



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULO 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 “LEONARDO MURIALDO” de la ciudad de
Ambato, año lectivo 2017-2018.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Quisingo Gaibor, Luis Alberto

DIRECTOR: Cuenca Jiménez, Roberto Carlos, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2018



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

Loja, septiembre del 2018

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Cuenca Jiménez, Roberto Carlos. Mgtr.

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 “LEONARDO MURIALDO” de la ciudad de Ambato, año lectivo 2017-2018.** Realizado por: **Quisingo Gaibor, Luis Alberto** ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Loja, ...Octubre 2018.....

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO

“Yo, Quisingo Gaibor, Luis Alberto declaro ser autor del presente trabajo de titulación: “Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en los establecimientos de educación básica y bachillerato del Ecuador”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, mención Ciencias Humanas y Religiosas, siendo Cuenca Jiménez Roberto Carlos, Mgs. director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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”

.....

Autor: Quisingo Gaibor, Luis Alberto

Cédula: 180350991-6

DEDICATORIA

“Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo y no en el resultado. Un esfuerzo total es una victoria completa”.

Mahatma Gandhi.

A Dios quien por su infinita bondad me ha guiado, a mi padre que en paz descanse, a mi madre, hermanos y sobre todo a quienes les servirá este trabajo investigativo: a padres de familia y adolescentes de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” de la ciudad de Ambato.

Luis Quisingo G.

AGRADECIMIENTO

En eterno agradecimiento a Dios por la oportunidad de haber culminado con éxito esta carrera que ahora se la dedico, luego, a mis padres quienes en su afán y ayuda constante me inculcaron la constancia y perseverancia en el desempeño de este trabajo de investigación.

A la Universidad técnica Particular de Loja por su constante preparación en mi vida estudiantil universitaria y por su formación en docencia a distancia que me hizo posible este sueño, a todos mis tutores; y a todos quienes hicieron posible la elaboración del mismo, sobre todo a docentes, estudiantes y directivos de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” con carácter confesional católica de la ciudad de Ambato.

Ya mi tutor, Mg. Roberto Carlos Cuenca que con su paciencia y consejos supo dar rumbo fijo y definitivo a mis ideas y propuestas para llegar a la meta propuesta.

Luis Quisingo G.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	x
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	
1.1. Definiciones	6
1.1.1. Tipos de conflictos.....	6
1.1.2. Mediación y resolución de conflictos	7
1.1.3. Convivencia y cultura de paz.....	8
1.2. Los conflictos en la sociedad postmoderna.....	9
1.2.1. Conflictos desde el ámbito institucional, familiar, cultural y social.....	10
1.2.2. Conflictos desde el ámbito educativo	11
1.2.3. Pedagogía: clima de aula	12
1.2.4. Conflictos desde el ámbito social y comunitario	13
1.2.5. Convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos.....	13
1.2.6. Conflictos desde el ámbito laboral.....	14
1.2.7. Estabilidad, remuneración, superación profesional, ambiente laboral	15
1.3. La convivencia desde las normativas estatales.....	17

1.3.1. El plan del buen vivir y la resolución de conflictos.....	17
1.3.2. La LOEI y el establecimiento de una adecuada convivencia.. ..	19
1.3.3. La UNESCO y los derechos humanos desde la cultura de paz y resolución de conflictos.....	21
1.4. Propuesta de intervención.....	23
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	
2.1. Objetivos.....	25
2.1.1. Objetivo general.....	25
2.1.2. Objetivos específicos.....	25
2.2. Contexto Institucional.....	25
2.3. Muestra y población.....	26
2.4. Participantes.....	28
2.5. Métodos, técnicas e instrumentos.....	28
2.5.1. Métodos.....	28
2.5.1.1. Inductivo.....	28
2.5.1.2. Analítico.....	28
2.5.1.3. Estadístico.....	28
2.5.1.4. Cualitativo.....	29
2.5.1.5. Descriptivo.....	29
2.5.2. Las técnicas.....	29
2.5.2.1. La observación.....	29
2.5.2.2. La entrevista.....	29
2.5.2.3. Instrumentos.....	30
2.6. Diseño y procedimiento.....	30
2.7. Recursos.....	31
CAPÍTULO III: RESULTADOS	
3.1. Diagnóstico.....	34
3.1.1. Misión institucional.....	34
3.1.2. Visión institucional.....	34

3.2. Análisis y discusión de los resultados.....	34
3.2.1. Encuesta para Docentes.....	34
3.2.2. Encuesta para Estudiantes.....	48
CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	
4.1. Definición.....	61
4.2. Justificación.....	61
4.3. Estrategias.....	62
4.4. Indicadores.....	62
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	66
ANEXOS.....	74
Oficio a la Unidad Educativa.....	75
Formato de Encuesta Docentes y Estudiantes.....	76
Fotografías.....	84
Registro de la tabulación de encuestas.....	86

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1: Tipos de Conflicto.....	7
Figura 2: Variables presentes en la satisfacción laboral	15
Figura 3: Componentes del desempeño laboral.....	16
Figura 4: Principales teorías de la Motivación	17
Figura 5: Actores de los manuales de convivencia educativa	20
Figura 6: Matriz FODA de convivencia educativa.....	21
Figura 7: Objetivos de Desarrollo Sostenible	22
Tabla 1: Población y frecuencia.....	27
Tabla 2: Gastos económicos.....	32
Tabla 3: Edad de los docentes encuestados	35
Tabla 4: Nivel educativo de los docentes	36
Figura 8: Encuesta Docentes Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”	36
Figura 9: Nivel educativo de los docentes.....	37
Tabla 5: PARTE A: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre el ecumenismo, religiosidad y otras denominaciones.....	38
Tabla 6: PARTE A: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre el ecumenismo, religiosidad y otras denominaciones.....	38
Tabla 7. PARTE B: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre las actitudes, el clima de aula y la pedagogía.....	41
Figura 10: PARTE B: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre las actitudes, el clima de aula y la pedagogía en porcentajes.....	42
Tabla 8. PARTE D: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre la superación profesional, ambiente laboral, estabilidad, remuneración.....	45
Figura 11. PARTE D: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre la superación profesional, ambiente laboral, estabilidad, remuneración en porcentajes.....	46
Tabla 9: Edad de los estudiantes encuestados.....	48
Figura 12: Encuesta Estudiantes Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”.....	48
Tabla 10: Parte A: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre el ecumenismo, religiosidad y otras denominaciones.....	49

Figura 13: Parte A: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre el ecumenismo, religiosidad y otras denominaciones en porcentaje.....	50
Tabla 11: Parte B: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre las actitudes, el clima de aula.....	52
Figura 14: Parte B: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre las actitudes, el clima de aula.....	53
Tabla 12.: Parte C: Afirmaciones sobre la convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos.....	56
Figura 15: Parte C: Afirmaciones sobre la convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos.....	57
Tabla 13: Estrategias y actividades.....	62

RESUMEN

El presente trabajo investigativo llamado: "Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en la Unidad Educativa "Leonardo Murialdo" de la ciudad de Ambato", realizado en el período lectivo 2017-2018; tuvo como objetivo general: Investigar la incidencia de los conflictos en la vida de los estudiantes y docentes, a través de encuestas para determinar los distintos criterios de carácter religioso, laboral, pedagógico, y axiológicos para una cultura de paz. Proyecto que, a través de varias observaciones y entrevistas (técnicas), se hicieron encuestas (instrumento) al inicio de la investigación, utilizando los siguientes métodos: inductivo, deductivo, analítico, estadístico, cualitativo, cuantitativo y descriptivo; realizadas a 12 docentes y 59 estudiantes (muestra). Se descubrió que, la educación, credo y espiritualidad son siempre (42%) muy necesarias para fomentar una cultura de paz en las instituciones educativas. Además, algunos estudiantes sufren conflictos educativos debidos a diversos descuidos familiares. Por lo que se recomendó realizar más frecuentemente talleres o charlas de formación en valores a los estudiantes y a sus padres o a quienes estén a cargo de su educación.

PALABRAS CLAVES:

Trabajo investigativo, cultura de paz, encuestas, resolución de conflictos.

ABSTRACT

The present investigative work called: "Conflicts and mediation for the coexistence towards a culture of peace in the educational unit "Leonardo Murialdo" of the City of Ambato", realized in the period School 2017-2018; had as a general objective: Investigate the incidence of conflicts in the lives of students and teachers, through surveys to determine the different religious, labor, pedagogical, and axiological criteria for a culture of peace. Project that, through several observations and interviews (techniques), made surveys (instrument) using the following methods: inductive, deductive, analytical, statistical, qualitative, quantitative and descriptive; made to 12 teachers and 59 students (sample). Being that, education, creed and spirituality are always (42%) very necessary to foster a culture of peace in educational institutions. In addition, some students suffer educational conflicts due to various family carelessness. Therefore, it was recommended to conduct more frequent workshops or talks on values education to students and their parents or those in charge of their education.

KEYWORDS:

Research work, culture of peace, surveys, conflict resolution.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de fin de titulación (TFT) llamado: “Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” de la ciudad de Ambato, año lectivo 2017-2018”, consistió en desarrollar una investigación a través de encuestas de los problemas más relevantes como la disfuncionalidad de ciertos hogares y su consecuente bajo rendimiento académico por la falta de control de las tareas en el hogar, presentes en la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” y de dar una posible solución a los conflictos detectados a los docentes y estudiantes de primero a tercer año de bachillerato, como fueron: la disfuncionalidad de muchos hogares de los alumnos entrevistados y a la falta de importancia que le dan algunos docentes a la educación y a los valores para generar una cultura de paz. Por lo que, cada objetivo planteado fue resuelto mediante la indagación de resultados y luego una propuesta de taller con padres de familia que son los gestores de la educación primaria de los estudiantes.

En el primer capítulo se trata acerca del marco teórico que abordan temas de conceptualización de los conflictos, tipos de conflictos, mediación y resolución de conflictos, convivencia y cultura de paz; así como los conflictos en la sociedad postmoderna, conflictos desde el ámbito institucional, familiar, cultural y social, conflictos desde el ámbito educativo, Pedagogía: clima de aula, conflictos desde el ámbito social y comunitario, convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos, conflictos desde el ámbito laboral, estabilidad, remuneración, superación profesional, ambiente laboral, la convivencia desde las normativas estatales. El plan del buen vivir y la resolución de conflictos, la LOEI y el establecimiento de una adecuada convivencia, la UNESCO y los derechos humanos desde la cultura de paz y resolución de conflictos junto a la propuesta de intervención.

En el segundo capítulo se trata acerca del análisis de la muestra realizada en la mencionada Institución Educativa y las características de la población abordada conforme a la fórmula para población finita. Además, se detalla la participación de los docentes, alumnos y autoridades inmersas en el proyecto y que dieron su valioso aporte para el cumplimiento del mismo.

En el tercer capítulo se trata de la metodología realizada en el presente proyecto con su respectivo contexto institucional, muestra y población, los participantes del proyecto, los métodos, técnicas e instrumentos utilizados, luego se da a conocer el diseño y el procedimiento de la investigación científica, se pasa después a determinar cuáles fueron los resultados de las encuestas con respecto a los conflictos en los ámbitos: religioso, laboral, social y educativos según corresponda a estudiantes o a maestros. Además se detallan los recursos utilizados para el fin de las encuestas y sus respectivos análisis. Al final, se realizan las conclusiones y recomendaciones con respecto a los objetivos alcanzados junto a sus anexos pertinentes.

Esta tesis es muy importante para lograr trascender los problemas y conflictos de la familia imbuidos dentro del contexto educativo, pues los conflictos son una parte común de toda persona y depende de la manera cómo se los enfrente para tratar de resolverlos debidamente y de manera especial en los centros educativos para que se forje una sociedad más equilibrada en la manera de cómo resolver conflictos individuales o grupales.

El proceso de investigación fue factible gracias a la colaboración de la Universidad Técnica Particular de Loja que dispuso de recursos y materiales institucionales como el diseño de la encuesta de investigación de conflictos para aplicarla a docentes y estudiantes, pero que lamentablemente por la forma como están estructuradas las preguntas no permitió encontrar mayor número de conflictos.

En lo que respecta a la institución investigada no se presentaron dificultades.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Definiciones

Álvarez, González y Ortego (2017), señalan una definición de *conflicto*, señalando:

La conducta que resulta de un proceso en el que una unidad busca un incremento de su propio interés en su relación con los otros. Este incremento debe resultar de una acción determinada, no de una circunstancia fortuita... Las unidades no están en conflicto cuando no existe interferencia deliberada o si ellos han llegado a un acuerdo sobre su posición final, pero acontecimientos fuera de control impiden u obstaculizan su consecución. (p. 3)

Como parte de este principio, estos autores señalan que concierne a una serie de situaciones antagónicas y contrariedades presentes entre dos o más individuos o entes, que se deriva en una incompatibilidad de principios conductuales y conlleva al enfrentamiento entre las partes donde cada una defiende sus valores propios, por encima del otro. Claramente, su abordaje depende de la magnitud de dicho conflicto y las consecuencias psicosociales que acarree (Álvarez, González, & Ortego, 2017).

Por otro lado, Fuquen (2003) señala que un conflicto se deriva de acciones, formas de pensamiento y expresiones incompatibles que se deviene en una situación de disyuntivas entre las partes involucradas. Su forma de reacción defensiva puede devenirse en actos de violencia, en dependencia de la dimensión de la situación perpetrada. No obstante, en este tipo de hechos suele presentarse la negociación como forma de mediación y de puesta en mesa de un acuerdo mutuo de convivencia y/o conciliación.

Es por ello que Silvia (2008) infiere en que los conflictos son hechos inherentes en toda sociedad heterogénea en cuestiones de ideas personales, pues es habitual que existan opiniones diversas entre los entes que la conforman. En tanto, esta autora afirma que estos hechos no son considerados del todo negativos, claramente, en dependencia de las consecuencias que se generen de sí, y cuya importancia radica en la capacidad de solución y mediación pacífica.

Así, partiendo de los aportes anteriores, se infiere en que los conflictos son situaciones de problemáticas presentes entre individuos u organizaciones formales, como consecuencia del surgimiento de ideas dialécticas disímiles, lo que se deviene en un enfrentamiento por la defensa del punto de vista propio, muchas veces recurriendo a la violencia, vista desde sus distintas aristas, para anteponer el juicio propio ante el ajeno.

1.1.1. Tipos de conflictos

Partiendo del aporte de autores como Gómez (2013) y Moore (1994), es posible enlistar una serie de tipologías de conflictos, siendo estos:

- **Conflictos de relación y comunicación:** Los cuales se producen a partir de disyuntivas en discursos presentes entre las partes, habitualmente producto de un flujo incorrecto de información, que se deriva en la añadidura de un tono violento a los mensajes emitidos, vistos como una espiral destructiva y poco objetiva.
- **Conflictos de información:** Producidos por la mala calidad o insuficiencia de manifestaciones comunicativas, que suelen ser interpretadas de forma distinta a su intención inicial, y de lo cual habitualmente se genera una interpretación negativa.

- **Conflictos de intereses:** Se presentan a partir de disconformidades entre las necesidades de cada una de las partes involucradas, que se deriva en aspectos de insatisfacción que perjudican a un ente más que a otro, por lo que se genera dichos inconvenientes. Esta tipología suele solucionarse llegando a un acuerdo en el cual se establezca un equilibrio en los niveles de satisfacción de todos los entes.
- **Conflictos de valores:** Originados por diferencias entre los principios éticos y morales de cada ente involucrado, donde cada uno destaca como verdadera su opinión y transgrede la del otro, ello independientemente de quién tenga la razón. Aquí, “se intenta imponer unos valores sobre otros, o no se admiten los diferentes” (Gómez, 2013, p. 14).
- **Conflictos estructurales:** Este tipo de conflictos se presenta a partir de desacuerdos de roles, donde figuras de poder o mayor escala jerárquica quieren imponerse sobre las de menor rango, o viceversa. Se tiende a generar un quiebre en el orden preestablecido y se generan comportamientos violentos para establecerse sobre el otro.



Figura 1: Tipos de Conflicto

Fuente: Moore (1994, pág. 4)

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018)

Por otro lado, Gómez (2013) señala una clasificación alterna de conflictos, destacando:

1) De recursos escasos, 2) de poder, 3) de autoestima, 4) de valores 5) de identidad, 6) de expectativas, 7) de inadaptación 8) de información, 9) de intereses, 10) de relaciones personales 11) de inhibición, 12) de legitimación, 13) normativos, 14) atributivos y 15) estructurales. (p. 15)

No obstante, es posible hallar varios tipos de conflictos en una situación de este tipo, en tanto es posible que el problema extrapole más allá de su razón de ser inicial e incluya otros aspectos que agraven su naturaleza, lo que implica una mayor dificultad para su resolución pacífica.

1.1.2. Mediación y resolución de conflictos

Como aspecto de resolución de conflictos, existe la negociación (o mediación), vista como un proceso de encuentro de soluciones a distintas problemáticas presentes entre dos o más personas con opiniones diversas sobre un hecho, a través de lo cual se llega a un acuerdo mutuo de convivencia y cesión de la dificultad presentada. Asimismo, a través de esta práctica se

redimensionan las relaciones previamente establecidas, donde se reemplazan los ambientes de conflictos por de convivencia positiva, o al menos de neutralidad y pacificada (Gómez, 2013).

Por otra parte, López (2002) señala que el conflicto es habitual en la sociedad, en sus distintos grados o niveles, pero la importancia radica en la capacidad de cada individuo o ente de mediar y otorgar una solución que no perjudique a ninguno de los involucrados, pero donde a su vez se esté dispuesto a ceder parte de sus principios por lograr ese equilibrio, aspecto que puede lograrse por vías de comunicación interpersonal informal, con la presencia de jueces imparciales y otras metodologías que impliquen la cesión de la problemática y el logro de un acuerdo. Es por ello que a dicha presencia alternativa y externa a la situación de desacuerdo se concibe como *arbitraje*, el cual es:

Una negociación entre los disputantes en presencia de la tercera parte que tiene poder para decidir, si los negociadores no llegaron a acuerdo y estos aceptan previamente someterse al juicio del árbitro (...) La diferencia del arbitraje con la mediación es que el árbitro tiene poder para imponer y el mediador no. (p. 7)

Asimismo, el autor Moore (1994) señala una serie de parámetros necesarios para llevar a cabo la negociación, que se enlistan a continuación:

- *Disposición a mediar por parte de las partes involucradas.*
- *Interdependencia.*
- *Nivel de coincidencia en los intereses particulares.*
- *Identificación de los agentes dispuestos a negociar.*
- *Capacidad de influencia en el otro.*
- *Iniciativa a ceder.*
- *Resultado impredecible de la mediación.*
- *Capacidad de dejar a un lado los principios y actitudes personales que interfieran en la mediación.*
- *Autoridad para defender su punto de vista y tomar una decisión adecuada.*
- *Nivel de mediación que presente el conflicto en sí.*
- *Condiciones temporales que aumenten la urgencia de la negociación.*
- *Resultado razonable para las partes involucradas.*
- *Compromiso en el cumplimiento de las condiciones establecidas.*
- *Capacidades sociales para negociar.*
- *Ambiente externo y su influencia.*

Por lo tanto, se concibe a la mediación como el conjunto de acciones llevadas a cabo para otorgar solución al conflicto iniciado, ya sea a través de la negociación entre las partes involucradas o de algún tipo de acuerdo de convivencia bajo ciertos estándares establecidos.

1.1.3. Convivencia y cultura de paz

En palabras de Pérez (2015), un *Estado de Paz* es caracterizado por aspectos de Justicia y Equidad como cualidades regidoras de la convivencia interpersonal, donde la paz es habitualmente “concebida como solo la ausencia de guerras” (p. 122), vistas estas últimas como la mayor magnitud de conflictos en cuanto a consecuencias sociales y geográficas negativas, que

influyen tanto en aquellos que encabezan las posiciones dialécticas (autoridades territoriales) como a los que dependen, en cierta manera (personas naturales) de ellos.

En este contexto, la *Paz* fue redimensionando su concepción a partir de la incorporación de múltiples conflictos, que no solo se enfocaban en lo macro (como bien se ha dicho, ejemplo de ello es la guerra), sino que añaden a su significación el contexto micro (visto en los contextos de problemáticas familiares y de pequeños grupos) (Pérez J. , 2015).

Dentro de la Paz existen dos dimensiones fundamentales, detalladas a continuación:

- **La Interna**, que se deriva de los comportamientos y actitudes de la persona a nivel psicosocial, que contempla sus percepciones de la realidad que lo rodea y sus efectos negativos en sí. Es de carácter intrínseco.
- **La Externa**, que concibe a todo lo ajeno a la persona, proyectado como otros individuos o hechos sociales que repercutan en su vida y alteren su correcto curso (Pérez J. , 2015).

Además, según Arapé y otros (2016): “Un aspecto fundamental del manejo acertado de conflictos lo constituyen los procesos comunicacionales: desde los interpersonales hasta los sociales. Las interacciones comunicacionales muestran las conductas conflictivas, activan los conflictos, los catalizan y conducen a su resolución violenta o pacífica” (p. 54).

Esta variable se determina de total importancia y aceptación para atenuar sus efectos negativos, en tanto el entendimiento y manejo mutuo de mensajes son aspectos fundamentales para que se halle una resolución pacífica, que en caso contrario se deviene en una malinterpretación destructiva. El diálogo unísono y correcto se concibe como el pilar fundamental de la convivencia entre individuos capaces de comunicarse en un lenguaje común. (Arapé, et al., 2016).

A la paz se considera como antónimo de conflicto, formando parte de la coexistencia correcta en sociedad organizada y regida por una serie de principios de equidad y respeto mutuo, donde cualquier problemática o desacuerdo que puede presentarse puede solucionarse de forma pacífica, a través de los distintos medios que la civilización provee (Catzoli-Robles, 2016).

Claramente, los parámetros de resolución dependerán de los daños que se produzcan desde el momento de dicho evento negativo, donde podrían existir consecuencias y castigos para los agentes que resquebrajen la integridad del otro, pero cuya solución devendría en menor grado de efectos que la agravación del conflicto (Catzoli-Robles, 2016).

Entonces, se concibe a la cultura de paz como el estado de actitudes que se toman como forma contraria a los conflictos, bajo la premisa de solucionarlos o atenderlos a tiempo durante su surgimiento. En este contexto, es parte de las personas colaborar para que se solucionen los problemas de forma pacífica, dentro de los cuales puede existir un agente mediador.

1.2. Los conflictos en la sociedad postmoderna

En palabras de Alfaro y Cruz (2010), el conflicto se aborda desde la sociología como una teoría inherente a los fenómenos que se presentan en esta y que afectan su cauce habitual, generándose desequilibrios en el orden preestablecidos a raíz de diferencias dialógicas entre individuos comunes o entidades de mayor volumen.

Asimismo, estos autores determinan que el conflicto social se constituye como “un proceso de segregación que afecta la funcionalidad del sistema social, ya que introduce la entropía generando problemas de integración sistémica y, por tanto, afectando el estatus y los roles asumidos por los diferentes agentes sociales” (p. 64).

Desde la perspectiva de estos autores, el conflicto social es energía que se transforma y genera cambios en su campo de acción, más que todo en un grupo de coexistencia débil. Aquí, se produce “un cambio dentro del sistema y no a un cambio del sistema” (p. 64); es decir se suele alterar un agente, más no la estructura global; que, en caso de presentarse este caso aislado, es derivado de un conflicto de muy grande escala.

Esta situación se nota a mayor escala en la *posmodernidad*, concebida como la transformación que se presenta en la última era en cuestión, “puede interpretarse como la modernidad enteramente desarrollada que se percató de las consecuencias de lo que ha sido producido mientras ésta ha perdurado; producido no deliberadamente, más bien como un infortunio, y no como algo planeado”. (Zygmunt, 1996, p. 82)

Es por ello que, Andrade (2012) señala que en una sociedad polifacética y globalizada nacen cada vez nuevas formas de gestión y mediación de los conflictos, aunque a la par surjan problemáticas nuevas, vistas desde los nuevos canales de comunicación que permiten a la gente estar más conectadas con el mundo exterior y tener mayor alcance de información y capacidad de emitir matrices de opinión diversas.

Entonces, se infiere en que una sociedad heterogénea y poseedora de múltiples discursos se presenten intercambios de ideas que se devengan en situaciones conflictivas al existir una incapacidad de mediación, por lo que, además, es necesario que exista una capacidad de coexistencia respetando las opiniones del otro, sin que las propias se vean desplazadas.

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

Los autores Olivia y Parra (2002) señalan que dentro del entorno *familiar* se produce una serie de conflictos derivados de la disfuncionalidad de ese núcleo, que parte desde aspectos de violencia verbal hasta la agresión física entre las partes, que genera un cambio en las percepciones de este grupo etario acerca de lo que es la familia.

Como aspectos de resolución a este tipo de problemáticas se evidencia el divorcio o separación de los padres; que, si bien implica una mediación para estos, el carácter conflictivo continuaría en los niños o adolescentes, quienes cambiarían su estilo de vida que tiende a ser de mayor convivencia con uno de los padres y un distanciamiento afectivo con el otro (Olivia & Parra, 2002).

Este aspecto también concierne al ámbito de las cultural, en tanto Seguel (2012) determina que la *cultura* es concebida como una forma de expresión social con características propias en cuanto a aspectos expresivos y folclóricos, y dentro de las cuales puede haber a su vez subculturas, vistas como ramificaciones de una base común.

En este sentido, se determina que pueden existir discrepancias expresivas, aspecto que se origina también en culturas vecinas, donde cada una intenta hacer sobresalir su calidad e

identidad por sobre las otras; pues, la sociedad se muestra con una característica global de heterogeneidad (multiplicidad de discursos) (Seguel, 2012).

En el contexto *social*, Lopera (2014) señala que el conflicto se presenta como un aspecto inherente a la interacción entre agentes integrados, donde solamente no se suele implicar y afectar a un grupo en particular, sino que abarca grandes masas. Esta tipología puede ser vista como las guerras, tipo de problemática que “sobreviene cuando diversos grupos e individuos frustrados, se esfuerzan por aumentar su parte de gratificación. Los intereses creados, necesariamente, ven el ataque a su posición, un ataque al orden social” (p. 162).

Por último, el conflicto abarca también a las *instituciones*, donde como organizaciones se presentan dos aristas de coacción: interna y externa, donde en el caso de la primera pueden existir irregularidades en la calidad del clima laboral comunicación entre los entes departamentales y reducir la calidad de la productividad global, existiendo comúnmente entidades encargadas de gestionar la calidad de los procesos y velar por el buen quehacer colectivo; mientras que en el caso de las segundas, se presentan entre organizaciones a partir de problemáticas de mayor escala que afecta el comportamiento individual y colectivo en el mercado o campo de acción (García, 2006).

Entonces, partiendo de lo anterior, se infiere en que dentro de las instituciones es necesario que existan entes departamentales orientados a velar por el correcto fluir de la cultura de paz, aspecto que interfiere de forma directa en el rendimiento de los trabajadores y en la productividad de la empresa como un todo. Ello, se constituye como la base de la presencia adecuada de un clima escolar pertinente a los valores de toda institución que se integre dentro de esta tipología.

1.2.2. Conflictos desde el ámbito educativo

En el contexto de las instituciones educativas, en sus distintos niveles, pueden presentarse conflictos diversos, ya sea propiciado entre los estudiantes, cuerpo docente, grupos de opinión, autoridades, etcétera. Es dentro de este ámbito donde existe un mayor grado de responsabilidad e importancia en cuanto a la mediación pacífica, en tanto en sus instalaciones se enseña adecuadamente los valores y la importancia de la convivencia pacífica en la sociedad (Gutiérrez-Méndez & Pérez-Archundia, 2016).

Delgado-Salazar y Lara-Salcedo (2008) infieren en que la enseñanza adecuada de la importancia de la mediación en materia de conflictos es de suma importancia para la implementación de valores de coexistencia en los estudiantes; pues, estas problemáticas pueden presentarse en la vida del estudiante desde diversos campos de coexistencias, tales como el familiar, el de relaciones con sus compañeros, etcétera.

Es por ello que se determina que este principio va de la mano con los valores de convivencia colectiva. Concierno a la capacidad de emplear herramientas psicosociales para hallar soluciones a problemas típicos haciendo uso del diálogo, defender posturas propias con bases y la capacidad de ceder por el bien común (Delgado-Salazar & Lara-Salcedo, 2008).

En este mismo orden de ideas, estos mismos autores señalan que: “La construcción de comunidades escolares justas debe considerar la autonomía como el desarrollo primordial para

la democracia, y como la capacidad para que los estudiantes y docentes puedan tomar decisiones razonables y responsables cuando se diriman cuestiones de justicia” (p. 675).

Es habitual que en el contexto académico existan disconformidades entre los estudiantes, bajo aspectos como el *Bullying* o ‘acoso escolar’, donde se transgrede el espacio personal del otro bajo la imposición de idea o la agresión (Delgado-Salazar & Lara-Salcedo, 2008).

En este sentido, se considera que la responsabilidad de agentes mediadores en las autoridades educativas es mayor a lo habitual, en tanto desde temprana edad es necesario que los niños tengan una comprensión de los conflictos y sus consecuencias negativas, así como de los beneficios de su mediación pacífica.

1.2.3. Pedagogía: clima de aula

Se considera que en la actualidad las nuevas generaciones estudiantiles tienen un mayor nivel de acceso a la información, a lo que se añade un mayor grado de alcance de la expresión de sus opiniones. Asimismo, se parte del principio de que la sociedad se ha transformado constantemente desde el origen del fenómeno de la globalización, donde se desarrollaron canales comunicativos capaces de conectar a personas y entidades con ubicaciones geográficas distantes (Bozzo, Fernández, Marchant, & Ríos, 2010).

Con base en esta idea, se determina que en la actualidad se presenta una mayor cantidad de desafíos que surgen de cambios sociales como la feminización, la mayor implicación de los ciudadanos en la construcción de la sociedad y la importancia de crear y recrear del conocimiento (Bozzo, Fernández, Marchant, & Ríos, 2010).

En este orden de ideas, se conciben a las instituciones educativas como entes que producen saber de forma constante, el cual ahora ya no solamente proviene de los docentes como agente emisor único, sino que implica un mayor grado de participación de los estudiantes, a través de metodologías como el ‘aprender haciendo’ o la intensificación de sus sentidos de exploración de lo que hay en su entorno, más allá de lo provisto por los libros de texto (Bozzo, Fernández, Marchant, & Ríos, 2010).

En consonancia, Cora (2007) considera que el clima educativo se compone del balance de aspectos éticos y morales de coexistencia entre distintas matrices de opinión, considerando que en una institución media o superior se enseñan distintas áreas del saber, que, si bien cada una significa un aporte a la sociedad, se cohesionan para formar ese engranaje de ideas conjuntas. Pues, partiendo de este aporte:

Toda educación tanto significa para el educador como para el educando la recepción o transmisión de un saber social previamente existente, que más allá de su especificidad técnica o de su utilidad práctica, viene cargado de un sentido contextual. Todo saber responde a representaciones colectivas que, en mayor o menor grado, incorporan pulsiones valorativas sobre el mundo objetivo y subjetivo. (pp. 6-7)

Como base de la educación, entonces, se infiere en que debe existir un ambiente humano adecuado a los valores que las instituciones educativas procuran transmitir, que va de la mano con el comportamiento individual y colectivo que se debe instruir. Así, las autoridades educativas

deben velar por el correcto cumplimiento de este principio, concebido como el clima de coexistencia adecuado.

1.2.4. Conflictos desde el ámbito social y comunitario

Partiendo de la concepción de *comunidad* como un conjunto de individuos que coexisten en un mismo espacio geográfico y sociocultural, se presenta en el orden de diferenciación interpersonal la posibilidad de surgimiento de conflictos recurrentes, que, pese al principio de pluralidad, la actitud singular surgirá en momentos diversos, pese a que exista un orden de ideas conjunto. En este orden de ideas, dentro de las comunidades se suele nombrar a una figura (natural o jurídica) que vela por la correcta solución de esas pequeñas y medianas problemáticas (Bolaños & Urruela, 2012).

Dentro de un entorno comunitario, pueden existir bifurcaciones de ideas, que pueden devenir en situaciones de conflicto al anteponerse una sobre otra. Se considera que los estilos de vida presentes en un entorno geográfico pueden tener choques diferenciales, donde cada uno exaltará sus cualidades y puede que transgreda a las ajenas, en dependencia de su enfoque (Molina, 2005).

En este contexto, se parte de la idea de que si bien una nación se caracteriza por tener una cultura común, dentro de la misma pueden existir expresiones particulares, que se ven enmarcadas en espacios geográficos más reducidos, por lo que aquí figuran figuras comunitarias que velan por la correcta coexistencia, a su vez que son observadas por entidades de mayor rango (Molina, 2005).

Entonces, si bien es habitual que en las comunidades existan ambientes de conflicto diversos, se conciben figuras que velan por el correcto convivir de sus habitantes, vistos como autoridades o consejos comunitarios, quienes a su vez tienen contacto directo con localidades aledañas.

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

En la actualidad, las Redes Sociales han ganado un alto nivel de participación en la vida de las personas, en tanto estas surgen como consecuencia de una necesidad comunicativa y un avance tecnológico profundo. Así, se añade un componente digital a las relaciones interpersonales que se venían produciendo de forma cercana o a través de los medios de comunicación de masa que fungían como emisores únicos a las grandes masas, con poca capacidad de retroalimentación (Aranda & García, 2007).

No obstante, estas plataformas han servido de canales comunicativos para los conflictos entre las personas y organizaciones, quienes muchas veces hacen uso de su derecho a la libertad de expresión más amplio para transgredir a terceros. Si bien es cierto que los espacios de las plataformas sociales son de carácter personal, tienen a su vez un componente compartido, en

tanto los usuarios ven y comparten publicaciones ajenas en tiempo real, dentro de las cuales pudiese haber mensajes disímiles a los que demarca el respeto (Zires, 2009).

Sin embargo, este es posible mencionar que:

Los cambios recientes producidos por los procesos de desterritorialización y re-territorialización en las sociedades complejas imponen nuevos tipos de actores, de conflictos y de mediaciones. Los conflictos sobrepasan las esferas sociales, políticas y económicas e involucran esferas culturales y simbólicas dándole profundidad a las luchas por reconocimiento. (Martins, 2009, p. 88)

Entonces, se infiere en el hecho de que en este paradigma se torna compleja la resolución de conflictos, en tanto el árbitro son otros usuarios, quienes reportan cierto tipo de contenido como inapropiado, y en función a esas interacciones, la plataforma retira dicha publicación de sí, por lo que la objetividad se podría tornar un tanto difusa en este contexto, donde las opiniones mayoritarias tendrían predominancia ante el resto, y pudiendo ser catalogadas o no como la verdad, esas opiniones se encontrarían en cierto nivel de desventaja.

1.2.6. Conflictos desde el ámbito laboral

Los autores Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2012), definen al clima laboral de la siguiente manera:

Consiste en un grupo de características que definen a una organización y que la distingue de otras; estas características son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas (...) el clima organizacional es un conjunto de atributos que pueden ser percibidos acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, y que puede ser inducido por la forma en que la organización interactúa con sus miembros y con su ambiente. (p. 7)

En este contexto, los conflictos se derivan de una serie de factores que se derivan de un estado de insatisfacción en cuanto a las condiciones económicas, humanas y psicosociales de las que provee el entorno laboral, donde podría no haber correspondencia en los intereses comunes y acarrear consigo una serie de consecuencias negativas en los trabajadores, que afecta otros ámbitos de su vida (Borra & Gómez, 2012).

Como actores en materia arbitral suelen existir departamentos o especialistas en el nivel interno de la empresa, orientados a salvaguardar la calidad del ambiente laboral y mantener la eficacia en los procesos individuales y colectivos (Pérez F. , 2010).

De igual manera, figuran los departamentos sindicales encabezados por mismos empleados, quienes tienen como fin hacer respetar los derechos de sus semejantes. Si bien es cierto que los conflictos pueden producirse entre los mismos trabajadores (nivel horizontal), también se generan entre distintas escalas jerárquicas de la empresa (nivel vertical) (Pérez F. , 2010).

Igualmente, en estos espacios es posible concebir a la mediación como una práctica recurrente, en tanto, en palabras de Mansilla (2012), esta práctica debe “apoyar el funcionamiento psicolaboral del trabajador, porque la intervención estratégica en los conflictos interpersonales en el trabajo tiene que conducir a los trabajadores a la percepción de que ellos mismos pueden

gestionar sus problemas y generar el cambio” (p. 179). Todo cambio puede perpetrarse de forma individual o colectiva.

De esta manera, entonces se infiere en que los efectos de los conflictos laborales pueden extrapolarse a otros ámbitos de la vida personal, generando cierto nivel de afectación a la vida familiar inclusive, en tanto el empleo supone remuneración, de carácter necesario para satisfacer las necesidades básicas enmarcadas en los principios de la calidad de vida.

