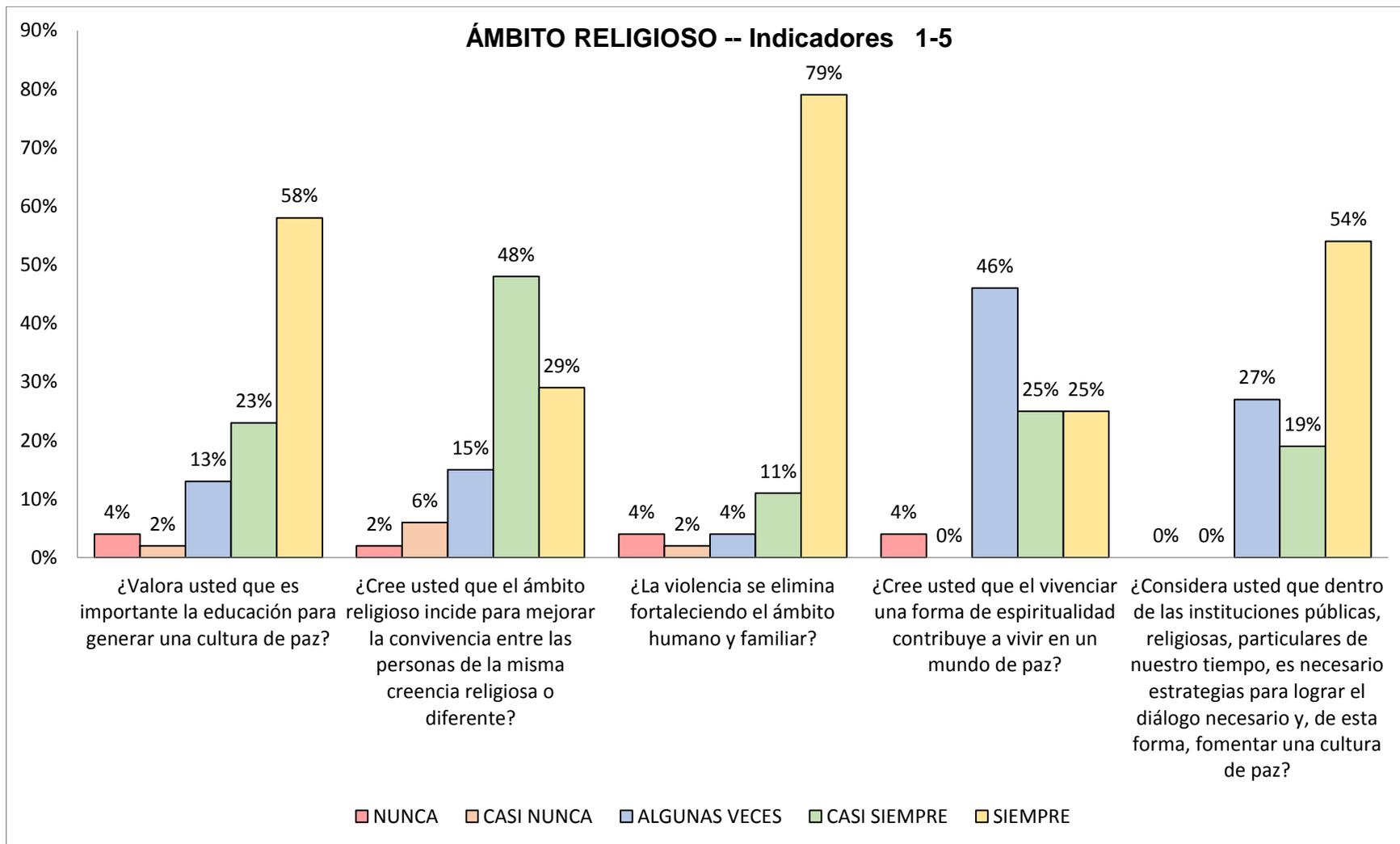


Figura 7 Ámbito Religioso. Indicadores 1- 5

Fuente: Estudiantes y Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

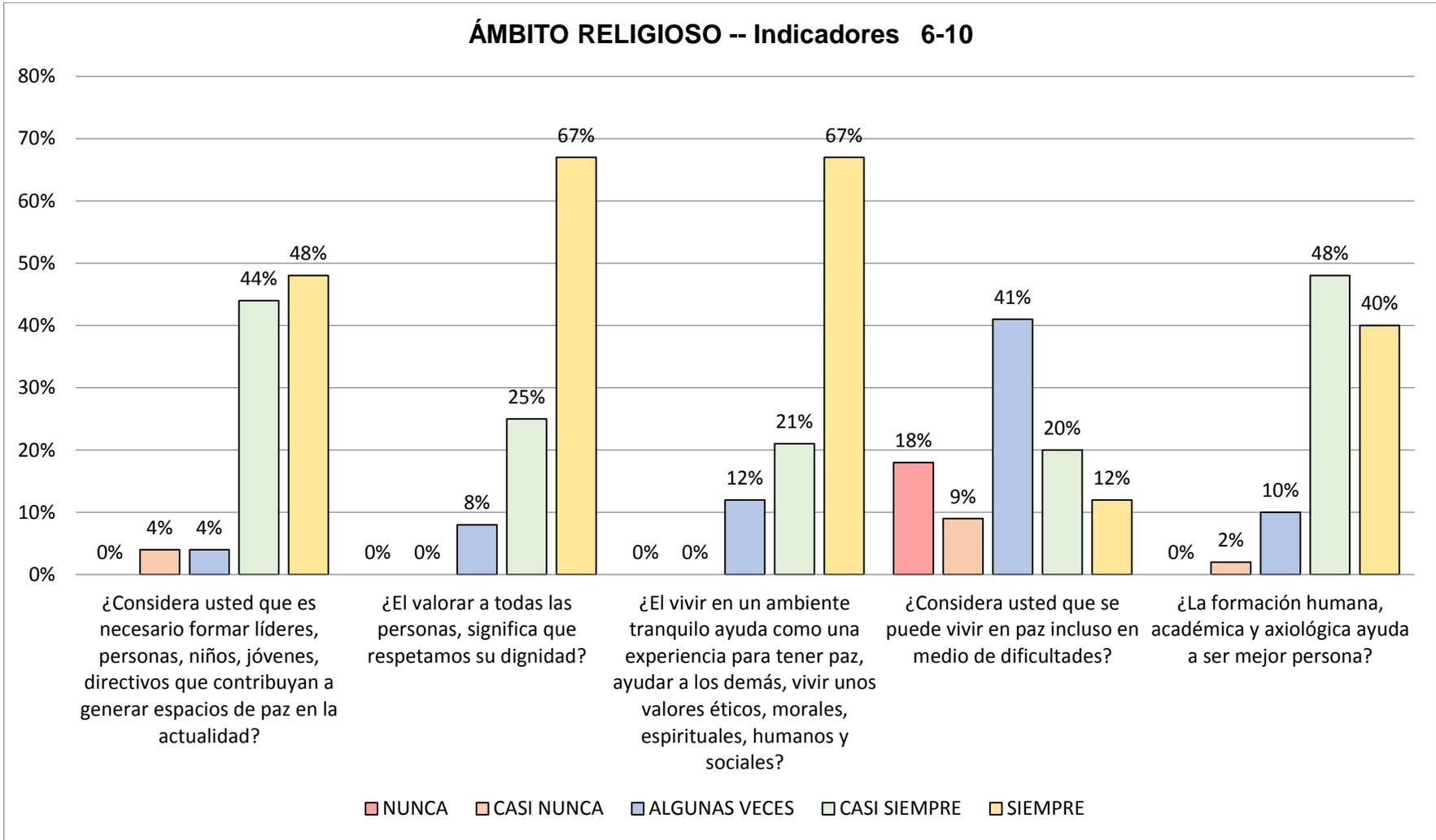


Figura 8 **Ámbito Religioso. Indicadores 6-10**

Fuente: Estudiantes y Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

En lo que respecta al Ámbito Religioso en el tema: Ecumenismo, religiosidad y otras denominaciones:

Pregunta 1: Los encuestados en un 58% consideran que siempre es importante la educación para generar una cultura de paz, el 23 % casi siempre, el 13% algunas veces, el 4% considera que no es importante (nunca) y el 2% casi nunca. (Fig. 7)

Pregunta 2: Los encuestados en un 48% consideran que casi siempre el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia entre las personas de la misma creencia religiosa o diferente, el 29% coinciden en que siempre la religión mejora la convivencia con otras religiones, el 15% algunas veces, el 6% casi nunca y el 2% nunca. (Fig. 7)

Pregunta 3: Los encuestados en un 79% consideran que la violencia se elimina siempre fortaleciendo el ámbito humano y familiar, el 11% casi siempre, en un porcentaje igual del 4% consideran que algunas veces o nunca se elimina la violencia fortaleciendo estos ámbitos, el 2% casi nunca. (Fig. 7)

Pregunta 4: Los encuestados en un 46% creen que algunas veces el tener en su vida una forma de espiritualidad contribuye a vivir en paz, coinciden en un 25% los que responden siempre o casi siempre, el 4% nunca, el criterio de casi nunca no ha elegido ningún encuestado. (Fig. 7)

Pregunta 5: Si es importante plantear estrategias de diálogo para fomentar la paz, el 54% responde que siempre lo haría, el 27% algunas veces, y el 19% casi siempre. (Fig. 7)

Pregunta 6: El 48% considera que siempre es importante formar líderes que fomenten la paz, el 44% responde casi siempre, y el 4% que algunas veces o casi nunca. (Fig. 8)

Pregunta 7: Valorar a todas las personas significa que respetamos su dignidad: el 67% considera que siempre es importante el respeto, el 25% responde casi siempre, y el 8% que algunas veces. (Fig. 8)

Pregunta 8: Una vida tranquila, permite tener paz, ayudar a los demás, vivir con valores éticos, morales, espirituales, humanos y sociales: a esto el 67% de encuestados indica que siempre se cumple lo anterior, el 21% casi siempre, el 12% que algunas veces. (Fig. 8)

Pregunta 9: Considera usted que se puede vivir en paz incluso en medio de dificultades: a esto el 41% de encuestados indica que algunas veces, el 20% casi siempre, el 18% afirma que nunca se puede vivir en paz cuando hay situaciones difíciles, el 12% siempre y 9% casi nunca. (Fig. 8)

Pregunta 10: El ser mejor persona ha sido gracias a mi formación humana, académica y axiológica: a esto el 48% de encuestados indica que casi siempre, el 40% siempre, el 10% afirma que algunas veces influye en la manera de ser y el 2% casi nunca. (Fig. 8)

APARTADO III. CONFLICTOS DESDE EL ÁMBITO EDUCATIVO

(Estudiantes y Docentes)

El aula es un espacio privilegiado para el desarrollo de procesos de enseñanza - aprendizaje orientados a la adquisición de los valores democráticos de la convivencia, el aprendizaje de habilidades y competencias sociales, de estrategias de resolución pacífica de conflictos, la elaboración y asunción de normas de convivencia. En el grupo - clase se aprende, a través de las relaciones sociales establecidas, a vivir juntos de manera que la asunción de las normas de convivencia favorece la creación de un buen clima, vinculadas necesariamente al trabajo diario y a la actividad académica, favoreciendo el desarrollo personal. Puede decirse que cada aula configura un clima singular en relación con el estilo y calidad de la comunicación existente entre sus miembros y las pautas de funcionamiento establecidas; pero además recibe la influencia directa de un contexto social más amplio: centro educativo de pertenencia, familia y entorno social más próximo.

El clima de aula comprende las acciones desarrolladas y las percepciones sentidas tanto por el alumnado de un determinado grupo - clase como por el tutor, el equipo docente y las familias que también integran la comunidad educativa. Por ello, es de suma importancia el papel desempeñado por dichos actores que deben encontrar sus necesidades cubiertas con capacidad para responder de forma positiva a los conflictos que pueden generarse en su relación personal y no sólo académica.

El centro educativo como organización tiene una doble misión: ser lugar de aprendizaje y constituir una comunidad de convivencia.

ÁMBITO EDUCATIVO -- ESTUDIANTES

Tabla 5 Conflictos Ámbito Educativo. ESTUDIANTES

PREGUNTA	INDICADORES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
1	Reconoces tus errores.	0	8	9
2	Eres agresivo con los demás cuando te dicen algún defecto.	2	11	2
3	Cuando un compañero habla mal de otro lo consideras importante	24	5	1
4	Eres respetuoso y sientes consideración con el criterio de los demás.	0	3	19
6	Cuando un compañero es castigado por su mal comportamiento te sientes aludido.	10	10	3
7	Ayudas con reflexiones y consejos a tus compañeros cuando discuten entre sí.	0	9	12
9	Colaboras en los problemas personales entre compañeros desde un ambiente de paz	4	14	2
11	Consideras y tratas de manera amable al que es diferente.	1	8	17
15	Comprendes a tu maestro cuando te llama la atención.	1	6	18
19	Conoces de manera clara el código de convivencia de la institución	1	8	14

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

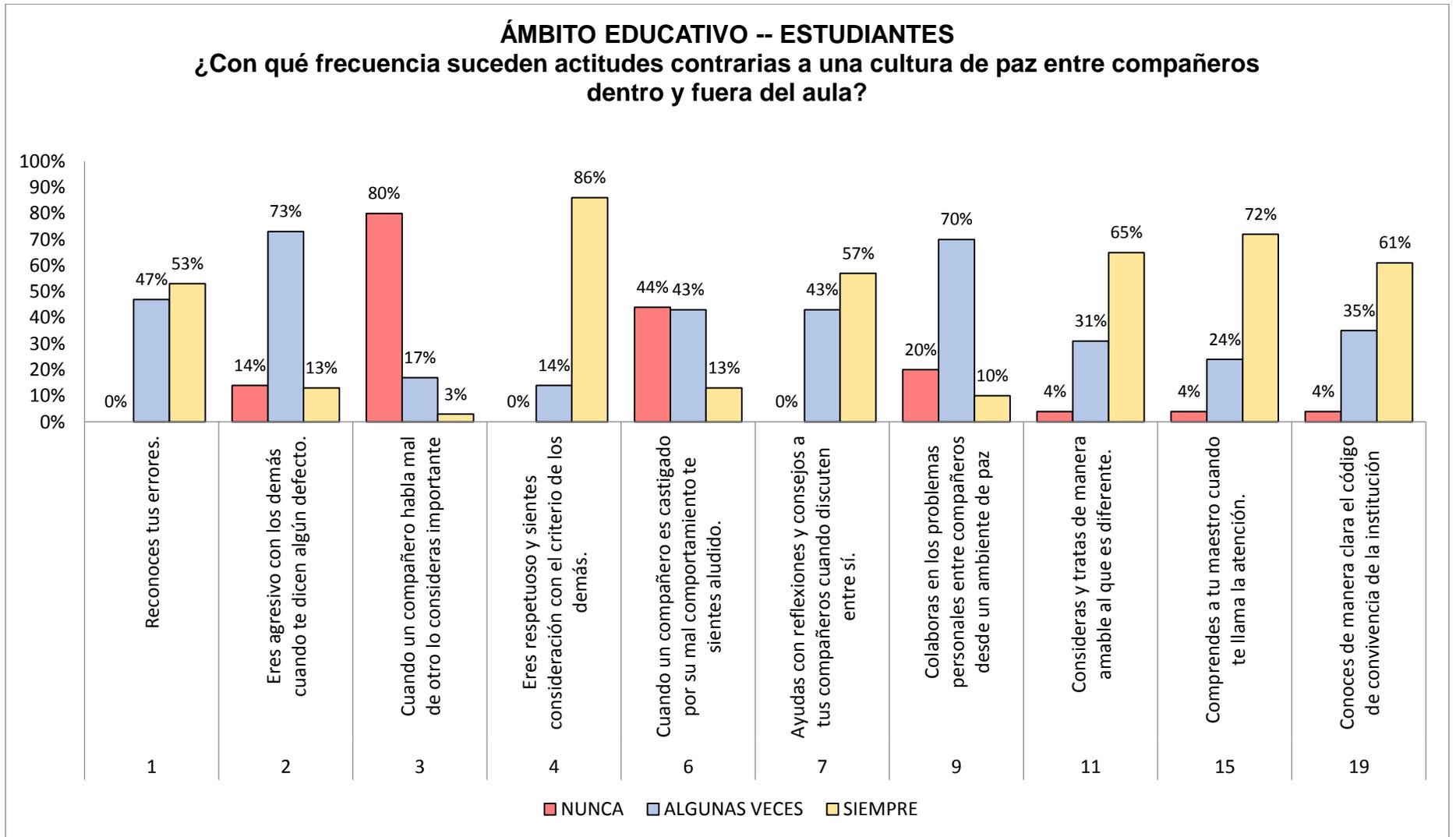


Figura 9 Ámbito Educativo – Estudiantes

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

En lo que respecta al Ámbito Educativo (Estudiantes) en el tema: ¿Con qué frecuencia suceden actitudes contrarias a una cultura de paz entre compañeros dentro y fuera del aula?:

Pregunta 1: Los encuestados en un 53% afirman que siempre reconocen sus errores, y el 47% algunas veces reconocen su equivocación.

Pregunta 2: Frente a la pregunta eres agresivo con los demás cuando te dicen algún defecto: Un 73% afirman que algunas veces lo es, un 14% reconoce que no tiene problema si recibe alguna crítica y el 13% dice que siempre se enoja si le hacen alguna observación.

Pregunta 3: Cuando un compañero habla mal de otro lo consideras importante; el 80% afirma que nunca, el 17% que algunas veces y el 3% siempre.

Pregunta 4: El 86% dice siempre ser respetuoso con el criterio de los demás y el 14% algunas veces respeta su criterio.

Pregunta 6: Cuando un compañero es castigado por su mal comportamiento te sientes aludido; el 44% afirma que nunca está en contra de un llamado de atención, el 43% menciona que algunas veces se siente afectado y el 13% siempre se siente aludido.

Pregunta 7: El 57% de los estudiantes siempre ayudan con reflexiones y consejos a sus compañeros para que no discutan y el 43% algunas veces lo hacen.

Pregunta 9: el 70% de los estudiantes algunas veces han colaborado con los problemas de sus compañeros, el 20% manifiestan que nunca lo hacen y el 10% siempre colaboran.

Pregunta 11: Frente al cuestionamiento de si consideran y tratan de manera amable al que es diferente; el 65% siempre trata cordialmente a las personas distintas, el 31% algunas veces y el 4% tienen algún inconveniente en aceptar a quienes consideran diferentes.

Pregunta 15: Frente al cuestionamiento de si comprenden a su maestro cuando les llama la atención; el 72% de estudiantes afirman que siempre aceptan el llamado de atención de sus docentes, el 24% algunas veces y el 4% no aceptan los llamando de atención de sus maestros.

Pregunta 19: En lo referente a si conocen el código de convivencia de la institución, el 61% afirma que siempre lo han conocido, el 35% que algunas veces y el 4% que no conocen el contenido del código de convivencia.

DOCENTES

Tabla 6 Conflictos Ámbito Educativo. DOCENTES

PREGUNTA	INDICADORES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
21	Muestra interés por las dificultades y conflictos que presenta sus alumnos	0	0	16
23	Trata a todos sus estudiantes en igualdad de oportunidades	0	0	18
24	Muestra compromiso institucional para ayudar a resolver los diferentes problemas que se presentan dentro y fuera del aula	0	1	13
28	Valora las ideas o criterios de los demás profesores aunque no coincidan con las propias	0	1	14
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.	0	10	4
35	Fomenta actitudes positivas que permiten el fortalecimiento de la práctica de valores en usted y los estudiantes.	0	1	16
37	Se siente motivado por las actividades académicas que realiza todos los días como parte de su ámbito educativo.	0	0	17
40	Motiva y valora el esfuerzo personal de las actividades que realiza cada estudiante dentro y fuera del aula	0	0	17
41	Promueve iniciativas (programas, proyectos, recursos) de apoyo institucional en la vivencia de valores y del código de convivencia.	0	8	4
43	Entre sus compañeros se apoya iniciativas de resolución de conflictos desde un ambiente pacífico	0	1	15

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

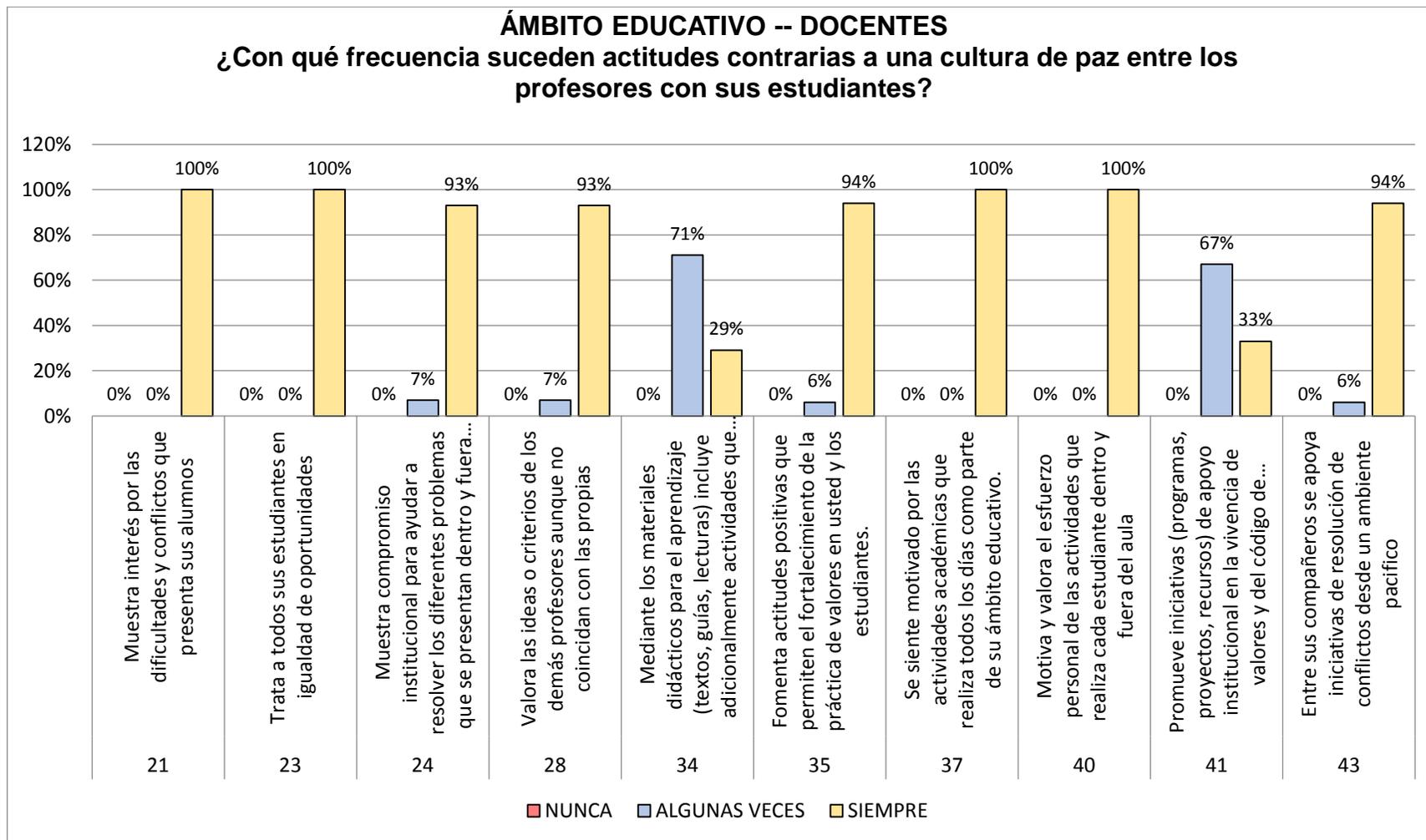


Figura 10 Ámbito Educativo - DOCENTES

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

En lo que respecta al Ámbito educativo (Docentes) en el tema: ¿Con qué frecuencia suceden actitudes contrarias a una cultura de paz entre los profesores con sus estudiantes?:

Pregunta 21: El 100% de docentes afirma que siempre muestran interés por las dificultades y conflictos que presentan sus alumnos.

Pregunta 23: El 100% de docentes afirma que siempre tratan a sus estudiantes en igual de oportunidades.

Pregunta 24: El 93% de docentes afirma que siempre muestran su compromiso institucional para resolver problemas dentro y fuera del aula y el 7% algunas veces.

Pregunta 28: El 93% de docentes afirma que siempre valoran las ideas de sus compañeros docentes, aunque no las compartan, y el 7% algunas veces muestran sus distintos puntos de vista.

Pregunta 34: El 71% de docentes afirma que algunas veces incluye actividades diferentes para motivar a los estudiantes, con la aplicación de material didáctico dependiendo de los contenidos de la asignatura, y el 29% siempre lo hacen.

Pregunta 35: El 94% de docentes afirma que siempre fomentan actitudes positivas que permiten el fortalecimiento de la práctica de valores, y el 6% indican que algunas veces lo realizan no sólo dentro del aula sino fuera de ella.

Pregunta 37: El 100% de docentes afirma que siempre se sienten motivados por trabajar formando a la juventud, a través de sus actividades académicas que realiza diariamente.

Pregunta 40: El 100% de docentes afirma que siempre motiva y valora el esfuerzo personal de las actividades que realiza cada estudiante dentro y fuera del aula.

Pregunta 41: El 67% de docentes afirma que algunas veces ha promovido iniciativas de apoyo institucional en lo que respecta a la vivencia de valores y al código de convivencia, y el 33% siempre.

Pregunta 43: El 94% de docentes afirma que siempre apoya iniciativas de resolución de conflictos desde un ambiente de paz, y el 6% algunas veces promueve la manera de vivir y laborar en paz.