1.2.7. Estabilidad, remuneración, superación profesional, ambiente laboral

En palabras de Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2012):

Satisfacción laboral se define como un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo; entonces, la satisfacción laboral se constituye en un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. (p. 7)

Desde la perspectiva de Álvarez-Santos, Álvarez-López y De Miguel-Guzmán (2017), este aspecto supone la sumatoria de una serie de factores que inciden directa o indirectamente en la vida del trabajador, que podrían ser catalogados en cinco dimensiones: “condiciones de bienestar, naturaleza y contenido del trabajo, trabajo en grupo y directivos, condiciones de trabajo y estimulación moral y material (p. 8)”. Las cuales se evidencian en la presente imagen:

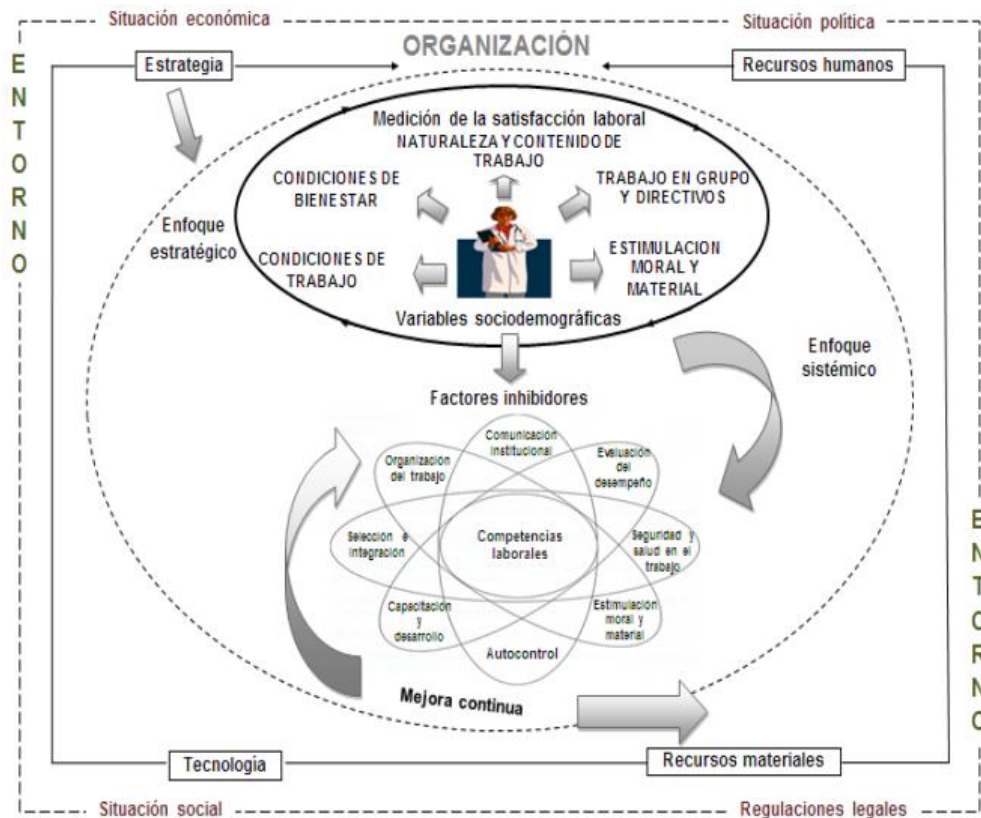


Figura 2: Variables presentes en la satisfacción laboral

Fuente: Álvarez-Santos, Álvarez-López y De Miguel-Guzmán (2017)

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018)

Dentro de la satisfacción laboral se presentan aspectos como la calidad de la recompensa recibida por el trabajador al cumplir sus funciones, así como también la capacidad de

autosuperación y ascenso constante en la jerarquía empresarial. Asimismo, la cooperación y el ambiente influyen de forma directa en este aspecto y constituyen a lo que se denomina como *desempeño laboral*, que es el resultado de la sumatoria de todos esos aspectos y que afecta directamente a la empresa, motivo por el cual esta debe garantizar a los trabajadores el cumplimiento de sus necesidades elementales (Izcurdia & Valera, 2013).

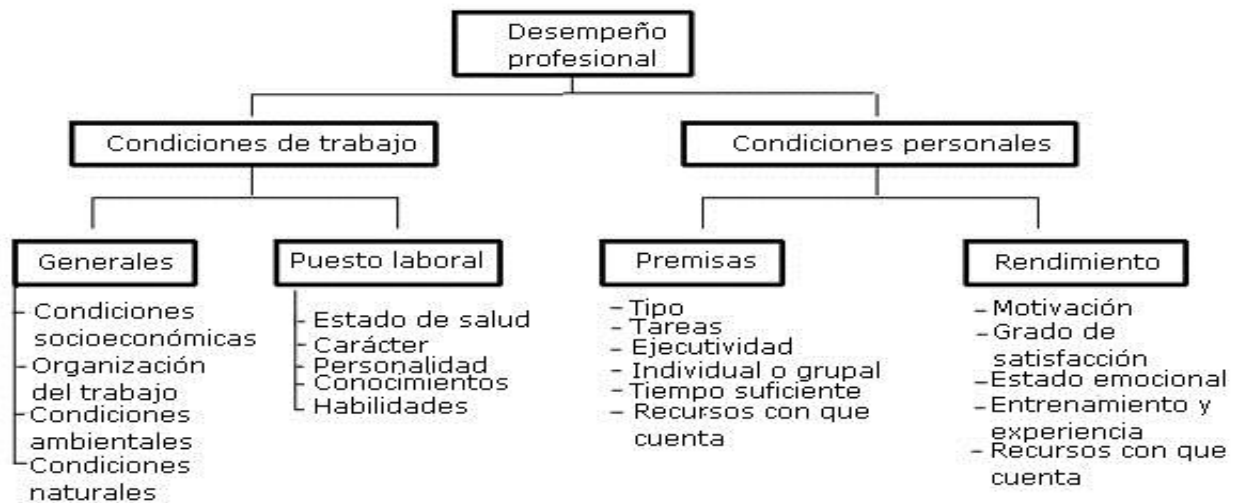


Figura 3: Componentes del desempeño laboral

Fuente: Díaz, Pérez y Salas (2014)

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018)

De igual manera, como principio elemental dentro del entorno laboral, figura la *motivación*, la cual, en palabras de Alvarado, Bolívar y Quero (2016), se refiere a:

La actividad o tendencia a actuar para producir uno o más efectos. Este término subraya la fuerza final de la tendencia a la acción, que la persona experimenta un “yo quiero”, y estará constituido por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia su objetivo. (p. 64)

Es por ello que las autoras Agut y Carrero (2007), enlistan los principales postulados teóricos de este principio dentro del aspecto laboral, plasmadas a modo de resumen en la presente ilustración:

Qué motiva:	El placer derivado de los resultados del trabajo, que se consigue a través de:
Teoría del refuerzo de Skinner	Obtención de refuerzos positivos y la evitación de consecuencias negativas o castigos que proceden del exterior y que, por tanto, el sujeto no controla.
Teoría de las necesidades de McClelland	Satisfacción de las necesidades sociales de logro (éxito en las tareas que implican evaluación del rendimiento), poder (dominio y control del comportamiento de otros) y afiliación (establecimiento de relaciones interpersonales cercanas).
Teoría de la equidad de Adams	Recuperación de la equidad o reducción de la inequidad percibida entre lo que aporta y recibe el sujeto en comparación con lo que aportan y reciben los demás.

Figura 4: Principales teorías de la Motivación
Fuente: Agut y Carrero (2007)
Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018)

Como aspectos que disminuyen el grado de conflictos surgentes en las instituciones, destacan, entonces, el grado de satisfacción laboral y el clima que se constituye en las mismas, en tanto emociones negativas generan actitudes más susceptibles y propensas a ingresar en entornos conflictivos.

1.3. La convivencia desde las normativas estatales

Dentro del ámbito de la convivencia ciudadana, se presentan diversas normativas encargadas de regular su adecuado fluir, considerando que las estructuras de las sociedades se rigen por el buen vivir y por la presencia de discursos diversos en un territorio físico o cultural delimitado por estilos de vida concretos (Aguilar & Buraschi, 2012).

En este contexto, se ha incrementado el grado de participación ciudadana en la conducción de las sociedades, como parte de procesos de transformación profunda de la concepción de la democracia, más aún en una sociedad globalizada como la actual, donde no existen relaciones para transmitir información a sus rincones más recónditos (Espinosa, 2009).

En tanto, como aspecto paradójico, el autor Uribe (2011) menciona que “la sociedad contemporánea vive una inquietante contradicción: por un lado hace imposible la vida ética dadas las formas de vida egocéntricas y competitivas, pero a la vez necesita de la ética para poder salir de sus conflictos” (p. 124).

Las distintas leyes enmarcan en sus estatutos reglamentos orientados a regular el grado de conflictos internos, abarcándose sanciones para aquellas personas naturales o jurídicas que incumplan con la cultura de paz establecida, por lo cual, al existir una figura sancionatoria, inconscientemente se intenta reducir el grado de sucesos de este tipo.

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

El Ministerio de Educación del Ecuador (2014), otorga una definición textual del *Buen Vivir*, mencionando que concierne a:

La satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. El Buen Vivir supone tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno -visto como un ser humano universal y particular a la vez- valora como objetivo de vida deseable (tanto material como subjetivamente y sin producir ningún tipo de dominación a un otro). (p. 1)

En este sentido, por parte de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2013) desarrolla el Plan Nacional del Buen Vivir, que se constituye a partir de la Necesidad ecuatoriano de tomar acciones para proveer a la ciudadanía de mejores condiciones de felicidad y permanencia cultural, potenciando la convivencia colectiva en armonía y la resolución de conflictos de forma adecuada a los estándares éticos.

A través de este manifiesto se intenta proveer de mejores condiciones de calidad de vida a los ciudadanos, a su vez que se aumenta su nivel de participación en la toma de decisiones comunitarias, bajo el lema de la 'popularidad' y la voluntad del pueblo para constituir su entorno, ello con la premisa de que la gente es la que construye un país, desde sus distintos rincones y espacios de acción (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).

Como principios fundamentales de este manifiesto, es posible enlistar una serie de aspectos:

- **Sociedad radicalmente justa**, como parte de un principio del cumplimiento de los principios éticos de convivencia y el respeto a otro.
- **Sociedad con trabajo liberador y tiempo creativo**, donde el ciudadano es un agente social activo, quien cumpliendo sus funciones diarias genera aportes al entorno.
- **Sociedad igualitaria y equitativa**, donde se vela por la igualdad de los derechos de los ciudadanos, sin discriminación racial, étnica, cultural o de género
- **Sociedad de plenas capacidades, emancipación y autonomía**, visto como un Estado libre y capaz de valerse por sí mismo, haciendo cumplimiento de sus principios elementales.
- **Sociedad solidaria**, cooperación y capacidad de ayudar a sus semejantes de diversas formas.
- **Sociedad corresponsable y propositiva**, donde el ciudadano tiene la posibilidad de aportar ideas para el mejoramiento de sus condiciones y las de su entorno.
- **Sociedad en armonía con la naturaleza**, ecología y conciencia con el medioambiente en su respeto.
- **Sociedad de excelencia**, con el cumplimiento de sus deberes ciudadanos de forma pura e íntegra
- **Primacía de los bienes superiores**, donde el acceso a los bienes del estado es un derecho de los ciudadanos; claramente, provistos en forma de calidad de vida, espacios adecuados para la convivencia y otras condiciones similares.
- **Sociedad pluralista, participativa y autodeterminada**, donde es admisible la presencia de diálogos múltiples y se respeta la opinión del otro; por supuesto, siempre y cuando no contenga cualidades negativas y destructivas.
- **Soberanía e integración de los pueblos**, donde las personas tiene derecho a decidir, de forma colectiva, el curso que toma la sociedad, a través de derechos diversos como el del sufragio; en el caso del Ecuador, de carácter obligatorio.

- **Estado democrático, plurinacional y laico**, donde se presentan múltiples discursos, corrientes políticas y quehaceres sociales, enmarcados sobre el principio del discurso mayoritario.
- **Fortalecimiento de la sociedad**, siempre en miras a la transformación que suponga mejoras para las condiciones de vida de los ciudadanos (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).

Salvaguardar la cultura de paz es parte de los objetivos enmarcados en el Plan del Buen Vivir desarrollado por el gobierno ecuatoriano, donde no solo se constituye la resolución de conflictos, sino el velar por el mejoramiento de las condiciones individuales y del entorno de convivencia, visto como un espacio social y físico.

1.3.2. La LOEI y el establecimiento de una adecuada convivencia

De acuerdo con la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Registro Oficial, 2011), en miras a mantener un ambiente escolar adecuado y de tolerancia, contempla entre sus distingos estatutos la necesidad de implementar códigos o normativas de convivencia en las distintas instituciones educativas del Ecuador, como forma de garantizar el cumplimiento de este principio.

Para este aspecto, el Ministerio de Educación del Ecuador (2017) posee un manual para la construcción participativa de códigos de convivencia escolar, el cual, con carácter de obligatoriedad, es constituido cada dos años, ello con el propósito de velar por la obediencia de los estándares de coexistencia colectiva, fungiendo este como una base que posee los principios éticos que son necesarios cumplimentar.

Como definición a este manual, es posible realizar una citación del mismo documento, donde se señala que:

Es un documento público construido por los miembros que conforman la institución educativa para lograr convivencia armónica entre todos los actores educativos (autoridades, docentes, padres de familia o representantes y estudiantes). Se construye con la participación de la comunidad educativa para prevenir problemas y resolver conflictos a través de acuerdos y compromisos. (p. 5)

De igual manera, los principales actores encargados de la constitución colectiva de estos manuales se muestran a continuación, a través de una imagen ilustrativa:

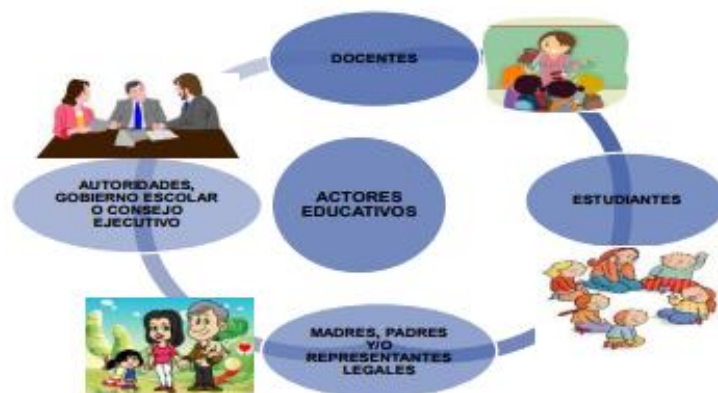


Figura 5: Actores de los manuales de convivencia educativa
Fuente: Ministerio de Educación (2017)
Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018)

Asimismo, su constitución se enmarca en una serie de principios o estándares de acción, los cuales se enlistan a continuación:

- **Respeto y responsabilidad por el cuidado y promoción de la salud:**

Este aspecto comprende lo relacionado al mantenimiento de condiciones salubres dentro del contexto de la institución educativa, además de la implementación de jornadas de vacunación y charlas orientadas a informar sobre la higiene personal, la prevención de enfermedades diversas y los efectos negativos del alcohol, drogas y el cigarrillo en el entorno escolar (Ministerio de Educación, 2017).

- **Respeto y cuidado del medio ambiente:**

Donde se establecen diferentes políticas de enseñanza de la importancia del reciclaje continuo de materiales y el ahorro de energía y recursos renovables y no renovables, así como también de la prevención de prácticas que se devengan en desastres como la deforestación y la extinción de las especies (Ministerio de Educación, 2017).

- **Respeto y cuidado responsable de los recursos materiales y bienes de la institución educativa:**

Donde se implementa en el estudiante una conciencia de cuidado de los distintos aspectos de la institución educativa, en cuanto a sus espacios físicos, materiales y otros elementos similares; así como el uso adecuado de los equipos provistos por la unidad educativa en cuestión (Ministerio de Educación, 2017).

- **Respeto entre todos los actores de la comunidad educativa:**

Aspecto en el que se establecen las principales pautas de comportamiento colectivo, ello además de las actitudes para la resolución de conflictos de forma pacífica y a través del uso del diálogo, donde los árbitros suelen ser las autoridades educativas designadas para ello (Ministerio de Educación, 2017).

- **Libertad con responsabilidad y participación democrática estudiantil:**

En este contexto se otorga cierto nivel de participación al estudiante en materia de participación, así como también se establecen las distintas actividades de índole cultural y deportiva como fomento a sus habilidades psicosociales. Asimismo, se suelen incluir figuras de representación estudiantil (Ministerio de Educación, 2017).

- **Respeto a la diversidad:**

Variable en la que se toman en consideración distintas acciones orientadas a la no discriminación del otro, ya sea por motivos raciales, étnicos, socioeconómicos o culturales, ello partiendo del principio de la pluriculturalidad que enmarcan, tanto la Constitución del Ecuador, como la Ley Orgánica de Educación Intercultural (como bien su nombre hace referencia al carácter diverso (Ministerio de Educación, 2017).

Entonces, a continuación, se presenta, de forma ilustrativa, una matriz FODA realizada dentro de este documento, en cuanto al contexto de la convivencia educativa:

MATRIZ FODA La técnica FODA, debe estar relacionada con los ámbitos de convivencia armónica que plantea la guía para la construcción del Código de Convivencia.	
<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <p>¿Qué aspectos internos a la institución favorecen la convivencia escolar?</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Docentes y autoridades comprometidos con la práctica de valores. 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <p>¿Qué aspectos internos a la institución dificultan la convivencia escolar?</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escasa colaboración de madres, padres y/o representantes legales en la formación de sus hijos.
<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <p>¿Qué factores externos a la institución dificultan la convivencia escolar?</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presencia de pandillas en el sector. 	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <p>¿Qué factores externos a la institución favorecen la convivencia escolar?</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo del Centro de Desarrollo Comunitario (CDC) en talleres de capacitación en formación de valores.

Figura 6: Matriz FODA de convivencia educativa

Fuente: Ministerio de Educación (2017)

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, contempla la multiplicidad de discursos y su respeto, aspecto que es notorio a través de la posesión del carácter ‘cultural’ en su forma de estatuto. En este contexto, esta ley se enmarca a aspectos como el respeto y la no discriminación de formas de pensamientos minoritarias que pudieran manifestarse a través de los niños que circulan por los distintos grados de la educación y se constituyen como seres sociales.

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

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), entre sus principios de acción destaca la defensa global de los Derechos Humanos y el logro de una Cultura de Paz colectiva, bajo aspectos como la prevención de conflictos armados y la lucha de clases sociales en las naciones, aspectos que afecta la transformación que se produce en el mundo (UNESCO, 2017).

Entre sus distintos estatutos e iniciativas, la UNESCO promueve el redimensionamiento de la educación como elemento transformador de la sociedad hacia un panorama de paz, donde se inculquen desde tempranas edades valores de coexistencia armónica, resolución de conflictos y se reduzcan los índices de exclusión y racismo que puedan existir en los distintos rincones del mundo (UNESCO, 2017).

Esta organización global promueve la resolución de los conflictos a partir de su prevención, aspecto que es posible a través de una correcta educación y creación de conciencia en las distintas comunidades, considerando que la reducción de conflictos desde sus distintas aristas y grados de complejidad, genera un ambiente de paz más sólido (UNESCO, 2012).

Asimismo, en el aspecto de esta entidad existe el proyecto titulado “*Hacia una Cultura de Paz*” (UNESCO, 1998), donde se enmarcan los principios de la Cultura de Paz como un objetivo mundial, que abarca aspectos como la educación, la igualdad de género, la salvaguarda de los derechos humanos fundamentales, la creación de espacios de libertad y otros aspectos similares.

En este mismo orden de ideas, para la UNESCO (1998):

Una cultura de paz está basada en los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas y en el respeto de los derechos humanos, la democracia y la tolerancia, la promoción del desarrollo, la educación para la paz, la libre circulación de información y la mayor participación de la mujer como enfoque integral para prevenir la violencia y los conflictos, y que se realicen actividades encaminadas a crear condiciones propicias para el establecimiento de la paz y su consolidación. (p. 2)

Como Objetivos de Desarrollo Sostenible, la ONU promueve (UNESCO, 2015):



Figura 7: Objetivos de Desarrollo Sostenible
Fuente: UNESCO (2015)
Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018)

La UNESCO destaca por ser una de las organizaciones que más vela por el cumplimiento de los derechos individuales, vistos desde tempranas edades, a lo que se suma una serie de políticas orientadas al mejoramiento de la cultura colectiva y la salvaguarda del carácter de paz compartido por las distintas comunidades y naciones del mundo.

1.4. Propuesta de intervención

Una propuesta de intervención es un tipo de estrategia que puede presentarse dentro de los distintos parámetros de la sociedad, con el objetivo es la detección y atención de problemáticas de diversa índole, constando de una serie de fases para el logro de los objetivos (Mori, 2008):

- **Diagnóstico**, en el cual se realiza un análisis situacional del aspecto a intervenir, considerando distintas fuentes, para a partir de allí detectar las principales necesidades.

- **Características del grupo**, donde se considera que en la estrategia de intervención se involucra a un grupo objeto de estudio, al cual se beneficiará a partir de tal iniciativa. Aquí, se hace una segmentación del mismo, para a partir de allí delimitar los parámetros de acción.
- **Evaluación de las necesidades del grupo**, se determinan las principales carencias en el entorno objeto de estudio a intervenir; claramente, en materia concerniente a la estrategia a proponer o a su forma de abordaje.
- **Diseño y planificación de la intervención**, aspecto en el que se determinan los pasos a seguir para cumplimentar el proyecto intervencionista y generar cambios positivos en el objeto de estudio.
- **Evaluación inicial**, significa el 'antes', la situación actual que se intentará resolver; contempla las diferencias entre el estado previo al proyecto y el considerado óptimo.
- **Ejecución e implementación**, puesta en práctica de la propuesta en sus distintas fases, donde se busca optimizar los resultados y mantener un parámetro de acción continuo.
- **Evaluación final**, donde se considera el cambio generado en el objeto de estudio, con cierta distinción al inicio. Aquí, se cesan las funciones y se otorga cierre a la estrategia.
- **Diseminación de los resultados**, cuando se aglomeran los principales resultados obtenidos en la estrategia y se establece su nivel de efectividad, comparando los resultados esperados con los reales (Mori, 2008).

Entonces, se concibe a una propuesta de intervención como un proceso mediante el cual se establece una serie de políticas orientadas a la cesión de los conflictos presentes en un entorno determinado, ya sea como figura mediadora o como el encuentro de la solución más pacífica con base en la objetividad de cada punto de vista presentado en la confrontación.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Objetivos

2.1.1. Objetivo General:

Obtener información sobre la incidencia que tiene el establecimiento de educación formal en la unidad educativa “Leonardo Murialdo” en la formación de actitudes que generan conflictos entre estudiantes, docentes y padres de familia mediante la aplicación de encuestas con preguntas cerradas en los diferentes ámbitos donde se pueden suscitar mayores problemáticas como: el religioso, educativo, social y laboral para promover espacios de resolución de los mismos a través de la mediación escolar en el contexto de una cultura de paz y de valores.

2.1.2. Objetivos Específicos:

-Identificar las causas que generan conflictos en la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” y afectan la convivencia escolar.

-Comprobar si la mediación escolar es una herramienta que genera espacios de convivencia y cultura de paz en esta Institución.

-Determinar si la institución educativa promueve actividades que inciden en la formación de actitudes positivas en sus estudiantes y docentes para potenciar una sana convivencia.

Se han detectado varios conflictos en dicha institución, la más urgente a ser tratada en coordinación de las autoridades para mediar conflictos es el abandono familiar, de los padres de familia que dejan sus familias en búsqueda de trabajo en otras ciudades y países; al examinar esta realidad se detectó que las causas fueron el desconocimiento de las normas o código de convivencia institucional, la ausencia y falta de motivación a los padres de familia para adquirir un trabajo cercano a sus hogares, falta de condiciones estructurales adecuadas, todo esto tras una trama de un clima inapropiado de convivencia familiar por distintos hechos de infidelidad, traición, desconfianza, discusiones, desorganización, etc. Asimismo, se detectó los efectos adversos que ha provocado este conflicto familiar, como son los hogares disfuncionales, con desequilibrio en su vida afectiva, también habían rasgos de agresividad dentro y fuera del aula creando relaciones interpersonales inadecuadas ya que varios jóvenes y adolescentes no fomentan una identidad propia y caen en círculos viciosos de la droga y el alcohol.

2.2. Contexto Institucional

El tipo de educación de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” es técnica en cuanto al alcance de su contribución en el bachillerato general unificado en varias especialidades, como son: electromecánica automotriz, mecanizado y construcciones metálicas, motores, electrotecnia y electrónica e instalaciones, equipos y máquinas eléctricas, especialidades poco comunes en relación a otras Unidades Educativas por lo que constituye un valioso aporte técnico a la sociedad.

La Institución educativa se desarrolla bajo el lema religioso del P. Leonardo Murialdo: “Hacer el bien pero hacerlo bien”. Su Misión es: Ofrecer una educación integral, cristocéntrica, de calidad y calidez, formando jóvenes con pedagogía del amor para que sean partícipes del cambio social con mentalidad crítica y sentido evangelizador, vivenciando los valores de: amor, libertad, verdad,

autonomía, fraternidad, solidaridad y participación. “Educando el corazón con el corazón”. Su Visión es: Constituirse en una institución católica líder en excelencia educativa, que se caracterice por brindar una educación que coloque al ser humano en el centro de la acción formadora, acorde a los cambios sociales, culturales, científicos y tecnológicos; con una trascendental proyección de la Comunidad Educativa en el contexto social, basado en principios y valores evangélicos, integrando personas con calidad humana, ciudadana y compromiso con el medio ambiente, al compromiso con el bien común especialmente de los más necesitados. “Hacer de lo ordinario, algo extraordinario”.

La historia cuenta que en el año 1937 junto a la Escuela “González Suárez” en la ciudad de Ambato se inicia el “Instituto Artesanal de Artes y Oficios”, para la formación de artesanos calificados, que alcanzaron fama dentro y fuera del país. El mentalizador y director de los talleres fue el Hno. Sante Rebesco, excelente dibujante y mecánico. La construcción de la primera parte del edificio del Seminario Murialdo, planos, cálculos, puertas, ventanas, muebles son obras hechos en los talleres artesanales con la colaboración de maestros y alumnos.

El 19 de marzo de 1977 el P. Provincial bendijo la primera piedra de los talleres con la presencia de funcionarios del H. Consejo Provincial, de la Dirección Provincial de Estudios, de la Comunidad Josefina, el director del instituto, maestros, padres de familia y alumnos. El proyecto y la dirección de la construcción fue aporte generoso del Ing. Fausto Ulloa, las primeras máquinas del Sr. Desiderio Velarde de la diócesis de Múnich, Alemania y de la Srta. Noemí Anda Aguirre. Así se dio inicio de lo que ahora es la Unidad educativa “San Leonardo Murialdo”.

La Unidad Educativa está ubicada en el barrio Bellavista en la Avenida Pichincha alta entre Quiz Quiz y los Incas, pertenece al Distrito 18 D-02. La infraestructura es casi completa, de cemento, circundada por la plaza Pachano al norte, por la Iglesia de los padres josefinos al oeste, la calle Pichincha baja al sur y por la calle Los Incas al este, alrededor son casas y edificios bien estructurados de cemento y loza, se encuentra en medio de un área comercial de la parte alta del centro de Ambato; aunque le faltan pupitres y un graderío de evacuación de emergencia. El nivel socioeconómico está centrado en un medio típico a medio bajo, por la mañana funciona el bachillerato y por la tarde el nivel básico de educación. En la religiosidad ostenta un 90% de católicos y un 10% de evangélicos y otras sectas cristianas. Sus maestros en su gran mayoría tienen títulos de cuarto nivel o posgrado.

2.3. Muestra y población

Como se ha mencionado anteriormente, la muestra seleccionada para este trabajo investigativo fue de 59 estudiantes y 12 maestros luego de aplicada la fórmula para la población finita. Ciertamente, se encontraron varias dificultades como por ejemplo, al momento de recoger las encuestas no todos llenaron con claridad los ítems dados o no las respondían, por lo que se les aclaraba ciertos temas vinculados. Además, resultó que varios maestros se llevaban a sus domicilios a responder las encuestas y se olvidaban de traer al siguiente día y por sus múltiples ocupaciones a veces no las hacían; en todo esto se detectó cierta descoordinación por lo cual se recomendaría no enviar las encuestas a los profesores a sus casas que las elaboren sino realizarse en el momento de la entrevista o mejor aun sacando una cita previa.

El universo con el que se trabajó estaba constituido por docentes y estudiantes. A continuación se describe en el siguiente cuadro.

Tabla 1: Población y frecuencia

POBLACIÓN	FRECUENCIA
Docentes	15
Estudiantes	512
TOTAL	527

Fuente: Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor. (2018).

Para el presente estudio en la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” de la ciudad de Ambato, ubicada en la Avenida Pichincha Alta entre Quiz Quiz y Los Incas se aplicó una muestra de 59 estudiantes según la fórmula de un total de 512 en edades de 14 a 18 años (6 mujeres y 52 hombres). La planta docente fue de 15 docentes de los cuales se tomaron a 12 para la muestra (5 hombres y 7 mujeres) de edades entre 32 a 57 años en la Unidad Educativa en mención.

Para el desarrollo de la investigación, se aplicó la fórmula para población finita:

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

De donde:

N = 512 ->Personas a encuestar (estudiantes)

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

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

P = 0,5

Q = 0,5

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 512}{512 \cdot 0,12^2 + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{491,7248}{7,3728 + 0,9604}$$

$$n = \frac{491,7248}{8,3332}$$

$$n = 59,0079$$

n = 59 estudiantes

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

De donde:

N = 15 ->Personas a encuestar (maestros)

P = 0,5

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

Q = 0,5

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

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 15}{15 \cdot 0,12^2 + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 3,75}{0,216 + 0,9604}$$

$$n = \frac{14.406}{1,1764}$$

$$n = 12.2458 = 12 \text{ maestros}$$

2.4. Participantes

Quienes participaron en la elaboración de las encuestas fueron netamente estudiantes de bachillerato de primero a tercer año, hombres y mujeres, de los cuales se recopiló información de 6 estudiantes mujeres y 53 estudiantes hombres; asimismo, de 7 maestros mujeres y de 5 maestros hombres. Además se contó con la previa autorización del Rector y la colaboración del Inspector General. El desarrollo de la investigación se desarrolló con la participación de:

- Rector: Mg. P. Franklin Fustillos Toapanta.
- Inspector General: Mg. Luis Chimbana Panimboza.
- Representante del DECE: Psc. Adela Valencia.
- Secretaria: Sra. Magdalena Lasluisa.
- Docentes de la Institución Educativa (encuestados)
- Estudiantes de la Unidad Educativa (encuestados)
- Investigador: Luis Alberto Quisingo Gaibor
- Tutor del trabajo: Mg. Roberto Carlos Cuenca.

2.5. Métodos, técnicas e instrumentos

Los métodos, técnicas e instrumentos utilizados para el fin de este trabajo investigativo fueron los que se describen seguidamente.

2.5.1 Métodos

2.5.1.1. Inductivo: se hizo al momento de realizar el estudio de la muestra o un grupo particular de estudiantes y docentes de la institución educativa en mención para inferir las conclusiones a nivel de la población estudiantil.

Deductivo: se aplicó este método al momento de realizar el estudio de las teorías de conflictos a nivel universal y llevarlos al caso particular del establecimiento investigado.

Desglosando etimológicamente el término método deductivo, se puede decir que la palabra deductivo viene del latín “deductivos” que quiere decir “obra por razonamiento”; y el vocablo método también posee raíces latina, específicamente de la voz “methōdus” y este del griego “μέθοδος” que significa “el camino a seguir” o “los pasos a seguir para realizar una cosa”. ConceptoDefinicion.de/metodo-deductivo/ (2018/27/21).

2.5.1.2. Analítico: este método se utilizó en la fase de la discusión de los resultados, específicamente al momento de presentar y describir las características de las respuestas obtenidas en las encuestas.

2.5.1.3. Estadístico: se aplicó este método en el procesamiento de los datos, desde la organización de los datos obtenidos, recolección de la información, tabulación y presentación a través de cuadros estadísticos y los gráficos demostrativos.

2.5.1.4. Cualitativo: este método permitió recolectar información mediante la observación, el buen desempeño y comportamiento de los estudiantes, autoridades y maestros, tanto en el colegio como en la escuela.

2.5.1.5. Descriptivo: Se utilizó para detallar el contexto educativo en la institución, analizando, registrando e interpretando las relaciones de trabajo y el clima laboral en cada uno de los departamentos de gestión y comisiones respectivas, así como el trabajo de los docentes dentro de las aulas.

Este método se destaca por su descripción a detalle de los hechos que acompañan una circunstancia o investigación científica, ayuda a describir concretamente el objeto de estudio y recolectar datos de una situación real. En este caso, la investigación se centra sobre la descripción de conflictos encontrados en la Unidad Educativa "Leonardo Murialdo", de religiosidad católica y ecuménica, regentada por los padres josefinos con 512 alumnos y 15 docentes en total, se ubica en el sureste del centro de la ciudad de Ambato en el barrio Bellavista. Es de especialidades técnicas. Las clases son en las mañanas y en las tardes. La institución cuenta con distintas áreas de recreación como canchas y patios, talleres y oficinas en número necesario, aunque el espacio del edificio no es muy amplio ya que es compartido con otra institución educativa más grande, la Unidad Educativa "González Suárez".

2.5.2. Las técnicas

2.5.2.1. La observación.- La vez que estuve presente en la Unidad Educativa "Leonardo Murialdo" observé poco aseo, organización suficiente, un buen ambiente escolar y laboral, algo de disciplina y orden. El rector P. Mg. Franklin Fustillos me pedía siempre hablar directamente con el Inspector general Mg. Luis Chimbana y con la Psc. Adela Valencia, aunque al final coordinamos el taller con los padres de familia a realizarse. Las encuestas fueron revisadas por la Psicóloga y el Inspector General y luego de darme sus comentarios me dieron paso a su realización. Luego de hacer las respectivas encuestas no tuve muchos inconvenientes, solo que algunos estudiantes no desarrollaron completamente algunos ítems y; con los docentes, algunos se olvidaban constantemente en sus casas las encuestas y era difícil lograr que entreguen al día siguiente sus respuestas. Y así pasé dos semanas tras la recolección de la información y no todos cooperaron ni me entregaron los cuestionarios.

2.5.2.2. La entrevista.- En primer lugar, entrevisté al Rector y al Inspector General para ver si era favorable o no la realización del proyecto y al final para determinar los conflictos de la institución mencionada; asimismo se realizaron unas encuestas con formato predeterminado por la misma universidad a estudiantes y a maestros.

En la mencionada institución educativa las encuestas se aplicaron luego de aplicar la fórmula de población finita a doce docentes y cincuenta y nueve alumnos de primero y tercero de bachillerato. Los cuestionarios de las encuestas se desarrollaron en un espacio concedido por cada profesor en su hora luego de que el Inspector general hubiera pedido a cada docente que me ayudara con este proyecto investigativo.

De todos los estudiantes que realizaron la encuesta todos me devolvieron en las aulas sus resultados y les aclaraba cualquier duda que surgía con respecto a los ítems. Y de los

docentes no todos me entregaron las encuestas, por lo cual tuve que sacar otras copias y entregarles a otros maestros para recopilar la información necesaria.

2.5.2.3. Instrumentos.- Los instrumentos cuantificables y cualificables han sido las actitudes y grados de valores humanos en estudiantes y docentes mensurados a través de cuestionarios pre-elaborados de las encuestas realizadas con ítems cuantificables 100%. Dichos ítems han sido elaborados en relación al tema de conflictos a nivel religioso, educativo, desde el ámbito social y comunitario, desde el ámbito laboral y valores para una cultura de paz. Las encuestas fueron dirigidas a profesores y a estudiantes dividida en cuatro partes de las cuales la parte A y la parte B son dirigidas a estudiantes y a maestros, la parte C a estudiantes y la parte D solo a maestros, con la información socio-demográfica al principio.

Los ítems de las encuestas permitieron medir el grado de conciencia ecuménica, la religiosidad institucional y de otras denominaciones, las actitudes con respecto a la cultura de paz entre compañeros dentro y fuera del aula y entre profesores con sus estudiantes, la convivencia entre estudiantes, relaciones humanas y familiares, el aporte de las redes sociales y medios de comunicación en relación a la educación y convivencia, las actividades vinculantes entre alumnos y la resolución de conflictos, la superación profesional y el ambiente laboral entre docentes, su estabilidad, remuneración y los rasgos de valoración para una cultura de paz de forma subjetiva a maestros y estudiantes.

En total fueron 107 ítems para estudiantes y 97 ítems para maestros referidos a temas anteriormente mencionados. Cada ítem presentó cinco posibilidades de respuesta en rangos de 1 al 5, donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre. La última parte se trata de enumerar del 1 al 14 los valores según se considere su importancia. También se utilizaron herramientas TIC's como son Word y Excel.

2.6. Diseño y procedimiento

Para realizar el Prácticum 2 visité tres instituciones educativas de la ciudad de Ambato y escogí la de carácter religioso, la otra PCEI "Juan León Mera" era de carácter fiscal y nocturno en el centro de la ciudad. Ya que, los ítems de las encuestas eran del ámbito religioso entonces me vi obligado a escoger la Unidad Educativa "Leonardo Murialdo" ubicada en la parte occidental del centro de la ciudad de Ambato.

Cuando fui por primera vez a dicha institución pregunté por el P. Rector Mg. Franklin Fustillos Toapanta y luego de regresar por la tarde ya que estaba en una reunión en ese momento, me supo autorizar el desarrollo del proyecto investigativo. Al conversar con él me identifiqué como estudiante egresado de la Universidad Técnica Particular de Loja, de la cual sí había escuchado. Entonces, me dirigió con el Inspector General Mg. Luis Chimbana Panimboza con quien siempre coordinaba para realizar las encuestas a los maestros, él me acompañaba a las aulas pidiendo permiso a los maestros de los años de primero y tercero de BGU. En realidad, su ayuda y apoyo fue fundamental. En ese mismo momento yo iba recolectando la información de datos a los estudiantes. Luego de ver la gran ocupación de los docentes preferí dejarles las encuestas en sus aulas para que la desarrollen cuando pudiesen, pero la realidad fue que algunos de ellos no lo hacían o se olvidaban en sus casas e incluso uno de ellos que no supo dónde la había dejado. Razón por la cual tuve que sacar otras copias y entregarles a otros docentes que asimismo se

olvidaban y así pasé como dos semanas y media yendo y viniendo sin mayores resultados, aunque sí entregaban pocas encuestas al Señor Rector como lo habíamos acordado con los maestros.

Luego, la Psc. Adela Valencia me ayudó a encontrar los distintos problemas de los estudiantes y padres de familia en la institución mencionada y con ella se acordó la realización de un taller a finales del mes de febrero con los padres de familia, la fecha aún está por confirmarse. Todo lo anteriormente mencionado, ha servido para llegar a las consiguientes conclusiones y recomendaciones finales que se verifican en el apartado correspondiente del presente trabajo de investigación. La presente investigación corresponde a un estudio del tipo descriptivo comparativo.

2.7. Recursos

***Humanos:**

- 12 docentes.
- 59 estudiantes.
- Investigador.
- Tutor de la investigación.
- Rector de la Unidad educativa.
- Psicóloga.
- Inspector General.
- Conserje.
- Guardia.

***Institucionales:**

- La Unidad educativa "Leonardo Murialdo".
- La UTPL.
- Biblioteca UTPL.

***Materiales:**

- La Guía de investigación.
- El formato de las encuestas.
- Solicitud al Padre Rector.
- Cámara.
- Computadora.
- Impresora
- Libros.

***Económicos:**

Tabla 2: Gastos económicos

ACTIVIDAD	RECURSO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Viajes	Bus	7	0,60	4,20
Copias	Encuestas	621	0,02	12,42
Copias	Textos	35	0,02	0,70
TOTAL				17,32

Fuente: Unidad Educativa "Leonardo Murialdo".

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor. (2018).

CAPÍTULO III.
RESULTADOS

3.1. Diagnóstico

El presente proyecto investigativo “Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” se concretó a través de varias técnicas, como son: entrevistas, visitas de observación, encuestas a docentes y a estudiantes de ambos sexos, sustentadas con documentación bibliográfica. Luego de utilizar la fórmula de población finita resultó 5 maestros y 7 maestras y, 6 estudiantes mujeres y 53 estudiantes hombres de la muestra específica.

Como se había mencionado, según Fuquen (2003) señala que: “un conflicto se deriva de acciones, formas de pensamiento y expresiones incompatibles que se deviene en una situación de disyuntivas entre las partes involucradas (...)” (p. 273). Con el aporte conceptual se determinó el conflicto más común que afectaba a la comunidad institucional educativa y, a la vez se lo trató de resolver mediante resolución de conflictos, es decir a través de procesos de encuentro de soluciones a distintas problemáticas presentes entre dos o más personas con opiniones diversas llegando a un acuerdo mutuo de convivencia con un adecuado trato de la dificultad presentada en dicha institución.

3.1.1. Misión institucional

Ofrecer una educación integral, cristocéntrica, de calidad y calidez, formando jóvenes con pedagogía del amor para que sean partícipes del cambio social con mentalidad crítica y sentido evangelizador; vivenciando los valores de: amor; libertad, verdad, autonomía, fraternidad, solidaridad y participación. “Educando el corazón con el corazón”.

3.1.2. Visión institucional

Constituirse en una institución católica líder en excelencia educativa, que se caracterice por brindar una educación que coloque al ser humano en el centro de la acción formadora, acorde a los cambios sociales, culturales, científicos y tecnológicos; con una trascendental proyección de la Comunidad Educativa en el contexto social, basado en principios y valores evangélicos, integrando personas con calidad humana, ciudadana y compromiso con el medio ambiente, al compromiso con el bien común especialmente de los más necesitados. “Hacer de lo ordinario, algo extraordinario”.

Se levantaron las encuestas con total satisfacción aunque con pequeños retrasos en sus entregas, de esta manera se recopiló información en el tema de conflictos a nivel religioso, en el ámbito educativo, en lo laboral y en los valores para una cultura de paz. De lo analizado se han tabulado los siguientes resultados:

3.2. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.2.1. ENCUESTAS PARA DOCENTES.

Cada encuesta estaba compuesta por tres partes y una escala de valoración. Las partes en discusión fueron: A, B, D. Cada parte se distingue por distintos ítems ordenados de la siguiente manera:

- PARTE A: Los conflictos desde el ámbito religioso comprenden: Ítems 1 al 10.
- PARTE B: Los conflictos desde el ámbito educativo comprenden: Ítems 21 al 43.
- PARTE D: Los conflictos desde el ámbito laboral comprenden: Ítems 1 al 30.
- Valores para una cultura de paz comprenden: Ítems 1 al 14.

I. INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA

Tabla 3: **Edad de los docentes encuestados.**

RANGO DE EDADES	MASCULINO		FEMENINO	
	F	%	F	%
22 – 25	0	00	0	00
26 – 30	0	00	0	00
31 – 35	0	00	1	14,28
36 – 40	2	40,00	2	28,57
41 – 45	0	00	2	28,57
46 – 50	1	20,00	1	14,28
51 – 55	1	20,00	1	14,28
56 a más	1	20,00	0	00
TOTAL	53	100,00	6	100,00

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018).

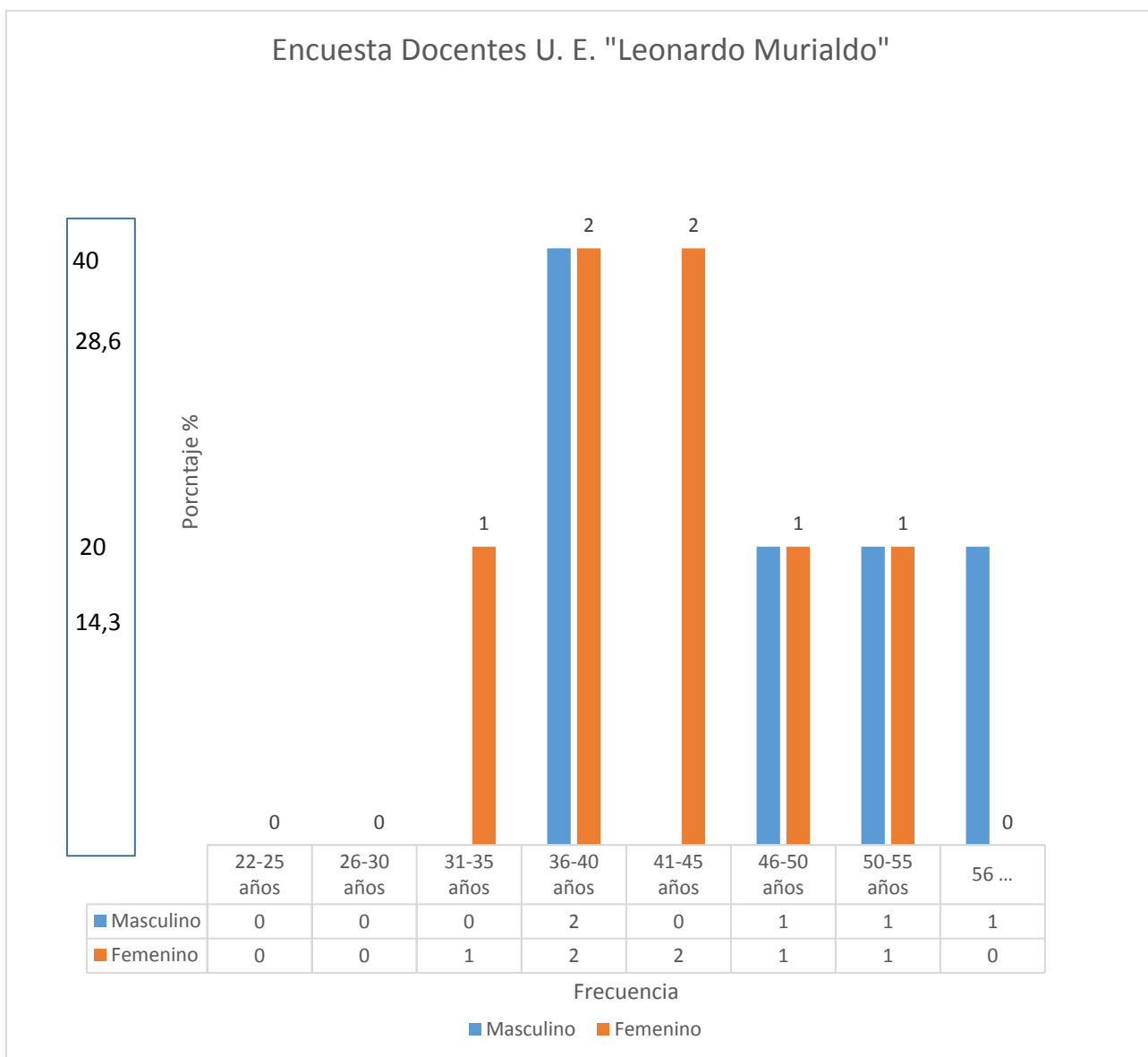


Figura 8: Encuesta Docentes Unidad Educativa “Leonardo Murialdo

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018).

En la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”, el personal docente no es tan joven ya que se muestra según la recolección de datos que, un 14,28% del género femenino comprenden entre 31 a 35 años de edad; que el 40% del género masculino y el 28,57% del género femenino comprenden entre 36 a 40 años de edad; que el 28,57% del género femenino comprende entre 41 a 45 años; que el 20% del género masculino y el 14,28% del género femenino comprenden entre 46 a 50 años; que el mismo porcentaje anterior comprenden entre 51 a 55 años de edad y que el 20% del género masculino comprende desde 56 años a más.

Tabla 4: Nivel Educativo de los docentes

NIVEL EDUCATIVO	F	MASCULINO		FEMENINO	
		F	%	F	%
BACHILLERATO	5	100,00	7	100,00	
TÉCNICO	2	40,00	1	14,28	
TERCER NIVEL	5	100,00	7	100,00	
POSGRADO	3	60,00	3	42,86	
TOTAL	5	100,00	7	100,00	

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018).

Encuesta Docentes U. E. "Leonardo Murialdo"

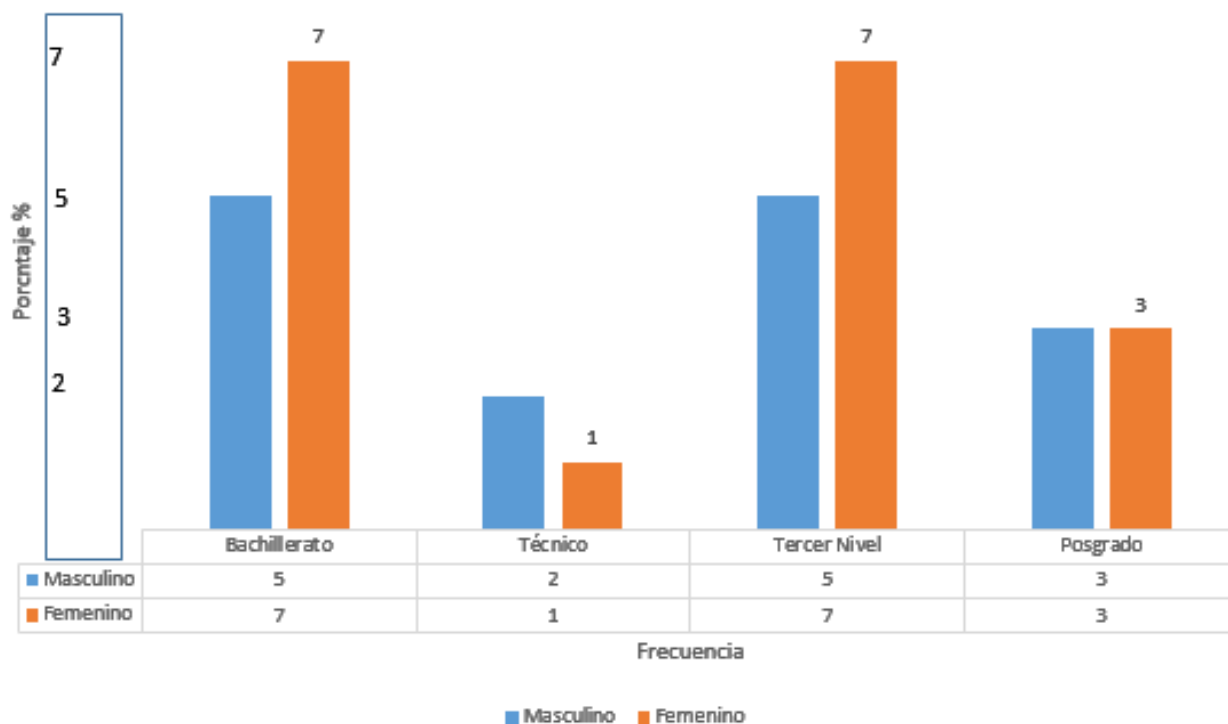


Figura 9: Nivel Educativo de los docentes

Fuente: Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa "Leonardo Murialdo"

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018).

El nivel de preparación académica de los maestros en la Unidad Educativa "Leonardo Murialdo" se denota que están en igual frecuencia tanto en cuarto como en tercer nivel de instrucción alcanzados. Es decir, que todos los docentes han alcanzado el tercer nivel así como el 42,86% de docentes del género femenino han alcanzado una maestría y el 60% de docentes del género masculino han alcanzado el cuarto nivel o posgrado. Siendo además que, el 40% de maestros del género masculino han seguido una carrera técnica, mientras que el 14,28% de maestros del género femenino han seguido asimismo una carrera técnica.

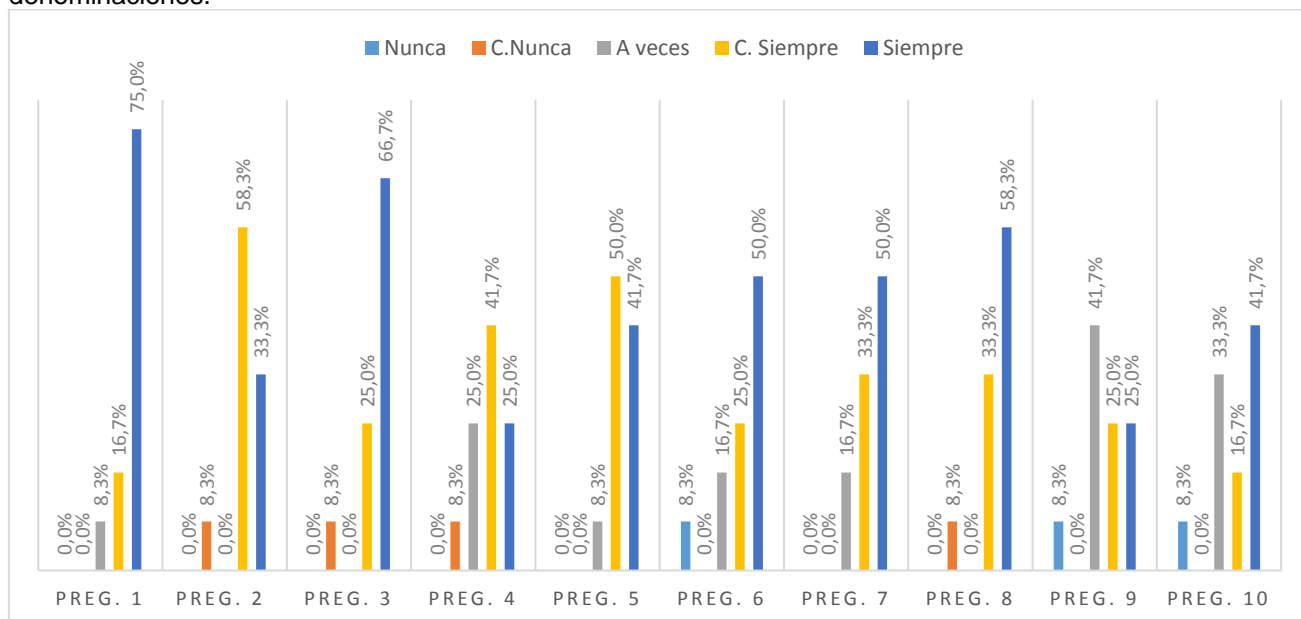
Tabla 5: PARTE A: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre el ecumenismo, religiosidad y otras denominaciones.

No.	Indicadores	R		A		N		G		O		S	
		Nunca		Casi nunca		A Veces		C. Siempre		Siempre		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	¿Valora usted que es importante la educación para generar una cultura de paz?	0		0		1	8,33	2	16,66	9	75	12	
2	¿Cree usted que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia entre las personas de la misma creencia religiosa o diferente?	0		1	8,33	0		7	58,33	4	33,33	12	
3	¿La violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano y familiar?	0		1	8,33	0		3	25	8	66,66	12	
4	¿Cree usted que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye a vivir en un mundo de paz?	0		1	8,33	3	25	5	41,66	3	25	12	
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		1	8,33	6	50	5	41,66	12	
6	¿Considera usted que es necesario formar líderes, personas, niños, jóvenes, directivos que contribuyan a generar espacios de paz en la actualidad?	1	8,33	0		2	16,66	3	25	6	50	12	
7	¿El valorar a todas las personas, significa que respetamos su dignidad?	0		0		2	16,66	4	33,33	6	50	12	
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		1	8,33	0		4	33,33	7	58,33	12	
9	¿Considera usted que se puede vivir en paz incluso en medio de las dificultades?	1	8,33	0		5	41,66	3	25	3	25	12	
10	¿La formación humana, académica y axiológica ayuda a ser mejor persona?	1	8,33	0		4	33,33	2	16,66	5	41,66	12	
PROMEDIO			8,33		8,33		21,42		32,50		46,66		

Fuente: Encuesta conflictos desde el ámbito religioso de docentes.

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018).

Tabla 6: PARTE A: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre el ecumenismo, religiosidad y otras denominaciones.



Fuente: Encuesta conflictos desde el ámbito religioso de docentes.

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018).

En la encuesta sobre conflictos desde el ámbito religioso se pudo determinar una mayor incidencia en que el 46,66% en promedio SIEMPRE la educación, el credo, la espiritualidad y los valores son muy necesarios para fomento de una cultura de paz en las instituciones de educación particular y fiscal de nuestro tiempo. Siendo la educación el pilar más fundamental para generar la cultura de paz. Esto quiere decir que la mayor parte de los docentes está consciente de la falta de potencializar y fortalecer este tema. Asimismo, el 75 % del total de maestros valoran la importancia de la educación para generar una cultura de paz. También es importante destacar que el 25 % de la población muestra afirma que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye a vivir en un mundo de paz, y que se puede vivir en paz en medio de las dificultades; esto en su minoría, lo que refiere al poco interés por la espiritualidad como instrumento para instaurar una cultura de paz y que no se puede tener paz en medio de las dificultades de la vida.

Ahora bien, es importante mencionar que se observa un promedio de 32,50% de tendencia al CASI SIEMPRE, lo que señala la aceptación de los docentes al ámbito religioso-axiológico y su incidencia en los estudiantes también. Siendo, que el 58,33% creen que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia entre las personas de la misma creencia religiosa o diferente.

Mientras que el 16,66% valora que es importante la educación para generar una cultura de paz, y que la formación humana, académica y axiológica ayuda a ser mejor persona; lo que denota la poca importancia que dan a la educación y a los valores para generar una cultura de paz.

Además, el 21,42% en promedio afirma que A VECES el tema ecuménico incide en la formación para vivir en un mundo de paz, sin olvidar al 41,66% que considera que se puede vivir en paz incluso en medio de las dificultades y el 0% creen que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia entre las personas de la misma creencia religiosa o diferente, que la violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano y familiar y que 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; lo que refleja la clara incidencia de la mantención de la paz en las dificultades sin un aporte religioso en la resolución de conflictos, que hay poco conocimiento de la trata de la violencia intrafamiliar y que el ambiente tranquilo no ayuda tanto a tener una experiencia de paz.

Asimismo, se nota que el promedio del 8,33% recae en el CASI NUNCA. Siendo que el 8,33% creen que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia entre las personas de la misma creencia religiosa o diferente, que la violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano y familiar, que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye a vivir en un mundo de paz y 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 y el 0% valoran la educación y consideran que dentro de las instituciones públicas y particulares es necesario estrategias para el diálogo para fomentar una cultura de paz, además consideran que es necesario también formar líderes que contribuyan a generar espacios de paz, que valorar a las personas significa respetar su dignidad, que se puede vivir en paz en medio de las dificultades, y la formación humana, académica y axiológica ayudan a ser mejor persona.

Finalmente, un promedio del 8,33% recayó en el NUNCA. Por lo que un 8,33% consideran necesario formar líderes, niños, jóvenes, directivos que contribuyan a generar espacios de paz, de que se puede vivir en paz en medio de las dificultades y que la formación humana, académica y axiológica ayudan a ser mejor persona. Asimismo, un 0% valoran importante la educación para una cultura de paz, creen que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia entre las personas de la misma creencia religiosa o diferente, que la violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano y familiar, que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye a vivir en un mundo de paz, que dentro de las instituciones públicas y particulares es necesario estrategias para el diálogo para fomentar una cultura de paz, que valorar a las personas significa respetar su dignidad y, 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.

En la investigación realizada por Macas (2017) el 85,71% de personas encuestas aseveran que siempre es importante la educación y la religión, asimismo creen que todas las creencias religiosas se encaminan a vivir en un mundo de paz, el 42,86% manifiestan que siempre; de igual manera resaltan que vivir en una creencia religiosa me ayuda como una experiencia para tener paz, ayudar a los demás, vivir unos valores éticos, morales, espirituales, humanos y sociales, el

14% de docentes manifiestan que si es bueno vivirla, y un 86 % se inclinan por que siempre es bueno.

Aporte Significativo

Se advierte que las personas objeto de estudio tienen un criterio positivo hacia la combinación entre la educación y religión; así mismo una visión muy buena respecto de la inclusión, sin importar las condiciones de las personas y en ese sentido es un punto favorable para una convivencia en paz (Silvia, 2008). Asimismo, Casi en una totalidad se manifiestan que la vida espiritual ayuda a ser una mejor persona, es entendible puesto que nuestra población ecuatoriana en la gran mayoría profesa alguna religión y obviamente está ligada a la vida espiritual. En resumen, los encuestados en una gran mayoría manifiesta que una creencia religiosa ayuda a una cultura de paz.

Tabla 7. PARTE B: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre las actitudes, el clima de aula y la pedagogía.

No.	INDICADORES	R		A		N		G		O		S		Total
		Nunca		Casi Nunca		A Veces		C. Siempre		Siempre				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Reconoces tus errores	0	-	1	8,3	1	8,3	6	50	4	33,3			12
2	Eres agresivo con los demás cuando te dicen algún defecto	2	16,6	3	25	7	58,3	0	-	0	-			12
3	Cuando un compañero habla mal de otro lo consideras importante.	3	25	4	33,3	5	41,6	0	-	0	-			12
4	Eres respetuoso y sientes consideración con el criterio de los demás	0	-	1	8,3	2	16,6	7	58,3	2	16,6			12
5	Muestras interés de los compañeros cuando están tristes y enfermos	0	-	0	-	1	8,3	6	50	5	41,6			12
6	Cuando un compañero es castigado por su mal comportamiento te sientes aludido	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-			12
7	Ayudas con reflexiones y consejos a tus compañeros cuando discuten entre si	0	-	0	-	6	50	2	16,6	4	33,3			12
8	Consideras necesario que los conflictos, se solucionen con maltrato y discusiones	8	66,6	3	25	1	8,3	0	-	0	-			12
9	Colaboras en los problemas personales entre compañeros desde un ambiente de paz	1	8,3	0	-	5	41,6	5	41,6	1	8,3			12
10	Te sientes molesto cuando llegas tarde y te olvidas de hacer las tareas que te envía el profesor	1	8,3	0	-	1	8,3	4	33,3	6	50			12
11	Consideras y tratas de manera amable al que es diferente.	0	-	0	-	2	16,6	5	41,6	5	41,6			12
12	Compartes y eres solidario con los demás, aunque sean diferentes cuando presentan dificultades.	0	-	0	-	1	8,3	3	25	8	66,6			12
13	Ayudas a los demás sin ningún interés.	0	-	1	8,3	0	-	4	33,3	7	58,3			12
14	Desarrollas actitudes positivas de paz, tranquilidad y generosidad entre tus compañeros.	1	8,3	0	-	3	25	5	41,6	3	25			12
15	Comprendes a tu maestro cuando te llama la atención.	0	-	0	-	0	-	0	-	-	-			12
16	Sientes desesperación y angustia cuando las cosas te salen mal.	1	8,3	0	-	5	41,6	4	33,3	2	16,6			12
17	Cuando escuchas un grito de tus compañeros, profesores y otras personas te causa preocupación.	1	8,3	0	-	3	25	5	41,6	3	25			12
18	Cuidas de tu vida y de tus compañeros cuando sucede una agresión dentro del aula y fuera de la misma.	0	-	1	8,3	4	33,3	2	16,6	5	41,6			12
19	Conoces de manera clara el código de convivencia de la institución.	0	-	2	16,6	3	25	4	33,3	3	25			12
20	Aplicas a tu vida los valores, las normas y principios para una mejor convivencia con los profesores y demás compañeros.	0	-	0	-	1	8,3	5	41,6	6	50			12
21	Muestra interés por las dificultades y conflictos que presentan sus alumnos	0	-	2	16,6	1	8,3	3	25	6	50			12
22	Explica y aplica el código de convivencia dentro de la institución	0	-	0	-	2	16,6	6	50	4	33,3			12
23	Trata a todos los estudiantes en igualdad de oportunidades	1	8,3	0	-	1	8,3	3	25	7	58,3			12
24	Muestra compromiso institucional para ayudar diferentes problemas que se presentan dentro y fuera del aula	0	-	0	-	2	16,6	4	33,3	6	50			12
25	Motiva e inculca responsabilidades y actividades de convivencia entre estudiantes y otros profesores.	0	-	0	-	1	8,3	5	41,6	6	50			12
26	Le motivan asumir sus responsabilidades como estudiante y futuro profesional desde una vivencia de valores.	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-			12
27	Cuando hay discusiones entre compañeros de trabajo recurre a un profesional formado en conflictos, de su entorno inmediato para que le ayude a resolver sus problemas.	1	8,3	3	25	3	25	2	16,6	3	25			12
28	Valora las ideas o criterios de los demás profesores, aunque no coincidan con las propias.	1	8,3	0	-	4	33,3	6	50	1	8,3			12
29	Se interesa por ayudar a los alumnos cuando presentan problemas de mayor dificultad con sus padres.	1	8,3	0	-	2	16,6	6	50	3	25			12
30	Cuando usted se enoja pide perdón a los demás por lo sucedido.	0	-	0	-	4	33,3	4	33,3	4	33,3			12
31	Genera un clima de confianza y buen trato para recurrir a sus estudiantes cuando lo necesitan.	0	-	0	-	0	-	6	50	6	50			12
32	Se interesa por el bienestar profesional de sus compañeros de trabajo.	0	-	0	-	4	33,3	4	33,3	4	33,3			12
33	¿Está convencido usted de que la única forma de educar, formar integralmente a los estudiantes para una cultura de pazes por medio de la implicación e interacción personal?	1	8,3	0	-	0	-	5	41,6	6	50			12
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	-	0	-	4	33,3	4	33,3	4	33,3			12
35	Fomenta actitudes positivas que permitan el fortalecimiento de la práctica de valores en usted y los estudiantes.	0	-	0	-	1	8,3	6	50	5	41,6			12
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.	0	-	0	-	1	8,3	3	25	8	66,6			12
37	Se siente motivado por las actividades académicas que realiza todos los días como parte de su ámbito educativo.	1	8,3	0	-	1	8,3	3	25	7	58,3			12
38	Cuando un compañero es castigado por su mal comportamiento te sientes aludido	0	-	1	8,3	5	41,6	2	16,6	4	33,3			12
39	Considera, valora con respeto las diferencias culturales de los demás y la multiversidad étnica del país.	0	-	0	-	2	16,6	5	41,6	5	41,6			12
40	Motiva y valora el esfuerzo personal de las actividades que realiza cada estudiante dentro y fuera del aula.	0	-	0	-	2	16,6	4	33,3	6	50			12
41	Promueve iniciativas (programas, proyectos, recursos) de apoyo institucional en la vivencia de valores y del código de convivencia.	0	-	1	8,3	2	16,6	6	50	3	25			12
42	Ha participado en cursos de formación para la convivencia, la tolerancia y cultura de paz.	1	8,3	3	25	5	41,6	0	-	3	25			12
43	Entre sus compañeros se apoya iniciativas de resolución de conflictos desde un ambiente pacífico.	0	-	2	16,6	4	33,3	5	41,6	1	8,3			12
	PROMEDIO		13,85		16,64		22,93		36,78		37,36			

Fuente: Encuesta conflictos desde el ámbito educativo de docentes.
Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor. (2018).

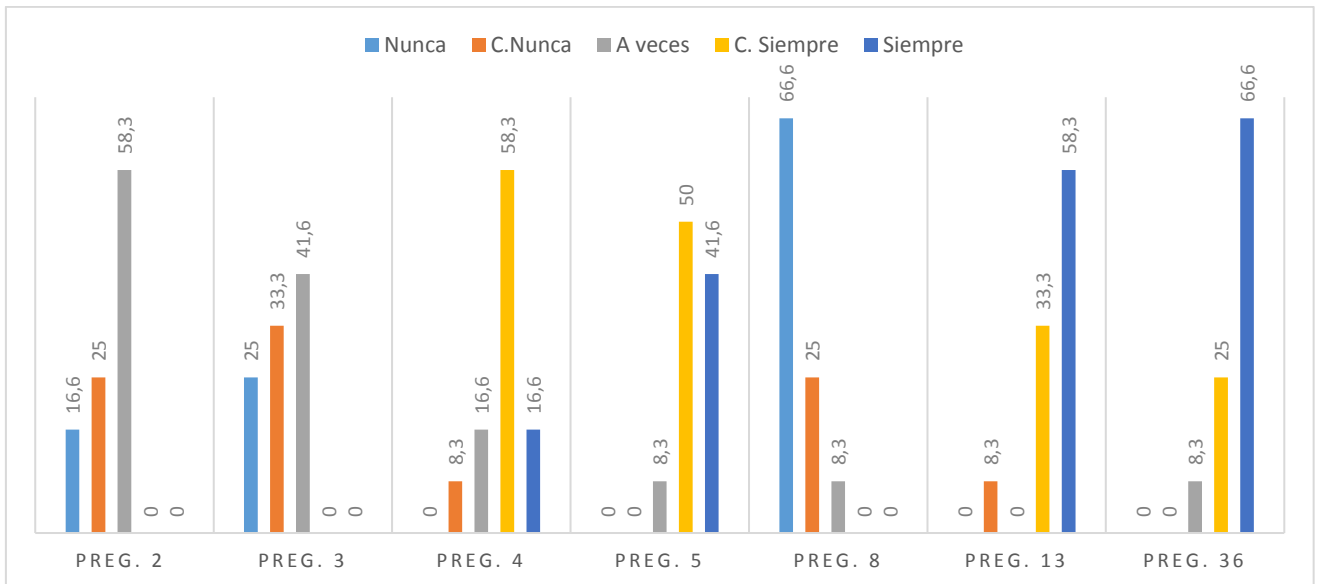


Figura 10: PARTE B: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre las actitudes, el clima de aula y la pedagogía en porcentajes.

Fuente: Encuesta conflictos desde el ámbito educativo de docentes.

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor. (2018).

En la encuesta sobre conflictos desde el ámbito educativo de los maestros se pudo determinar una mayor incidencia en que un 37,36% como promedio en el SIEMPRE. Siendo que 66,6 % siempre comparte y es solidario con los demás, aunque sean diferentes cuando presentan dificultades y que animan y promueven en el estudiante el orden y la disciplina para aprovechar bien el tiempo con la finalidad de lograr un aprendizaje significativo para la vida. Todo esto indica que la mayor parte de los docentes son solidarios con los demás en momentos de dificultad y que cuidan del orden y disciplina estudiantil, esto ayuda al aprendizaje significativo y una educación ejemplar en dicha institución educativa. Además, el 0% indica la nulidad en cuanto a la agresividad cuando alguien dice un defecto, así como en dar importancia cuando alguien habla mal del otro, a la alusión personal cuando alguien es castigado por su mal comportamiento; al maltrato y discusiones para solucionar conflictos. Esto quiere decir que, no hay indicios significativos de hechos que dificulten la educación en dicha institución educativa.

Luego, se observa también la tendencia de un 36,78% en el CASI SIEMPRE. Siendo que, el 58,3% casi siempre es respetuoso y siente consideración con el criterio de los demás. Y que el 0% es agresivo cuando alguien dice un defecto suyo, así como en dar importancia cuando alguien habla mal del otro, a la alusión personal cuando alguien es castigado por su mal comportamiento; al maltrato y discusiones para solucionar conflictos, asimismo, a la participación en cursos de formación para la convivencia, la tolerancia y cultura de paz. Esto significa que, en la mayor parte de los maestros existe esa sana relación de respeto y consideración y no hay agresividad ni crítica o lugar a ella, no habiendo además inconciencia de actos dolosos ni del recurso a la violencia para resolver conflictos referentes al campo educativo, aunque sin la preparación necesaria para fomentar la cultura de paz. Esto último, crea espacios vacíos de algunos valores concernientes a la convivencia entre profesores y alumnos, como la falta de tolerancia y confianza plena.

De igual manera, se ha determinado una tendencia en general del 22,93% en A VECES. Siendo que, el 58,3% en ocasiones es agresivo con los demás si le dicen algún defecto. Y el 0% indica que se siente aludido cuando un compañero es castigado, ayudan a los demás sin ningún interés, que genera un clima de confianza y buen trato para recurrir a sus estudiantes cuando lo necesitan, que están convencidos 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. Esto significa que solo en ocasiones los docentes se muestran agresivos si les dicen algún defecto; además, nadie

se siente aludido al castigo de algún compañero docente, nadie ayuda a los demás sin ningún interés, aunque no crean un clima adecuado de confianza y buen trato a los estudiantes ni tampoco están convencidos de la interacción personal para formar integralmente a los estudiantes.

Así mismo, se muestra la tendencia del 16,64% en el CASI NUNCA. Siendo que, el 33,3% casi nunca consideran importante cuando un compañero habla mal del otro. Además, el 0% casi nunca muestran interés de los compañeros cuando están tristes y enfermos, asimismo, ayudan con reflexiones y consejos a sus compañeros cuando discuten entre sí, colaboran con los problemas personales entre compañeros desde un ambiente de paz, consideran o tratan de manera amable al que es diferente, comparten y es solidario con los demás aunque sean diferentes cuando presentan dificultades; desarrollan actitudes positivas de paz, tranquilidad y generosidad entre compañeros, sienten desesperación y angustia cuando las cosas salen mal; cuando escuchan un grito de los compañeros docentes y otras personas les causa preocupación, aplican a la vida los valores, las normas y principios para una mejor convivencia con los profesores, explican y aplican el código de convivencia dentro de la institución, valoran las ideas de los demás profesores aunque no coincidan con las propias, se interesan por ayudar a los alumnos cuando presentan problemas de mayor dificultad con sus padres, cuando se enojan piden perdón por lo sucedido, generan un clima de confianza y buen trato para recurrir a sus estudiantes cuando lo necesiten, se interesa por el bienestar profesional de sus compañeros docentes, están convencidos de la interacción personal para formar integralmente al estudiante para una cultura de paz, mediante materiales didácticos de aprendizaje incluye actividades que motiven al estudiante a crear un clima de convivencia adecuado, fomenta actitudes positivas que permiten el fortalecimiento de la práctica de valores en estudiantes y maestros; anima, promueve en el docente el orden y la disciplina para lograr un aprendizaje significativo para la vida, se siente motivado por las actividades académicas que realiza todos los días como parte de su ámbito educativo; considera, valora con respeto las diferencias culturales de los demás y la multidiversidad étnica del país; motiva y valora el esfuerzo personal de las actividades que realiza cada estudiante dentro y fuera del aula. Esto significa que, casi nunca, muy pocos docentes sienten importancia si alguien habla mal de otro compañero y casi nadie se interesa por alguien que esté triste o enfermo, determinando algo de indiferencia en el clima docente; además, existe poca ayuda con consejos a sus compañeros cuando discuten y no siempre colaboran con los problemas personales entre compañeros desde la paz, lo que señala la poca confianza entre docentes de la mencionada institución educativa; asimismo, muy pocos son amables con quien es diferente o son solidarios con los demás cuando presentan dificultades, pocas veces desarrollan actitudes positivas de paz, tranquilidad y generosidad entre compañeros; lo que representa que hay cierta indiferencia en la actitud profesional, esto en conclusión no ayuda a desarrollar el clima de aula. Y en relación a las demás características anotadas se resume en la muy poca paciencia y preocupación docente, que no aplican mucho a la vida los valores y principios para mejorar la convivencia, que no explican ni aplican mucho el código de convivencia institucional, no valoran mucho las ideas de los demás, ni ayudan a todos los estudiantes con problemas familiares, no piden perdón con regularidad si se enojan, están poco convencidos de la interacción personal para formar al estudiante en la cultura de paz, muy poco promueven el orden y disciplina para lograr el aprendizaje significativo, además sienten poca automotivación por sus actividades académicas y poca motivación y valoración del esfuerzo de los estudiantes.

Finalmente, existe una tendencia del 13,85% en NUNCA. Siendo que, el 66,6% considera necesario que los conflictos se solucionen con maltrato y discusiones. Asimismo, el 0% coincide en que reconoce sus errores, es respetuoso y consideran el criterio de los demás, ayudan con reflexiones y consejos a sus compañeros cuando discuten entre sí, consideran y tratan de manera amable al que es diferente, comparten y son solidarios cuando presentan dificultades, ayudan a los demás sin ningún interés; cuidan de su vida y de sus compañeros en una agresión dentro y fuera del aula; conocen el código de convivencia de la institución; aplican a su vida los valores, las normas y principios para una mejor convivencia, muestran interés por las dificultades y conflictos que presentan sus alumnos, explican y aplican el código de convivencia dentro de la institución; muestran compromiso institucional para ayudar a resolver los diferentes problemas que se presentan dentro y fuera del aula; cuando se enojan piden perdón por lo sucedido, generan un clima de confianza y buen trato para recurrir a sus estudiantes cuando lo necesiten, se interesan por el bienestar profesional de sus compañeros de trabajo; mediante materiales didácticos de aprendizaje incluye actividades que motiven al estudiante a crear un clima de convivencia adecuado, fomenta actitudes positivas que permiten el fortalecimiento de la práctica de valores en estudiantes y maestros; anima, promueve en el docente el orden y la disciplina para lograr un aprendizaje significativo para la vida, participan en diversas actividades curriculares fuera del aula o institución que susciten el respeto, convivencia, paz y tolerancia; considera, valora con respeto las diferencias culturales de los demás y la multidiversidad étnica del país; motiva y valora el esfuerzo personal de las actividades que realiza cada estudiante dentro y fuera del aula; promueven iniciativas de apoyo institucional en la vivencia de valores y del código de convivencia; entre sus compañeros se apoyan iniciativas de resolución de conflictos desde un ambiente pacífico.

En la investigación desarrollada por Llerena (2016) el 14,3% de los docentes reconocen sus errores, el 50% casi siempre, y el 35,7% manifiestan que siempre los reconocen. El 28,6% se pronuncia por el nunca ser agresivo, el 50% casi nunca, el 14,3% algunas veces y el 7,14% se inclina por el casi siempre. Con respecto a este indicar el 57,14% de los docentes nunca lo consideran importante, el 21,43% casi nunca, el 14,3% algunas veces y el 7,14% lo consideran importante. El 21,43% de los docentes dice ser respetuoso con lo que dicen los demás, y el 78,26 dice ser siempre respetuoso con el criterio de los demás. El 100% de los docentes manifiestan que nunca estarán de acuerdo con que sea necesario que los conflictos, se solucionen con maltrato y discusiones. El 7,14% de los docentes algunas veces desarrollan actitudes positivas de paz, el 21,43% casi siempre lo hacen en cuanto que el 71,43% lo hacen siempre.

Aporte Significativo

En comparación con esta investigación los datos arrojados son parecidos a los de Llerena (2016) se evidencia que la actitud hacia la convivencia sana en los planteles educativos es aceptada en un porcentaje relativamente alto, señalan los docentes que colaboran con los compañeros, aconsejan positivamente, que no concuerdan con maltratos para solucionar problemas. Se advierte que, en las Instituciones educativas investigadas, los docentes están en el más alto índice de actitudes hacia la cultura de paz y una convivencia sana, suelen reconocer siempre sus errores, no reaccionan agresivamente, consideran el respeto como un elemento sumamente importante, respetan el criterio de sus compañeros y sobretodo demuestran el interés por los demás compañeros.

Tabla 8. PARTE D: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre la superación profesional, ambiente laboral, estabilidad, remuneración.