APARTADO IV. CONFLICTOS DESDE EL ÁMBITO SOCIAL Y COMUNITARIO (Estudiantes)

La familia es el primer contexto socializador por lo que la participación de los padres y madres en el centro educativo juega un papel determinante en la construcción de la convivencia escolar. La convivencia escolar es un valor social que debe enseñarse, promoverse y conquistarse; el compromiso por la educación de los más jóvenes no puede limitarse a lo instructivo, sino que ha de incidir especialmente en el grado de desarrollo de su autonomía moral y en el aprendizaje y puesta en práctica de conductas sociales. Y todo esto es una resta de la sociedad.

Por otro lado, la mejora de la convivencia, teniendo en cuenta que la realidad del centro educativo es siempre una realidad construida, requiere de un liderazgo democrático compartido: compromiso colectivo con los propósitos organizacionales, apertura a la influencia recíproca y la capacidad de confianza, y acción compartida que implica compartir creencias y valores sobre el verdadero sentido y significado de la convivencia como condición necesaria y primera para el aprendizaje.

La participación comunitaria se plantea desde una mirada del ser humano como un ser que se va haciendo con otros y otras. La convivencia social existe independiente de la percepción o niveles de que los integrantes de la comunidad tengan de ella, sin embargo, se debe tomar en cuenta de lo que piensan o perciben las demás personas, surgen percepciones altamente fragmentadas y distintas.

De ahí la necesidad de que la resolución de conflictos mediante las técnicas de resolución pacífica de conflictos que cobre cada vez mayor importancia dentro del ámbito comunitario y así establecer una alternativa no violenta que permita soluciones a largo plazo y mejore la atmósfera y convivencia.

Tabla 7 Conflictos Ámbito Social y Comunitario

PREGUNTA	INDICADORES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
Convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares				
1	Acepto a los demás compañeros con sus diferentes creencias religiosas	0	1	26
3	Lo que aprendí de otras religiones o denominaciones religiosas me permitió comprenderlas	1	10	10
4	La relación con otros compañeros dentro y fuera del aula me ha permitido ser mejor como persona	1	2	13
5	Fomento actividades de amistad, de recreación sana con mis vecinos para crear un clima de paz y solidaridad	1	10	10
6	El uso de las tecnologías genera espacios de convivencia, de escucha, y cultura de paz	4	8	8
7	Las redes sociales como YouTube, twitter, internet, correo electrónico, otros medios, considera que ayudan a comunicarme desde un clima de paz y tranquilidad.	3	9	5
11	Respeto las opiniones y actitudes de los demás compañeros cuando estoy conversando.	0	3	22
13	Trato a todos con amabilidad a pesar de situaciones conflictivas	0	7	17
17	Me disgusta cuando mis padres me corrigen una actitud agresiva	5	7	3
19	Frente a las discusiones de mis padres, hermanos, familiares considero, acepto y asumo los gritos, agresiones como algo normal.	27	3	1
Actividades y resolución de conflictos				
22	Escribo, dibujo, participo en actividades culturales para mejorar la convivencia	2	12	3
23	Utilizo las redes sociales para solicitar ayuda a mis amigos y familiares frente a una situación difícil.	6	4	3
29	Promuevo la paz mediante mis actitudes y mi forma de decir las cosas.	1	9	6
31	Colaboro con el orden, la limpieza y la cocina cuando mis padres están trabajando.	0	4	17
33	He logrado sanar de mi vida los odios, resentimientos, rencores de otras personas, amigos y familiares que me han causado daño.	0	11	7
35	Comento críticas frecuentes, humillaciones, descalificaciones, rechazos, faltas de respeto hacia los demás	13	3	2
36	Comprendo la mediación como una manera de ayudar para solucionar los conflictos	1	9	12
38	Pienso, reflexiono y corrijo mis actitudes que han causado malestar a los demás	0	6	10
39	Acepto libre y voluntariamente la ayuda de otra persona cuando estoy en situaciones conflictivas	1	20	6
40	Me alegro de los demás cuando logran un éxito y apoyo cuando están mal.	0	2	21

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

AMBITO SOCIAL Y COMUNITARIO --- ESTUDIANTES Convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares

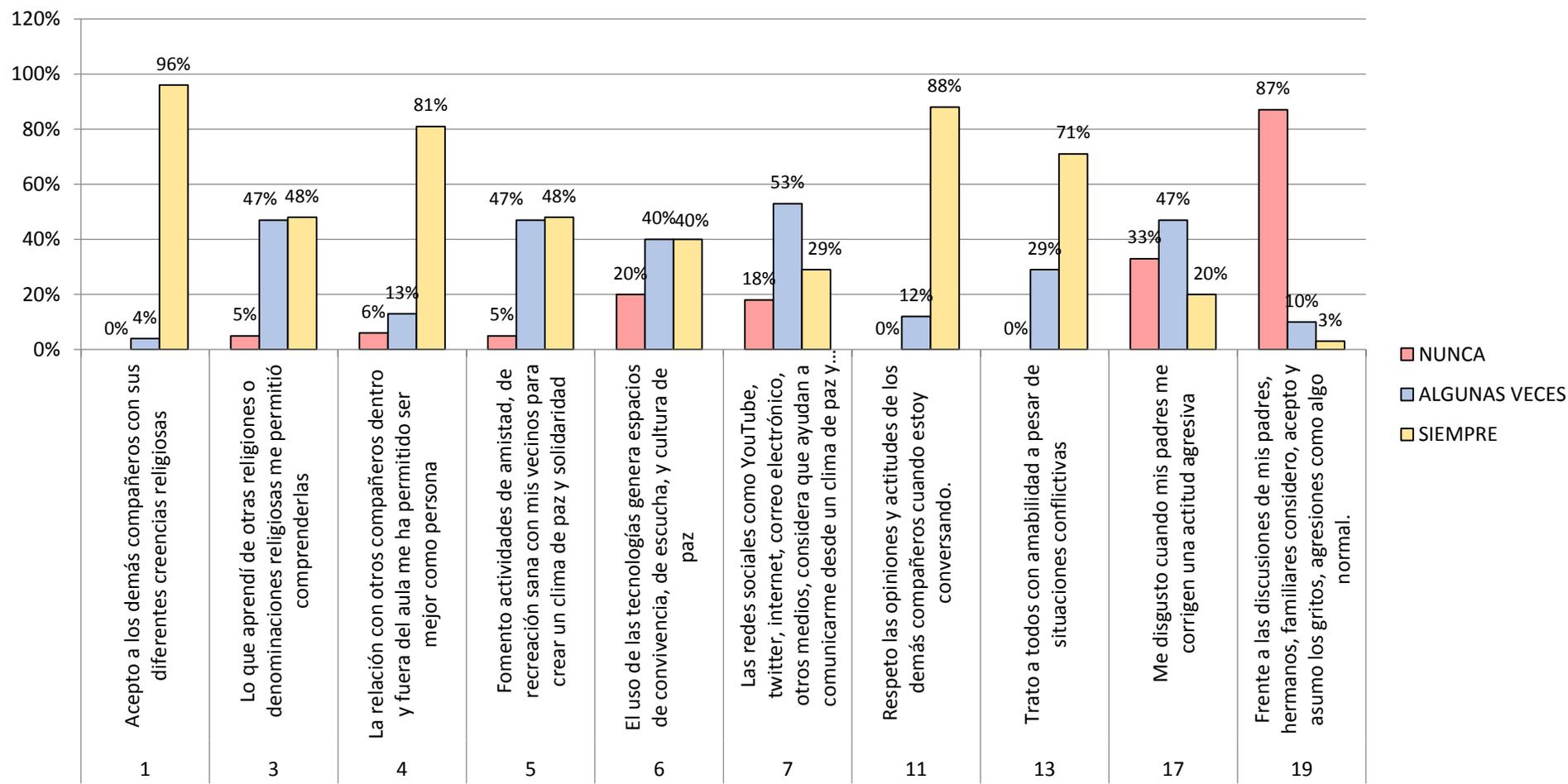


Figura 11 **Ámbito Social y Comunitario – ESTUDIANTES**

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

En lo que respecta al *Ámbito social y comunitario (Estudiantes)* en el tema 1: *Convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares*:

Pregunta 1: El 96% de estudiantes afirma que siempre aceptan a los demás compañeros con sus diferentes creencias religiosas, y el 4% consideran que algunas veces les es difícil aceptar compañeros con creencias distintas.

Pregunta 3: El 48% de estudiantes afirma que lo que conoce de otras religiones le ha permitido siempre comprenderlas, el 47% consideran que algunas veces comprenden a otras religiones, y el 5% no tienen información de otras religiones o no les interesa conocerlas.

Pregunta 4: El 81% de estudiantes afirma que la relación con otros compañeros dentro y fuera del aula les ha permitido ser mejor como persona, el 13% responde que algunas veces y el 6% reconocen que la relación con sus compañeros no ha mejorado su ser persona.

Pregunta 5: Respecto al indicador: Fomento actividades de amistad, de recreación sana con mis vecinos para crear un clima de paz y solidaridad, el 48% de estudiantes afirma que siempre, el 47% responde que algunas veces y el 5% reconocen que nunca.

Pregunta 6: Respecto al indicador: El uso de las tecnologías genera espacios de convivencia, de escucha, y cultura de paz, el 40% de estudiantes afirma que siempre, el 40% responde que algunas veces y el 20% reconocen que nunca.

Pregunta 7: Las redes sociales como YouTube, twitter, internet, correo electrónico, otros medios, considera que ayudan a comunicarme desde un clima de paz y tranquilidad. Respecto a dicho indicador el 53% de estudiantes afirma que algunas veces, el 29% responde que siempre y el 18% reconocen que nunca.

Pregunta 11: Respecto al indicador: Respeto las opiniones y actitudes de los demás compañeros cuando estoy conversando, el 88% de estudiantes afirma que siempre, el 12% responde que algunas veces y el 0% responden que nunca.

Pregunta 13: El 71% de estudiantes afirman que siempre tratan a todos con amabilidad a pesar de situaciones conflictivas, el 29% responde que algunas veces y el 0% responden que nunca.

Pregunta 17: Respecto al indicador: Me disgusta cuando mis padres me corrigen una actitud agresiva el 47% de estudiantes afirma que algunas veces, el 33% responde que nunca y el 20% responden que siempre.

Pregunta 19: Respecto al indicador: Frente a las discusiones de mis padres, hermanos, familiares considero, acepto y asumo los gritos, agresiones como algo normal, el 87% responde que nunca, el 10% algunas veces y el 3% responden que siempre.

ÁMBITO SOCIAL Y COMUNITARIO -- ESTUDIANTES

Actividades y resolución de conflictos

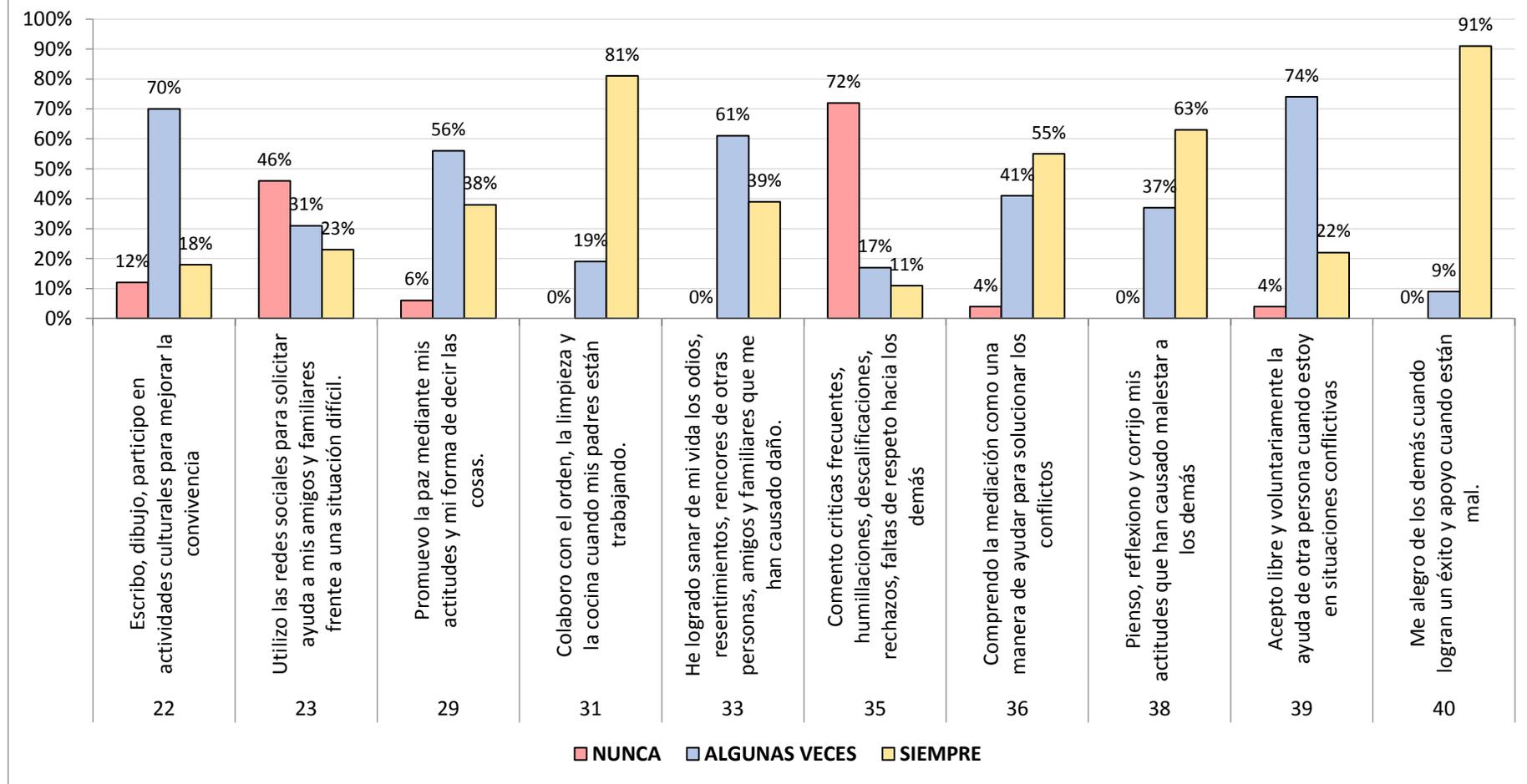


Figura 12 Ámbito Social y Comunitario -- ESTUDIANTES -- Actividades y resolución de conflictos.