No.	INDICADORES	R		A		N		G		O		S		Total
		Nunca		Casi Nunca		A Veces		C. Siempre		Siempre				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Se siente felicidad por su profesión	0	-	0	-	0	-	1	8,3	11	91,6	12		
2	se esfuerza por estar actualizados en su campo profesional	0	-	0	-	1	8,3	3	25	8	66,6	12		
3	Aplica los principios normas y valores cuando se presentan conflictos entre los profesionales	0	-	0	-	1	8,3	4	33,3	7	58,3	12		
4	Incorpora metodologías pedagogías actividades contenidos materiales educativos, recursos y espacios que favorezcan la convivencia entre iguales para un aprendizaje cooperativo	0	-	0	-	2	16,6	3	25	7	58,3	12		
5	Participa en cursos de formación de profesorado en inteligencia emocional, problemas sociales, mediante conflictos, cultura de paz y convivencia en el contexto del desarrollo del currículo	1	8,3	1	8,3	3	25	3	25	4	33,3	12		
6	Genera desde sus profesión espacios de innovación, investigación para mejorar la convivencia en un clima de paz	0	-	0	-	2	16,6	7	58,3	3	25	12		
7	Realiza actividades culturales durante el tiempo de clases para motivar a los estudiantes a desarrollar la capacidad crítica frente a los conflictos	0	-	0	-	4	33,3	3	25	5	41,6	12		
8	Comparte sus buenas prácticas profesionales con los demás compañeros	0	-	0	-	4	33,3	5	41,6	3	25	12		
9	Respeto la manera de pensar de los demás compañeros de trabajo	0	-	0	-	1	8,3	5	41,6	6	50	12		
10	Propone propuestas de manera al código de convivencia institucional	0	-	1	8,3	5	41,6	5	41,6	1	8,3	12		
11	Resuelve problemas conflictos agresiones dentro del aula y en todos los ámbitos de la institución donde ejerce su profesión	2	16,6	0	-	2	16,6	5	41,6	3	25	12		
12	Solicita apoyo a los directivos de la institución cuando se presenta un conflicto	0	-	2	16,6	1	8,3	6	50	3	25	12		
13	Organiza espacios alternativos al aula para solucionar diversos conflictos	0	-	1	8,3	2	16,6	7	58,3	2	16,6	12		
14	Genera comunicación con los padres de familia frente a una situación conflictiva del estudiante.	0	-	0	-	0	-	9	75	3	25	12		
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.	1	-	1	8,3	3	25	6	50	2	16,6	12		
16	Considera adecuada la estabilidad laboral y familiar para fortalecer la convivencia	0	-	0	-	2	16,6	4	33,3	6	50	12		
17	Reconoce sus debilidades y fortalece sus capacidades para resolver una dificultad	0	-	0	-	0	-	9	75	3	25	12		
18	Promueve acciones positivas orientadas a cuidar su trabajo	0	-	0	-	1	8,3	6	50	5	41,6	12		
19	Trabaja con orden organización disciplina y dedicación	0	-	0	-	0	-	6	50	6	50	12		
20	Propicia un ambiente agradable de colaboración en su trabajo	0	-	0	-	0	-	6	50	6	50	12		
21	Genera actividad de solidaridad, compromiso, generosidad y diálogo con sus compañeros.	0	-	0	-	0	-	4	33,3	8	66,6	12		
22	Ejerce liderazgo sobre las actividades encomendadas	0	-	0	-	0	-	5	41,6	7	58,3	12		
23	Realiza las actividades encomendadas con responsabilidad y con el compromiso que hay que hacerlas de mejor manera.	0	-	0	-	0	-	2	16,6	10	83,3	12		
24	Autoevalúa sus propias actividades con el fin de mejorar	0	-	0	-	0	-	7	58,3	5	41,6	12		
25	Acoge las recomendaciones de los directivos con la finalidad de superar las debilidades encontradas.	0	-	0	-	0	-	5	41,6	7	58,3	12		
26	Establece acuerdos, alternativas de solución y toma de decisiones según lo que se considera ético y moral	0	-	0	-	2	16,6	4	33,3	6	50	12		
27	Acepta y valora la remuneración que percibe	0	-	0	-	1	8,3	5	41,6	6	50	12		
28	Concibe digno percibir una alta remuneración para ser feliz	3	25	0	-	4	33,3	3	25	2	16,6	12		
29	Concilia su remuneración con las necesidades básicas	0	-	1	8,3	2	16,6	6	50	3	25	12		
30	Incide la remuneración en la convivencia, los conflictos y en la relaciones interpersonales.	2	16,6	1	8,3	2	16,6	5	41,6	2	16,6	12		
	PROMEDIO		16,63		9,49		18,71		41,36		41,64			

Fuente: Encuesta conflictos desde el ámbito laboral de docentes.

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor. (2018).

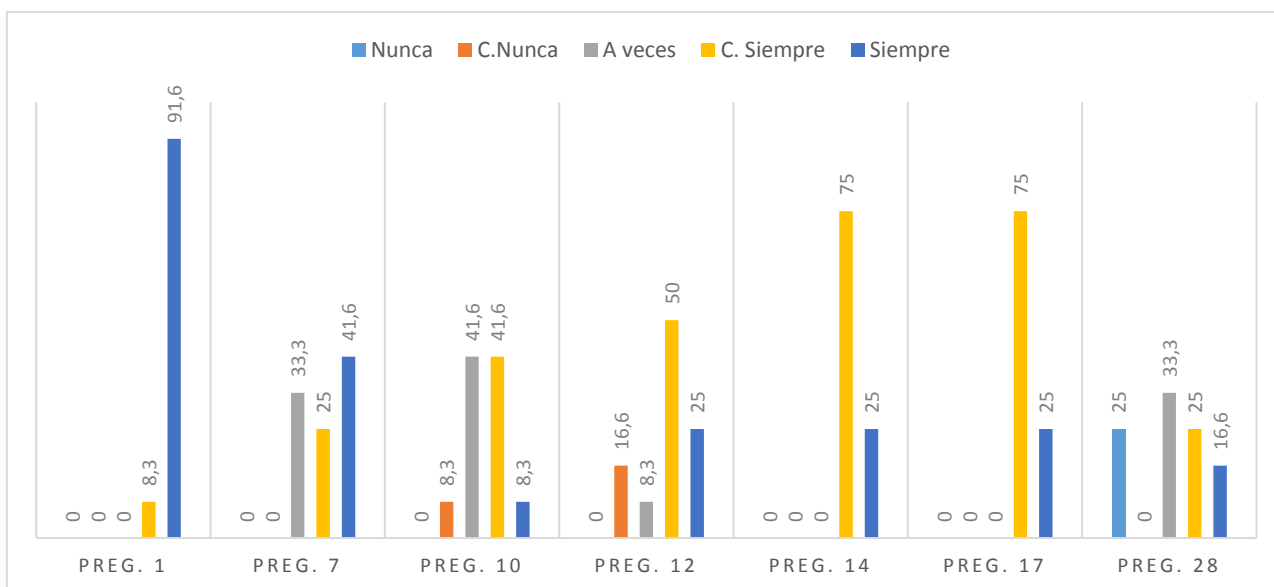


Figura 11. PARTE D: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre la superación profesional, ambiente laboral, estabilidad, remuneración en porcentajes
Fuente: Encuesta conflictos desde el ámbito laboral de docentes.
Elaborado por: Luis Quisingo G. (2018).

En base la encuesta sobre conflictos desde el ámbito laboral se pudo determinar en que un 41,64% como promedio SIEMPRE los maestros se sienten felices con su profesión, crean un buen ambiente de convivencia con respeto mutuo y apoyo de los directivos al presentarse un conflicto al igual que con los padres de familia generan espacios de comunicación con acciones formativas; siendo el puntaje más alto, el 91,6 % de maestros sienten felicidad por su profesión; Por otro lado el 16,6 % de docentes manifiestan que concibe digno percibir una alta remuneración para ser feliz además este mismo porcentaje indica que incide la remuneración en la convivencia, los conflictos y en la relaciones interpersonales.

También se debe mencionar que se observó que un promedio del 41,36% de tendencia al CASI SIEMPRE, lo que señala la aceptación de los docentes al ámbito laboral, remunerativo y en cuanto a su superación profesional. A sí, por ejemplo, el 75% de los maestros investigados casi siempre genera comunicación con los padres de familia frente a una situación conflictiva del estudiante.; asimismo el 75 % reconoce sus debilidades y fortalece sus capacidades para resolver una dificultad y el 25 % casi siempre se esfuerza por estar actualizados en su campo profesional, incorpora metodologías, pedagogías, actividades, participa en cursos de formación de profesorado en inteligencia emocional, problemas sociales, mediante conflictos, cultura de paz y convivencia en el contexto del desarrollo del currículo, realiza actividades culturales durante el tiempo de clases para motivar a los estudiantes a desarrollar la capacidad crítica frente a los conflictos y concibe digno percibir una alta remuneración para ser feliz.

Además, en un promedio del 18,71% de maestros existe una incidencia de A VECES; es decir, un 41,6% de maestros proponen propuestas de mejora al código de convivencia institucional y el 33,3% realizan actividades culturales durante el tiempo de clases para motivar a los estudiantes a desarrollar la capacidad crítica frente a los conflictos, en cuanto a los resultados transversales de mayor consecuencia, comparten sus buenas prácticas profesionales con los demás compañeros y concibe digno percibir una alta remuneración para ser feliz. Todo esto denota un aporte efectivo en su mayor parte en lo que refiere a la superación profesional, el ambiente laboral adecuado, la estabilidad laboral y la remuneración adecuada para una pronta resolución de conflictos desde el ámbito laboral.

Asimismo, en promedio 9,49% CASI NUNCA los docentes aceptan al ámbito laboral, remunerativo y en cuanto a su superación profesional, siendo el valor más significativo el 16,6% los cuales manifiestan que casi nunca los maestros solicitan apoyo a los directivos de la institución cuando se presenta un conflicto, seguido por el 8,3 % que indican que participa en cursos de formación de profesorado en inteligencia emocional, problemas sociales, mediante conflictos, cultura de paz y convivencia en el contexto del desarrollo del currículo; proponen propuestas de manera al código de convivencia institucional, organizan espacios alternativos al aula para solucionar diversos conflictos, además concilian su remuneración con las necesidades básicas y comunican que incide la remuneración en la convivencia, los conflictos y en la relaciones interpersonales.

Por último, el 16,3% de la población objeto de estudio señala que NUNCA, siendo el valor más alto el 25% de los maestros los cuales comunican que conciben digno percibir una alta remuneración para ser felices, asimismo el 16,6% de estos indican que resuelven problemas conflictos agresiones dentro del aula y en todos los ámbitos de la institución donde ejerce su profesión e Incide la remuneración en la convivencia, los conflictos y en las relaciones interpersonales. Aportando a la superación competitiva, el ambiente laboral conveniente, la fijeza laboral y la retribución adecuada para una pronta resolución de problemas en el área de profesorado.

En la investigación realizada por Funque (2016) el 7,14% de los docentes casi siempre sienten la felicidad por su profesión elegida, mientras que el 92,9% siempre están satisfechos. El 21,43% de los docentes se esfuerzan por estar actualizado en su campo profesional, mientras que el 78,6% siempre se esfuerzan. El 7,14% de los docentes algunas veces aplica los principios, normas y valores cuando se presentan conflictos entre profesionales, el 14,29% casi siempre los aplica, mientras que el 78,6% siempre los emplea. El 7,14% de los docentes algunas veces incorpora metodologías pedagógicas, actividades, contenidos, materiales educativos, recursos y espacios que favorezcan la convivencia entre iguales para un aprendizaje cooperativo; el 7,14% casi siempre participa, mientras que el 85,7% siempre incorpora métodos pedagógicos. El 14,29% de los docentes algunas veces participa en cursos de formación del profesorado en inteligencia emocional, problemas sociales, mediación de conflictos, cultura de paz y convivencia en el contexto del desarrollo del currículo; 7,14% casi siempre participa y mientras que el 78,6% de maestros siempre participa. El 7,14% de los docentes nunca proponen propuestas de mejora al código de convivencia institucional, el 14,29% en algunas veces lo hacen, el 28,57% casi siempre proponen, mientras que el 50% siempre participan con las propuestas.

Aporte Significativo

En comparación con esta investigación el sector laboral es uno de los que ha generado en la sociedad los conflictos más complicados y que ha provocado pérdidas humanas innumerables. El impacto de los conflictos laborales en la dinámica social de un país es sumamente significativo, pues está relacionado con la economía, la política, el ámbito jurídico y por supuesto el social. Sin lugar a dudas, la dinámica del mundo ha sido y es el trabajo y de la calidad de las relaciones laborales ha dependido el desarrollo de la sociedad en más o en menos (Borra & Gómez, 2012). En si los resultados de todos los indicadores consultados tanto de este estudio como el de Muñoz demuestran que los educadores de la institución evidencian que tienden a comprender, colabora e interesarse por los demás compañeros, apoyan con ideas e innovaciones a su trabajo, en otras

palabras, constituyen un grupo de personas que actúan socialmente en función a una convivencia sana, fortalecida en valores.

3.2.2. ENCUESTAS PARA ESTUDIANTES.

Cada encuesta estaba compuesta por tres partes y una escala de valoración. Las partes en discusión fueron: A, B, C. Cada parte se distingue por distintos ítems ordenados de la siguiente manera:

- PARTE A: Los conflictos desde el ámbito religioso comprenden: Ítems 1 al 10.
- PARTE B: Los conflictos desde el ámbito educativo comprenden: Ítems 1 al 20.
- PARTE C: Los conflictos desde el ámbito social y comunitario: Ítems 1 al 40.
- Valores para una cultura de paz comprenden: Ítems 1 al 14.

I. INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA

Tabla 9: Edad de los estudiantes encuestados.

RANGO DE EDADES	MASCULINO		FEMENINO	
	F	%	F	%
12 – 14	1	1,89	0	00
15 – 16	13	24,5	2	33,33
17 – 18	39	73,6	4	66,66
TOTAL	53	100,00	6	100,00

Fuente: Encuesta a Estudiantes de la Unidad educativa “Leonardo Murialdo”

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018).

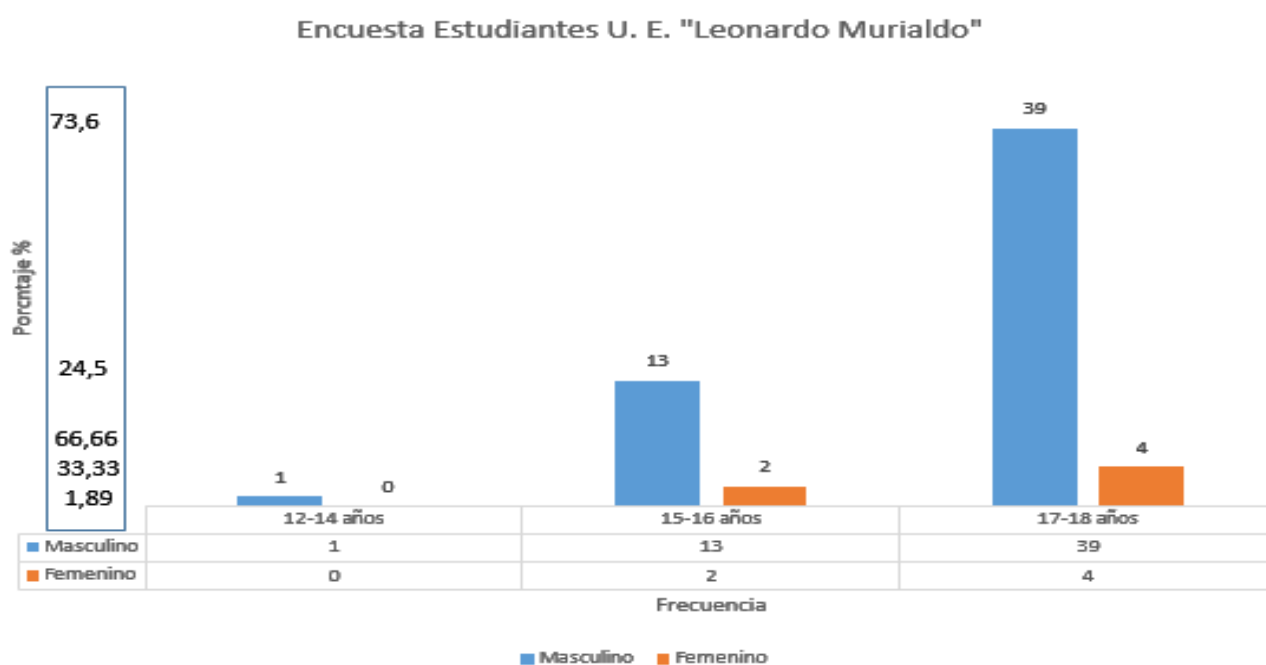


Figura 12: Encuesta Estudiantes Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Fuente: Encuesta a Estudiantes de la Unidad educativa “Leonardo Murialdo”

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor (2018).

En la Unidad Educativa en mención, se muestra según la recolección de datos que; el 1,89% del género masculino comprende entre 12 a 14 años de edad; que el 24,5% del género masculino y el 33,33% del género femenino comprenden entre 15 a 16 años de edad; que el 73,6% del género masculino y el 66,66% del género femenino comprenden entre 17 a 18 años de edad.

De acuerdo con los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a 59 estudiantes en esta Institución, se da a conocer los siguientes datos obtenidos:

Tabla 10: Parte A: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre el ecumenismo, religiosidad y otras denominaciones.

No.	Indicadores	R		A		G		O		S		
		Nunca		Casi nunca		A Veces		C. Siempre		Siempre		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	¿Valora usted que es importante la educación para generar una cultura de paz?	0		4	6,78	6	10,17	16	27,12	33	55,93	59
2	¿Cree usted que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia entre las personas de la misma creencia religiosa o diferente?	2	3,39	1	1,69	15	25,42	22	37,29	19	32,2	59
3	¿La violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano y familiar?	2	3,39	3	5,08	14	23,73	15	25,42	25	42,37	59
4	¿Cree usted que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye a vivir en un mundo de paz?	2	3,39	4	6,78	13	22,03	13	22,03	27	45,76	59
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, ¿fomentar una cultura de paz?	0		4	6,78	10	16,95	21	35,59	24	40,68	59
6	¿Considera usted que es necesario formar líderes, personas, niños, jóvenes, directivos que contribuyan a generar espacios de paz en la actualidad?	1	1,69	2	3,39	9	15,25	20	33,89	27	45,76	59
7	¿El valorar a todas las personas, significa que respetamos su dignidad?	0		1	1,69	8	13,56	21	35,59	29	49,15	59
8	¿El vivir en un ambiente tranquilo ayuda como una experiencia para tener paz, ayudar a los demás, vivir unos valores éticos?	0		2	3,39	8	13,56	27	45,76	22	37,29	59
9	¿Considera usted que se puede vivir en paz incluso en medio de dificultades?	2	3,39	2	3,39	19	32,2	22	37,29	14	23,73	59
10	¿La formación humana, académica y axiológica ayuda a ser mejor persona?	0		2	3,39	9	15,25	20	33,89	28	47,46	59
	PROMEDIO		3,05		4,236		18,812		33,387		42,033	

Fuente: Encuesta conflictos desde el ámbito religioso de estudiantes.

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor. (2018).

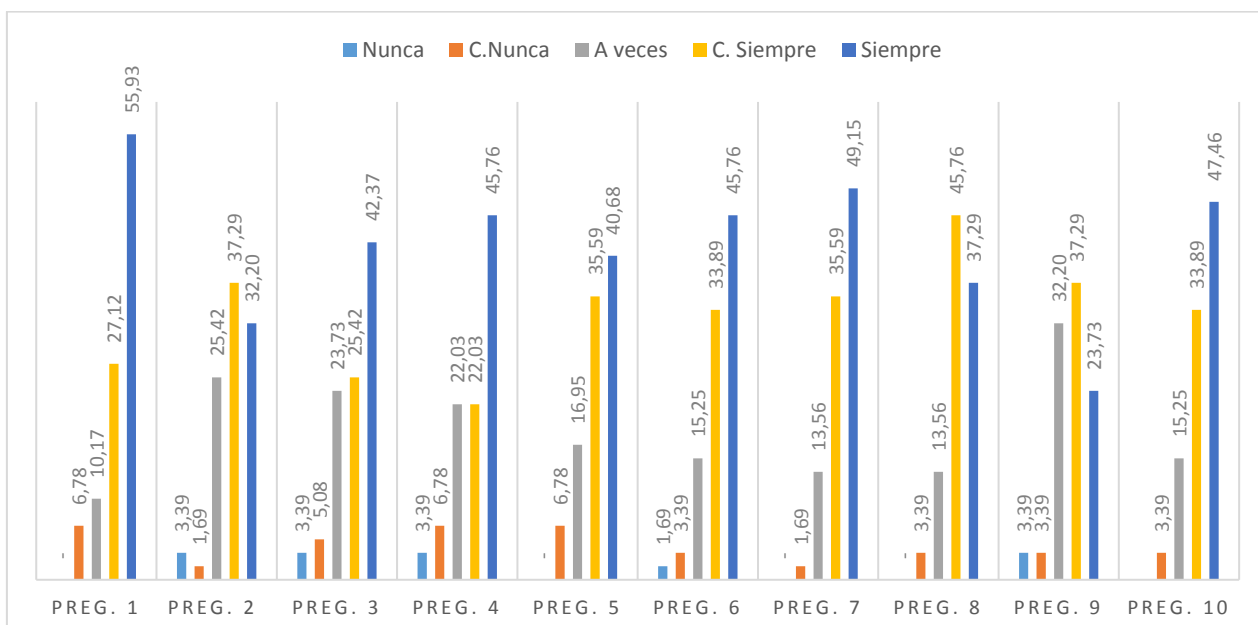


Figura 13: Parte A: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre el ecumenismo, religiosidad y otras denominaciones en porcentaje

Fuente: Encuesta conflictos desde el ámbito religioso de estudiantes.

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor. (2018).

En la encuesta sobre conflictos desde el ámbito religioso se pudo determinar una mayor incidencia en que el 42,03% de estudiantes en promedio SIEMPRE la educación, el credo, la espiritualidad y los valores son muy necesarios para fomento de una cultura de paz en las instituciones de educación particular y fiscal de nuestro tiempo. Siendo la educación el pilar más fundamental para generar la cultura de paz. Esto quiere decir que la mayor parte de los estudiantes está consciente de la falta de potencializar y fortalecer este tema. Asimismo, el 55,93 % del total de alumnos valoran la importancia de la educación para generar una cultura de paz. También es importante destacar que el 23,73 % de la población consideran que se puede vivir en paz incluso en medio de dificultades; todo esto argumenta que mientras la persona sea más culta ésta tiende a convivir en un ambiente de paz.

Ahora bien, es importante mencionar que se observa un promedio de 33,38% de tendencia al CASI SIEMPRE, lo que señala la aceptación de los docentes al ámbito religioso-axiológico y su incidencia en los estudiantes también. Siendo, que el 45,76% creen que el vivir en un ambiente tranquilo ayuda como una experiencia para tener paz, ayudar a los demás, vivir unos valores éticos. Mientras que el 22,03% creen que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye a vivir en un mundo de paz; lo que denota la poca importancia que dan a la educación y a los valores para generar una cultura de paz.

Además, el 18,81% en promedio afirma que A VECES el tema ecuménico incide en la formación para vivir en un mundo de paz, sin olvidar al 32,2% que considera que se puede vivir en paz incluso en medio de las dificultades, no obstante, el 10,17% valoran que es importante la educación para generar una cultura de paz.

Asimismo, se nota que el promedio del 4,24% recae en el CASI NUNCA. Siendo que el 6,78% valora que es importante la educación para generar una cultura de paz, también creen que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye a vivir en un mundo de paz, de igual manera, consideran que, dentro de las instituciones públicas, religiosas, particulares de nuestro tiempo,

es necesario estrategias para lograr el diálogo necesario y, de esta, fomentar una cultura de paz; por lo contrario el 1,69% de la muestra objeto de estudio indica que creen que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia entre las personas de la misma creencia religiosa o diferente y el valorar a todas las personas, significa que respetan su dignidad.

Finalmente, un promedio del 3,05% recayó en el NUNCA. Por lo que un 3,39% creen que el ámbito religioso incide para mejorar la convivencia entre las personas de la misma creencia religiosa o diferente, también indican que la violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano y familiar, además creen que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye a vivir en un mundo de paz y consideran que se puede vivir en paz incluso en medio de dificultades; Por otro lado, el 0% de la población indica que valorar es importante la educación para generar una cultura de paz, consideran que, dentro de las instituciones públicas, religiosas, particulares de nuestro tiempo, es necesario estrategias para lograr el diálogo necesario y, así, fomentar una cultura de paz, de igual manera mencionan que el vivir en un ambiente tranquilo ayuda como una experiencia para tener paz, ayudar a los demás, vivir unos valores éticos y la formación humana, académica y axiológica ayuda a ser mejor persona.

En el estudio realizado por Cabrera (2018) indica que 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. 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. 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. 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.

La carta magna de los derechos humanos contempla en sus declaraciones el derecho a convivir en la diversidad religiosa. El juego de interrelación entre varias religiones o iglesias que conviven en la misma sociedad, o el mero hecho de compartir un mismo espacio público, determina que la libertad de religión, en su vertiente de manifestación exterior, pueda ser sometida a restricciones y limitaciones en las sociedades democráticas, precisamente con el fin de reconciliar los intereses de varios grupos y asegurar de este modo que las distintas creencias son respetadas. Una buena señal para una cultura de paz se advierte con las respuestas obtenidas, puesto que en un mínimo porcentaje piensan que las religiones no se encaminan en lo absoluto a vivir en un mundo de paz.

Aporte Significativo

En esta investigación al igual que con Cabrera (2018) se llegó a la conclusión que los encuestados en una gran mayoría creen que una creencia religiosa ayuda a una cultura de paz. En este caso se evidencia que la gran mayoría dese vivir en una cultura de paz y que siempre estaría dispuesto a proponer alternativas de diálogo para cumplir este objetivo. Las respuestas demuestran que el personal docente de la escuela tiene tendencia positiva de que las buenas costumbres en la

familia intervienen en el ámbito humano. Los docentes señalan en su mayoría que todas las creencias religiosas coadyuvan a una convivencia de paz. Se advierte que la planta docente tiene un criterio positivo hacia la combinación entre la educación y religión; así mismo una visión muy buen respecto de la inclusión, sin importar las condiciones de las personas y en ese sentido es un punto favorable para una convivencia en paz. El más alto porcentaje asevera que la vida espiritual ayuda a ser una mejor persona, es entendible puesto que nuestra población ecuatoriana en la gran mayoría profesa alguna religión y obviamente está ligada a la vida espiritual.

Tabla 11: Parte B: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre las actitudes, el clima de aula.

No.	Indicadores	R		A		G		O		S		
		Nunca		Casi nunca		A Veces		C. Siempre		Siempre		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Reconoces tus errores	2	3,39	1	1,69	14	23,73	21	35,59	21	35,59	59
2	Eres agresivo con los demás cuando te dicen algún defecto	4	6,78	10	16,95	12	20,33	27	45,76	6	10,17	59
3	Cuando un compañero habla mal de otro lo consideras importante.	18	30,51	16	27,12	11	18,64	10	16,95	4	6,78	59
4	Eres respetuoso y sientes consideración con el criterio de los demás	1	1,69	1	1,69	7	11,86	30	50,85	20	33,89	59
5	Muestras interés de los compañeros cuando están tristes y enfermos	2	3,39	5	8,47	15	25,42	14	23,73	23	38,98	59
6	Cuando un compañero es castigado por su mal comportamiento te sientes aludido	12	20,33	13	22,03	15	25,42	15	25,42	4	6,78	59
7	Ayudas con reflexiones y consejos a tus compañeros cuando discuten entre si	2	3,39	10	16,95	17	28,81	18	30,51	12	20,33	59
8	Consideras necesario que los conflictos, se solucionen con maltrato y discusiones	27	45,76	14	23,73	8	13,56	5	8,47	5	8,47	59
9	Colaboras en los problemas personales entre compañeros desde un ambiente de paz	2	3,39	11	18,64	21	35,59	21	35,59	6	10,17	59
10	Te sientes molesto cuando llegas tarde y te olvidas de hacer las tareas que te envía el profesor	0		8	13,56	13	22,03	15	25,42	23	38,98	59
11	Consideras y tratas de manera amable al que es diferente.	0		4	6,78	12	20,33	23	38,98	21	35,59	59
12	Compartes y eres solidario con los demás, aunque sean diferentes cuando presentan dificultades.	1	1,69	3	5,08	14	23,73	29	49,15	12	20,33	59
13	Ayudas a los demás sin ningún interés.	1	1,69	6	10,17	10	16,95	20	33,89	21	35,59	59
14	Desarrollas actitudes positivas de paz, tranquilidad y generosidad entre tus compañeros.	1	1,69	3	5,08	14	23,73	22	37,29	19	32,2	59
15	Comprendes a tu maestro cuando te llama la atención.	2	3,39	1	1,69	21	35,59	17	28,81	18	30,51	59
16	Sientes desesperación y angustia cuando las cosas te salen mal.	0		4	6,78	11	18,64	19	32,2	25	42,37	59
17	Cuando escuchas un grito de tus compañeros, profesores y otras personas te causa preocupación.	4	6,78	10	16,95	18	30,51	19	32,2	8	13,56	59
18	Cuidas de tu vida y de tus compañeros cuando sucede una agresión dentro del aula y fuera de la misma.	4	6,78	8	13,56	20	33,89	15	25,42	12	20,33	59
19	Conoces de manera clara el código de convivencia de la institución.	8	13,56	5	8,47	21	35,59	15	25,42	10	16,95	59
20	Aplicas a tu vida los valores, las normas y principios para una mejor convivencia con los profesores y demás compañeros.	0		5	8,47	17	28,81	22	37,29	15	25,42	59
	PROMEDIO		5,08285714		8,303		26,777		34,065		27,285	

Fuente: Encuesta conflictos desde el ámbito educativo de estudiantes.

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor. (2018).

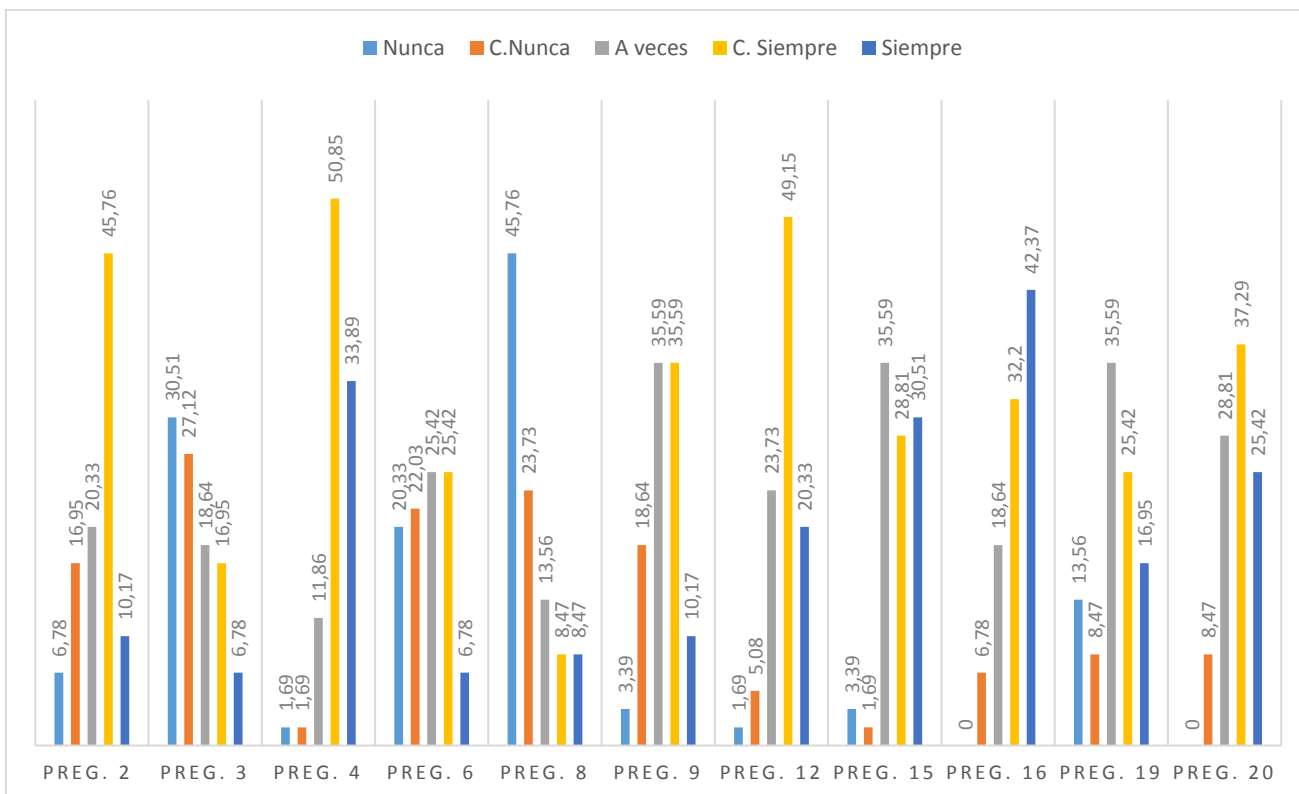


Figura 14: Parte B: Afirmaciones sobre los rangos de distinción sobre las actitudes, el clima de aula, pedagogía.

Fuente: Encuesta conflictos desde el ámbito educativo de estudiantes en porcentaje.

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor. (2018).

Según los resultados obtenidos de la encuesta a los estudiantes, en promedio 27,28% de estos SIEMPRE, es decir, que en la mayoría de estudiantes reconocen sus errores, lo que significa una concientización considerable para una cultura de paz; Asimismo, el 42,37% sienten desesperación y angustia cuando las cosas les salen mal y el 6,78% que consideran importante cuando un compañero habla mal de otro lo considera importante.

Asimismo, el promedio que manifestaron CASI SIEMPRE fue de 34,06% siendo el valor más alto 49,15% los cuales consideran que compartir y ser solidario con los demás, aunque sean diferentes cuando presentan dificultades es muy importante, por otro lado, el 8,47% indican que consideran necesario que los conflictos, se solucionen con maltrato y discusiones. En conclusión, la mayoría de alumnos consideran que la solidaridad es buena y mejora el ámbito emocional de todas las personas.

También el 26,77% en promedio afirma que A VECES. Siendo que, el 35,59% colaboran en los problemas personales entre compañeros desde un ambiente de paz; no obstante, el 11,86% son respetuosos y sienten consideración con el criterio de los demás. Se observa que la mayoría de estudiantes prefieren ayudar a los camaradas que presenten dificultades siempre preservando la tranquilidad.

De igual manera, en promedio el 8,30% del total de estudiantes encuestados manifestaron que CASI NUNCA. Siendo el 27,12% los cuales consideran importante cuando un compañero habla mal de otro y el 1,69% reconocen sus errores, también son respetuosos y sienten consideración con el criterio de los demás y comprenden a su maestro cuando le llaman la atención. En

resumen, los estudiantes manifiestan que el hablar mal de otras personas es algo incorrecto porque perjudica a los demás.

Finalmente, el 5,08% del promedio manifestó que NUNCA. Por lo que el 45,76% de estudiantes consideran necesario que los conflictos se solucionen con maltrato y discusiones, mientras que el 0% se sienten molestos cuando llegan tarde, también se olvidan de hacer las tareas, se sienten molestos cuando llegan tarde y se olvidan de hacer las tareas que le envía el profesor y consideran y tratan de manera amable al que es diferente. Esto demuestra que, la mayoría rechaza la violencia para resolver conflictos y que la mayor parte consiente la impuntualidad y las tareas incumplidas.

En el estudio realizado por Cabrera (2018) los encuestados en un 53% afirman que siempre reconocen sus errores, y el 47% algunas veces reconocen su equivocación. En 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. Cuando un compañero habla mal de otro lo consideras importante; el 80% afirma que nunca, el 17% que algunas veces y el 3% siempre. El 86% dice siempre ser respetuoso con el criterio de los demás y el 14% algunas veces respeta su criterio. 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. 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. 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. 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. 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.

Aporte Significativo

De acuerdo con Arapé y colaboradores (2016) si bien las instituciones educativas voluntariamente han tomado a la formación como un sistema fundamentado en la cultura de paz, el estado ha insertado el marco normativo a través de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, publicada en el segundo suplemento del Registro Oficial 417 de 31 de marzo de 2011, donde en el Art. 2, literales m y t se estipula respectivamente:

La Educación para la democracia. - Los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos humanos y promotores de la cultura de paz, transformadores de la realidad, transmisores y creadores de conocimiento, promotores de la interculturalidad, la equidad, la inclusión, la democracia, la ciudadanía, la convivencia social, la participación, la integración social, nacional, andina, latinoamericana y mundial.

Los resultados de Cabrera (2018) y de esta investigación son similares al igual que las variables anteriores la población de la entidad estudiadas están formadas en gran parte de personas con altos valores éticos y solidarios, así también con fortaleza para llevar a cabo una cultura de paz, serán fáciles gestores de valores dentro o frente a sus educandos.

Tabla 12: Parte C: Afirmaciones sobre la convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos.