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

En lo que respecta al *Ámbito social y comunitario (Estudiantes)* en el tema 2: *Actividades y resolución de conflictos*:

Pregunta 22: Frente al criterio: escribo, dibujo, participo en actividades culturales para mejorar la convivencia, el 70% de estudiantes afirma que algunas veces, el 18% consideran que siempre y el 12% nunca.

Pregunta 23: Frente al criterio: Utilizo las redes sociales para solicitar ayuda a mis amigos y familiares frente a una situación difícil. El 46% de estudiantes afirma que nunca, el 31% que algunas veces, y el 23% siempre.

Pregunta 29: Frente al criterio: Promuevo la paz mediante mis actitudes y mi forma de decir las cosas. El 56% de estudiantes afirma que algunas veces, el 38% que siempre, y el 6% nunca.

Pregunta 31: El 81% de los estudiantes responden que siempre colaboran con el orden, la limpieza y la cocina cuando sus familiares están trabajando, el 19% algunas veces y 0% nunca.

Pregunta 33: En cuanto al indicador: He logrado sanar de mi vida los odios, resentimientos, rencores de otras personas, amigos y familiares que me han causado daño, los estudiantes han respondido de la siguiente manera: 61% algunas veces, 39% siempre y 0% nunca.

Pregunta 35: El indicador planteado: Comento críticas frecuentes, humillaciones, descalificaciones, rechazos, faltas de respeto hacia los demás, el 72% responden nunca, el 17% algunas veces, y 11% siempre.

Pregunta 36: En lo que respecta a: Comprendo la mediación como una manera de ayudar para solucionar los conflictos, los estudiantes responden 55% siempre, el 41% algunas veces y el 4% nunca.

Pregunta 38: Pienso, reflexiono y corrijo mis actitudes que han causado malestar a los demás, el 63% responde siempre, el 37% algunas veces, y el 0% nunca.

Pregunta 39: Respecto al indicador: Acepto libre y voluntariamente la ayuda de otra persona cuando estoy en situaciones conflictivas, el 74% de estudiantes indica que algunas veces, el 22% siempre y el 4% nunca.

Pregunta 40: El 91% de los estudiantes responden que siempre se alegran de los demás cuando logran un éxito y les apoyan cuando están mal, el 9% algunas veces y el 0% nunca.

APARTADO V. CONFLICTOS DESDE EL ÁMBITO LABORAL (Docentes)

La mayoría de las veces los conflictos son propiciados por un desequilibrio entre las exigencias laborales de manera recíproca al afirmar que en la mayoría de los casos las organizaciones modernas necesitan hoy ejecutivos preparados académicamente y con una conciencia clara de la alta responsabilidad que reclama una administración acorde con las exigencias competitivas.

La responsabilidad del profesor se funda básica para el centro educativo, él marcará pautas y posibles caminos ante cualquier percepción o notoriedad de conflicto o problema entre sus estudiantes. Su actitud debe ser de orientador y mediador para sus alumnos, es un ejemplo de adulto responsable y coherente y por ello debe disponer de las herramientas y las habilidades necesarias para llevar a cabo tan encomiable tarea. El equipo docente, liderados por la dirección, debe estar cohesionado y saber trabajar conjuntamente por un bien común, la formación de sus alumnos y la correcta gestión de sus recursos para trabajar desde la responsabilidad como educadores.

El docente debe gozar de una madurez capaz de sobrellevar la carga que supone la formación de sus alumnos, que en muchos casos, en la actualidad, no solo se basa en conocimiento y saber académico sino en dar unas pautas para la vida y herramientas útiles para que sus estudiantes puedan afrontar situaciones vitales presentes y futuras.

Entre las principales causas que altera un clima laboral puedo señalar los siguientes: la escasa o nula participación del profesorado en la elaboración o preparación del material docente usado en el aula, el estrés el mal de nuestro siglo y la competitividad derivada por la voluntad de acceder a puestos de mayor responsabilidad o carga, y por último el autoritarismo y el conflicto derivado de conductas poco edificantes de los superiores, lo cual está muy relacionado con actitudes destructivas como el paternalismo o la presión injustificada, que en ambos casos no son aconsejables.

Compartir con los demás compañeros docentes implica enfatizar la cooperación como método pedagógico, y remite a la participación, proporcionar experiencias de cooperación, de solidaridad y responsabilidad, que favorezcan el aprendizaje de las capacidades asociadas a ellas. Mejorar las relaciones interpersonales dentro del contexto escolar. Favorecer el trabajo en equipo, el reparto de tareas, la colaboración y la búsqueda compartida de soluciones a los problemas.

Si los docentes no tomaran ciertas medidas frente al conflicto laboral se estuviera hablando de un pronóstico a futuro marcado por la destrucción de la institucionalidad, hoy día el campo de batalla es una mesa de negociaciones.

Tabla 8 Conflictos Ámbito Laboral – Docentes

PREGUNTA	INDICADORES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
Superación profesional, ambiente laboral				
1	Siente felicidad por su profesión elegida	0	0	17
2	Se esfuerza por estar actualizado en su campo profesional	0	0	6
4	Incorpora metodologías pedagógicas, actividades, contenidos, materiales educativos, recursos y espacios que favorezcan la convivencia entre iguales para un aprendizaje cooperativo	0	1	14
6	Genera desde su profesión espacios de innovación, investigación para mejorar la convivencia en un clima de paz	0	0	12
9	Respeto la manera de pensar de los demás compañeros de trabajo	0	0	14
11	Resuelve problemas, conflictos, agresiones dentro del aula y en todos los ámbitos de la institución donde ejerce su profesión	0	2	12
12	Solicita apoyo a los directivos de la institución cuando se presenta un conflicto	1	6	8
13	Organiza espacios alternativos al aula para solucionar diversos conflictos	0	6	4
Estabilidad, remuneración				
16	Considera adecuado la estabilidad laboral y familiar para fortalecer la convivencia.	0	0	17
17	Reconoce sus debilidades y fortalece sus capacidades para resolver una dificultad	0	1	16
18	Promueve acciones positivas orientadas a cuidar su trabajo	0	0	17
19	Trabaja con orden, organización, disciplina y dedicación	0	0	18
20	Propicia un ambiente agradable y de colaboración en su trabajo	0	0	15
21	Genera actividades de solidaridad, compromiso, generosidad y diálogo con sus compañeros	0	8	6
23	Realiza las actividades encomendadas con responsabilidad y con el compromiso que hay que hacerlas de la mejor manera.	0	0	17
27	Acepta y valora la remuneración que percibe	0	7	10

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

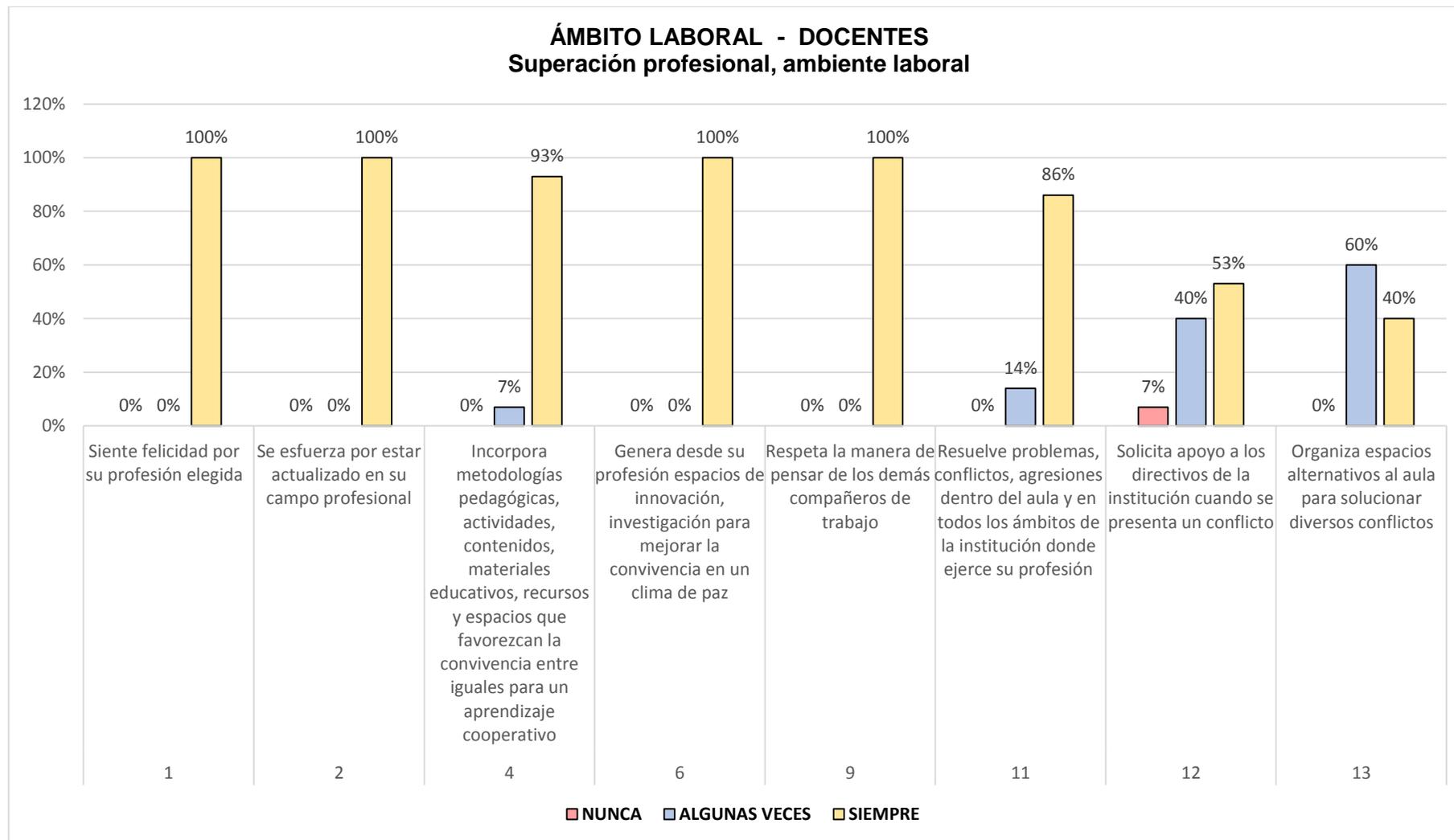


Figura 13 **Ámbito Laboral – DOCENTES -- Superación profesional, ambiente laboral.**

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

En lo que respecta al *Ámbito Laboral (Docentes)* en el tema 1: *Superación profesional, ambiente laboral*:

Pregunta 1: El 100% de los docentes responde que siente felicidad por su profesión elegida.

Pregunta 2: El 100% de los docentes se esfuerza por estar actualizado en su campo profesional.

Pregunta 4: El 93% de los docentes incorpora metodologías pedagógicas, actividades, contenidos, materiales educativos, recursos y espacios que favorezcan la convivencia entre iguales para un aprendizaje cooperativo, el 7% algunas veces incorpora métodos pedagógicos.

Pregunta 6: El 100% de los docentes genera desde su profesión espacios de innovación, investigación para mejorar la convivencia en un clima de paz.

Pregunta 9: Frente al indicador: Respeto la manera de pensar de los demás compañeros de trabajo, el 100% de docentes responden que siempre.

Pregunta 11: El 86% de docentes resuelve problemas, conflictos, agresiones dentro del aula y en todos los ámbitos de la institución donde ejerce su profesión, y el 14% algunas veces.