No.	Indicadores	R		A		N		G		O		S
		Nunca	%	Casi Nunca	%	A Veces	%	C. Siempre	%	Siempre	%	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	TOTAL
1	ACEPTO A LOS DEMAS COMPAÑEROS CON SUS DIFERENTES CREENCIAS RELIGIOSAS	0		4	6,78	6	10,17	7	11,86	42	71,19	59
2	LA EDUCACION RELIGIOSA Y HUMANA QUE RECIBI DURANTE EL TIEMPO DE ESTUDIOS ME AYUDO A SUPERAR LAS DIFICULTADES PERSONALES E INFLUYO EN MI DECISION PERSONAL SOBRE MIS CREENCIAS RELIGIOSAS.	3	5,08	2	3,39	16	27,12	20	33,89	18	30,51	59
3	LO QUE APRENDI DE OTRAS RELIGIONES O DENOMINACIONES RELIGIOSAS ME PERMITIO COMPRENDERLAS	4	6,78	6	10,17	12	20,33	18	30,51	19	32,2	59
4	LA RELACION CON OTROS COMPAÑEROS DENTRO Y FUERA DEL AULA ME HA PERMITIDO SER MEJOR COMO PERSONA	1	1,69	3	5,08	12	20,33	22	37,29	21	35,59	59
5	FOMENTO ACTIVIDADES DE AMISTAD, DE RECREACION SANA CON MIS VECINOS PARA CREAR UN CLIMA DE PAZ Y SOLIDARIDAD.	6	10,17	4	6,78	12	20,33	25	42,37	12	20,33	59
6	EL USO DE LAS TECNOLOGIAS GENERA ESPACIOS DE CONVIVENCIA, DE ESCUCHA, Y CULTURA DE PAZ	3	5,08	3	5,08	15	25,42	20	33,89	18	30,51	59
7	LAS REDES SOCIALES COMO YOUTUBE, TWITER, INTERNET, CORREO ELECTRONICO, OTROS MEDIOS, CONSIDERA QUE AYUDAN A COMUNICARME DESDE UN CLIMA DE PAZ Y TRANQUILIDAD.	2	3,39	2	3,39	17	28,81	18	30,51	20	33,89	59
8	UTILIZO LA TELEVISION Y LA RADIO PARA APRENDER SOBRE CULTURA DE PAZ	7	11,86	12	20,33	19	32,2	11	18,64	10	16,95	59
9	ANALIZO Y REFLEXIONO LECTURAS, DIARIOS, REVISTAS, Y TEXTOS QUE DESCRIBEN TEMAS DE CONVIVENCIA, CULTURA DE PAZ	4	6,78	8	13,56	17	28,81	18	30,51	12	20,33	59
10	REALIZO Y PARTICIPO EN ACTIVIDADES DE REFLEXION Y FORMACION EN TEMAS DE PAZ Y RESOLUCION DE CONFLICTOS UTILIZANDO LAS TECNOLOGIAS, LOS MEDIOS DE COMUNICACION.	0		8	13,56	20	33,89	20	33,89	11	18,64	59
11	RESPECTO LAS OPINIONES Y ACTITUDES DE LOS DEMAS COMPAÑEROS CUANDO ESTOY CONVERSANDO.	0		2	3,39	9	15,25	25	42,37	23	38,98	59
12	ESTABLEZCO ACUERDOS MEDIANTE EL DIALOGO CON LOS DEMAS COMPAÑEROS, VECINOS CUANDO REALIZO ACTIVIDADES DEPORTIVAS.	2	3,39	3	5,08	12	20,33	22	37,29	20	33,89	59
13	TRATO A TODOS CON AMABILIDAD A PESAR DE SITUACIONES CONFLICTIVAS.	0		1	1,69	15	25,42	23	38,98	20	33,89	59
14	PARTICIPO E INTERVENGO EN UNA DISCUSION PARA ESTABLECER ACUERDOS PACIFICOS ENTRE LAS PARTES	5	8,47	7	11,86	16	27,12	21	35,59	10	16,95	59
15	CONVERSO ANTES QUE UNA DISCUSION CUANDO ALGUIEN ME TRATE MAL.	2	3,39	9	15,25	17	28,81	20	33,89	11	18,64	59
16	ME GUSTA HABLAR CON MIS PADRES CUANDO ESTOY ENOJADO CON ALGUIEN.	6	10,17	13	22,03	17	28,81	17	28,81	6	10,17	59
17	ME DISGUSTO CUANDO MIS PADRES ME CORRIGEN UNA ACTITUD AGRESIVA.	3	5,08	12	20,33	19	32,2	14	23,73	11	18,64	59
18	ACEPTO LAS DECISIONES DE MIS PADRES, AUNQUE ESTÉN EQUIVOCADOS.	2	3,39	11	18,64	14	23,73	16	27,12	16	27,12	59
19	FRENTE A LAS DISCUSIONES DE MIS PADRES, HERMANOS, FAMILIARES CONSIDERO, ACEPTO Y ASUMO LOS GRITOS, AGRESIONES COMO ALGO NORMAL.	15	25,42	12	20,33	10	16,95	18	30,51	4	6,78	59
20	ASUMO Y RESUELVO LOS PROBLEMAS, LOS CONFLICTOS CON TOLERANCIA, PRUDENCIA Y TRANQUILIDAD.	2	3,39	5	8,47	13	22,03	27	45,76	12	20,33	59
21	REALIZO ACTIVIDADES DEPORTIVAS CUANDO ESTOY CON PROBLEMAS	5	8,47	6	10,17	22	37,29	11	18,64	15	25,42	59
22	ESCRIBO, DIBUJO, PARTICIPO EN ACTIVIDADES CULTURALES PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA	1	1,69	5	8,47	23	38,98	18	30,51	12	20,33	59
23	UTILIZO LAS REDES SOCIALES PARA SOLICITAR AYUDA A MIS AMIGOS Y FAMILIARES FRENTE A UNA SITUACION DIFICIL.	5	8,47	10	16,95	15	25,42	8	13,56	21	35,59	59
24	HE LEIDO LIBROS, LECTURAS, CUENTOS QUE DESCRIBAN TEMAS DE PAZ, BONDAD, AMISTAD, AYUDA, SOLIDARIDAD Y GENEROSIDAD.	4	6,78	11	18,64	23	38,98	10	16,95	11	18,64	59
25	PREFIERO LUGARES TRANQUILOS PARA DISFRUTAR LAS VACACIONES.	2	3,39	2	3,39	11	18,64	10	16,95	34	57,63	59
26	ME CONCENTRO EN MEDIO DEL RUIDO CUANDO REALIZO ACTIVIDADES, TAREAS PERSONALES Y EN GRUPO.	5	8,47	9	15,25	19	32,2	20	33,89	6	10,17	59
27	ME SIENTO TRANQUILO CUANDO ALZO EL VOLUMEN DEL EQUIPO Y EN EL CASO QUE ALGUIEN SUBA LA INTENSIDAD DEL ALTAVOZ DE SU VEHICULO PARA QUE CEDAN EL PASO.	5	8,47	6	10,17	18	30,51	15	25,42	15	25,42	59
28	MOTIVO A MIS PADRES, AMIGOS Y FAMILIARES A REALIZAR ACTIVIDADES QUE AYUDEN A MEJORAR LA AUTOESTIMA PERSONAL.	1	1,69	6	10,17	17	28,81	20	33,89	15	25,42	59
29	PROMUEVO LA PAZ MEDIANTE MIS ACTITUDES Y MI FORMA DE DECIR LAS COSAS.	2	3,39	6	10,17	18	30,51	22	37,29	11	18,64	59
30	CONCURRO A ACTIVIDADES ESPIRITUALES CUANDO ME ENCUENTRO TRISTE, ANGUSTIADO Y DESMOTIVADO.	4	6,78	12	20,33	21	35,59	16	27,12	6	10,17	59
31	COLABORO CON EL ORDEN, LA LIMPIEZA Y LA COCINA CUANDO MIS PADRES ESTÁN TRABAJANDO.	0		4	6,78	11	18,64	24	40,68	20	33,89	59
32	DISFRUTO DEL ESTUDIO COMO UNA ACTIVIDAD PARA SER MEJOR PERSONA.	1	1,69	4	6,78	16	27,12	24	40,68	14	23,73	59
33	HE LOGRADO SANAR DE MI VIDA LOS ODIOS, RESENTIMIENTOS, RENCORES DE OTRAS PERSONAS, AMIGOS Y FAMILIARES QUE ME HAN CAUSADO DAÑO.	3	5,08	6	10,17	12	20,33	18	30,51	20	33,89	59
34	DEFIENDO MIS PROPIAS IDEAS, CRITERIOS Y PRINCIPIOS DE LA OFENSA DE LOS DEMÁS.	0		6	10,17	17	28,81	17	28,81	19	32,2	59
35	COMENTO CRITICAS FRECUENTES, HUMILLACIONES, DESCALIFICACIONES, RECHAZOS, FALTAS DE RESPETO HACIA LOS DEMÁS.	3	5,08	7	11,86	16	27,12	19	32,2	14	23,73	59
36	COMPRENDO LA MEDIACION COMO UNA MANERA DE AYUDAR PARA SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS.	0		11	18,64	13	22,03	26	44,07	9	15,25	59
37	AYUDO A SOLUCIONAR UN CONFLICTO CUANDO MIS AMIGOS ESTÁN DISCUTIENDO.	1	1,69	5	8,47	18	30,51	22	37,29	13	22,03	59
38	PIENSO, REFLEXIONO Y CORRIGO MIS ACTITUDES QUE HAN CAUSADO MALESTAR A LOS DEMÁS.	2	3,39	5	8,47	13	22,03	22	37,29	17	28,81	59
39	ACEPTO LIBRE Y VOLUNTARIAMENTE LA AYUDA DE OTRA PERSONA CUANDO ESTOY EN SITUACIONES CONFLICTIVAS.	1	1,69	5	8,47	12	20,33	19	32,2	22	37,29	59
40	ME ALEGRO DE LOS DEMÁS CUANDO LOGRAN UN ÉXITO Y APOYO CUANDO ESTÁN MAL.	4	6,78	2	3,39	15	25,42	18	30,51	20	33,89	59
	PROMEDIO		5,9545455		10,8025		26,18325		31,39675		26,69175	

Fuente: Encuesta conflictos desde el ámbito social y comunitario de estudiantes.
Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor. (2018).

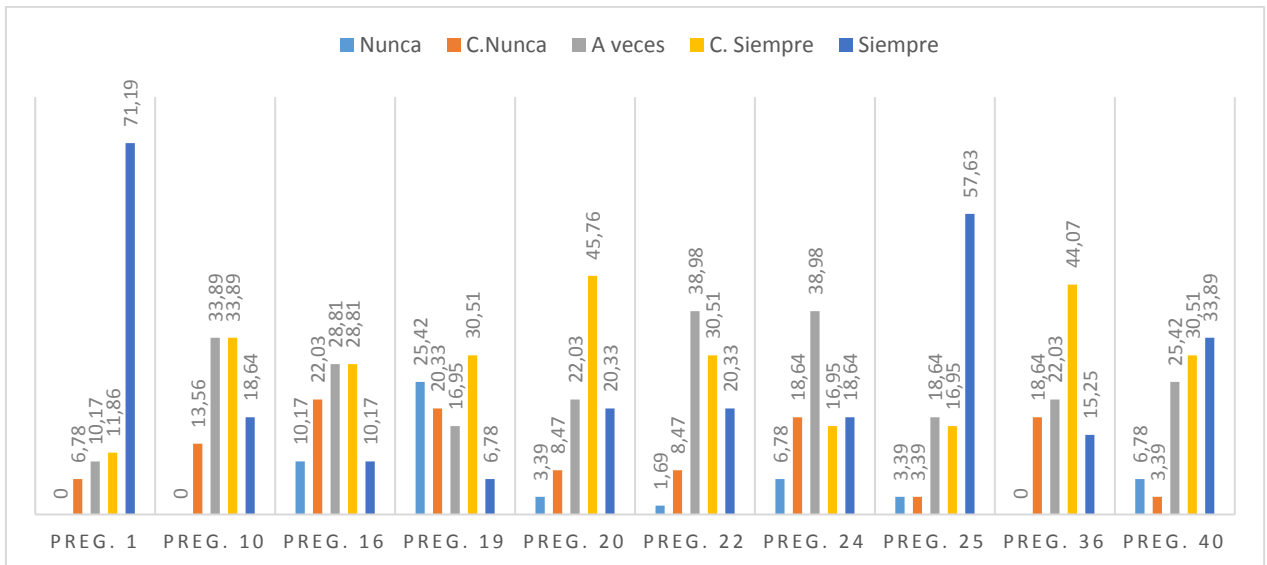


Figura 15: Parte C: Afirmaciones sobre la convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos.

Fuente: Encuesta conflictos desde el ámbito social y comunitario de estudiantes.

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor. (2018).

Del promedio de estudiantes encuestados en lo referente a las afirmaciones sobre la convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos. En promedio general 26,69% manifiestan que SIEMPRE, de los cuales el valor más representativo fue 71,19% los mismos que aceptan a los demás compañeros con sus diferentes creencias religiosas, seguido por el 57,63% los cuales prefieren lugares tranquilos para disfrutar las vacaciones, por otro lado el 6,78% frente a las discusiones de sus padres, hermanos, familiares consideran, aceptan y asumen los gritos, agresiones como algo normal. Esto quiere decir que, entre los alumnos del plantel educativo existe en su mayor parte una marcada tolerancia religiosa con un rechazo masivo de los distintos tipos de violencia en sus familias.

Asimismo, en promedio general el 31,39% indica que CASI SIEMPRE, siendo el valor más significativo el 45,76% asumen y resuelven, los conflictos con tolerancia, prudencia y tranquilidad, seguidos del 44,07% de los cuales manifiestan que comprenden la mediación como una manera de ayudar para solucionar los conflictos. No obstante, el 11,86% de estudiantes manifiestan que aceptan a los demás compañeros con sus diferentes creencias religiosas siendo estos la minoría de la población en estudio. Lo que indica que, la mayoría de conflictos los suelen sobrellevar con tranquilidad y calma, donde los docentes tratan con la resolución de conflictos más adecuada en ciertos casos.

Además, en promedio el 26,18% de estudiantes indican que A VECES, siendo el valor más representativo 38,98% escribe, dibuja, participa en actividades culturales para mejorar la convivencia, otro valor casi parecido fue 37,29% los mismos que realizan actividades deportivas cuando están con problemas, por lo contrario, el 10,17% indica que acepta a los demás compañeros con sus diferentes creencias religiosas. Todo lo anterior refleja la falta de coordinación de actividades de entretenimiento y culturales para la mejora de la convivencia armónica entre estudiantes.

De igual manera el promedio que manifestó que CASI NUNCA fue del 10,80%, siendo el más figurativo el 22,03% los cuales comunican que les gusta hablar con sus padres cuando están enojados con alguien, seguido por el 20,33% los mismos que comunican que les disgusta cuando sus padres le corrigen una actitud agresiva y frente a las discusiones de sus padres, hermanos, familiares consideran, aceptan y asumen los gritos, agresiones como algo normal, por lo contrario 1,69% los mismos que son la minoría indican que tratan a todos con amabilidad a pesar de situaciones conflictivas. Lo que da a conocer la poca confianza de los estudiantes con sus padres para resolver disgustos personales o por el hecho de que no pasan en sus hogares o están muy ocupados y tienen poco tiempo para dedicarles a sus hijos; pero mantienen una gran aceptación si éstos son corregidos por sus padres.

Por ultimo en promedio el 5,95% resaltan que NUNCA en lo referente a las afirmaciones sobre la convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos. De los cuales el valor más significativo fue 25,42% frente a las discusiones de sus padres, hermanos, familiares consideran, aceptan y asumen los gritos, agresiones como algo normal, seguido del 10,17% los mismos que comunican que le gusta hablar con sus padres cuando están enojados con alguien. Por otro lado el 0% de los encuestados refieren que acepta a los demás compañeros con sus diferentes creencias religiosas, realizan y participan en actividades de reflexión y formación en temas de paz y resolución de conflictos utilizando las tecnologías, los medios de comunicación, respetan las opiniones y actitudes de los demás compañeros cuando están conversando, tratan a todos con amabilidad a pesar de situaciones conflictivas, colaboran con el orden, la limpieza y la cocina cuando sus padres están trabajando, defienden sus propias ideas, criterios y principios de la ofensa de los demás y comprenden la mediación como una manera de ayudar para solucionar los conflictos.

En la investigación realizada por Aucancela (2016) sobre la mediación de conflictos y la convivencia escolar de los niños del quinto de básica de la Unidad Educativa Santa Rosa la autora obtuvo como resultado que 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. 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. 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. 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.

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. 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. 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. 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. 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. 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.

Aporte Significativo

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 (Macas, 2017).

En comparación con el estudio realizado por Aucancela (2016) y esta investigación en cuanto a la convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares, resolución de conflictos los resultados fueron similares, en resumen, 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.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

4.1. Definición:

Una propuesta de intervención es un tipo de estrategia que puede presentarse dentro de la mencionada institución educativa para afianzar una cultura de paz y una posible resolución de conflictos, con el objetivo de la detección y atención de problemáticas de diversa índole, constando de una serie de fases para el logro de los objetivos (Mori, 2008):

- **Diagnóstico**, en el cual se realiza un análisis situacional del aspecto a intervenir, considerando distintas fuentes, para a partir de allí detectar las principales necesidades.
- **Características del grupo**, donde se considera que en la estrategia de intervención se involucra a un grupo objeto de estudio, al cual se beneficiará a partir de tal iniciativa. Aquí, se hace una segmentación del mismo, para a partir de allí delimitar los parámetros de acción.
- **Evaluación de las necesidades del grupo**, se determinan las principales carencias en el entorno objeto de estudio a intervenir; claramente, en materia concerniente a la estrategia a proponer o a su forma de abordaje.
- **Diseño y planificación de la intervención**, aspecto en el que se determinan los pasos a seguir para cumplimentar el proyecto intervencionista y generar cambios positivos en el objeto de estudio.
- **Evaluación inicial**, significa el 'antes', la situación actual que se intentará resolver; contempla las diferencias entre el estado previo al proyecto y el considerado óptimo.
- **Ejecución e implementación**, puesta en práctica de la propuesta en sus distintas fases, donde se busca optimizar los resultados y mantener un parámetro de acción continuo.
- **Evaluación final**, donde se considera el cambio generado en el objeto de estudio, con cierta distinción al inicio. Aquí, se cesan las funciones y se otorga cierre a la estrategia.
- **Diseminación de los resultados**, cuando se aglomeran los principales resultados obtenidos en la estrategia y se establece su nivel de efectividad, comparando los resultados esperados con los reales (Mori, 2008).

Entonces, se concibe a una propuesta de intervención como un proceso mediante el cual se establece una serie de políticas orientadas a la cesión de los conflictos presentes en un entorno determinado, ya sea como figura mediadora o como el encuentro de la solución más pacífica con base en la objetividad de cada punto de vista presentado en la confrontación.

4.2. Justificación

En la Unidad Educativa "Leonardo Murialdo" de la Ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2017-2018 se llevará a cabo un plan de mejora en la convivencia familiar de los estudiantes, sobre todo de los implicados en disfuncionalidad del hogar, que logrará reducir el índice de bajo rendimiento académico y sus eventuales consecuencias y en repercusión de toda la comunidad educativa; igualmente, incrementará el accionar de los componentes humanos en el marco de los valores y logrará establecer un sistema de solución de conflictos basados en una cultura de paz y vivencia de los valores religiosos.

4.3. Estrategias

- Implementación de un esquema diseñado para recolectar información tanto a maestros como a estudiantes.
- Establecimiento de un sistema de resolución de conflictos a través de talleres continuos.
- Medición de la contemplación y vivencia de los valores humanos en los estudiantes y docentes dentro de la Unidad Educativa.

4.4. Indicadores

- Porcentajes y frecuencias de la relevancia de los valores religiosos a nivel estudiantil y docente.
- Porcentajes y frecuencias de la pedagogía, actitudes y clima del aula a nivel educativo con respecto a una cultura de paz entre maestros y alumnos.
- Porcentajes y frecuencias de la convivencia, redes sociales, relaciones humanas y familiares desde el ámbito social y comunitario de los estudiantes.
- Porcentajes y frecuencias de la superación profesional, ambiente laboral, estabilidad y remuneración desde el ámbito laboral de los docentes.
- Porcentajes y frecuencias de los valores primordiales que se reconocen en la educación y fe para fomentar una cultura de paz entre docentes y alumnos.

Tabla 13: Estrategias y actividades

Nº	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RESULTADO	PLAZO
1	- Ayudar a recordar las normas interinstitucionales y el código de convivencia institucional para generar una cultura de paz.	1. Reunión preparatoria	Autoridad principal Organismo responsable	Estructura de organismo de coordinación del sistema	Primera semana de actividades
		2. Elaboración del plan de acción	Organismo responsable	Plan de acción	Segunda semana
		3. Diagnóstico institucional respecto de la educación y fe.	Organismo responsable	Informe del diagnóstico	Tercer semana
		4. Diseño del sistema de evaluación	Organismo responsable	Sistema de evaluación	Quinta semana
		5. Socialización	Autoridad principal organismo responsable	Informe de socialización	Quinta semana de actividades
		6. Ejecución	Autoridad principal	Informes mensuales de cumplimiento	Durante el año lectivo
		7. Evaluación	organismo responsable	en base a los indicadores	Al finalizar el año lectivo
2	- Establecimiento de un manual de comunicación eficiente y eficaz para la promoción de los principios y valores institucionales y religiosos.	1. Reunión preparatoria	Autoridad principal Organismo responsable	Estructura de organismo de coordinación del sistema	Primera semana de actividades
		2. Elaboración del plan de acción.	Organismo responsable	Plan de acción	Segunda semana
				Informe del diagnóstico	

		3. Diseño del Manual	Organismo responsable	Manual de Comunicación	
		4. Socialización	Autoridad principal	Informe de socialización	
		5. Ejecución	Organismo interno	Informes mensuales en base a indicadores	
		6. Evaluación	Autoridad principal Organismo interno Autoridad principal Organismo interno Autoridad principal	Informe final y propuestas de mejora para el año lectivo siguiente	
3	- Establecimiento de un sistema de resolución de conflictos para los hogares que son disfuncionales, con desequilibrio en su vida afectiva dentro y fuera del aula creando relaciones interpersonales inadecuadas con riesgos de caer en círculos viciosos de la droga y el alcohol.	1. Reunión preparatoria 2. Elaboración del plan de acción 3. Diseño del sistema de Resolución de conflictos 4. Socialización 5. Ejecución 6. Evaluación	Autoridad principal Organismo responsable Autoridad principal Organismo responsable Organismo responsable Organismo responsable Autoridad principal Organismo responsable Autoridad principal Organismo responsable	Estructura de organismo de coordinación del sistema Plan de acción Sistema de evaluación Informe de socialización Informes mensuales de cumplimiento en base a los indicadores Informe de evaluación	Primera semana de actividades Segunda semana Cuarta semana Cuarta semana Durante el año lectivo. Al finalizar el año lectivo

Fuente: Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Elaborado por: Luis Alberto Quisingo Gaibor. (2018).

CONCLUSIONES

- La mediación es de conflictos abarca una serie de implicaciones socioculturales, en tanto si bien es cierto que pueden existir desacuerdos en los distintos contextos de la vida, la importancia radica en la forma de abordaje y en las soluciones que les sean otorgadas a esos choques de ideas.
- Partiendo del estudio realizado a la muestra de 59 estudiantes y 18 docentes Unidad Educativa Fiscomisional, en la provincia de Tungurahua del Cantón Ambato, se determinó que los conflictos se presentan, mayormente, dentro del contexto escolar y familiar, en tanto ambos escenarios suponen referencias de aprendizaje de actitudes y saberes para los niños, desde temprana edad.
- Se otorga a los niños una educación con principios religiosos, donde se entremezclan aspectos éticos y morales en cada una de las charlas dictadas, que buscan generar efectos positivos en los estudiantes y alejarlos, en la medida de lo posible, de problemáticas como la deserción escolar, el alcohol drogas y tabaco y otros aspectos recurrentes a esa edad.
- Se determina que parte de aspectos necesarios para alcanzar una cultura de paz personal y una estabilidad emocional van de la mano con la remuneración recibida y las capacidades de establecer sus estándares mínimos de calidad de vida, ello bajo la opinión de la muestra en diversas preguntas, donde, por ejemplo, 56% destacó que recibir un sueldo digno va de la mano con la felicidad, así como un 53% que destaca que la remuneración incide directamente en la reducción de los índices de conflictos presentes.
- Si bien es cierto que los conflictos expresados por la muestra objeto de estudio puede tener implicaciones de violencia física o verbal, en función del contexto en el que se desenvuelvan, estos señalan tener una conciencia de las consecuencias que se generarían tras cada acción que se lleve a cabo, sea de agravación o de solución.
- Se determina que la correcta implementación de los valores religiosos, no como doctrina de adoración, sino como forma de valoración del entorno y lo que la vida provee, es posible reducir el índice de problemáticas conflictivas en los niños.
- En conclusión, se determina que la mediación es un método alternativo y sumamente efectivo de resolución de conflicto, en tanto a través de su práctica constante es posible lograr un mejor ambiente de convivencia y se genera una conciencia en la toma de decisiones individuales.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda poner en práctica recurrentes charlas informativas y de concientización para informar a los niños y adolescentes la importancia de la resolución pacífica de conflictos; ya que, si bien no están exentos de verse involucrados en algunos, es de suma importancia que otorguen una solución lo más consciente posible.
- Se insta a que, desde el ámbito familiar, se instruya a los niños sobre la importancia del diálogo, a lo que se suma proveer de un ambiente de tranquilidad a los mismos, en tanto es tarea de los adultos resolver sus propios conflictos de forma pacífica frente a los niños, como figura de ejemplo para estos.
- Se hace un llamado instruir a los niños acerca del uso adecuado de los medios de comunicación de masa y las Redes Sociales, ya que muchas veces puede estar a su disposición contenido inadecuado para su edad, además de que sus espacios personales virtuales pueden tener vulnerabilidad a los conflictos. En este contexto, supervisarlos.
- Se solicita al Ministerio de Educación del Ecuador a que opte por la puesta en práctica de estrategias de comunicación en las distintas unidades educativas del país, con el fin de implementar una mayor importancia a la enseñanza de los valores de convivencia de paz, que devendrá en mejores resultados en contextos ajenos a este.
- Se invita a la Unidad Educativa Fiscomisional, de la provincia de Tungurahua a elevar la importancia de los valores éticos y morales en cada una de sus cátedras y niveles de enseñanza, con más implicaciones al ser una institución educativa de carácter religioso.
- Se pide a los docentes de esta y otras instituciones educativas el fungir como agentes de cambio por medio de la enseñanza constante de la importancia de generar una cultura de paz en el entorno, como aspecto integrado a su quehacer habitual.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, M., y Buraschi, D. (2012). El desafío de la convivencia intercultural. *Rev. Inter. Mob. Hum*, XX(38), 27-43. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/remhu/v20n38/a03v20n38.pdf>
- Agut, S., y Carrero, V. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 203-225. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317597003>
- Alfaro, R., y Cruz, O. (2010). Teoría del conflicto social y posmodernidad. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, II-III(128-129), 63-70. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/153/15319334005.pdf>
- Alvarado, S., Bolívar, M., y Quero, Y. (2016). Estilo Gerencial y Motivación Laboral en las Escuelas Básicas del Municipio Miranda. *Negotium*, 12(35), 56-79. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/782/78248283005.pdf>
- Álvarez, M., González, S., & Ortego, M. d. (2017). *Los Conflictos*. Cantabria: Universidad de Cantabria. Recuperado de https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema_09.pdf
- Álvarez-Santos, L., Álvarez-López, L., & De Miguel-Guzmán, M. (2017). Variables que inciden en la mejora de la satisfacción laboral en hospitales de Holguín. *Ciencias Holguín*, 23(1), 1-16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181549596007>
- Andrade, S. (2012). Conflicto y mediación: reflexiones desde las ciencias sociales y la investigación cualitativa. *Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales*, 31-50. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/652/65226271009.pdf>
- Aranda, J., & García, J. (2007). Redes sociales y reflexividad: su importancia en la construcción de la sociedad civil en México. *Ciencia Ergo Sum*, 14(2), 141-150. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5116530.pdf>
- Arapé, E., Díaz, B., Rojas, A., Rojas, L., Rojas, R., & Romero, E. (2016). Concepción de paz y convivencia en el cotnexo escolar. *Ra Ximhai*, 12(3), 433-444. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46146811030.pdf>
- Aucancela, M. (2016). *La mediación de conflictos y la convivencia escolar de los niños y niñas del quinto año de educación básica de la unidad educativa Santa Rosa*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Bolaños, I., & Urruela, I. (2012). Mediación en una Comunidad Intercultural. *Anuario de Psicología Jurídica*, 22, 119-126. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3150/315024813011.pdf>

Borra, C., & Gómez, F. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿Compensa la renta las condiciones no monetarias del trabajo? *Revista de Economía Aplicada*, XX(60), 25-51. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/969/96924882002.pdf>

Bozzo, N., Fernández, P., Marchant, J., & Ríos, D. (2010). Factores que inciden en el clima de aula universitario. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, XL(3-4), 105-126. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27018888004>

Cabrera, G. (2018). *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*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Catzoli-Robles, L. (2016). Concepción de Paz y convivencia en el contexto escolar. *Ra Ximhai*, 12(3), 433-444. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46146811030.pdf>

Cora, M. (2007). El clima del aula: un abordaje desde la ética. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 2(14), 7-27. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4436/443643887001.pdf>

Delgado-Salazar, R., & Lara-Salcedo, L. M. (2008). De la mediación del conflicto escolar a la construcción de comunidades justas. *Universitas Psychologica*, 7(3), 673-690. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/647/64770306.pdf>

Díaz, L., Pérez, G., & Salas, R. (2014). Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba. *Educación Médica Superior*, 28(1), 50-64.

Espinosa, M. (2009). La participación ciudadana como una relación socio-estatal acotada por la concepción de democracia y ciudadanía. *Andamios*, 5(10), 71-109. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/anda/v5n10/v5n10a4.pdf>

Funque, M. (2016). *Los conflictos y las formas alternativas de resolución*. Quito: Universidad Central.

Fuquen, M. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula Rasa*(1), 265-278. Recuperado de <http://www.revistatabularasa.org/numero-1/Mfuquen.pdf>

García, D. (2006). Ética profesional y ética institucional: ¿convergencia o conflicto? *Revista Española de Salud Pública*, 80(5), 457-467. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17080504>

Gómez, G. (2013). *Conflicto en las organizaciones y mediación*. Andalucía: Universidad Internacional de Andalucía. Recuperado de http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/2558/0477_GomezFunes.pdf

Gutiérrez-Méndez, D., & Pérez-Archundia, E. (2016). El conflicto en las instituciones escolares. *Ra Ximhai*, 12(3), 163-180. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46146811010.pdf>

Izcurdia, M., & Valera, O. (2013). 2013. *Anuario de Investigaciones*, 23-26. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3691/369139949055.pdf>

Llerena, I. (2016). *La Mediación como medio para alcanzar una cultura de paz y de convivencia escolar en la unidad Educativa Eloy Ortega Soto ubicada en la Isla Trinitaria del Cantón Guayaquil, Provincia del Guayas*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

Lopera, A. (2014). El conflicto social, un concepto necesario en la educación para la paz. *Ra Ximhai*, 10(2), 153-180. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46131266007.pdf>

López, C. (2002). Mediación: métodos de resolución de conflictos. *Límite*(9), 1-26. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83600901>

Macas, M. (2017). *Conflictos y mediación para convivencia hacia una cultura de paz en los establecimientos de educación básica escuela fiscal mixta Sósena Barrezueta de Zamora y bachillerato colegio la Inmaculada de la ciudad de Machala*. Machala: Universidad Técnica Particular de Loja.

Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2012). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*(26), 5-15. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>

Mansilla, F. (2012). La mediación estratégica en los conflictos psicosociales en el trabajo. *Medicina y seguridad del trabajo*, 58(228), 179-185. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v58n228/especial1.pdf>

Martins, P. (2009). Redes Sociales: un nuevo paradigma en el horizonte sociólogo. *Cinta Moebio*(35), 88-109. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cmoebio/n35/art02.pdf>

Ministerio de Educación. (5 de Junio de 2014). *¿Qué es el Buen Vivir?* Obtenido de Ministerio de Educación: <https://educacion.gob.ec/que-es-el-buen-vivir/>

Ministerio de Educación. (2017). *Instructivo para la construcción participativa del código de convivencia en base*. Quito: Subsecretaría de Apoyo, Seguimiento y Regulación de la Educación - Dirección nacional de asesoría a la gestión educativa. Recuperado de

https://www.educarecuador.gob.ec/anexos/ayuda/instructivo_del_codigo_de_convivencia.pdf

Molina, N. (2005). Resistencia comunitaria y transformación de conflictos. *Reflexión Política*, 7(14), 70-82. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/110/11001406.pdf>

Moore, C. (1994). *Negociación y Mediación*. Colorado: Gernika Gogoratuz. Recuperado de <https://www.gernikagogoratuz.org/web/uploads/documentos/6777f59c67dba3147a5b161151cb6f3d49884a77.pdf>

Mori, M. (21 de Julio de 2008). Una propuesta metodológica para la intervención comunitaria. *Liberabit*, 14(14), 51-90. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v14n14/a10v14n14.pdf>

Olivia, A., & Parra, Á. (2002). Comunicación y conflicto familiar durante la adolescencia. *Anales de Psicología*, 212-231. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/167/16718202.pdf>

Pérez, F. (2010). El conflicto laboral en la actualidad: los nuevos conflictos. *Revista Ius et Praxis*, 16(1), 441-452. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v16n1/art14.pdf>

Pérez, J. (2015). Cultura de paz y resolución de conflictos: la importancia de la mediación en la construcción de un estado de paz. *Ra Ximihai*, 11(1), 109-131. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46139401006.pdf>

Registro Oficial. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Registro Oficial. Recuperado de <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec023es.pdf>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Quito: Buen Vivir. Recuperado de <http://www.buenvivir.gob.ec/versiones-plan-nacional;jsessionid=C1679A2C8409E0C1E27109F1211549D9>

Seguel, A. (2012). Los conflictos culturales y la marca de diferenciación. *Papeles de CEIC*(3), 1-12. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/765/76543092013.pdf>

Silvia, G. (2008). La teoría del conflicto. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, XI(22), 29-43. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/876/87602203.pdf>

UNESCO. (1998). *Proyecto transdisciplinario de la UNESCO "Hacia una Cultura de Paz"*. París: UNESCO. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001177/117753So.pdf>

UNESCO. (21 de Septiembre de 2012). *El Programa Conjunto por una Cultura de Paz, una apuesta por mejorar la calidad de vida de las comunidades desplazadas y prevenir*

los conflictos. Recuperado de UNESCO:
http://www.unesco.org/new/es/mexico/press/news-and-articles/content/news/the_culture_of_peace_joint_programme_and_the_international_d/

UNESCO. (30 de Diciembre de 2015). El 1º de enero entra en vigor la nueva Agenda de Desarrollo Sostenible. *Centro de Noticias ONU*, págs. 1-. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/News/story.asp?NewsID=34141#.Wn9BebziaM8>

UNESCO. (2017). *Derechos Humanos y Cultura de Paz*. Obtenido de UNESCO: <http://www.unesco.org/new/es/quito/education/educacion-para-la-ciudadania-mundial-derechos-humanos-y-cultura-de-paz/>

Uribe, I. (2011). Ética urbana. la construcción de un êthos ciudadano. *Escritos*, 19(42), 123-142. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/esupb/v19n42/v19n42a05.pdf>

Zires, M. (2009). Violencia, redes sociales y procesos de subjetivación política. El caso de #verfollow en Veracruz, México. *Argumentos*, 119-144. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v27n75/v27n75a7.pdf>

Zygmunt, B. (1996). Teoría sociológica de la posmodernidad. *Espiral*, II(5), 81-102. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/138/13820504.pdf>

ANEXOS



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.

OFICIO A LA UNIDAD EDUCATIVA

Loja, 20 de noviembre de 2017

Magister P. Franklin Fustillos
Rector de la Unidad Educativa "Leonardo Murialdo"
En mi despacho

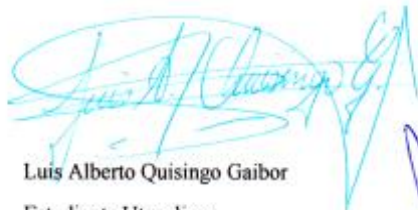
De mis consideraciones reciba un cordial y atento saludo

Yo, Luis Quisingo Gaibor, C.I. 180350991-6. Por medio del presente me permito manifestar que soy estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja de la Titulación de Ciencias Humanas y Religiosas matriculado en el último ciclo, motivo por el cual debo desarrollar la investigación o trabajo de fin de titulación (Prácticum 4), con el siguiente tema: "Conflictos y mediación para la convivencia hacia una cultura de paz en los establecimientos de educación básica y bachillerato del Ecuador".

En tal virtud solicito a usted se digne considerar el permiso respectivo, para que por su intermedio se me autorice realizar una encuesta a los docentes y estudiantes de los años de bachillerato de primero y tercero de esta reconocida Institución. Luego de recopilar 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 y oraciones en su labor educativa.

Atentamente,



Luis Alberto Quisingo Gaibor
Estudiante Utepelino
CI: 180350991-6



FORMATO DE ENCUESTA DOCENTES Y ESTUDIANTES

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 Sí () 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.

		RANGOS				
		1	2	3	4	5
Nº	Indicadores	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					

		RANGOS				
		1	2	3	4	5
Nº	Indicadores	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.

		RANGOS				
		1	2	3	4	5
Nº	Indicadores	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 multiversidad 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)

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.						
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
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)

<p>Estimado estudiante:</p> <p>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.</p> <p>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
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 medición.					
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.					

Nº	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: 1º, Respeto; 2º; Generosidad..., 10º Libertad, etc...)

Nº	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

FOTOGRAFÍAS UNIDAD EDUCATIVA "LEONARDO MURIALDO"



Foto 1: Luis Quisingo G.



Foto 2: Luis Quisingo G.



Foto 3: Luis Quisingo G.



Foto 4: Luis Quisingo G.



Foto 5: Luis Quisingo G.



Foto 6: Luis Quisingo G.



Foto 7: Luis Quisingo G.



Foto 8: Luis Quisingo G.



Foto 9: Luis Quisingo G.



Foto 10: Luis Quisingo G.



Foto 11: Luis Quisingo G.