Pregunta 12: El 53% de los docentes siempre solicita apoyo a los directivos de la institución cuando se presenta un conflicto, el 40% algunas veces y el 7% nunca.

Pregunta 13: El 60% de maestros algunas veces organiza espacios alternativos al aula para solucionar diversos conflictos, y el 40% siempre.

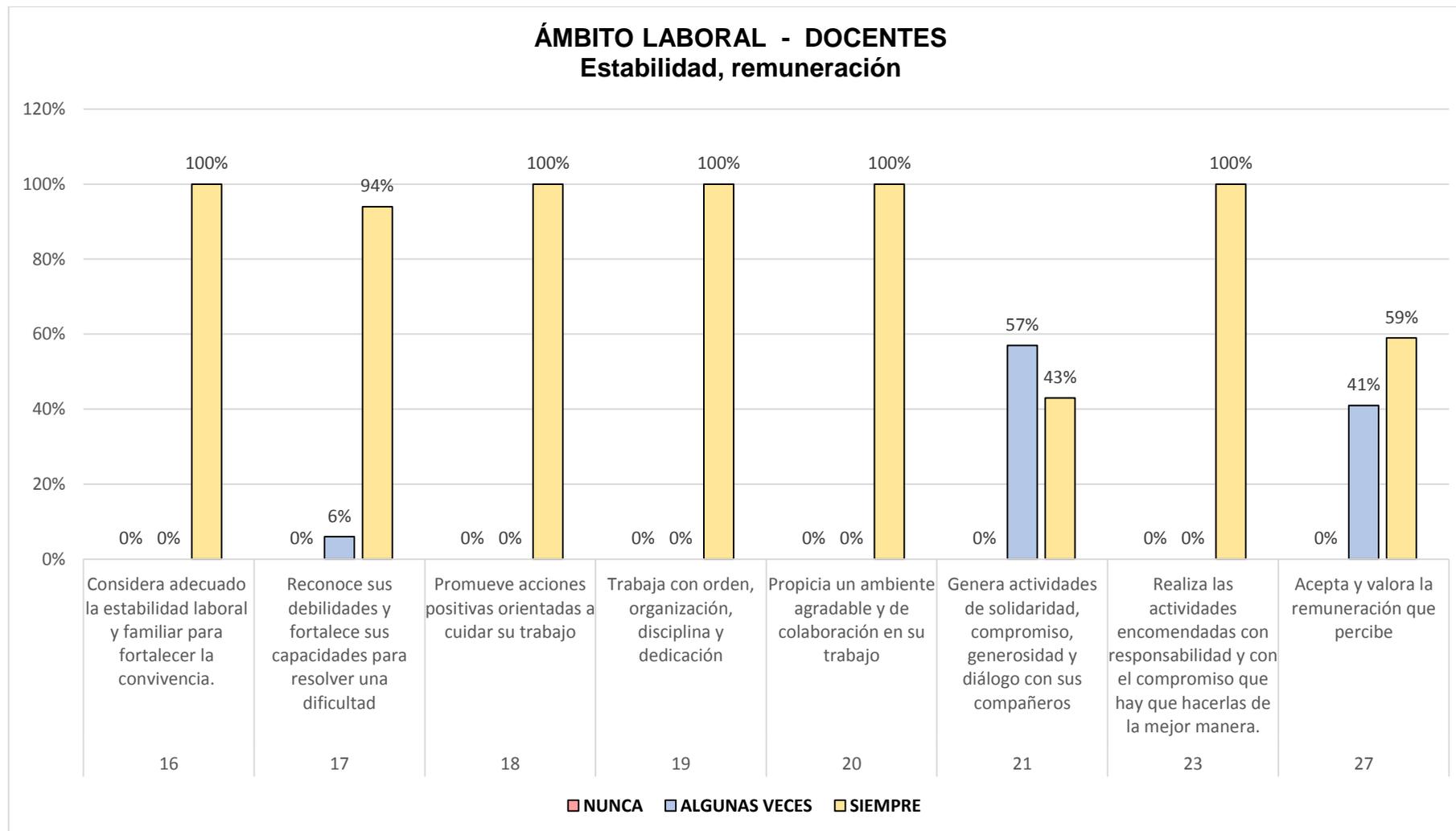


Figura 14 Ámbito Laboral -- DOCENTES -- Estabilidad, remuneración.

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

En lo que respecta al *Ámbito Laboral (Docentes)* en el tema 2: Estabilidad, remuneración:

Pregunta 16: El 100% de los docentes responde que siempre considera adecuado la estabilidad laboral y familiar para fortalecer la convivencia.

Pregunta 17: El 94% de docentes siempre reconoce sus debilidades y fortalece sus capacidades para resolver una dificultad y el 6% algunas veces.

Pregunta 18: El 100% de los docentes siempre promueve acciones positivas orientadas a cuidar su trabajo.

Pregunta 19: Frente al indicador: Trabaja con orden, organización, disciplina y dedicación, el 100% de los maestros responde siempre.

Pregunta 20: El 100% de los maestros propicia un ambiente agradable y de colaboración en su trabajo.

Pregunta 21: El 57% de docentes algunas veces genera actividades de solidaridad, compromiso, generosidad y diálogo con sus compañeros, y el 43% responde que siempre.

Pregunta 23: El 100% de docentes responde que siempre realiza las actividades encomendadas con responsabilidad y con el compromiso que hay que hacerlas de la mejor manera.

Pregunta 27: El 59% de docentes siempre acepta y valora la remuneración que percibe y el 41% algunas veces la acepta.

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

Educar en valores, entraña, necesariamente, educar en la dignidad humana, la persona humana es digna en sí misma, digna de respeto y cariño, digna de comprensión y exigencia.

Sólo la formación en valores de los futuros ciudadanos permitirá una evolución del pensamiento social. Como cualquier cambio evolutivo es lento, pero tiene un carácter más irreversible y aquí la escuela ayuda con la construcción de nuevas formas de pensamiento y de pensar.

La educación formal en valores no es suficiente para que estos cambios se operen en profundidad: la construcción de la cultura de la paz, debe venir desde los medios de comunicación, desde la familia y las empresas, desde los campos y los cuarteles, desde las organizaciones no gubernamentales y las asociaciones ciudadanas, desde el gobierno, etc. Hay que formar una conciencia colectiva sobre la necesidad de la paz que esté tan enraizada en la sociedad y con tanta fuerza que no deje lugar a la violencia.

Algunos ejemplos concretos de valores en la construcción de la cultura de la paz:

El valor de la autoestima como proyecto para equilibrar las bases del poder.

El valor de la cooperación como proyecto de solución de conflictos.

El valor de la comunicación para la toma de decisiones

El valor de la tolerancia en el manejo de los conflictos.

La educación en valores para la negociación y resolución de conflictos debe proporcionar los elementos necesarios para buscar la clarificación de problemas importantes donde involucre sanamente a las personas en una solución, que conduzca a una comunicación y cooperación más auténticas, y así mismo libere las emociones, el estrés y la ansiedad, lo que facilitará el desarrollo de nuevos entendimientos y nuevas destrezas.

ESTUDIANTES

ORDEN ASIGNADO POR LOS ESTUDIANTES ENCUESTADOS A LOS VALORES PARA UNA CULTURA DE PAZ

Tabla 9 Valores para una cultura de paz - ESTUDIANTES

Autoestima, valoración y aceptación de uno mismo	Interioridad	Generosidad /Servicio	Tolerancia	Respeto	Capacidad de diálogo	Libertad	Compromiso personal	Cooperación	Amabilidad /Cordialidad	Confianza y Capacidad crítica	Responsab.	Perseverancia	Disciplina
11	8	4	12	1	9	5	10	6	14	13	2	7	3
7	8	9	11	1	14	13	12	10	5	6	2	4	3
11	8	4	12	1	9	5	10	6	14	13	2	7	3
3	14	13	10	4	5	6	7	2	4	12	1	8	9
3	11	12	10	1	13	4	14	2	5	6	7	9	8
1	8	9	11	12	10	13	2	14	3	7	4	5	6
1	5	3	4	2	14	6	8	7	9	13	12	11	10
11	13	6	5	1	10	4	12	14	8	9	2	7	3
14	12	10	2	3	1	9	7	8	5	4	11	13	6
11	4	2	8	1	10	5	6	3	7	13	9	12	14
10	9	8	13	7	11	5	6	12	14	1	2	3	4
10	12	13	14	11	9	8	7	6	2	5	4	1	3
8	10	4	12	11	13	14	9	7	3	2	1	6	5
3	11	7	13	8	12	10	2	9	4	6	1	5	14
1	12	10	9	2	13	7	14	8	6	11	3	5	4
1	10	13	4	2	7	3	14	11	5	9	6	8	12
8	7	9	4	1	13	5	10	6	12	14	3	11	2
10	13	9	3	1	12	4	7	8	11	14	2	6	5

13	12	14	10	1	4	11	8	6	5	7	3	9	2
5	4	10	11	1	13	14	9	12	8	7	2	3	6
10	4	11	2	1	13	3	14	12	8	7	6	9	5
6	11	7	10	1	12	13	8	9	3	4	2	14	5
11	8	4	12	1	9	5	10	6	14	13	2	7	3
11	8	4	12	1	9	5	10	6	14	13	2	7	3
7	13	4	5	6	14	8	16	9	11	12	1	3	2
6	14	9	5	1	13	2	8	7	11	12	3	10	4
8	10	4	5	1	9	2	3	7	6	13	11	12	14
9	10	12	3	1	11	2	13	14	4	8	5	7	6
9	8	3	10	1	11	12	14	13	5	7	2	6	4
14	2	10	11	13	9	7	12	6	5	3	8	4	1
1	10	2	4	7	3	8	14	9	12	13	11	5	6
1	2	14	3	4	5	6	12	13	7	8	10	9	11

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

**PORCENTAJES OBTENIDOS EN BASE A LA ESCALA DE VALORACIÓN ASIGNADA POR LOS ESTUDIANTES ENCUESTADOS EN
BASE A LOS VALORES PARA UNA CULTURA DE PAZ**

Tabla 10 Valores para una Cultura de Paz – PORCENTAJES - ESTUDIANTES

VALOR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14															
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%															
Autoestima, valoración y aceptación de uno mismo	6	18%	0	0%	3	9%	0	0%	1	3%	2	6%	2	6%	3	9%	2	6%	4	12%	7	22%	0	0%	1	3%	2	6%	100%
Interioridad	0	0%	2	6%	0	0%	3	9%	1	3%	0	0%	1	3%	8	25%	1	3%	5	15%	3	9%	4	12%	3	9%	2	6%	100%
Generosidad/Servicio	0	0%	2	6%	2	6%	8	25%	0	0%	1	3%	2	6%	1	3%	5	15%	4	12%	1	3%	2	6%	3	9%	2	6%	100%
Tolerancia	0	0%	2	6%	3	9%	4	12%	4	12%	0	0%	0	0%	1	3%	1	3%	5	15%	4	12%	6	19%	2	6%	1	3%	100%
Respeto	19	58%	3	9%	1	3%	2	6%	0	0%	1	3%	2	6%	1	3%	0	0%	0	0%	2	6%	1	3%	1	3%	0	0%	100%
Capacidad de diálogo	1	3%	0	0%	1	3%	1	3%	2	6%	0	0%	1	3%	0	0%	8	25%	3	9%	3	9%	3	9%	7	21%	3	9%	100%
Libertad	0	0%	3	9%	2	6%	3	9%	8	25%	3	9%	2	6%	3	9%	1	3%	1	3%	1	3%	1	3%	3	9%	2	6%	100%
Compromiso personal	0	0%	2	6%	1	3%	0	0%	0	0%	2	6%	4	12%	4	13%	2	6%	6	19%	0	0%	4	13%	1	4%	6	18%	100%
Cooperación	0	0%	2	6%	1	3%	0	0%	0	0%	9	28%	4	12%	3	9%	4	12%	1	3%	1	3%	3	9%	2	6%	3	9%	100%
Amabilidad/Cordialidad	0	0%	1	3%	3	9%	3	9%	7	22%	2	6%	2	6%	3	9%	1	3%	0	0%	3	9%	2	5%	0	0%	6	19%	100%
Confianza y Capacidad crítica	1	3%	1	3%	1	3%	2	6%	1	3%	3	9%	5	15%	2	6%	2	6%	0	0%	1	3%	3	9%	9	28%	2	6%	100%

Responsabilidad	4	12%	12	37%	4	12%	2	6%	1	3%	2	6%	1	3%	1	3%	1	3%	1	3%	3	9%	1	3%	0	0%	0	0%	100%
Perseverancia	1	3%	0	0%	3	9%	2	6%	4	12%	3	9%	7	22%	2	6%	4	12%	1	3%	2	6%	2	6%	1	3%	1	3%	100%
Disciplina	1	3%	3	9%	8	25%	4	12%	4	12%	5	15%	0	0%	1	3%	1	3%	1	3%	1	3%	1	3%	0	0%	3	9%	100%

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

ESCALA DE VALORACIÓN ASIGNADA POR LOS ESTUDIANTES

En lo referente a los valores para una cultura de paz, los estudiantes a través de su criterio personal han determinado su orden, con los siguientes porcentajes:

El Respeto obtuvo un porcentaje del 58% siendo el más alto y por ende el valor considerado el más importante para los estudiantes, en segundo lugar se ubica la responsabilidad con un 37%, en tercer lugar se ubica la disciplina con un 25%, en cuarto lugar la generosidad/servicio tiene un 25%, en quinto lugar se ubica la libertad con un 25%, en sexto lugar se ubica la cooperación con un 28%, en séptimo lugar la perseverancia con un 22%, en octavo puesto la interioridad con un 25%, la capacidad de diálogo con un 25% en noveno lugar, el compromiso personal con un 19% en décimo lugar, a continuación la autoestima con 22%, la tolerancia 19%, la confianza con un 28% y la amabilidad con un 19%.

Tabla 11 Porcentaje de valores asignados - Estudiantes

ORDEN	VALOR	PORCENTAJE
1	Respeto	58%
2	Responsabilidad	37%
3	Disciplina	25%
4	Generosidad/Servicio	25%
5	Libertad	25%
6	Cooperación	28%
7	Perseverancia	22%
8	Interioridad	25%
9	Capacidad de diálogo	25%
10	Compromiso personal	19%
11	Autoestima, valoración y aceptación de uno mismo	22%
12	Tolerancia	19%
13	Confianza y capacidad crítica constructiva	28%
14	Amabilidad/Cordialidad	19%

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

En la figura 15 se puede observar el orden y los correspondientes puntajes mostrados en porcentajes que obtuvieron cada uno de los valores planteados en la encuesta, los mismos que fueron seleccionados acorde al criterio de los estudiantes encuestados.

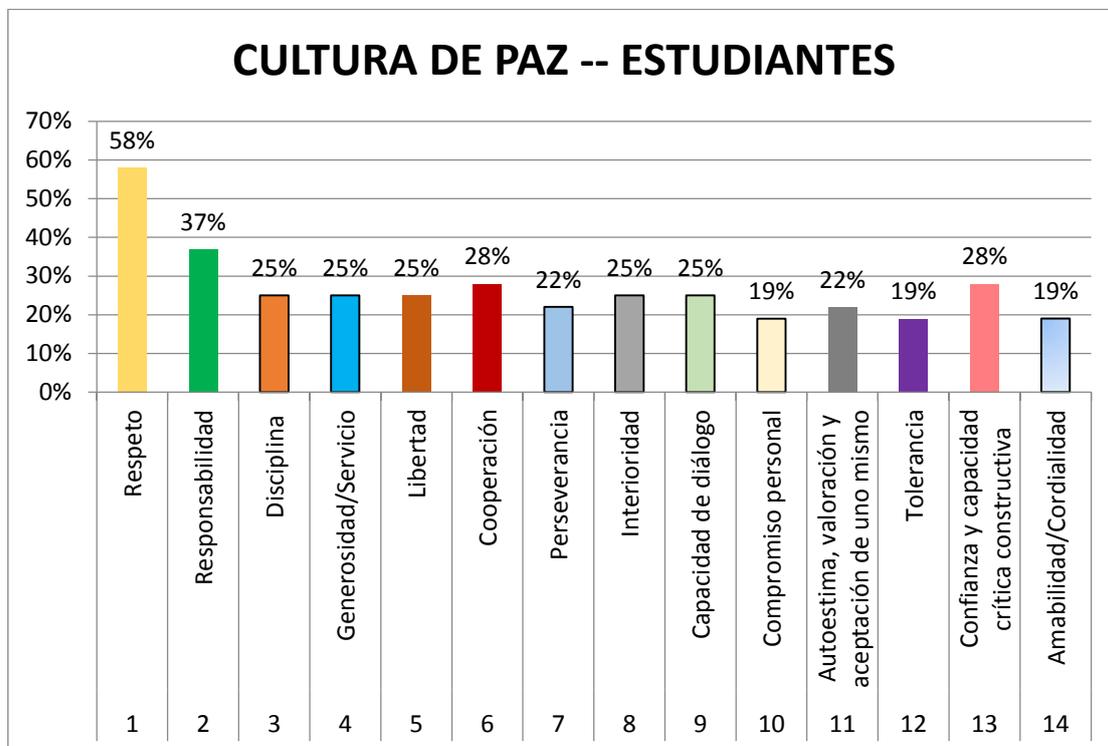


Figura 15 Cultura de paz - Estudiantes - PORCENTAJES

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

DOCENTES

ORDEN ASIGNADO POR LOS DOCENTES ENCUESTADOS A LOS VALORES PARA UNA CULTURA DE PAZ

Tabla 12 Valores para una Cultura de paz - DOCENTES

Autoestima, valoración y aceptación de uno mismo	Interioridad	Generosidad /Servicio	Tolerancia	Respeto	Capacidad de diálogo	Libertad	Compromiso personal	Cooperación	Amabilidad /Cordialidad	Confianza y Capacidad crítica	Responsabilidad	Perseverancia	Disciplina
7	14	8	10	2	12	13	9	11	5	6	1	4	3
7	14	8	10	2	12	11	9	13	5	6	1	4	3
1	14	4	11	2	12	13	3	10	9	8	5	7	6
9	13	8	12	1	2	10	14	7	6	11	3	5	4
1	6	8	9	7	14	10	5	13	11	12	4	3	2
1	11	12	8	2	10	9	7	13	4	14	5	6	3
2	13	8	12	1	11	14	9	10	5	6	4	7	3
8	11	2	10	1	9	14	6	12	7	13	3	5	4
1	14	13	7	3	8	9	4	10	12	11	2	6	5
3	5	9	14	1	10	4	6	11	7	12	2	8	13
12	10	11	13	14	9	8	1	2	3	5	4	6	7
2	13	8	12	1	11	14	9	10	5	6	4	7	3
3	12	13	7	1	10	11	6	8	5	9	2	14	4
2	13	8	12	1	11	14	9	10	5	6	4	7	3
4	11	10	12	2	13	1	3	14	6	5	8	9	7
2	12	8	13	1	11	14	9	10	5	6	4	7	3
2	7	14	3	1	8	9	6	12	10	11	4	13	5
2	10	9	11	1	13	14	3	12	8	6	5	7	4

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

Responsabilidad	2	11%	3	17%	2	11%	7	39%	3	17%	0	0%	0	0%	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
Perseverancia	0	0%	0	0%	1	5%	2	11%	2	11%	3	17%	6	33%	1	5%	1	6%	0	0%	0	0%	0	0%	1	6%	1	6%	100%
Disciplina	0	0%	1	5%	7	39%	4	22%	2	11%	1	6%	2	11%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	6%	0	0%	100%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

ESCALA DE VALORACIÓN ASIGNADA POR LOS DOCENTES

En lo referente a los valores para una cultura de paz, los docentes a través de su criterio personal han determinado su orden, con los siguientes porcentajes:

El Respeto obtuvo un porcentaje del 56% siendo el más alto y por ende el valor considerado el más importante para los docentes, en segundo lugar se ubica la autoestima con un 33%, en tercer lugar se ubica la disciplina con un 39%, en cuarto lugar la responsabilidad tiene un 39%, en quinto lugar se ubica la amabilidad/cordialidad con un 39%, en sexto lugar se ubica la confianza y capacidad crítica constructiva con un 39%, en séptimo lugar la perseverancia con un 33%, en octavo puesto la generosidad/servicio con un 42%, el compromiso personal con un 33% en noveno lugar, la cooperación con un 33% en décimo lugar, a continuación la capacidad de diálogo con 22%, la tolerancia 26%, la interioridad con un 22% y la libertad con un 32%.

Tabla 14 Porcentaje de valores asignados - Docentes

ORDEN	VALOR	PORCENTAJE
1	Respeto	56%
2	Autoestima, valoración y aceptación de uno mismo	33%
3	Disciplina	39%
4	Responsabilidad	39%
5	Amabilidad/Cordialidad	39%
6	Confianza y capacidad crítica constructiva	39%
7	Perseverancia	33%
8	Generosidad/Servicio	42%
9	Compromiso personal	33%
10	Cooperación	33%
11	Capacidad de diálogo	22%
12	Tolerancia	26%
13	Interioridad	22%
14	Libertad	32%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa"

Elaborado por: Galo F. Cabrera J

En la figura 16 se puede observar el orden y los correspondientes puntajes mostrados en porcentajes que obtuvieron cada uno de los valores planteados en la encuesta, los mismos que fueron seleccionados acorde al criterio de los docentes encuestados.

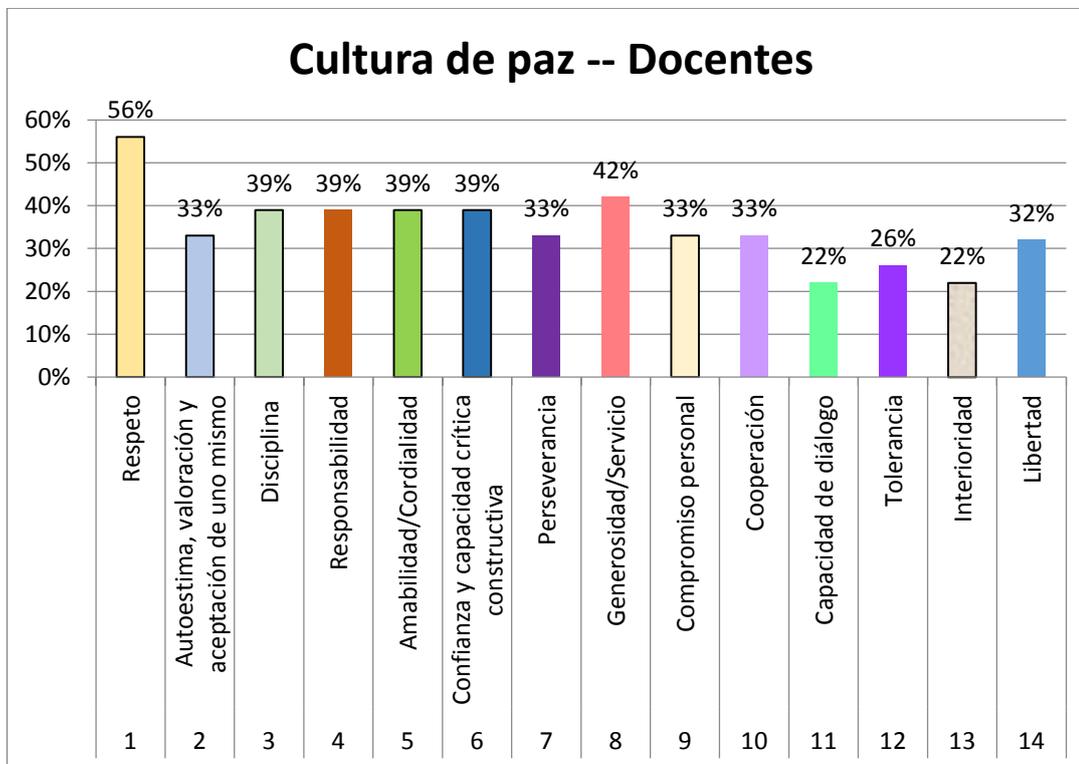


Figura 16 Valores Cultura de paz – PORCENTAJES - Docentes

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Dolorosa”

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Título de la propuesta

Hacia la solución pacífica del conflicto en la Institución.

Justificación

La sociedad, la familia y la escuela son los responsables de la formación de los educandos; una formación integral entendida como el conjunto de conocimientos, habilidades, valores y principios para afrontar la vida. Las instituciones educativas son un escenario de aprendizaje donde cada miembro de la comunidad se encuentra en permanente interacción, por lo cual surgen encuentros y desencuentros que llevan a acciones de irrespeto, intolerancia, malos entendidos, agresiones físicas y verbales, conflictos que en algunas ocasiones desencadenan reacciones violentas.

Es muy importante sustituir prácticas sancionatorias y activar programas efectivos para la prevención del conflicto, que apunten al mejoramiento de la convivencia escolar.

Esta propuesta pretende promover la participación de los estudiantes en la solución pacífica del conflicto, para lo cual es necesario favorecer el desarrollo de las competencias ciudadanas, establecer acciones preventivas y promover prácticas sociales que contribuyan a la construcción de una sana convivencia.

Objetivo

Promover en los estudiantes el desarrollo de competencias, para relacionarse de forma asertiva y afrontar el conflicto de manera pacífica y constructiva.