REGISTRO DE LA TABULACIÓN DE ENCUESTAS

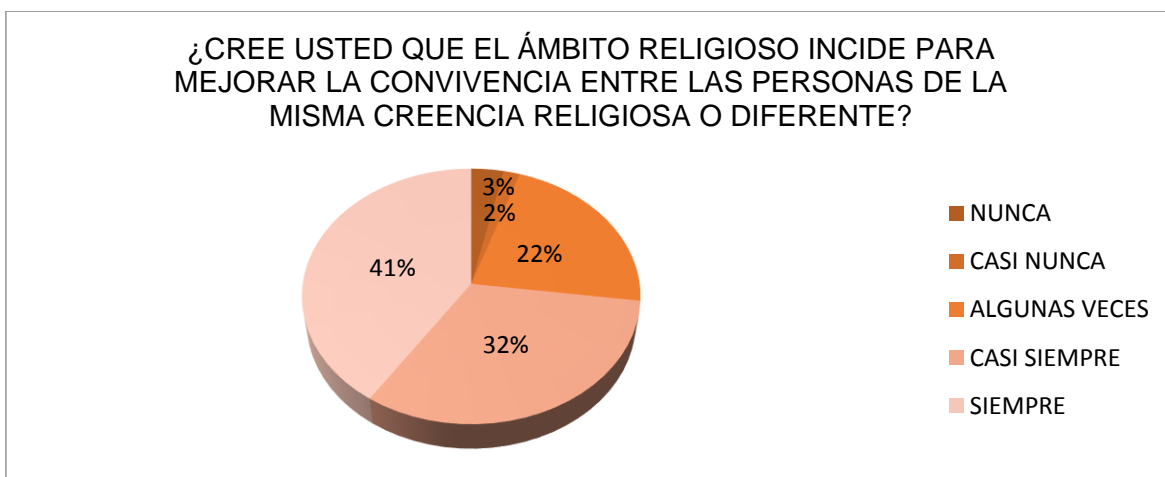
ENCUESTA A ESTUDIANTES

PARTE: A

II. CONFLICTOS DESDE EL AMBITO RELIGIOSO (RELIGION Y OTRAS DENOMINACIONES)

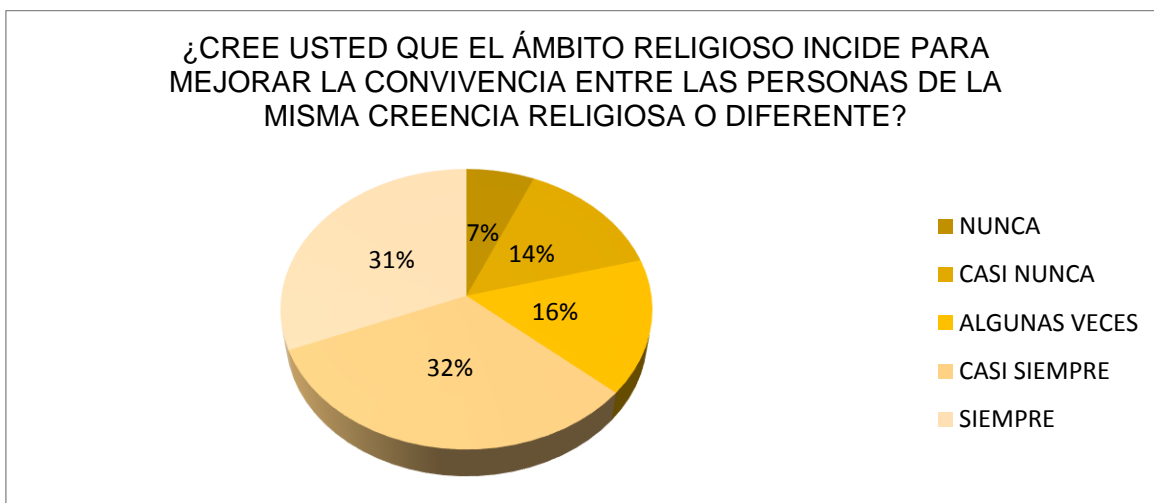
ECUMENISMO, RELIGIOSIDAD Y OTRAS DENOMINACIONES

1. ¿VALORA USTED QUE ES IMPORTANTE LA EDUCACIÓN PARA GENERAR UNA CULTURA DE PAZ?



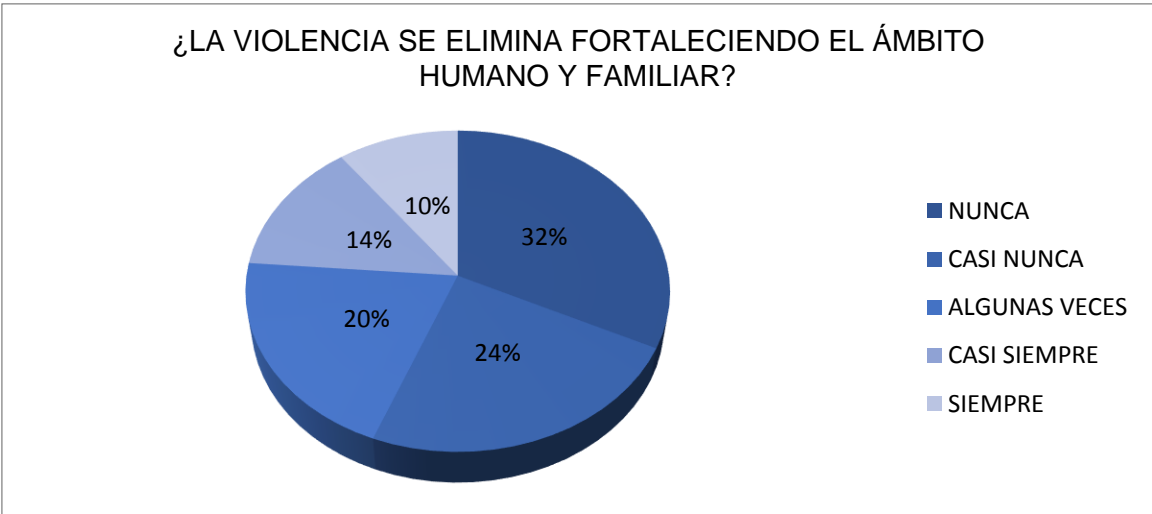
El 41% de los encuestados señalan que siempre es importante la educación para generar una cultura de paz, mientras que un 2% manifiestan que casi nunca es importante.

2. ¿CREE USTED QUE EL ÁMBITO RELIGIOSO INCIDE PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ENTRE LAS PERSONAS DE LA MISMA CREENCIA RELIGIOSA O DIFERENTE?



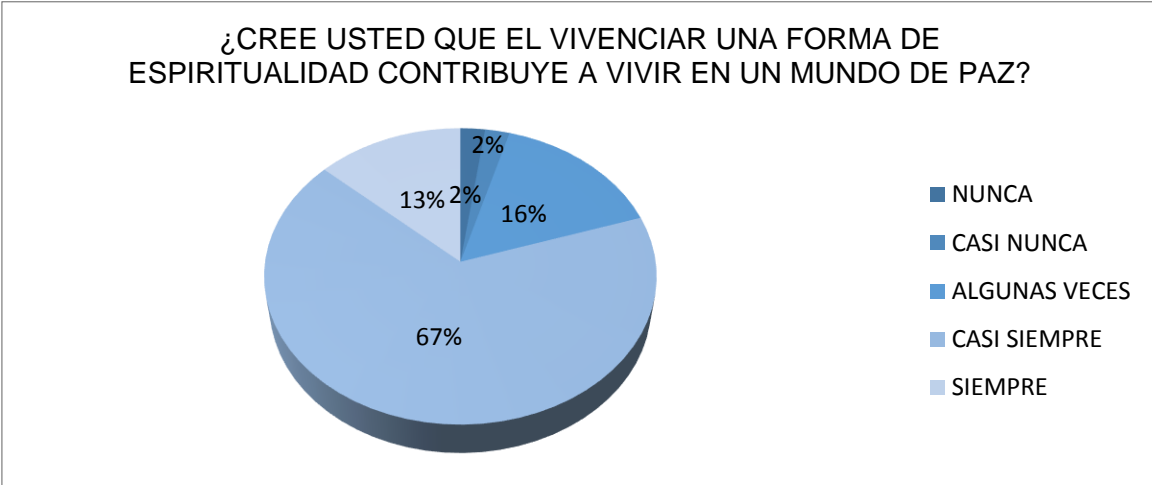
El 32% de los encuestados señalan que casi siempre el ámbito religioso si incide para mejorar la convivencia entre personas de la misma o diferente creencia religiosa, mientras que un 7% dicen que nunca incide.

3. ¿LA VIOLENCIA SE ELIMINA FORTALECIENDO EL ÁMBITO HUMANO Y FAMILIAR?



En la encuesta realizada el 24% de los encuestados señalan que casi nunca se elimina la violencia fortaleciendo el ámbito humano y familiar, mientras que un 10% señalan que ésta siempre se elimina.

4. ¿CREE USTED QUE EL VIVENCIAR UNA FORMA DE ESPIRITUALIDAD CONTRIBUYE A VIVIR EN UN MUNDO DE PAZ?



El 67% de los encuestados señalan que casi siempre la forma de espiritualidad contribuye a vivir en mundo de paz, mientras que un 2% dicen que nunca incide.

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, ¿FOMENTAR UNA CULTURA DE PAZ?

CONSIDERA USTED QUE, DENTRO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, RELIGIOSAS, PARTICULARES DE NUESTRO TIEMPO, ES NECESARIO ESTRATEGIAS PARA LOGRAR EL DIÁLOGO NECESARIO Y, DE ESTA, ¿FOMENTAR UNA CULTURA DE PAZ?



El 35% de los encuestados manifiestan que casi siempre es necesario dichas estrategias de dialogo para fomentar una cultura de paz, en tanto que un 9% dicen que nunca es necesario.

6. ¿CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO FORMAR LÍDERES, PERSONAS, NIÑOS, JÓVENES, DIRECTIVOS QUE CONTRIBUYAN A GENERAR ESPACIOS DE PAZ EN LA ACTUALIDAD?

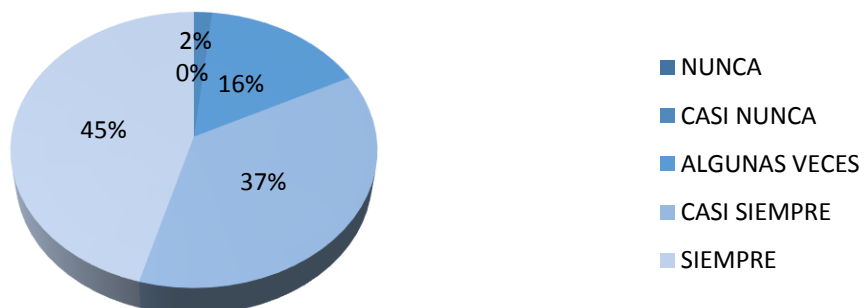
¿CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO FORMAR LÍDERES, PERSONAS, NIÑOS, JÓVENES, DIRECTIVOS QUE CONTRIBUYAN A GENERAR ESPACIOS DE PAZ EN LA ACTUALIDAD?



El 44% de los encuestados señalan que siempre es necesario formar líderes desde la niñez para generar espacios de paz, mientras que un 0% señalan que nunca es necesario.

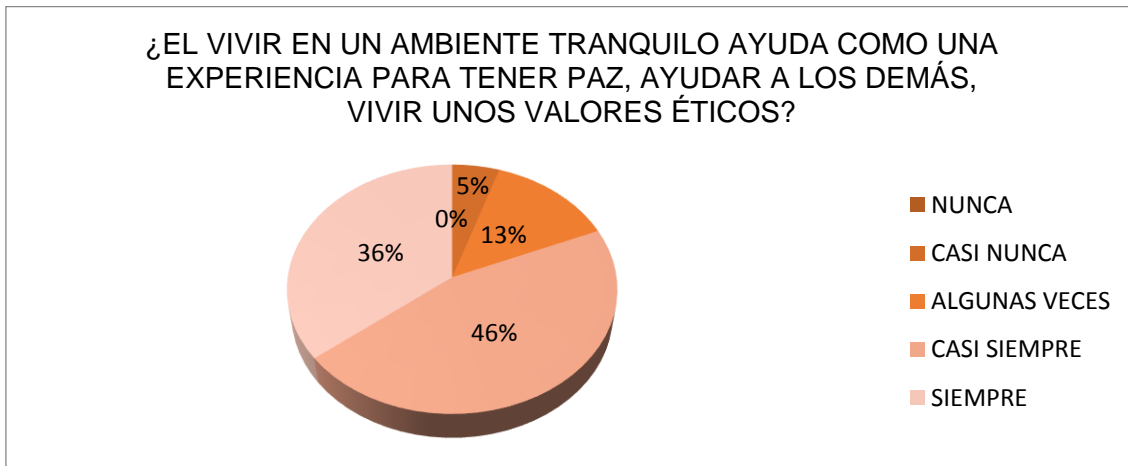
7. ¿EL VALORAR A TODAS LAS PERSONAS, SIGNIFICA QUE RESPETAMOS SU DIGNIDAD?

¿EL VALORAR A TODAS LAS PERSONAS, SIGNIFICA QUE RESPETAMOS SU DIGNIDAD?



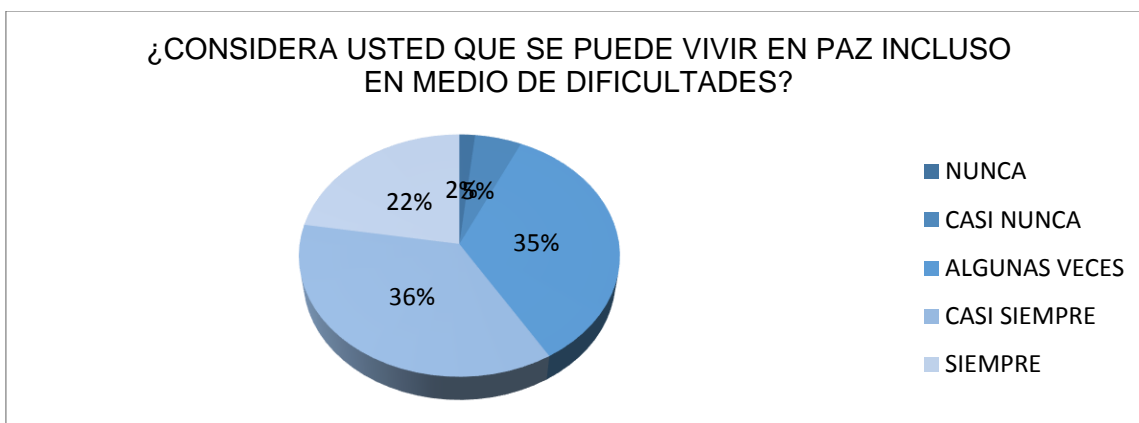
45% de los encuestados señalan que siempre el valorar a todas las personas significa respetar su dignidad, en tanto que un 0% manifiestan que el valorar a todas las personas nunca significa que respetemos su dignidad.

8. ¿EL VIVIR EN UN AMBIENTE TRANQUILO AYUDA COMO UNA EXPERIENCIA PARA TENER PAZ, AYUDAR A LOS DEMÁS, VIVIR UNOS VALORES ÉTICOS?



El 46% señalan que vivir en un ambiente tranquilo casi siempre ayuda a los demás, mientras que un 0% dicen que esto nunca ayuda.

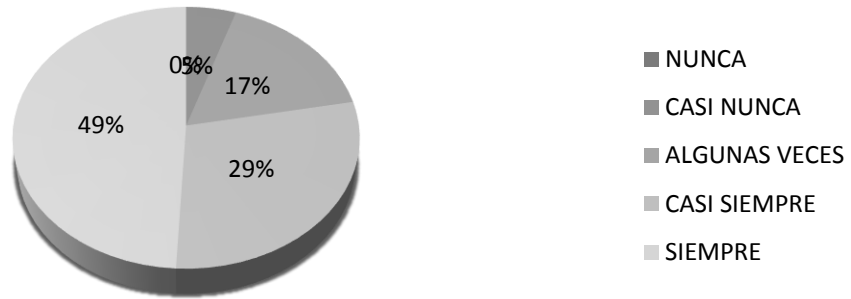
9. ¿CONSIDERA USTED QUE SE PUEDE VIVIR EN PAZ INCLUSO EN MEDIO DE DIFICULTADES?



36% señalan que casi siempre se puede vivir en paz a pesar de las dificultades, en tanto que un 5% señalan que casi nunca.

10. ¿LA FORMACIÓN HUMANA, ACÁDEMICA Y AXIOLÓGICA AYUDA A SER MEJOR PERSONA?

¿LA FORMACIÓN HUMANA, ACÁDEMICA Y AXIOLÓGICA AYUDA A SER MEJOR PERSONA?



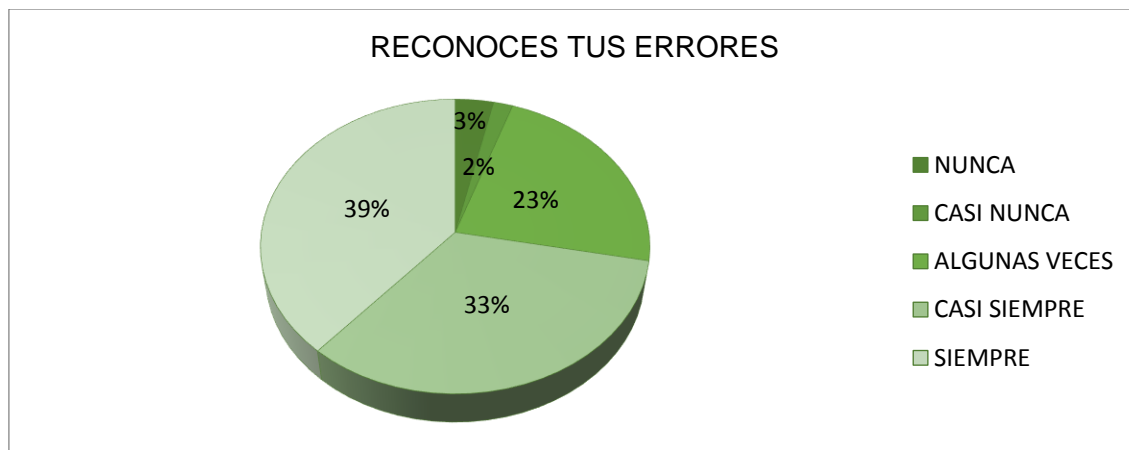
El 49% de los encuestados señalan que siempre y tan solo un 0% dicen nunca ayuda a ser mejor persona la formación humana, académica y axiológica.

PARTE B

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

¿CON QUE FRECUENCIA SUCEDEN ACTITUDES CONTRARIAS A UNA CULTURA DE PAZ ENTRE COMPAÑEROS DENTRO Y FUERA DEL AULA?

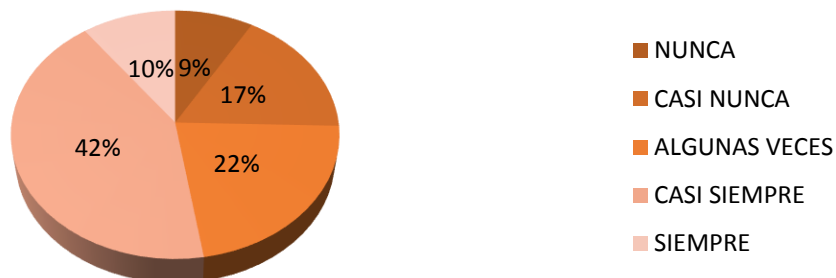
1. RECONOCES TUS ERRORES



El 39% de los encuestados señalan que siempre reconocen sus errores, mientras que un 2% dicen que casi nunca.

2. ERES AGRESIVO CON LOS DEMAS CUANDO TE DICEN ALGUN DEFECTO

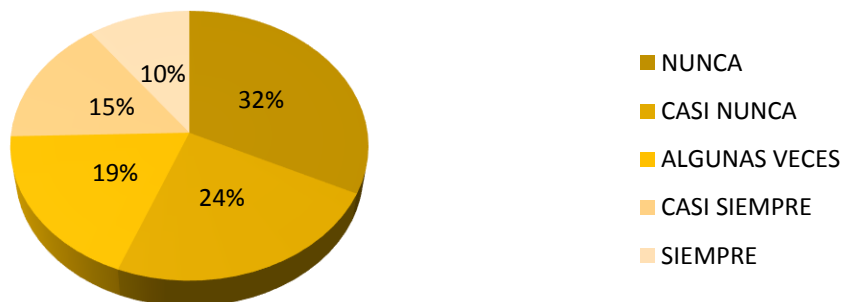
ERES AGRESIVO CON LOS DEMAS CUANDO TE DICEN ALGUN DEFECTO



En cuanto a esta pregunta los 42% de los encuestados señalan que actúan agresivamente casi siempre y tan solo un 9% dicen que nunca.

3. CUANDO UN COMPAÑERO HABLA MAL DE OTRO LO CONSIDERAS IMPORTANTE.

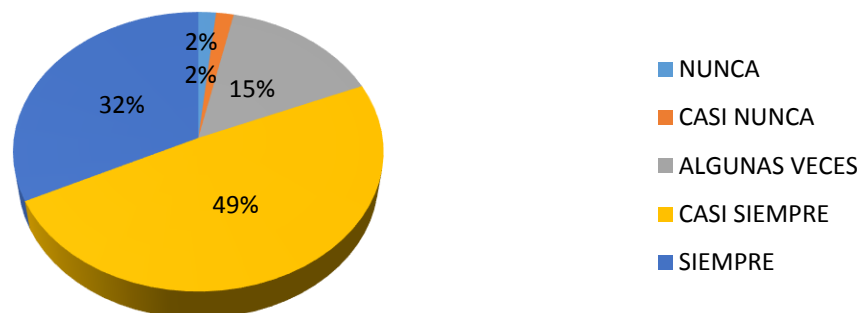
CUANDO UN COMPAÑERO HABLA MAL DE OTRO LO CONSIDERAS IMPORTANTE.



El 32% de los encuestados dicen que nunca, mientras que 10% dicen que siempre.

4. ERES RESPETUOSO Y SIENTES CONSIDERACIÓN CON EL CRITERIO DE LOS DEMÁS.

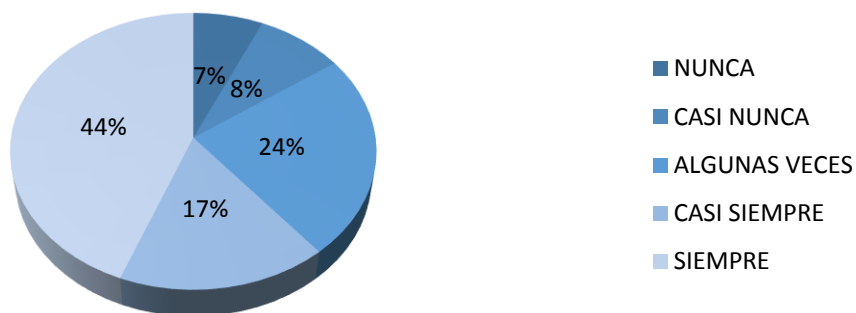
ERES RESPETUOSO Y SIENTES CONSIDERACIÓN CON EL CRITERIO DE LOS DEMÁS.



El 49% de los encuestados señalan que casi siempre respetan el criterio de los demás, en tanto que un 2% dicen que nunca y casi nunca.

5. MUESTRAS INTERES DE LOS COMPAÑEROS CUANDO ESTÁN TRISTES Y ENFERMOS

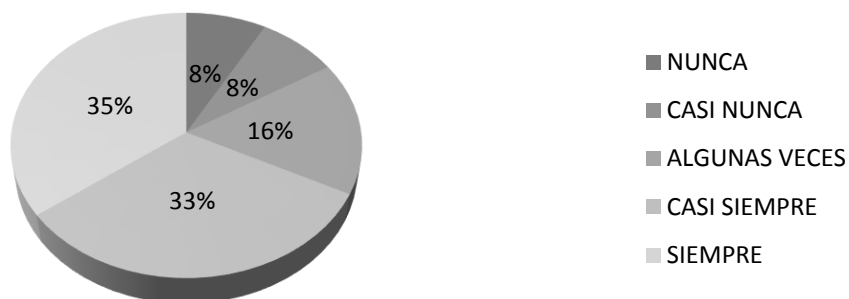
MUESTRAS INTERES DE LOS COMPAÑEROS CUANDO ESTÁN TRISTES Y ENFERMOS



El 44% señalan que siempre muestran interés y un 7% manifiestan que nunca.

6. CUANDO UN COMPAÑERO ES CASTIGADO POR SU MAL COMPORTAMIENTO TE SIENTES ALUDIDO

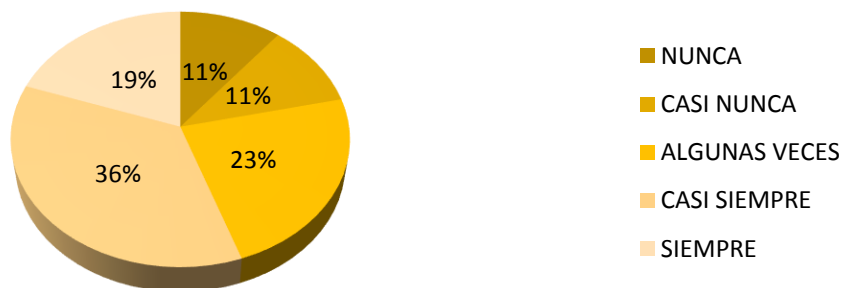
CUANDO UN COMPAÑERO ES CASTIGADO POR SU MAL COMPORTAMIENTO TE SIENTES ALUDIDO



El 35% señalan que siempre se sienten aludidos, mientras que un 8% dicen que nunca.

7. AYUDAS CON REFLEXIONES Y CONSEJOS A TUS COMPAÑEROS CUANDO DISCUTEN ENTRE SI.

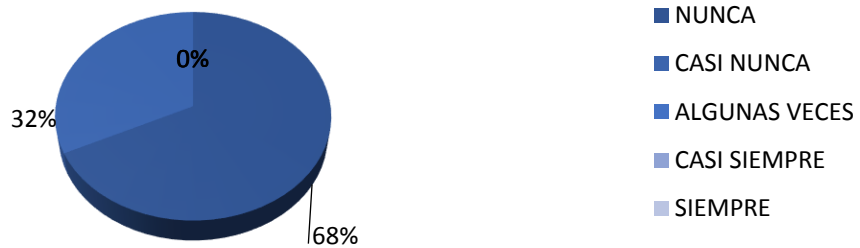
AYUDAS CON REFLEXIONES Y CONSEJOS A TUS COMPAÑEROS CUANDO DISCUTEN ENTRE SI.



El 36% señalan que casi siempre ayudan con sus reflexiones y consejos, mientras que un 11% dicen que nunca y casi nunca.

8. CONSIDERAS NECESARIO QUE LOS CONFLICTOS, SE SOLUCIONEN CON MALTRATO Y DISCUSIONES.

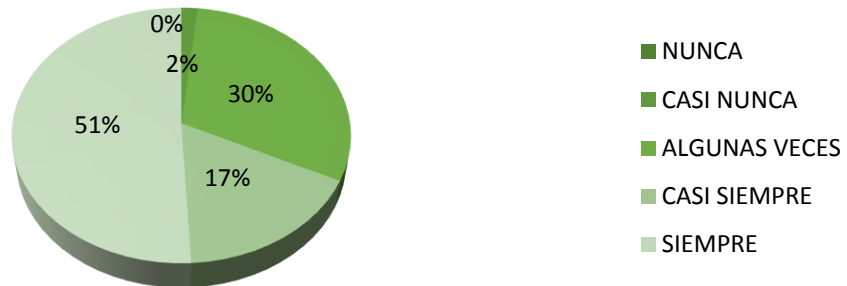
CONSIDERAS NECESARIO QUE LOS CONFLICTOS, SE SOLUCIONES CON MALTRATO Y DISCUSIONES.



El 68% señalan que nunca se debe considerar, mientras que un 0% dicen que siempre, casi siempre y algunas veces.

9. COLABORAS EN LOS PROBLEMAS PERSONALES ENTRE COMPAÑEROS DESDE UN AMBIENTE DE PAZ.

COLABORAS EN LOS PROBLEMAS PERSONALES ENTRE COMPAÑEROS DESDE UN AMBIENTE DE PAZ.



El 51% señalan que siempre colaboran con los problemas personales, en tanto que un 0% dicen que nunca.

10. TE SIENTES MOLESTO CUANDO LLEGAS TARDE Y TE OLVIDAS DE HACER LAS TAREAS QUE TE ENVIA EL PROFESOR.

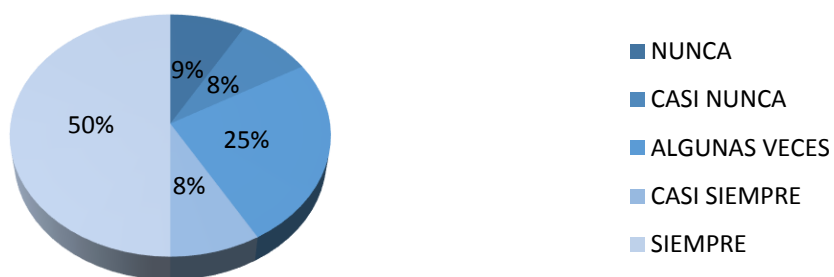
TE SIENTES MOLESTO CUANDO LLEGAS TARDE Y TE OLVIDAS DE HACER LAS TAREAS QUE TE ENVIA EL PROFESOR.



El 51% señalan que siempre se molestan, mientras que un 2% dicen que casi nunca.

11. CONSIDERAS Y TRATAS DE MANERA AMABLE AL QUE ES DIFERENTE.

CONSIDERAS Y TRATAS DE MANERA AMABLE AL QUE ES DIFERENTE.



El 50% señalan que siempre y un 8% dicen que casi nunca.

12. COMPARTES Y ERES SOLIDARIO CON LOS DEMAS, AUNQUE SEAN DIFERENTES CUANDO PRESENTAN DIFICULTADES.

COMPARTES Y ERES SOLIDARIO CON LOS DEMAS, AUNQUE SEAN DIFERENTES CUANDO PRESENTAN DIFICULTADES.



El 48% manifiestan que siempre son solidarios y un 0% dicen que nunca.

13. AYUDAS A LOS DEMAS SIN NINGUN INTERES.

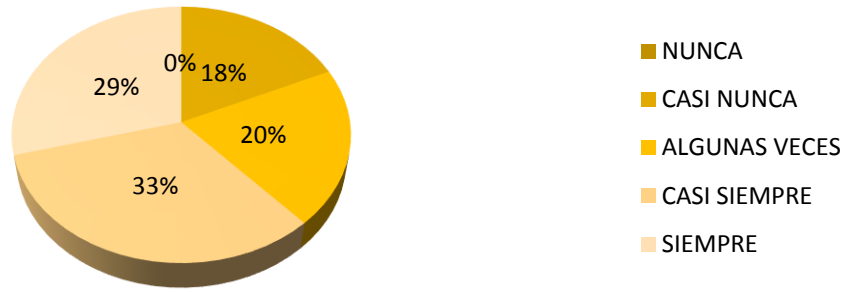
AYUDAS A LOS DEMAS SIN NINGUN INTERES.



El 33% de los encuestados señalan que casi siempre ayudan a los demás y un 0% dicen que nunca.

14. DESARROLLAS ACTITUDES POSITIVAS DE PAZ, TRANQUILIDAD Y GENEROSIDAD ENTRE TUS COMPAÑEROS.

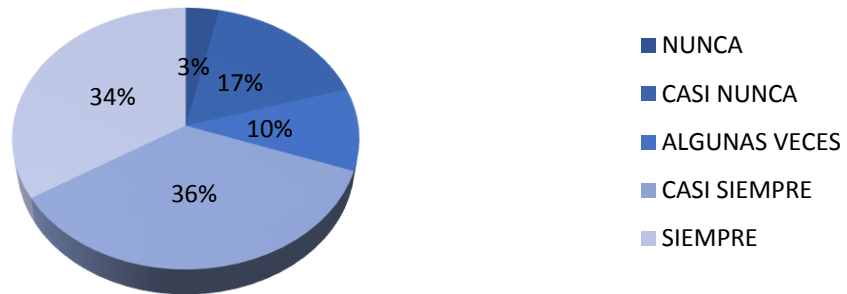
DESARROLLAS ACTITUDES POSITIVAS DE PAZ, TRANQUILIDAD Y GENEROSIDAD ENTRE TUS COMPAÑEROS.



El 33% de los encuestados dicen que casi siempre desarrollan actitudes positivas, mientras que un 0% dicen que nunca.

15. COMPRENDES A TU MAESTRO CUANDO TE LLAMA LA ATENCIÓN.

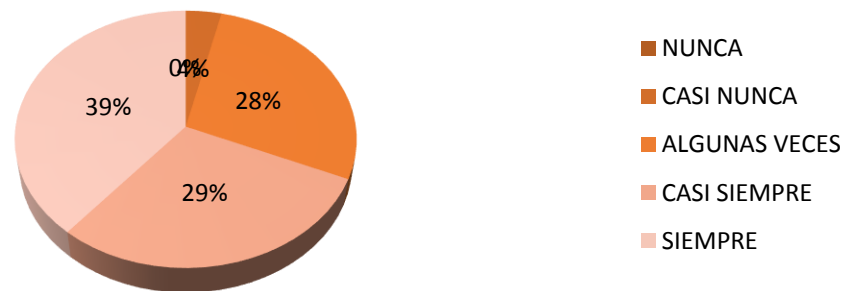
COMPRENDES A TU MAESTRO CUANDO TE LLAMA LA ATENCIÓN.



El 36% de los encuestados señalan que siempre les comprenden, en tanto que un 3% dicen que nunca.

16. SIENTES DESESPERACIÓN Y ANGUSTIA CUANDO LAS COSAS TE SALEN MAL.

SIENTES DESESPERACIÓN Y ANGUSTIA CUANDO LAS COSAS TE SALEN MAL.



El 39% de los encuestados señalan que siempre sienten angustia, mientras que un 0% dicen que nunca.

17. CUANDO ESCUCHAS UN GRITO DE TUS COMPAÑEROS, PROFESORES Y OTRAS PERSONAS TE CAUSA PREOCUPACIÓN.

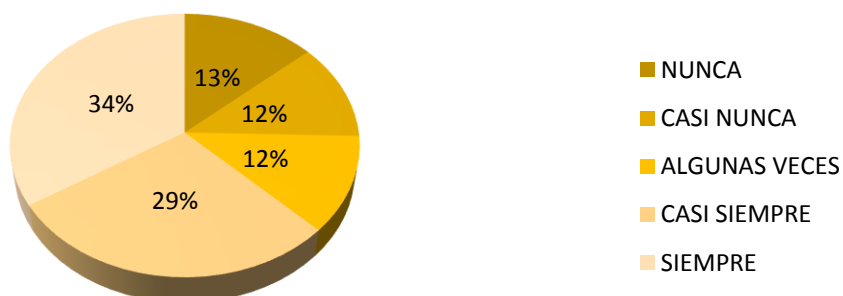
CUANDO ESCUCHAS UN GRITO DE TUS COMPAÑEROS, PROFESORES Y OTRAS PERSONAS TE CAUSA PREOCUPACIÓN.



El 35% de los encuestados siempre les causa preocupación cuando escucha algún grito de sus compañeros, mientras que un 8% dicen que nunca.

18. CUIDAS DE TU VIDA Y DE TUS COMPAÑEROS CUANDO SUCEDE UNA AGRESIÓN DENTRO DEL AULA Y FUERA DE LA MISMA.

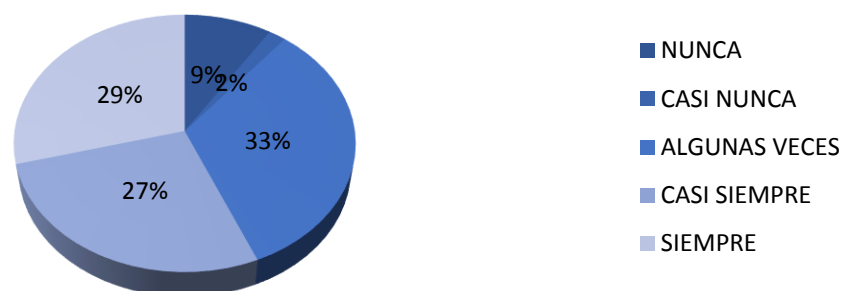
CUIDAS DE TU VIDA Y DE TUS COMPAÑEROS CUANDO SUCEDE UNA AGRESIÓN DENTRO DEL AULA Y FUERA DE LA MISMA.



El 34% de los encuestados señalan que siempre cuidan de sus compañeros en tanto que un 12% dicen que algunas veces.

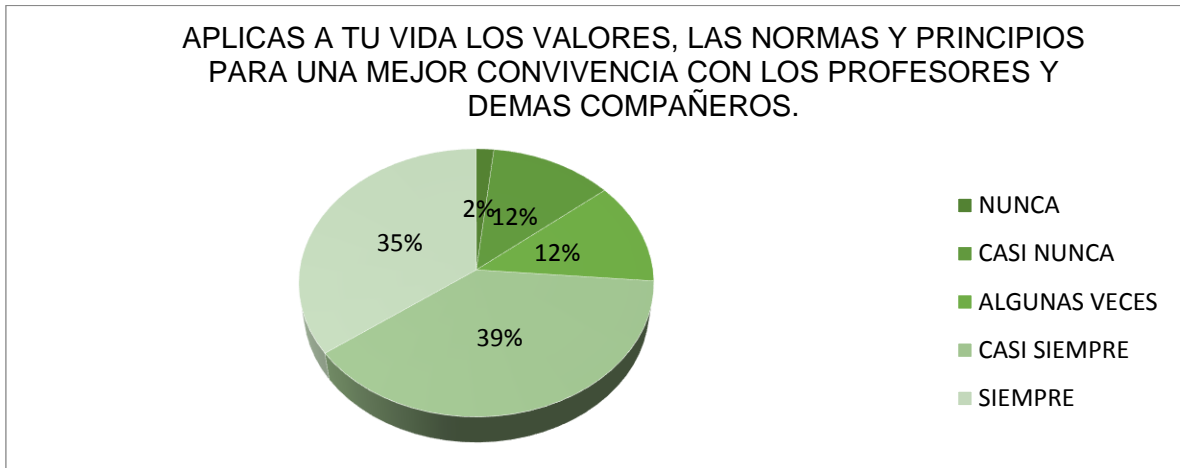
19. CONOCES DE MANERA CLARA EL CÓDIGO DE CONVIVENCIA DE LA INSTITUCIÓN.

CONOCES DE MANERA CLARA EL CÓDIGO DE CONVIVENCIA DE LA INSTITUCIÓN.



El 33% de los encuestados señalan algunas veces que conocen el código de convivencia, mientras que un 2% dicen casi nunca.

20. APLICAS A TU VIDA LOS VALORES, LAS NORMAS Y PRINCIPIOS PARA UNA MEJOR CONVIVENCIA CON LOS PROFESORES Y DEMAS COMPAÑEROS.



El 39% señalan que, casi siempre aplican normas y principios para una mejor convivencia, mientras que un 2% dicen que nunca.

PARTE C

IV. CONFLICTOS DESDE EL ÁMBITO SOCIAL Y COMUNITARIO

(CONVIVENCIA, REDES SOCIALES, RELACIONES HUMANAS Y FAMILIARES)

1. ACEPTO A LOS DEMAS COMPAÑEROS CON SUS DIFERENTES CREENCIAS RELIGIOSAS



El 68% de los estudiantes señalan que siempre aceptan a sus compañeros de diferentes regiones, mientras que un 2% dicen que nunca.

2. LA EDUCACION RELIGIOSA Y HUMANA QUE RECIBI DURANTE EL TIEMPO DE ESTUDIOS ME AYUDO A SUPERAR LAS DIFICULTADES PERSONALES E INFLUYO EN MI DECISIÓN PERSONAL SOBRE MIS CREENCIAS RELIGIOSAS.

2. LA EDUCACION RELIGIOSA Y HUMANA QUE RECIBI DURANTE EL TIEMPO DE ESTUDIOS ME AYUDO A SUPERAR LAS DIFICULTADES PERSONALES E INFLUYO EN MI DECISION PERSONAL SOBRE MIS CREENCIAS RELIGIOSAS.



El 34% de los estudiantes señala que casi siempre les ha ayudado a superar las dificultades, en tanto que un 3% manifiestan que casi nunca les ha ayudado.

3. LO QUE APRENDÍ DE OTRAS RELIGIONES O DENOMINACIONES RELIGIOSAS ME PERMITIÓ COMPRENDERLAS.

LO QUE APRENDÍ DE OTRAS RELIGIONES O DENOMINACIONES RELIGIOSAS ME PERMITIÓ COMPRENDERLAS.