Estrategias y actividades de la propuesta

Tabla 15 Estrategias y actividades de la propuesta de intervención

BLOQUE	OBJETIVOS	ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS	TIEMPO
Sensibilización y Conceptualización	Reconocer el conflicto	el Presentación de Video: “la difícil convivencia”, se muestra cómo se	40 minutos

	condición integral a las relaciones humanas	origina el conflicto, por razones de intolerancia o falta de aceptación frente a la diferencia.	
	Identificar los diferentes tipos de conflictos escolares.	Lluvia de ideas: Un parecido con la realidad, conversatorio acerca de las situaciones conflictivas que se vivencian en la institución (causas, formas de solucionarlas). Presentación, acerca de los diferentes tipos de conflictos escolares. Diseño de un mapa conceptual acerca de los diferentes tipos de conflictos escolares.	
Herramientas para afrontar el conflicto	Desarrollar habilidades para la comunicación y el control de las emociones como acción fundamental en la resolución del conflicto.	Presentación de Video: “conoce tus emociones”, a través de los personajes se explica cada una de las emociones en situaciones propias de nuestra cotidianidad. Socialización del video para llegar a identificar las propias emociones. Reflexión en torno a la escucha activa, asertividad, argumentación, canales de comunicación, empatía. Presentaciones de algunos carteles alusivos a la importancia de la comunicación y el manejo de emociones para solucionar un conflicto.	40 minutos

		Lluvia de ideas: Solución pacífica del conflicto y reflexión en torno a los valores encaminados a la búsqueda de la paz y la no violencia.	
Prevención del Conflicto	Formular alternativas para la solución pacífica del conflicto escolar.	Presentación de Video, donde se plantean algunas estrategias para la solución del conflicto (Las 3 R) Reconciliación, Reconstrucción y Resolución. Retroalimentación acerca de estas estrategias.	40 minutos

Fuente: Galo F. Cabrera J.

Elaborado por: Galo F. Cabrera J.

Contenidos

La presente propuesta aborda las siguientes temáticas:

- Conflicto y Agresión.
- Valores: respeto, tolerancia, solidaridad, etc.
- Tipos de Conflictos: poder, relación, rendimiento, interpersonales.
- Situaciones de Conflicto.
- Consecuencias de la agresión y el acoso escolar.
- Formas de manejar el conflicto: evitar, imponer, renunciar, buscar acuerdos.
- Comunicación: escucha activa, canales de comunicación, toma de decisiones.
- Manejo de emociones: calmar, analizar, visualizar.
- Resolución pacífica del conflicto: Reconciliación, Reconstrucción y Resolución.

Responsables

Rector de la Unidad Educativa

DECE

Inspector General

Docentes

Beneficiarios

215 estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional "La Dolorosa" jornada nocturna de la ciudad de Loja.

Recursos

- Humanos: Rector de la Unidad Educativa, DECE, Inspector General, Docentes, estudiantes.
- Físicos y Tecnológicos: Sala de uso múltiple, computadoras, proyector, impresora, papel, lápices, marcadores, pizarra.

Evaluación y seguimiento

La Evaluación y seguimiento estará a cargo del departamento de Inspección y DECE, las actividades se desarrollarán en tres sesiones, con una duración de 40 minutos cada una.

CONCLUSIONES

Se logró constatar que la Institución no cuenta con un programa de mediación específico, por lo cual no permite trabajar espacios de convivencia hacia una cultura de paz, por parte de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Más del 60% de docentes manifiestan que algunas veces han promovido iniciativas de apoyo institucional en lo que respecta a la vivencia de valores, código de convivencia y actividades alternativas para mediar los conflictos y promover una cultura de paz con sus estudiantes.

Los estudiantes encuestados del establecimiento, en más del 55% estiman la propuesta de estrategias mediadoras, como una herramienta positiva para lograr el diálogo, resolver sus conflictos y alcanzar una convivencia pacífica.

Al no existir un programa de Mediación en el establecimiento educativo, la propuesta presentada ha sido acogida para su implementación por parte de las autoridades del plantel en el presente año lectivo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la institución educativa la implementación de un programa oficial de solución pacífica de conflictos que se aplique a todos los estudiantes de los diferentes años de básica superior y bachillerato.

A los Docentes se recomienda, acoger el programa de solución pacífica de conflictos y estimular la participación de los estudiantes en las estrategias de mediación de conflictos escolares, para obtener mejores resultados en los espacios de clases.

Es necesario que los estudiantes aprovechen las estrategias de mediación de conflictos que ofrece la institución, pongan interés en alcanzar una formación de valores íntegra y la reflejen en su entorno social.

BIBLIOGRAFÍA

- Adell, R. (1993). Movimientos sociales y participación política. *Revista de estudios políticos*, 82.
- Baigorri, A., & Fernández, R. (2014). *Botellón. Un conflicto postmoderno*. Madrid: GIESyT.
- Banz, C. (Agosto de 2008). Recursos Valoras UC. *La disciplina como proceso formativo*. Chile.
- Barcelar, L. d. (2009). *Una mirada Genérica de los Conflictos*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/04/lb.htm>
- Barreiro, T. (1999). *Mediación escolar*. Buenos Aires: Paidós.
- Burguet, M. (1999). *El educador como gestor de conflictos*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Burguet, M. (1999). *El educador como gestor de conflictos*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Cárcamo, M. (1968). *Relaciones Humanas*. Santiago de Chile: Andrés Bello.
- Casanova, E. (2004). *Resolución de conflictos: Idea, Retos y Caminos*. Bucaramanga: Universidad Santo Tomás.
- Cascon, P. (2000). *Educación en y para el conflicto*. Barcelona: La Paz.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Formas de trabajo y su retribución. Sección tercera*. Ecuador.
- Coser, L. (1961). *Las Funciones del Conflicto Social*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Escámez, García, Sales, & Rodríguez. (2001). *Educación y conflictos en la escuela. Propuestas educativas*. Murcia: Obra Cultural de Cajamurcia.
- Escudero, M. J. (2011). *Gestión comercial y servicio de atención al cliente*. Madrid: Paraninfo S.A.
- Feuerstein, R. (1980).). *Instrumental Enrichment. An ntervention Program for cognitive modifiability*. Glenview: Scott, Foresman and Company.
- Fisas, A. (2002). *Cultura de paz y gestión de conflictos*. Barcelona: Icaria-UNESCO.
- Fisher, C. (2000). *Gender and Emotion*. Cambridge: University Press.
- Freire, P. (1993). *Pedagogía de la Esperanza. Un reencuentro con la pedagogía del oprimido*. Madrid: Siglo XXI.
- Freund, J. (1995). *Sociología del conflicto*. Madrid: Ministerio de Defensa.
- Funes, D. (1996). *Negociación y mediación en conflictos colectivos de trabajo*. Buenos Aires: Talleres Gráficos D' Aversa.
- Gairín. (1992). *Mediación y resolución de conflictos en instituciones educativas*. Sevilla: Granica.
- Garrido, F. J. (2000). *Análisis de redes en ele desarrollo local*. Madrid: El viejo topo.
- González, M. (2006). *Gestión de conflictos laborales*. Barcelona: Innovay Cualificación S.L.

- Ibarra, L. (2004). *Los Conflictos escolares: un problema de todos*. La Habana: Félix Varela.
- Jares, X. (1997). El lugar del conflicto en la organización escolar. *Revista Iberoamericana de Educación*, 7.
- Jares, X. (2001). *Educación y conflicto. Guía de educación para la convivencia*. Madrid: Popular.
- López, V. (2013). *Mediación Laboral*. Madrid: DYKINSON, S.L.
- Louro, I. (2004). Hacia una nueva conceptualización de la salud del grupo familiar y sus factores condicionantes. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 3.
- Marquez, M. H. (1969). *Tratado Elemental del Derecho del Trabajo*. Madrid: Instituto de estudios políticos.
- Martínez, O. (1997). *Los adolescentes ante el estudio*. Madrid: Fundamentos.
- Maturana, H. (1990). *El Árbol del Conocimiento*. Madrid: Debate.
- Mayor, C. (1998). *Como dar respuesta a los conflictos*. Barcelona : Grao.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (13 de febrero de 2013). *Acuerdo 434 12.pdf gc GESTIÓN DEL CONFLICTO*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/mjmonina/acuerdo-434-12pdf-gc-gestin-del-conflicto>
- París, S. (2005). La transformación de los conflictos desde la Filosofía para la paz. Castellón de la plana: Universidad Jaume I de Castellón de la Plana .
- Perrenoud, P. (1996). *Construir las competencias desde la escuela* . Porto Alegre: Artmed.
- Peters, E. (1955). *Estrategias y tácticas en la labor de negociación*. Nueva York : The Falmer Press.
- Pizarro, N. (1987). *Redes Sociales*. Barcelona: Anthropos.
- Publicación Oficial de la Asamblea Nacional. (21 de junio de 2016). *La Educación Superior en la Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de <http://ecuadoruniversitario.com/directivos-y-docentes/legislacion/constitucion-de-la-republica-del-ecuador/la-educacion-superior-en-la-constitucion-de-la-republica/>
- Restrepo, B. (2001). *La convivencia, columna de convivencia*. Obtenido de <http://www.amorpomedellin.org>, 2008
- Rockwell, E. (1995). *La escuela cotidiana*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Tébar, B. (2003). *El perfil del profesor mediador*. Madrid: Santillana.
- Touzard, H. (1981). *La mediación y la solución de los conflictos*. Barcelona: Herder.
- Trigueros, J. M. (2004). *Trabajadores sociales*. Sevilla: MAD.
- UNESCO. (Noviembre de 1997). Asamblea General de las Naciones Unidas. *Manifiesto 2000 para una cultura de paz y de no violencia*. Francia.
- UNESCO. (Agosto de 2008). *Convivencia democrática, inclusión y cultura de paz* . Santiago de Chile, Chile: Pehuén Editores.
- Uprimmy, R. (2004). *Orden democrático y manejo de los conflictos*. Bogota: Universidad Pedagógica Nacional.

- Vargas e Ibáñez. (2007). *Solucionando los problemas de pareja y familia*. Quito: Pax.
- Vinyamata, E. (1999). *Manual de prevención y resolución de conflictos*. Barcelona: Ariel.
- Viñas, J. (2004). *Conflictos en centros educativos*. Barcelona: Grao.
- Zaragoza, M. (1996). *La Nueva Página*. Barcelona: Círculo de Lectores.
- Zaragoza, M. (1999). *Un mundo nuevo*. Barcelona: Galicia, Gutenberg-Círculo de Lectores.

ANEXOS

ANEXO A: MODELO DE ENCUESTA APLICADA A DOCENTES Y ESTUDIANTES



Anexo 2



"CONFLICTOS Y MEDIACIÓN PARA LA CONVIVENCIA HACIA UNA CULTURA DE PAZ EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR"¹

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

¹ El siguiente tema de investigación está dirigido a estudiantes y maestros investigados; no se puede entregar impreso ni digital la presente encuesta a otras personas que no tienen relación con la investigación, debido a que es un instrumento elaborado concretamente para esta investigación por el coordinador de esta propuesta el Mgtr. Roberto Carlos Cuenca Jiménez de la UTPL, quien es responsable de esta investigación, es decir, tiene derechos de autor.

I. INFORMACIÓN SOCIO - DEMOGRÁFICA:**(Señale con una X donde corresponda)**

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad:

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 ()

PARTE A. (estudiantes y maestros)**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.**

Estimado estudiante:

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?					
2	¿Cree usted que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia entre las personas de la misma creencia religiosa o diferente?					
3	¿La violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano y familiar?					
4	¿Cree usted que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye a vivir en un mundo de paz?					
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					

Nº	Indicadores	RANGOS				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	forma, fomentar una cultura de paz?					
6	¿Considera usted que es necesario formar líderes, personas, niños, jóvenes, directivos que contribuyan a generar espacios de paz en la actualidad?					
7	¿El valorar a todas las personas, significa que respetamos su dignidad?					
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?					
9	¿Considera usted que se puede vivir en paz incluso en medio de dificultades?					
10	¿La formación humana, académica y axiológica ayuda a ser mejor persona?					

PARTE B (Maestros y estudiantes)

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

Estimado estudiante:

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.					
2	Eres agresivo con los demás cuando te dicen algún defecto.					
3	Cuando un compañero habla mal de otro lo consideras importante.					
4	Eres respetuoso y sientes consideración con el criterio de los demás.					
5	Muestras interés de los compañeros cuando están tristes y enfermos.					

Nº	Indicadores	RANGOS				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
6	Cuando un compañero es castigado por su mal comportamiento te sientes aludido.					
7	Ayudas con reflexiones y consejos a tus compañeros cuando discuten entre sí.					
8	Consideras necesario que los conflictos, se solucionen con maltrato y discusiones.					
9	Colaboras en los problemas personales entre compañeros desde un ambiente de paz					
10	Te sientes molesto cuando llegas tarde y te olvidas de hacer las tareas que te envía el profesor.					
11	Consideras y tratas de manera amable al que es diferente.					
12	Compartes y eres solidario con los demás aunque sean diferentes cuando presentan dificultades.					
13	Ayudas a los demás sin ningún interés					
14	Desarrollas actitudes positivas de paz, tranquilidad y generosidad entre tus compañeros					
15	Comprendes a tu maestro cuando te llama la atención.					
16	Sientes desesperación y angustia cuando las cosas te salen mal					
17	Cuando escuchas un grito de tus compañeros, profesores y otras personas te causa preocupación.					
18	Cuidas de tu vida y de tus compañeros cuando sucede una agresión dentro del aula y fuera de la misma.					
19	Conoces de manera clara el código de convivencia de la institución					
20	Aplicas a tu vida los valores, las normas y principios para una mejor convivencia con los profesores y demás compañeros					
¿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.					
22	Explica y aplica el código de convivencia dentro de la institución.					
23	Trata a todos sus estudiantes en igualdad de oportunidades.					
24	Muestra compromiso institucional para ayudar a resolver los diferentes problemas que se presentan dentro y fuera del aula					
25	Motiva e inculca responsabilidades y actividades de convivencia entre estudiantes y otros profesores.					
26	Le motivan a asumir sus responsabilidades como estudiante y futuro profesional desde una vivencia de valores.					
27	Cuando hay discusiones entre compañeros de trabajo recurre a un profesional formado en conflictos, de su entorno inmediato					

Nº	Indicadores	RANGOS				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	para que le ayude a resolver sus problemas.					
28	Valora las ideas o criterios de los demás profesores aunque no coincidan con las propias.					
29	Se interesa por ayudar a los alumnos cuando presentan problemas de mayor dificultad con sus padres.					
30	Cuando usted se enoja pide perdón a los demás por lo sucedido.					
31	Genera un clima de confianza y buen trato para recurrir a sus estudiantes cuando lo necesiten.					
32	Se interesa por el bienestar profesional de sus compañeros de trabajo					
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?					
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.					
35	Fomenta actitudes positivas que permiten el fortalecimiento de la práctica de valores en usted y los 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.					
37	Se siente motivado por las actividades académicas que realiza todos los días como parte de su ámbito educativo.					
38	Participa en diversas actividades curriculares fuera del aula o la institución que susciten el respeto, la convivencia, la paz, la tolerancia.					
39	Considera, valora con respeto las diferencias culturales de los demás y la multidiversidad étnica del país.					
40	Motiva y valora el esfuerzo personal de las actividades que realiza cada estudiante dentro y fuera del aula					
41	Promueve iniciativas (programas, proyectos, recursos) de apoyo institucional en la vivencia de valores y del código de convivencia.					
42	Ha participado en cursos de formación para la convivencia, la tolerancia y cultura de paz.					
43	Entre sus compañeros se apoya iniciativas de resolución de conflictos desde un ambiente pacífico					

PARTE C: Estudiantes:

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

<p>Estimado estudiante: 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 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.</p>						
<p>1. Nunca. - 2. Casi nunca. - 3. Algunas veces. - 4. Casi siempre. - 5. Siempre</p>						
Nº	Indicadores	RANGOS				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares:						
1	Acepto a los demás compañeros con sus diferentes creencias religiosas					
2	La educación religiosa y humana que recibí durante el tiempo de estudios me ayudó a superar las dificultades personales e influyó en mi decisión personal sobre mis creencias religiosas					
3	Lo que aprendí de otras religiones o denominaciones religiosas me permitió comprenderlas					
4	La relación con otros compañeros dentro y fuera del aula me ha permitido ser mejor como persona					
5	Fomento actividades de amistad, de recreación sana con mis vecinos para crear un clima de paz y solidaridad					
6	El uso de las tecnologías genera espacios de convivencia, de escucha, y cultura de paz.					
7	Las redes sociales como YouTube, twitter, internet, correo electrónico, otros medios, considera que ayudan a comunicarme desde un clima de paz y tranquilidad.					
8	Utilizo la televisión y la radio para aprender sobre cultura de paz					
9	Analizo y reflexiono lecturas, diarios, revistas y textos que describen temas de convivencia, cultura de paz.					
10	Realizo y participo en actividades de reflexión y formación en temas de paz y resolución de conflictos utilizando las tecnologías, los medios de comunicación.					
11	Respeto las opiniones y actitudes de los demás compañeros cuando estoy conversando.					
12	Establezco acuerdos mediante el diálogo con los demás compañeros, vecinos cuando realizo actividades deportivas.					
13	Trato a todos con amabilidad a pesar de situaciones conflictivas					

Nº	Indicadores	RANGOS				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
14	Participo e intervengo en una discusión para establecer acuerdos pacíficos entre las partes.					
15	Converso antes que una discusión cuando alguien me trata mal					
16	Me gusta hablar con mis padres cuando estoy enojado con alguien.					
17	Me disgusta cuando mis padres me corrigen una actitud agresiva.					
18	Acepto las decisiones de mis padres aunque estén equivocados.					
19	Frente a las discusiones de mis padres, hermanos, familiares considero, acepto y asumo los gritos, agresiones como algo normal.					
20	Asumo y resuelvo los problemas, los conflictos con tolerancia, prudencia y tranquilidad.					
Actividades y resolución de conflictos:						
21	Realizo actividades deportivas cuando estoy con problemas					
22	Escribo, dibujo, participo en actividades culturales para mejorar la convivencia					
23	Utilizo las redes sociales para solicitar ayuda a mis amigos y familiares frente a una situación difícil.					
24	He leído libros, lecturas, cuentos que describan temas de paz, bondad, amistad, ayuda, solidaridad y generosidad.					
25	Prefiero lugares tranquilos para disfrutar las vacaciones.					
26	Me concentro en medio del ruido cuando realizo actividades, tareas personales y en grupo.					
27	Me siento tranquilo cuando alzo el volumen del equipo y en el caso que alguien suba la intensidad del altavoz de su vehículo para que cedan el paso.					
28	Motivo a mis padres, amigos y familiares a realizar actividades que ayuden a mejorar la autoestima personal					
29	Promuevo la paz mediante mis actitudes y mi forma de decir las cosas.					
30	Concurro a actividades espirituales cuando me encuentro triste, angustiado y desmotivado.					
31	Colaboro con el orden, la limpieza y la cocina cuando mis padres están trabajando.					
32	Disfruto del estudio como una actividad para ser mejor persona					
33	He logrado sanar de mi vida los odios, resentimientos, rencores de otras personas, amigos y familiares que me han causado daño.					
34	Defiendo mis propias ideas, criterios y principios de la ofensa de los demás.					
35	Comento críticas frecuentes, humillaciones, descalificaciones,					

Nº	Indicadores	RANGOS				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	rechazos, faltas de respeto hacia los demás					
36	Comprendo la mediación como una manera de ayudar para solucionar los conflictos					
37	Ayudo a solucionar un conflicto cuando mis amigos están discutiendo.					
38	Pienso, reflexiono y corrijo mis actitudes que han causado malestar a los demás					
39	Acepto libre y voluntariamente la ayuda de otra persona cuando estoy en situaciones conflictivas					
40	Me alegro de los demás cuando logran un éxito y apoyo cuando están mal.					

PARTE D: (Maestros)

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

Estimado estudiante:
 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					
2	Se esfuerza por estar actualizado en su campo profesional					
3	Aplica los principios, normas y valores cuando se presentan conflictos entre profesionales					
4	Incorpora metodologías pedagógicas, actividades, contenidos, materiales educativos, recursos y espacios que favorezcan la convivencia entre iguales para un aprendizaje cooperativo					
5	Participa en cursos de formación del profesorado en inteligencia					

Nº	Indicadores	RANGOS				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	emocional, problemas sociales, mediación de conflictos, cultura de paz y convivencia en el contexto del desarrollo del currículo.					
6	Genera desde su profesión espacios de innovación, investigación para mejorar la convivencia en un clima de paz					
7	Realiza actividades culturales durante el tiempo de clases para motivar a los estudiantes a desarrollar la capacidad crítica frente a los conflictos.					
8	Comparte sus buenas prácticas profesionales con los demás compañeros					
9	Respeto la manera de pensar de los demás compañeros de trabajo					
10	Propone propuestas de mejora al código de convivencia institucional					
11	Resuelve problemas, conflictos, agresiones dentro del aula y en todos los ámbitos de la institución donde ejerce su profesión					
12	Solicita apoyo a los directivos de la institución cuando se presenta un conflicto					
13	Organiza espacios alternativos al aula para solucionar diversos conflictos					
14	Genera espacios de comunicación con los padres de familia frente a una situación conflictiva del estudiante					
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.					
Estabilidad, remuneración:						
16	Considera adecuado la estabilidad laboral y familiar para fortalecer la convivencia.					
17	Reconoce sus debilidades y fortalece sus capacidades para resolver una dificultad					
18	Promueve acciones positivas orientadas a cuidar su trabajo					
19	Trabaja con orden, organización, disciplina y dedicación					
20	Propicia un ambiente agradable y de colaboración en su trabajo					
21	Genera actividades de solidaridad, compromiso, generosidad y diálogo con sus compañeros					
22	Ejerce liderazgo sobre las actividades encomendadas					
23	Realiza las actividades encomendadas con responsabilidad y con el compromiso que hay que hacerlas de la mejor manera.					
24	Autoevalúa sus propias actividades con el fin de mejorar					
25	Acoge las recomendaciones de los directivos con la finalidad de superar las debilidades encontradas.					

N°	Indicadores	RANGOS				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
26	Establece acuerdos, alternativas de solución y toma de decisiones según lo que se considera ético y moral					
27	Acepta y valora la remuneración que percibe					
28	Concibe digno percibir una alta remuneración para ser feliz					
29	Concilia su remuneración con las necesidades básicas					
30	Incide la remuneración en la convivencia, los conflictos y en las relaciones interpersonales.					

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
	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.
	Interioridad	Capacidad de crear, sentir, reflexionar sobre el sentido de la vida. Coherencia entre el ser y el obrar.
	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.
	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.
	Respeto	Consideración y valoración de la persona desde su máxima dignidad humana.
	Capacidad de Diálogo	Actitud de apertura y acogida hacia los demás. Capacidad de escucha, reconocimiento de los propios errores y virtudes de los demás.
	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.
	Compromiso personal	Asumir con responsabilidad las actividades personales, laborales y sociales adquiridas con esmero y dedicación.
	Cooperación	Asumir, decidir, aprender a trabajar en equipo, buscar soluciones frente a los problemas y conflictos grupales y personales.

Amabilidad/ Cordialidad	Sentido de bondad, generosidad, actitud de consideración y buen trato con las personas, como búsqueda del bienestar de los demás.
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
Responsabilidad	Capacidad de responder ante alguien y algo establecido como un compromiso asumido personalmente frente a las actividades encomendadas.
Perseverancia	Motivación y firmeza constante para enfrentar situaciones difíciles para lograr anhelos personales propuestos.
Disciplina	Actitud de orden, conocimiento, valoración positiva para lograr un hábito según la vivencia de las virtudes.

GRACIAS POR SU TIEMPO Y VALIOSA COLABORACIÓN

ANEXO B: SOLICITUD PRESENTADA AL RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "LA DOLOROSA" JORNADA NOCTURNA.



Loja, 10 de noviembre de 2017

Señor (a)
Director (a) Rector (a) del Centro Educativo "La Dolorosa"
En su despacho

De mis consideraciones reciba un cordial y atento saludo.

Por medio del presente me permito manifestar a usted que la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL); actualmente dentro de sus requisitos para terminar la formación académica de los estudiantes del último ciclo de la Titulación de Ciencias Humanas y Religiosas, tienen que desarrollar la investigación o trabajo de fin de titulación (Prácticum 4).

En este sentido, es importante el apoyo de una institución educativa, con las particularidades de la que usted administra, para que a través de la misma puedan acceder a realizar las actividades planificadas previa a su graduación. Además, desde la titulación se ha propuesto el tema de investigación: "Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en los establecimientos de Educación Básica y bachillerato del Ecuador". En esta investigación, nos planteamos analizar en qué medida la educación formal y no formal incide en el comportamiento de los educandos, maestros, directivos, y cómo éste afecta en el ámbito educativo, familiar, social y comunitario, para involucrar a los diferentes actores en la promoción de una convivencia generadora de una cultura de paz, desde la resolución de conflictos; para cual se aplicará una encuesta donde se tendrá en cuenta la reserva de no solicitar nombres de quienes contesten la encuesta.

En tal virtud, solicito a usted se digne considerar el permiso respectivo, para que por su intermedio se autorice a: **Galo Fernando Cabrera Jiménez C.I.: 1103637466**, quien realizará la actividad de investigación antes mencionada; considerando la importancia del mismo para el proceso de formación y graduación. El compromiso de nuestra parte, una vez que se realice la recopilación de la información, se enviará un informe o documento de los resultados obtenidos.

Por la gentil atención que se digne dar al presente, me suscribo expresándole mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez
DOCENTE INVESTIGADOR DE LA UTPL
COORDINADOR DE TITULACIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS
rcuenca@utpl.edu.ec
Teléfono: 07 370 1444 ext. 2590



San Cayetano Alto s/n
Loja-Ecuador
Telf.: (593-7) 257 0275
Fax: (593-7) 258 4893
informacion@utpl.edu.ec
Apartado Postal: 11-01-608
www.utpl.edu.ec



Recibido y
Autorizado.
Noviembre 2017

ANEXO C: FOTOGRAFÍAS DE ESTUDIANTES Y DOCENTES ENCUESTADOS