El 34% de los estudiantes señalan que siempre aprenden de otras religiones, mientras que un 8% dicen que casi nunca.

4. LA RELACION CON OTROS COMPAÑEROS DENTRO Y FUERA DEL AULA ME HA PERMITIDO SER MEJOR COMO PERSONA.

LA RELACION CON OTROS COMPAÑEROS DENTRO Y FUERA DEL AULA ME HA PERMITIDO SER MEJOR COMO PERSONA.



El 34% de los estudiantes señalan que, en tanto que un 3% dicen que nunca.

5. FOMENTO ACTIVIDADES DE AMISTAD, DE RECREACION SANA CON MIS VECINOS PARA CREAR UN CLIMA DE PAZ Y SOLIDARIDAD.

FOMENTO ACTIVIDADES DE AMISTAD, DE RECREACIÓN SANA CON MIS VECINOS PARA CREAR UN CLIMA DE PAZ Y SOLIDARIDAD.



El 44% de los estudiantes dicen que casi siempre fomentan actividades de amistad, en tanto que un 8% dicen que casi nunca.

6. EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS GENERA ESPACIOS DE CONVIVENCIA, DE ESCUCHA, Y CULTURA DE PAZ

USO DE LAS TECNOLOGÍAS GENERA ESPACIOS DE CONVIVENCIA, DE ESCUCHA, Y CULTURA DE PAZ



El 32% del estudiante señalan que siempre y casi siempre, mientras que un 3% dicen que casi nunca.

7. LAS REDES SOCIALES COMO YOUTUBE, TWITER, INTERNET, CORREO ELECTRÓNICO, OTROS MEDIOS, CONSIDERA QUE AYUDAN A COMUNICARME DESDE UN CLIMA DE PAZ Y TRANQUILIDAD.

LAS REDES SOCIALES COMO YOUTUBE, TWITER, INTERNET, CORREO ELECTRÓNICO, OTROS MEDIOS, CONSIDERA QUE AYUDAN A COMUNICARME DESDE UN CLIMA DE PAZ Y TRANQUILIDAD.



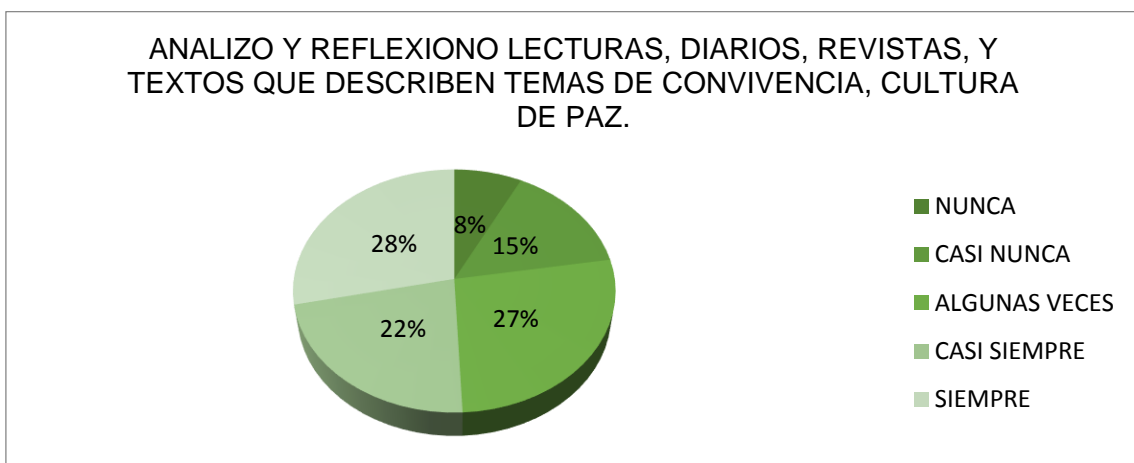
El 34% de los estudiantes consideran que siempre ayudan las redes sociales, en tanto que un 2% dicen que nunca.

8. UTILIZO LA TELEVISIÓN Y LA RADIO PARA APRENDER SOBRE CULTURA DE PAZ.



El 31% de los estudiantes señalan que algunas veces, mientras que un 9% dicen que nunca.

9. ANALIZO Y REFLEXIONO LECTURAS, DIARIOS, REVISTAS, Y TEXTOS QUE DESCRIBEN TEMAS DE CONVIVENCIA, CULTURA DE PAZ.



El 28% de los estudiantes dicen que siempre analizan y reflexionan, mientras que un 8% dicen que nunca.

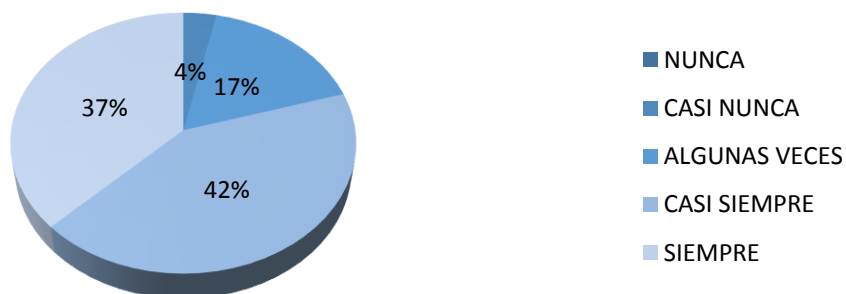
10. REALIZO Y PARTICIPO EN ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN Y FORMACIÓN EN TEMAS DE PAZ Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS UTILIZANDO LAS TECNOLOGÍAS, LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.



El 35% de los estudiantes señalan que algunas veces, mientras que un 16% dicen que casi nunca.

11. RESPETO LAS OPINIONES Y ACTITUDES DE LOS DEMÁS COMPAÑEROS CUANDO ESTOY CONVERSANDO.

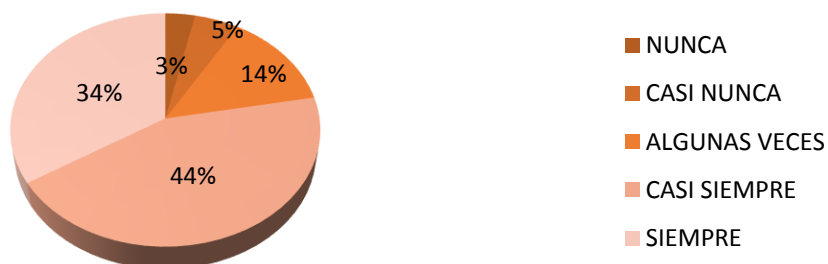
RESPECTO LAS OPINIONES Y ACTITUDES DE LOS DEMÁS COMPAÑEROS CUANDO ESTOY CONVERSANDO.



El 42% de los estudiantes dicen que casi siempre, mientras que un 4% dicen que casi nunca.

12. ESTABLEZCO ACUERDOS MEDIANTE EL DIALOGO CON LOS DEMÁS COMPAÑEROS, VECINOS CUANDO REALIZO ACTIVIDADES DEPORTIVAS.

ESTABLEZCO ACUERDOS MEDIANTE EL DIALOGO CON LOS DEMÁS COMPAÑEROS, VECINOS CUANDO REALIZO ACTIVIDADES DEPORTIVAS.



El 44% de los estudiantes señalan que casi siempre establecen acuerdos de dialogo, mientras que un 3% dicen que nunca.

13. TRATO A TODOS CON AMABILIDAD A PESAR DE SITUACIONES CONFLICTIVAS.

TRATO A TODOS CON AMABILIDAD A PESAR DE SITUACIONES CONFLICTIVAS.



El 37% de los estudiantes dicen que siempre y casi siempre, mientras que un 0% dicen que nunca.

14. PARTICIPO E INTERVENGO EN UNA DISCUSIÓN PARA ESTABLECER ACUERDOS PACIFICOS ENTRE LAS PARTES.

PARTICIPO E INTERVENGO EN UNA DISCUSIÓN PARA ESTABLECER ACUERDOS PACIFICOS ENTRE LAS PARTES.



El 34% de los estudiantes dicen que casi siempre participan en tanto que un 8% dicen que nunca.

15. CONVERSO ANTES QUE UNA DISCUSIÓN CUANDO ALGUIEN ME TRATE MAL.

CONVERSO ANTES QUE UNA DISCUSIÓN CUANDO ALGUIEN ME TRATE MAL.



El 31% señalan que algunas veces, mientras que un 3% dicen que nunca.

16. ME GUSTA HABLAR CON MIS PADRES CUANDO ESTOY ENOJADO CON ALGUIEN.

ME GUSTA HABLAR CON MIS PADRES CUANDO ESTOY ENOJADO CON ALGUIEN.



El 29% señalan casi siempre, mientras que un 10% dicen que siempre.

17. ME DISGUSTO CUANDO MIS PADRES ME CORRIGEN UNA ACTITUD AGRESIVA.

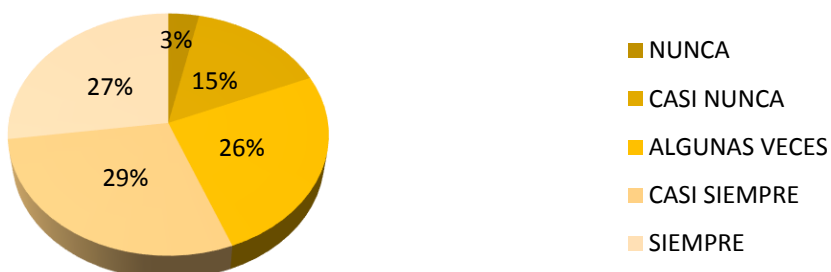
ME DISGUSTO CUANDO MIS PADRES ME CORRIGEN UNA ACTITUD AGRESIVA.



El 41% de los estudiantes señalan que algunas veces, mientras que un 3% dicen que nunca.

18. ACEPTO LAS DECISIONES DE MIS PADRES, AUNQUE ESTÉN EQUIVOCADOS.

ACEPTO LAS DECISIONES DE MIS PADRES, AUNQUE ESTÉN EQUIVOCADOS.



El 29% de los estudiantes señalan que casi siempre, en tanto que un 3% dicen que nunca.

19. FRENTE A LAS DISCUSIONES DE MIS PADRES, HERMANOS, FAMILIARES CONSIDERO, ACEPTO Y ASUMO LOS GRITOS, AGRESIONES COMO ALGO NORMAL.

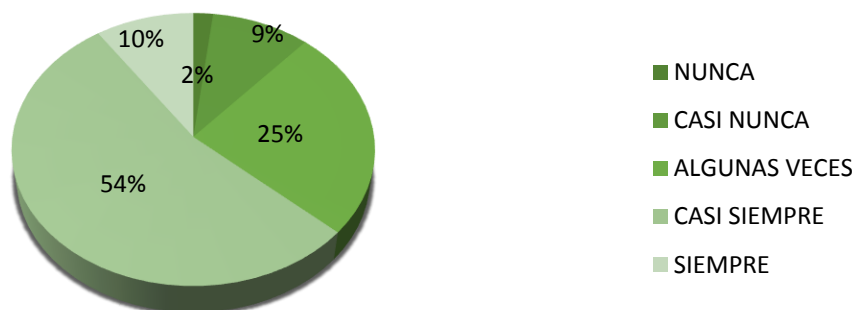
FRENTE A LAS DISCUSIONES DE MIS PADRES, HERMANOS, FAMILIARES CONSIDERO, ACEPTO Y ASUMO LOS GRITOS, AGRESIONES COMO ALGO NORMAL.



El 26% de los estudiantes señalan que casi siempre aceptan, mientras que un 16% dicen que casi nunca.

20. ASUMO Y RESUELVO LOS PROBLEMAS, LOS CONFLICTOS CON TOLERANCIA, PRUDENCIA Y TRANQUILIDAD.

ASUMO Y RESUELVO LOS PROBLEMAS, LOS CONFLICTOS CON TOLERANCIA, PRUDENCIA Y TRANQUILIDAD.



El 54% de los estudiantes señalan que lo hacen casi siempre, en tanto que un 2% dicen que nunca.

ACTIVIDADES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTO:

21. REALIZO ACTIVIDADES DEPORTIVAS CUANDO ESTOY CON PROBLEMAS

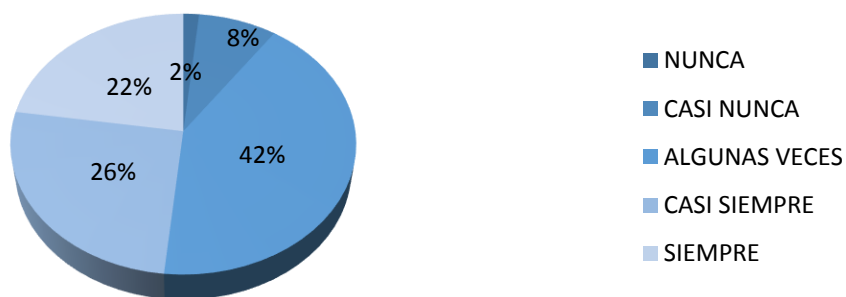
REALIZO ACTIVIDADES DEPORTIVAS CUANDO ESTOY CON PROBLEMAS



El 37% de los estudiantes dicen que algunas veces, mientras que un 7% señalan que nunca.

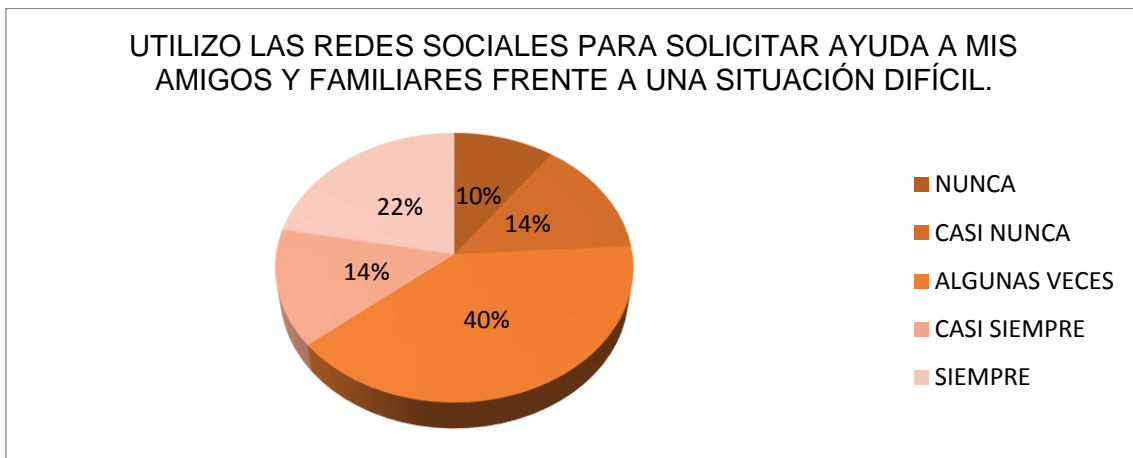
22. ESCRIBO, DIBUJO, PARTICIPO EN ACTIVIDADES CULTURALES PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA

ESCRIBO, DIBUJO, PARTICIPO EN ACTIVIDADES CULTURALES PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA



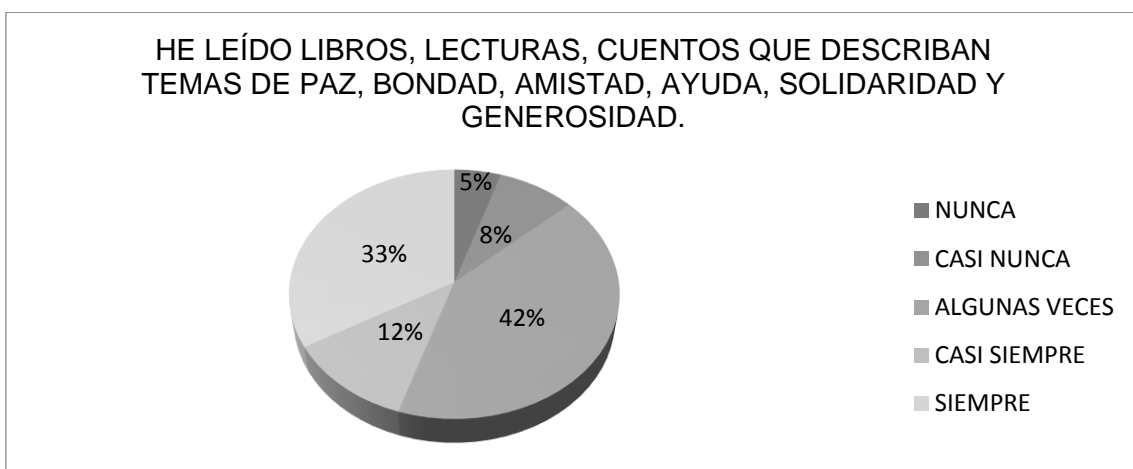
42% de los estudiantes señala que algunas veces participan en actividades de cultura, en tanto que un 2% dicen que nunca.

23. UTILIZO LAS REDES SOCIALES PARA SOLICITAR AYUDA A MIS AMIGOS Y FAMILIARES FRENTE A UNA SITUACIÓN DIFÍCIL.



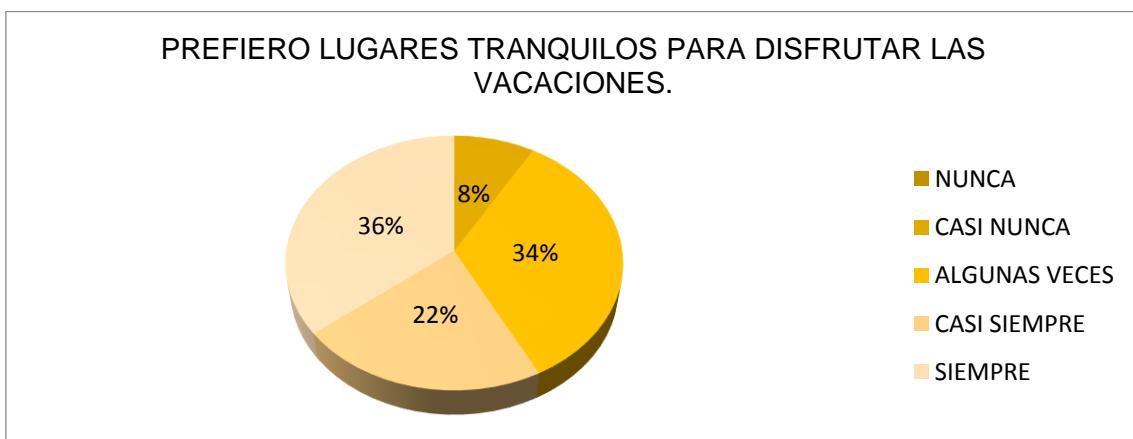
El 40% de los estudiantes señalan que algunas veces, mientras que un 10% dicen que nunca.

24. HE LEÍDO LIBROS, LECTURAS, CUENTOS QUE DESCRIBAN TEMAS DE PAZ, BONDAD, AMISTAD, AYUDA, SOLIDARIDAD Y GENEROSIDAD.



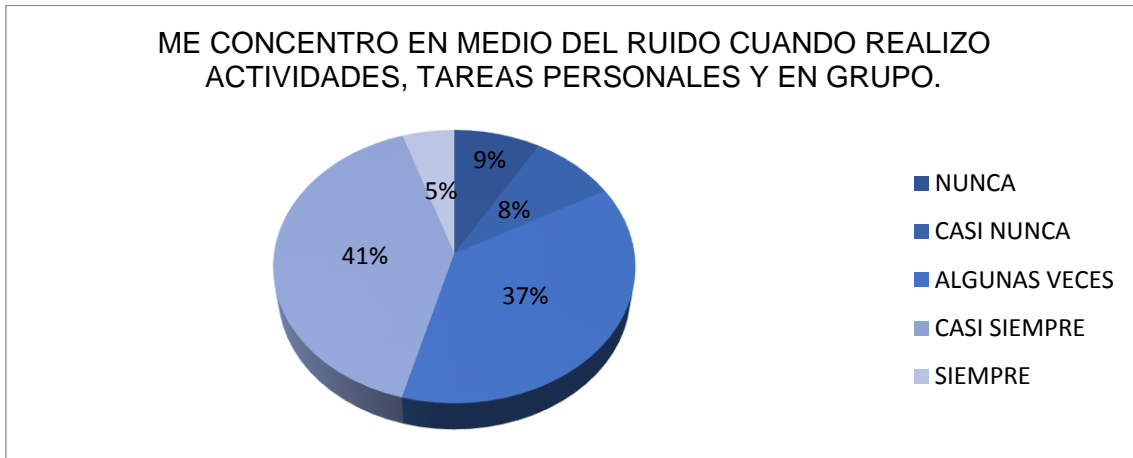
El 42% dicen que algunas veces, mientras que un 5% dicen que nunca.

25. PREFIERO LUGARES TRANQUILOS PARA DISFRUTAR LAS VACACIONES.



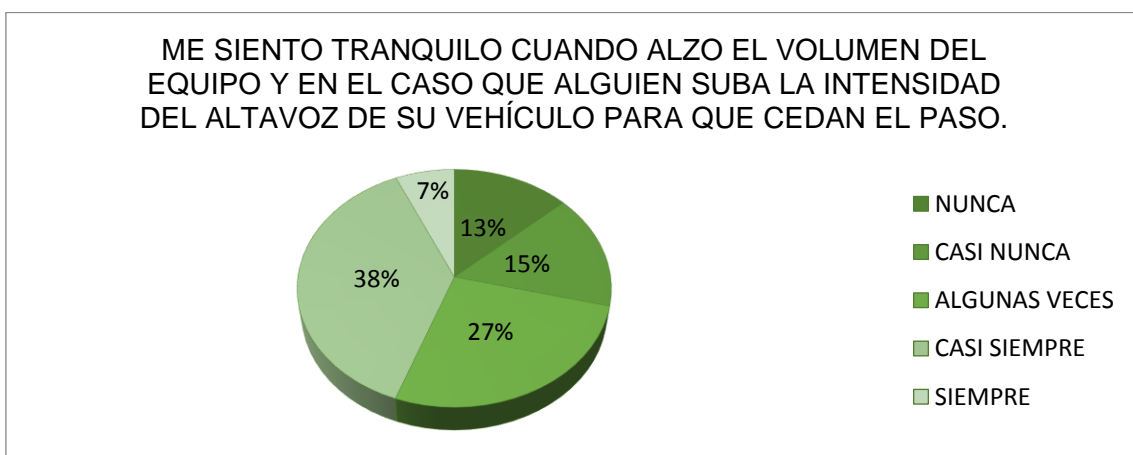
El 36% de los estudiantes señalaron que siempre prefieren un lugar tranquilo, en tanto que un 0% dicen que nunca.

26. ME CONCENTRO EN MEDIO DEL RUIDO CUANDO REALIZO ACTIVIDADES, TAREAS PERSONALES Y EN GRUPO.



El 41% de los estudiantes dicen que casi siempre se concentran, en tanto que un 5% dicen siempre.

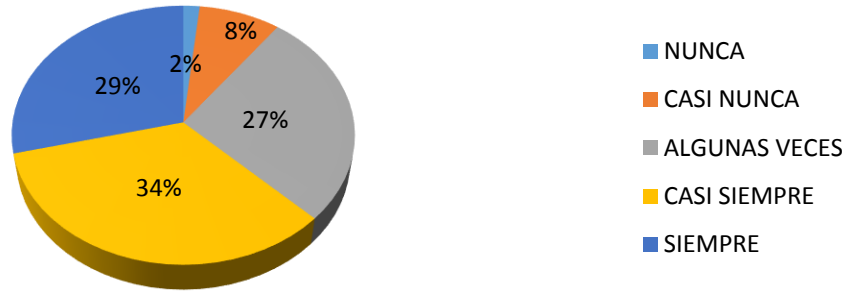
27. ME SIENTO TRANQUILO CUANDO ALZO EL VOLUMEN DEL EQUIPO Y EN EL CASO QUE ALGUIEN SUBA LA INTENSIDAD DEL ALTAVOZ DE SU VEHÍCULO PARA QUE CEDAN EL PASO.



38% de los estudiantes manifiestan que casi siempre se sienten tranquilos, en tanto que un 7% dicen que siempre.

28. MOTIVO A MIS PADRES, AMIGOS Y FAMILIARES A REALIZAR ACTIVIDADES QUE AYUDEN A MEJORAR LA AUTOESTIMA PERSONAL.

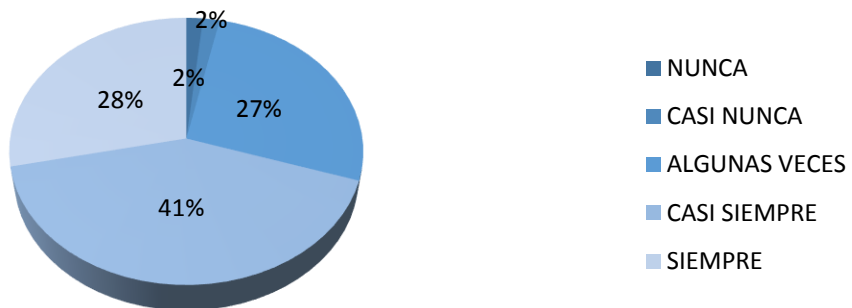
MOTIVO A MIS PADRES, AMIGOS Y FAMILIARES A REALIZAR ACTIVIDADES QUE AYUDEN A MEJORAR LA AUTOESTIMA PERSONAL.



El 34% de los estudiantes señalan que casi siempre motivan a sus familiares, amigos a realizar actividades, en tanto que un 2% dicen que nunca.

29. PROMUEVO LA PAZ MEDIANTE MIS ACTITUDES Y MI FORMA DE DECIR LAS COSAS.

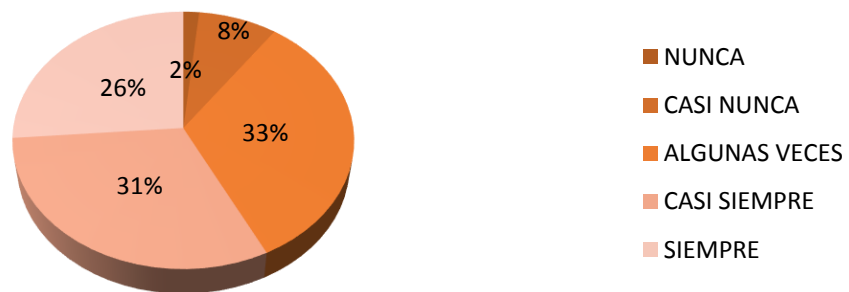
PROMUEVO LA PAZ MEDIANTE MIS ACTITUDES Y MI FORMA DE DECIR LAS COSAS.



El 41% de los estudiantes señalan que casi siempre, mientras que un 2% dicen que nunca.

30. CONCURRO A ACTIVIDADES ESPIRITUALES CUANDO ME ENCUENTRO TRISTE, ANGUSTIADO Y DESMOTIVADO.

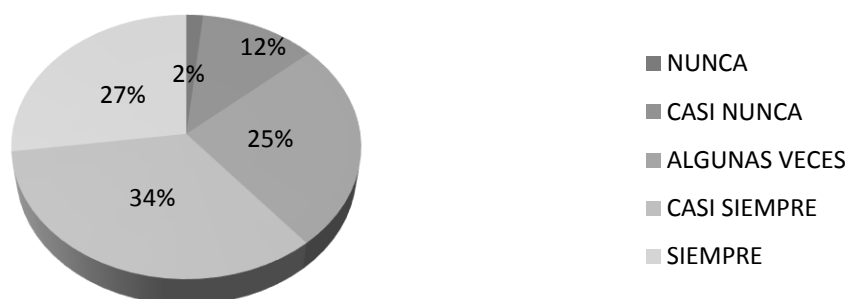
CONCURRO A ACTIVIDADES ESPIRITUALES CUANDO ME ENCUENTRO TRISTE, ANGUSTIADO Y DESMOTIVADO.



El 33% de los estudiantes señalan que algunas veces concurren, mientras que un 2% dicen que nunca.

31. COLABORO CON EL ORDEN, LA LIMPIEZA Y LA COCINA CUANDO MIS PADRES ESTÁN TRABAJANDO.

COLABORO CON EL ORDEN, LA LIMPIEZA Y LA COCINA CUANDO MIS PADRES ESTÁN TRABAJANDO.



El 34% de los estudiantes señalan que casi siempre colaboran con el orden, en tanto que un 2% dicen que nunca.

32. DISFRUTO DEL ESTUDIO COMO UNA ACTIVIDAD PARA SER MEJOR PERSONA.

DISFRUTO DEL ESTUDIO COMO UNA ACTIVIDAD PARA SER MEJOR PERSONA.



El 38% señalan que casi siempre disfruta del estudio, mientras que un 2% dicen que nunca.

33. HE LOGRADO SANAR DE MI VIDA LOS ODIOS, RESENTIMIENTOS, RENCORES DE OTRAS PERSONAS, AMIGOS Y FAMILIARES QUE ME HAN CAUSADO DAÑO.

HE LOGRADO SANAR DE MI VIDA LOS ODIOS, RESENTIMIENTOS, RENCORES DE OTRAS PERSONAS, AMIGOS Y FAMILIARES QUE ME HAN CAUSADO DAÑO.



El 30% de los estudiantes dicen que siempre y casi siempre, mientras que un 5% dicen que nunca.

34. DEFIENDO MIS PROPIAS IDEAS, CRITERIOS Y PRINCIPIOS DE LA OFENSA DE LOS DEMÁS.

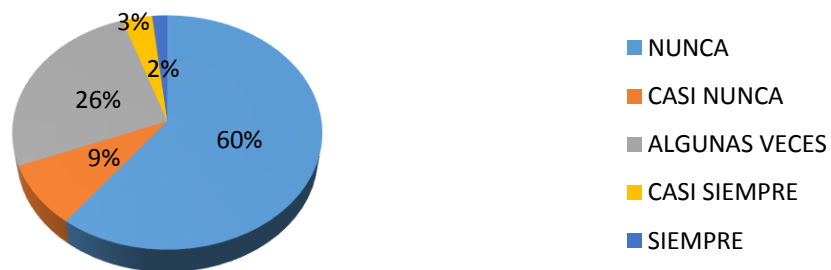
DEFIENDO MIS PROPIAS IDEAS, CRITERIOS Y PRINCIPIOS DE LA OFENSA DE LOS DEMÁS.



El 35% de los estudiantes dicen que casi siempre defienden sus propias ideas, mientras que un 4% dicen que nunca.

35. COMENTO CRÍTICAS FRECUENTES, HUMILLACIONES, DESCALIFICACIONES, RECHAZOS, FALTAS DE RESPETO HACIA LOS DEMÁS.

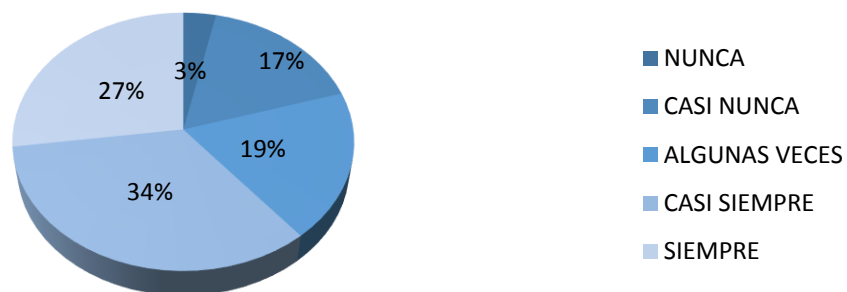
COMENTO CRITICAS FRECUENTES, HUMILLACIONES, DESCALIFICACIONES, RECHAZOS, FALTAS DE RESPETO HACIA LOS DEMÁS.



El 60% de los estudiantes manifiestan que nunca. Mientras que un 2% dicen que siempre.

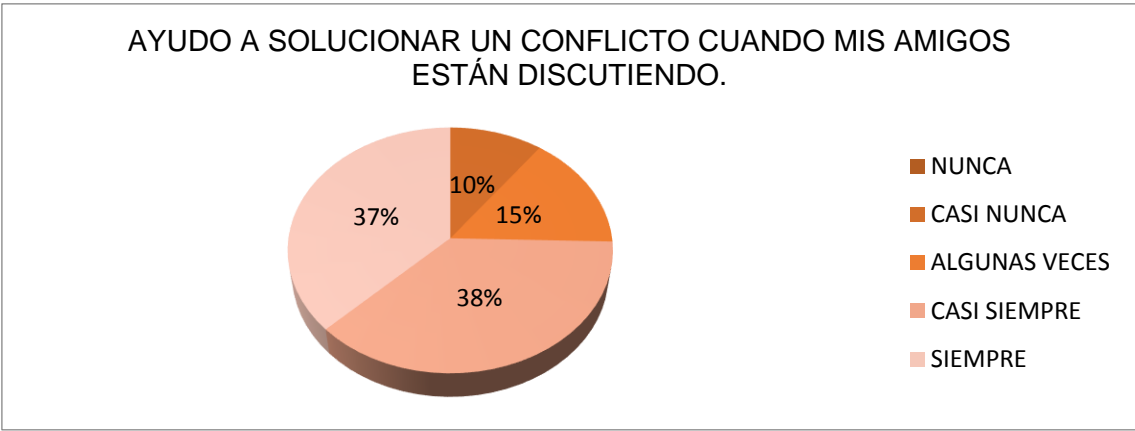
36. COMPRENDO LA MEDIACIÓN COMO UNA MANERA DE AYUDAR PARA SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS.

LA MEDIACIÓN COMO UNA MANERA DE AYUDAR PARA SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS.



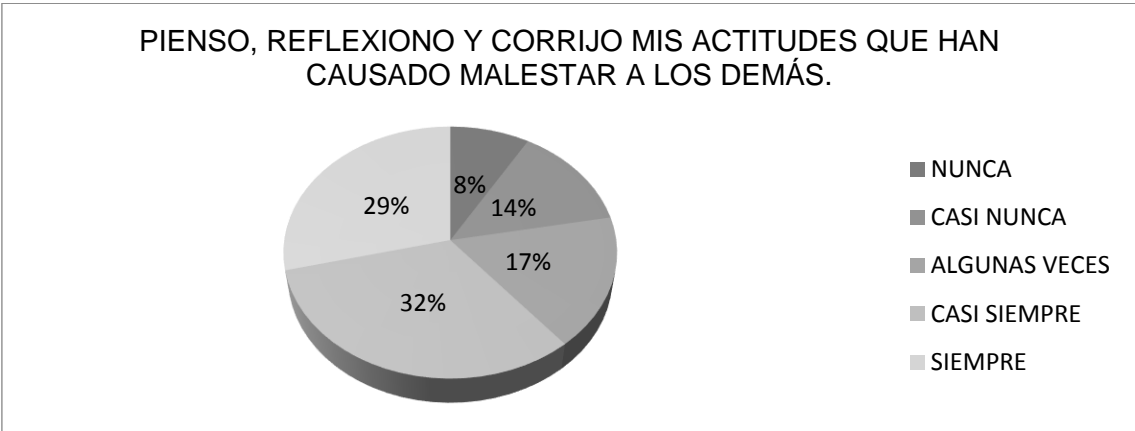
El 34% señalan que casi siempre comprenden, en tanto que un 3% dicen que nunca.

37. AYUDO A SOLUCIONAR UN CONFLICTO CUANDO MIS AMIGOS ESTÁN DISCUTIENDO.



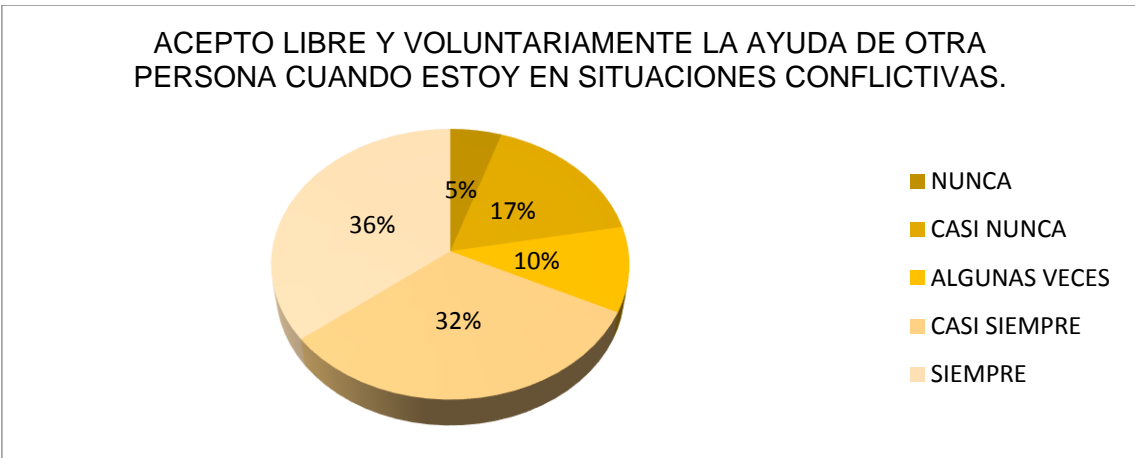
El 38% señalaron que casi siempre ayudan a solucionar problemas, mientras que un 10% dicen que casi nunca lo hacen.

38. PIENSO, REFLEXIONO Y CORRIJO MIS ACTITUDES QUE HAN CAUSADO MALESTAR A LOS DEMÁS.



El 32% señalaron casi siempre, mientras que un 8% dicen que nunca piensa corrige sus actitudes.

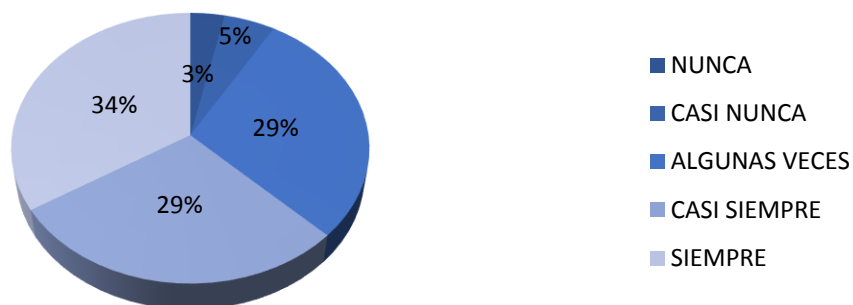
39. ACEPTO LIBRE Y VOLUNTARIAMENTE LA AYUDA DE OTRA PERSONA CUANDO ESTOY EN SITUACIONES CONFLICTIVAS.



El 36% de los estudiantes señalan que siempre aceptan libre y voluntariamente la ayuda de otras personas, mientras que un 5% dicen que nunca.

40. ME ALEGRO DE LOS DEMÁS CUANDO LOGRAN UN ÉXITO Y APOYO CUANDO ESTÁN MAL.

ME ALEGRO DE LOS DEMÁS CUANDO LOGRAN UN ÉXITO Y APOYO CUANDO ESTÁN MAL.



El 34% señalan que siempre, en tanto que un 3% dicen que nunca.

VALORES PARA UNA CULTURA DE PAZ.

Rasgos o escalas de valoración



En cuanto a los valores para una cultura de paz el 10% corresponde al respeto como la base principal en los valores, mientras que con un 4% se encuentra la tolerancia para los estudiantes.

ENCUESTA A MAESTROS

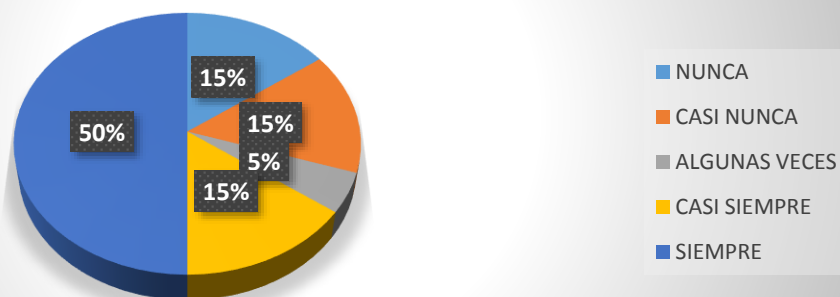
PARTE: A

II. CONFLICTOS DESDE EL AMBITO RELIGIOSO (RELIGION Y OTRAS DENOMINACIONES)

ECUMENISMO, RELIGIOSIDAD Y OTRAS DENOMINACIONES

1. ¿VALORA USTED QUE ES IMPORTANTE LA EDUCACIÓN PARA GENERAR UNA CULTURA DE PAZ?

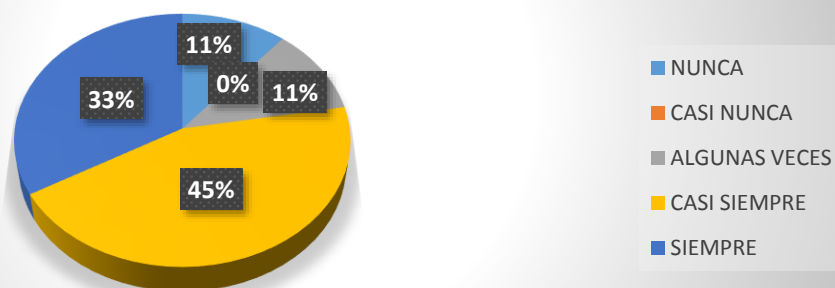
¿VALORA USTED QUE ES IMPORTANTE LA EDUCACIÓN PARA GENERAR UNA CULTURA DE PAZ?



El 50% de los encuestados señalan que siempre es importante la educación para generar una cultura de paz, mientras que un 5% manifiestan que es importante algunas veces.

2. ¿CREE USTED QUE EL ÁMBITO RELIGIOSO INCIDE PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ENTRE LAS PERSONAS DE LA MISMA CREENCIA RELIGIOSA O DIFERENTE?

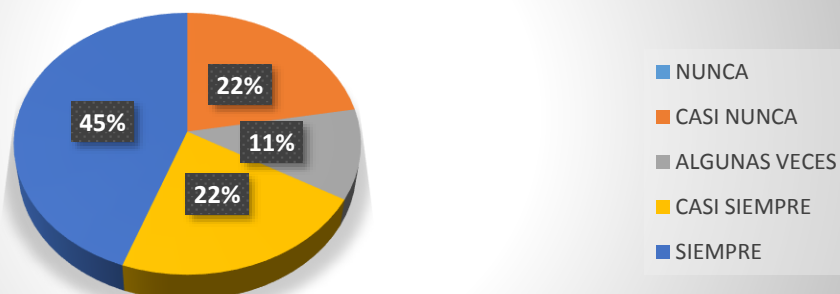
¿CREE USTED QUE EL ÁMBITO RELIGIOSO INCIDE PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ENTRE LAS PERSONAS DE LA MISMA CREENCIA RELIGIOSA O DIFERENTE?



El 45% de los encuestados señalan que casi siempre el ámbito religioso si incide, mientras que un 0% dicen que casi nunca incide.

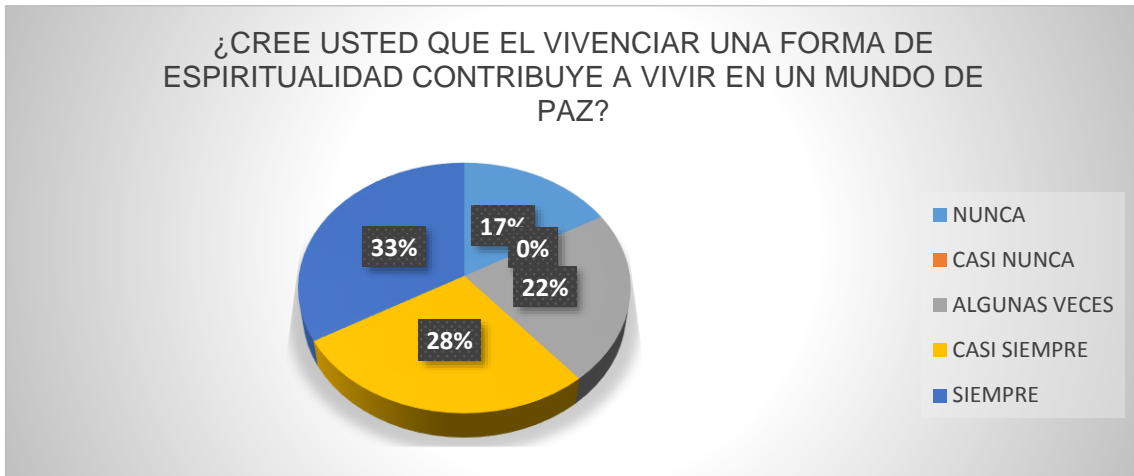
3. ¿LA VIOLENCIA SE ELIMINA FORTALECIENDO EL ÁMBITO HUMANO Y FAMILIAR?

¿LA VIOLENCIA SE ELIMINA FORTALECIENDO EL ÁMBITO HUMANO Y FAMILIAR?



En la encuesta realizada el 45% de los encuestados señalan que siempre la violencia se elimina fortaleciendo el ámbito humano, mientras que un 11% señalan que este contribuye algunas veces.

4. ¿CREE USTED QUE EL VIVENCIAR UNA FORMA DE ESPIRITUALIDAD CONTRIBUYE A VIVIR EN UN MUNDO DE PAZ?



El 33% de los encuestados creen que siempre que el vivenciar una forma de espiritualidad contribuye en un mundo de paz mientras que un 0% dicen que casi nunca.

5. ¿CONSIDERA USTED QUE, DENTRO DE LAS INSTRUCCIONES PÚBLICAS, RELIGIOSAS, PARTICULARES DE NUESTRO TIEMPO, ES NECESARIO ESTRATEGIAS PARA LOGRAR EL DIÁLOGO NECESARIO Y, DE ESTA, ¿FOMENTAR UNA CULTURA DE PAZ?



El 50% de los encuestados manifiestan que siempre es necesario estrategias de dialogo para fomentar una cultura de paz, en tanto que un 12% dicen que casi nunca es necesario.

6. ¿CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO FORMAR LÍDERES, PERSONAS, NIÑOS, JÓVENES, DIRECTIVOS QUE CONTRIBUYAN A GENERAR ESPACIOS DE PAZ EN LA ACTUALIDAD?

¿CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO FORMAR LÍDERES, PERSONAS, NIÑOS, JÓVENES, DIRECTIVOS QUE CONTRIBUYAN A GENERAR ESPACIOS DE PAZ EN LA ACTUALIDAD?



El 33% de los encuestados señalan que casi siempre es necesario formar líderes desde la niñez para generar espacios de paz, mientras que un 0% señalan que casi nunca es necesario.

7. ¿EL VALORAR A TODAS LAS PERSONAS, SIGNIFICA QUE RESPETAMOS SU DIGNIDAD?

¿EL VALORAR A TODAS LAS PERSONAS, SIGNIFICA QUE RESPETAMOS SU DIGNIDAD?



El 28% de los encuestados señalan que siempre es necesario valorar a todas las personas, en tanto que un 6% manifiestan que el valorar a todas las personas nunca significa que respetemos su dignidad.

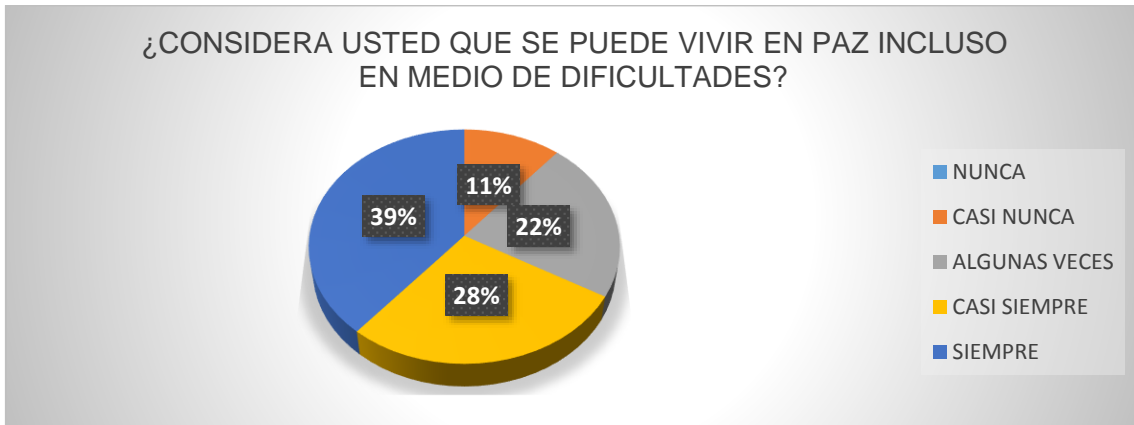
8. ¿EL VIVIR EN UN AMBIENTE TRANQUILO AYUDA COMO UNA EXPERIENCIA PARA TENER PAZ, AYUDAR A LOS DEMÁS, ¿VIVIR UNOS VALORES ÉTICOS?

¿EL VIVIR EN UN AMBIENTE TRANQUILO AYUDA COMO UNA EXPERIENCIA PARA TENER PAZ, AYUDAR A LOS DEMÁS, ¿VIVIR UNOS VALORES ÉTICOS?



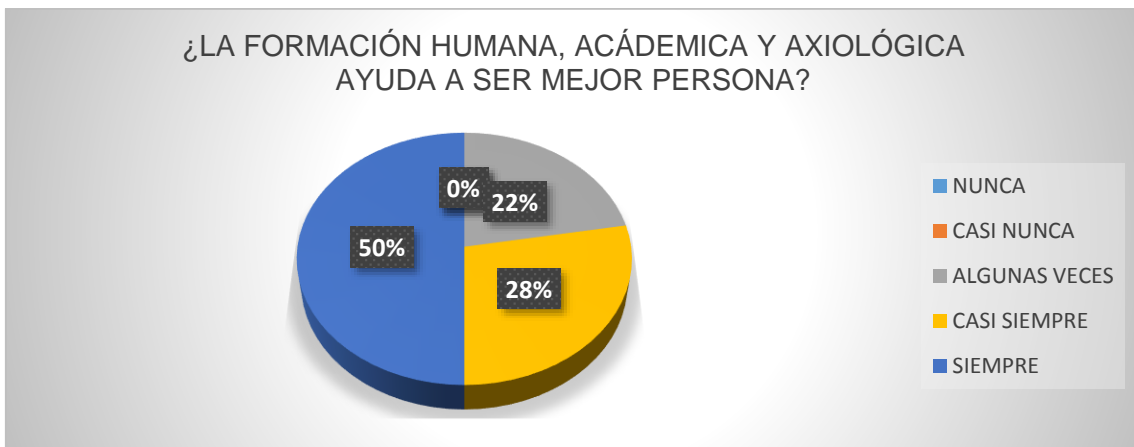
El 56% señalan que siempre vivir en un ambiente tranquilo ayuda a los demás, mientras que un 0% dicen que esto casi nunca ayuda.

9. ¿CONSIDERA USTED QUE SE PUEDE VIVIR EN PAZ INCLUSO EN MEDIO DE DIFICULTADES?



El 39% señalan que siempre se puede vivir en paz a pesar de las dificultades, en tanto que un 11% señalan que casi nunca.

10. ¿LA FORMACIÓN HUMANA, ACÁDEMICA Y AXIOLÓGICA AYUDA A SER MEJOR PERSONA?



El 50% de los encuestados señalan que siempre y tan solo un 0% dicen nunca o casi nunca influye.

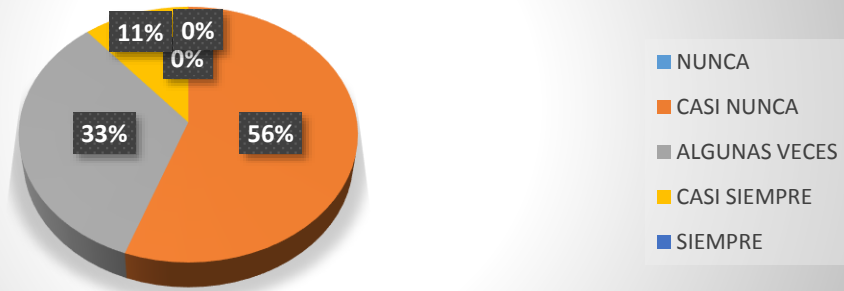
PARTE B

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

¿CON QUE FRECUENCIA SUCEDEN ACTITUDES CONTRARIAS A UNA CULTURA DE PAZ ENTRE LOS PROFESORES CON SUS ESTUDIANTES?

21. MUESTRA INTERES POR LAS DIFICULTADES Y CONFLICTOS QUE PRESENTAN SUS ALUMNOS

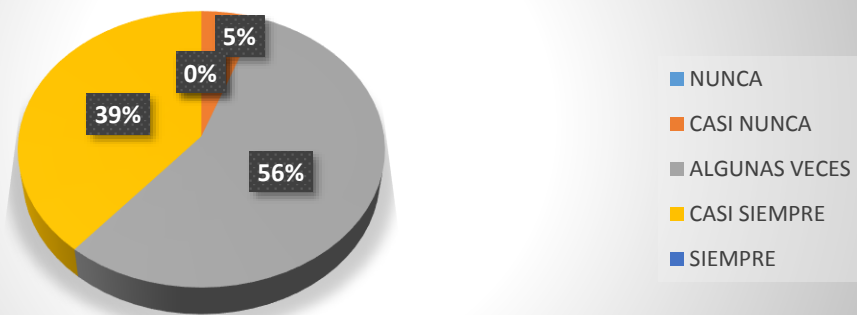
MUESTRA INTERES POR LAS DIFICULTADES Y CONFLICTOS QUE PRESENTAN SUS ALUMNOS



El 56% señalan que muestran que casi nunca demuestran dificultades de los alumnos y el 0%

22. EXPLICA Y APLICA EL CODIGO DE CONVIVENCIA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

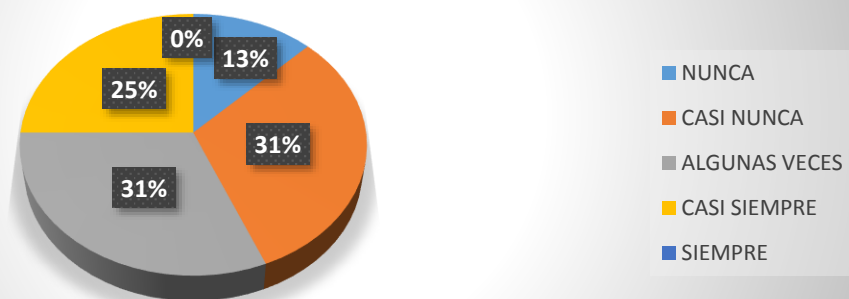
EXPLICA Y APLICA EL CODIGO DE CONVIVENCIA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN



El 56% señalan que, muestran que algunas veces si aplican el código de convivencia, en tanto que un 0% señalan que nunca aplica el código de convivencia dentro de la institución.

23. TRATA A TODOS LOS ESTUDIANTES EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

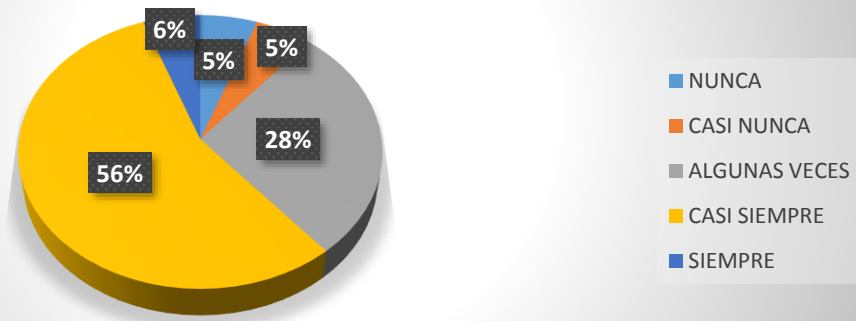
TRATA A TODOS LOS ESTUDIANTES EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



El 31% de los encuestados señalan que algunas veces tratan a todos los estudiantes en igualdad de oportunidades, mientras que un 0% señalan que nunca.

24. MUESTRA COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA AYUDAR A RESOLVER LOS DIFERENTES PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN DENTRO Y FUERA DEL AULA.

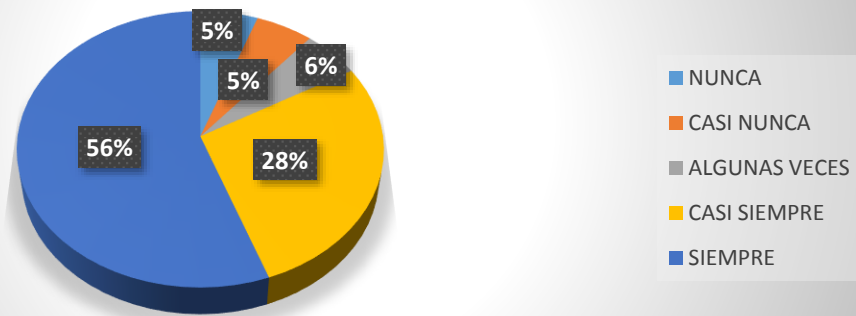
MUESTRA COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA AYUDAR A RESOLVER LOS DIFERENTES PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN DENTRO Y FUERA DEL AULA.



El 56% de los encuestados manifiestan que casi siempre muestran compromiso institucional para resolver diferentes problemas institucionales, en tanto que un 6% dicen que lo hacen siempre.

25. MOTIVA E INCULCA RESPONSABILIDADES Y ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA ENTRE ESTUDIANTES Y OTROS PROFESORES.

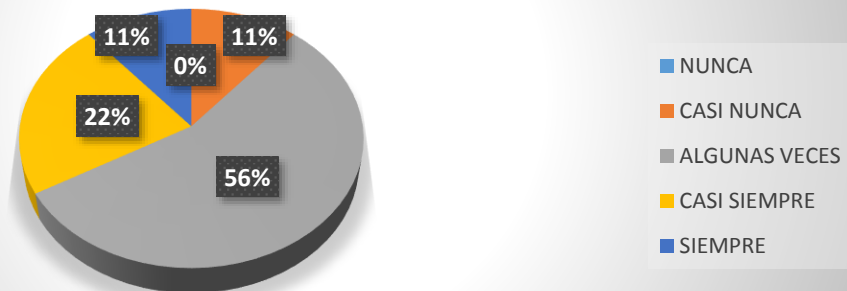
MOTIVA E INCULCA RESPONSABILIDADES Y ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA ENTRE ESTUDIANTES Y OTROS PROFESORES.



El 56% de los encuestados señalan que siempre motivan eh inculcan responsabilidades de actividades de convivencia, mientras que un 5% dicen que nunca.

26. LE MOTIVAN ASUMIR SUS RESPONSABILIDADES COMO ESTUDIANTE Y FUTURO PROFESIONAL DESDE UNA VIVENCIA DE VALORES.

LE MOTIVAN ASUMIR SUS RESPONSABILIDADES COMO ESTUDIANTE Y FUTURO PROFESIONAL DESDE UNA VIVENCIA DE VALORES.



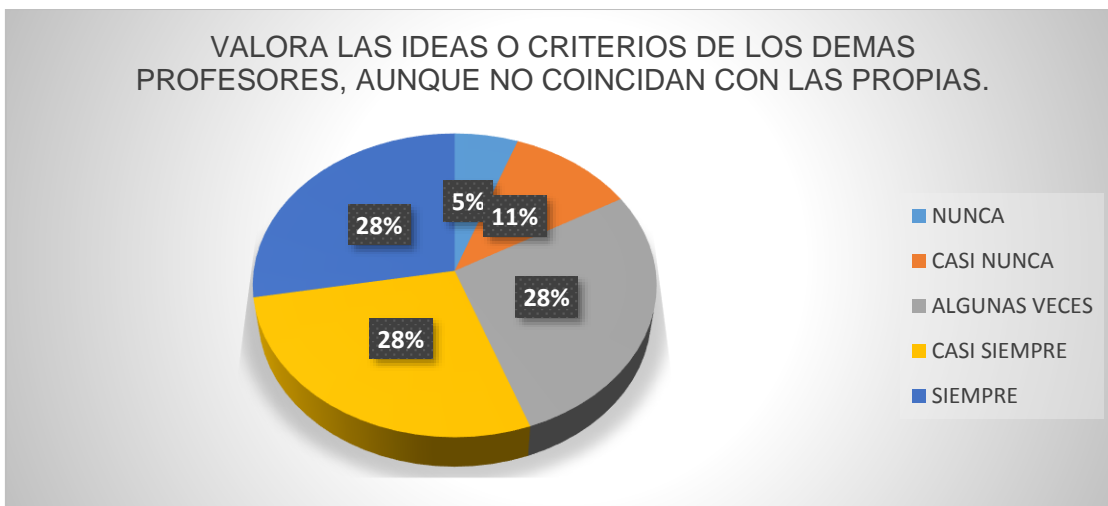
El 26% de los encuestados señalan que en algunas veces le motiva asumir responsabilidades, mientras que un 0% dicen que nunca.

27. CUANDO HAY DISCUSIONES ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO RECURRE A UN PROFESIONAL FORMADO EN CONFLICTOS, DE SU ENTORNO INMEDIATO PARA QUE LE AYUDE A RESOLVER SUS PROBLEMAS.



El 28% de los encuestados señalan que algunas veces y casi nunca recurren a un profesional cuando hay conflictos de su entorno inmediato, mientras que un 5% dicen que nunca.

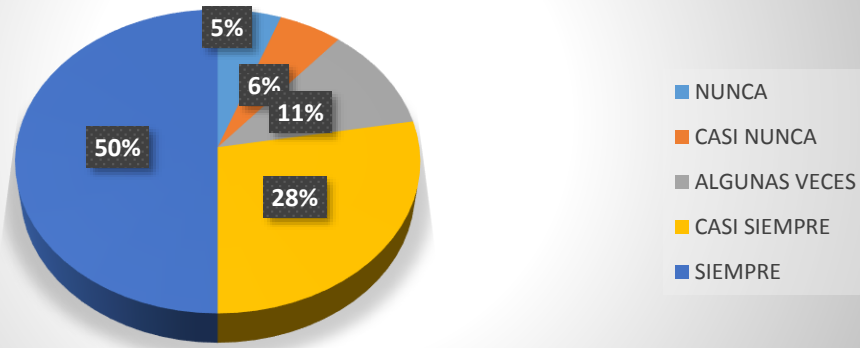
28. VALORA LAS IDEAS O CRITERIOS DE LOS DEMAS PROFESORES, AUNQUE NO COINCIDAN CON LAS PROPIAS.



El 28% de los encuestados señalan que siempre y algunas veces valoran los criterios de los demás, mientras que un 5% dicen que nunca.

29. SE INTERESA POR AYUDAR A LOS ALUMNOS CUANDO PRESENTAN PROBLEMAS DE MAYOR DIFICULTAD CON SUS PADRES.

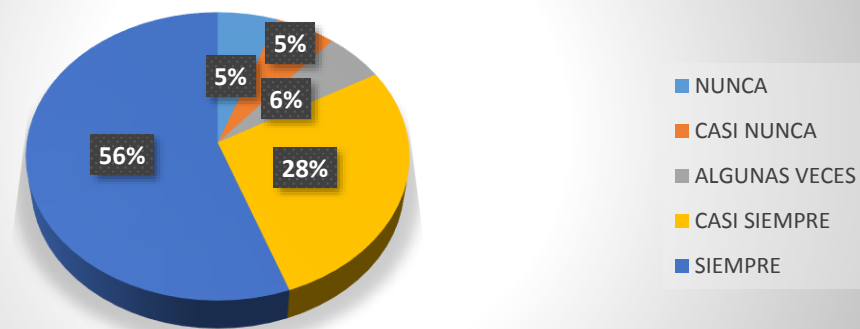
SE INTERESA POR AYUDAR A LOS ALUMNOS CUANDO PRESENTAN PROBLEMAS DE MAYOR DIFICULTAD CON SUS PADRES.



El 50% de los encuestados señalan que siempre se interesan por los intereses de los demás, mientras que un 5% dicen que nunca.

30. CUANDO USTED SE ENOJA PIDE PERDÓN A LOS DEMÁS POR LO SUCEDIDO.

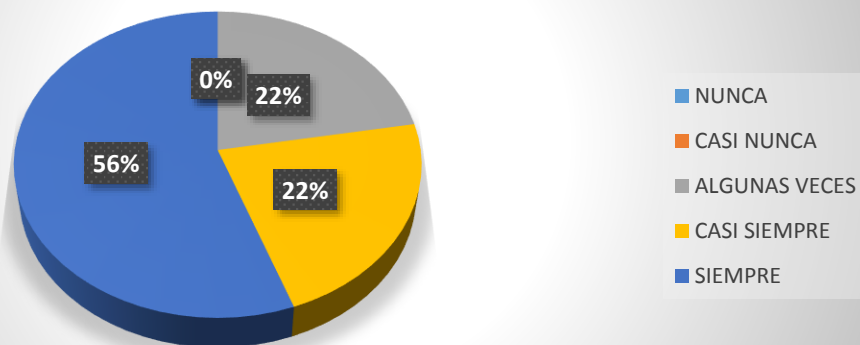
CUANDO USTED SE ENOJA PIDE PERDÓN A LOS DEMÁS POR LO SUCEDIDO.



El 56% siempre piden perdón con los demás y el 5% correspondiente a nunca y casi nunca señalan que piden perdón.

31. GENERA UN CLIMA DE CONFIANZA Y BUEN TRATO PARA RECURRIR A SUS ESTUDIANTES CUANDO LO NECESITAN.

GENERA UN CLIMA DE CONFIANZA Y BUEN TRATO PARA RECURRIR A SUS ESTUDIANTES CUANDO LO NECESITAN.



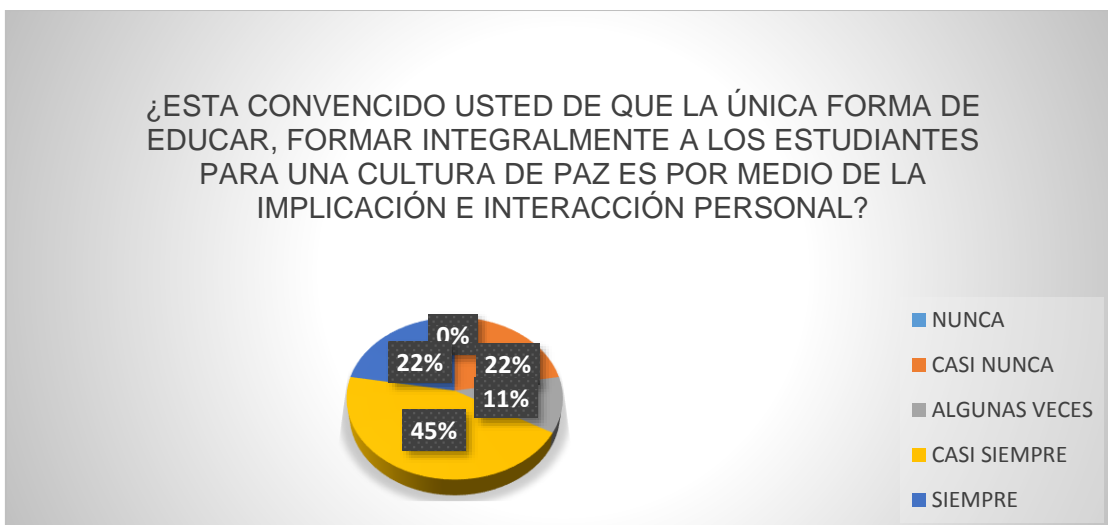
El 56% siempre generan confianza en el trato de los estudiantes y el 0% casi nunca incide en un buen trato a los demás

32. SE INTERESA POR EL BIENESTAR PROFESIONAL DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.



El 56% indican siempre indican bienestar de sus compañeros y el 0% nunca inciden en el bienestar de los compañeros.

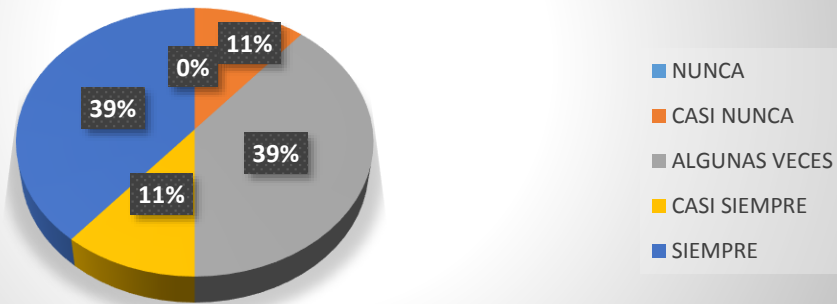
33. ¿ESTA CONVENCIDO USTED DE QUE LA ÚNICA FORMA DE EDUCAR, FORMAR INTEGRALMENTE A LOS ESTUDIANTES PARA UNA CULTURA DE PAZ ES POR MEDIO DE LA IMPLICACIÓN E INTERACCIÓN PERSONAL?



EL 45% casi siempre indican que deben formar un estudiante íntegro y el 0% no incide en la forma de educar

34. MEDIANTE LOS MATERIALES DIDÁCTICOS PARA EL APRENDIZAJE (TEXTOS, GUIAS, LECTURAS) INCLUYE ADICIONALMENTE ACTIVIDADES QUE MOTIVEN AL ESTUDIANTE A CREAR UN CLIMA DE CONVIVENCIA ADECUADO.

MEDIANTE LOS MATERIALES DIDÁCTICOS PARA EL APRENDIZAJE (TEXTOS, GUIAS, LECTURAS) INCLUYE ADICIONALMENTE ACTIVIDADES QUE MOTIVEN AL ESTUDIANTE A CREAR UN CLIMA DE CONVIVENCIA ADECUADO.



El 39% indican que algunas veces incluyen material didáctico y el 0% no incluye los materiales didácticos

35. FOMENTA ACTITUDES POSITIVAS QUE PERMITAN EL FORTALECIMIENTO DE LA PRACTICA DE VALORES EN USTED Y LOS ESTUDIANTES.

FOMENTA ACTITUDES POSITIVAS QUE PERMITAN EL FORTALECIMIENTO DE LA PRACTICA DE VALORES EN USTED Y LOS ESTUDIANTES.



El 44% casi siempre fomentan actitudes positivas y valores y el 0% nunca incide en las prácticas del fortalecimiento de valores prácticos

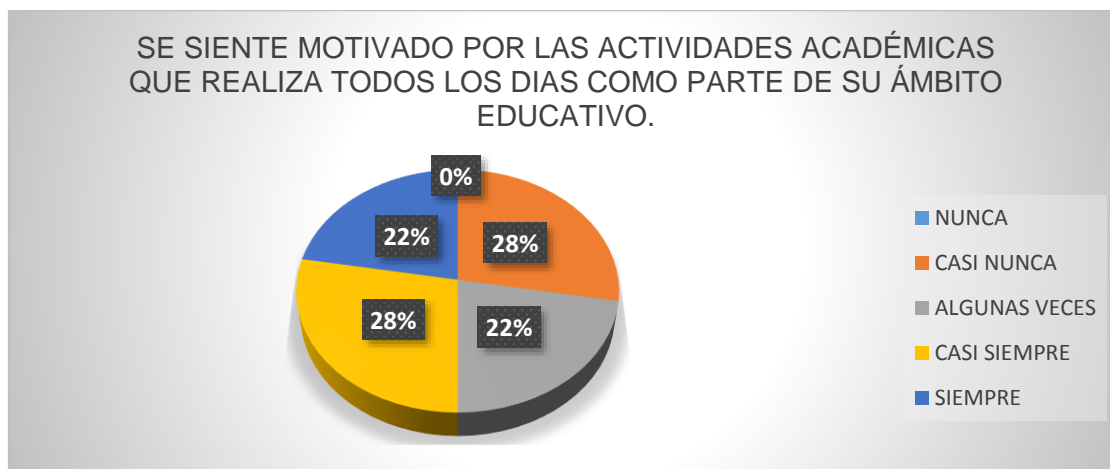
36. ANIMA, PROMUEVE EN USTED EL ORDEN Y LA DISCIPLINA PARA APROVECHAR BIEN EL TIEMPO CON LA FINALIDAD DE LOGRAR UN APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO PARA LA VIDA.

ANIMA, PROMUEVE EN USTED EL ORDEN Y LA DISCIPLINA PARA APROVECHAR BIEN EL TIEMPO CON LA FINALIDAD DE LOGRAR UN APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO PARA LA VIDA.



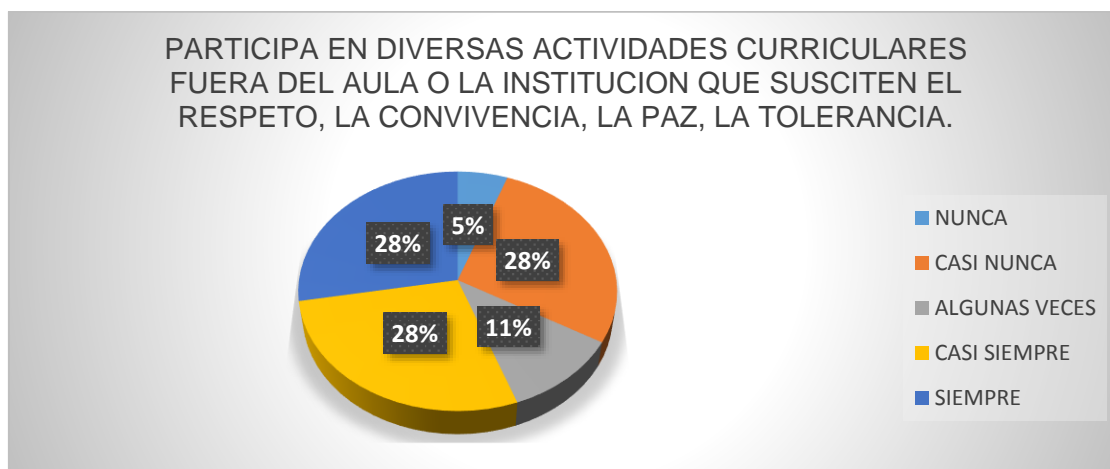
El 45% siempre promueven el orden y la disciplina y el 4% nunca promueve el orden y la disciplina

37. SE SIENTE MOTIVADO POR LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS QUE REALIZA TODOS LOS DIAS COMO PARTE DE SU ÁMBITO EDUCATIVO.



El 28% casi siempre están motivados en realizar actividades académicas mientras el 0% nunca incide la motivación

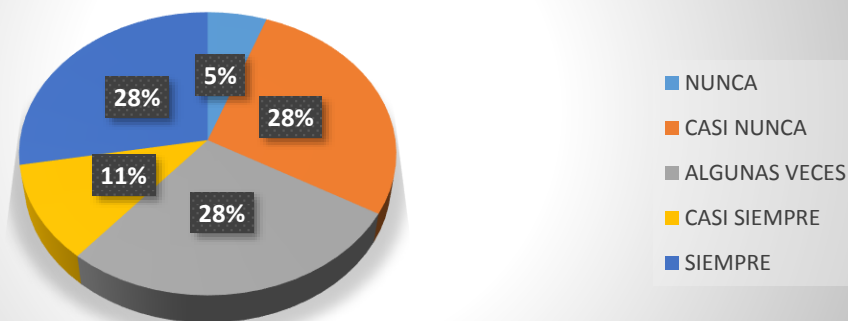
38. PARTICIPA EN DIVERSAS ACTIVIDADES CURRICULARES FUERA DEL AULA O LA INSTITUCION QUE SUSCITEN EL RESPETO, LA CONVIVENCIA, LA PAZ, LA TOLERANCIA.



El 28% siempre participan actividades curriculares mientras el 5% nunca participa en actividades curriculares

39. CONSIDERA, VALORA CON RESPETO LAS DIFERENCIAS CULTURALES DE LOS DEMAS Y LA MULTIDIVERSIDAD ÉTNICA DEL PAIS.

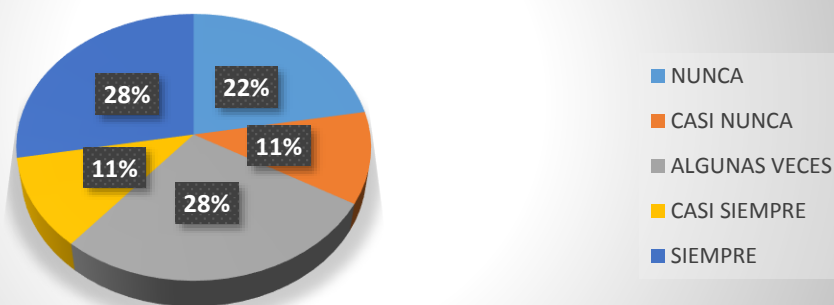
CONSIDERA, VALORA CON RESPETO LAS DIFERENCIAS CULTURALES DE LOS DEMAS Y LA MULTIDIVERSIDAD ÉTNICA DEL PAIS.



El 28% siempre considera con respeto las diferentes culturas y el 5% nunca respeta las diferentes culturas

40. MOTIVA Y VALORA EL ESFUERZO PERSONAL DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA CADA ESTUDIANTE DENTRO Y FUERA DEL AULA.

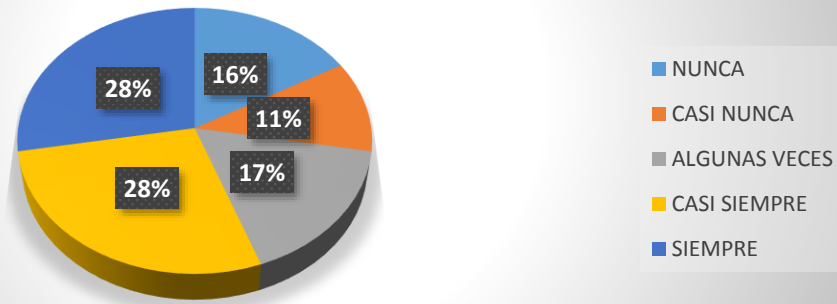
MOTIVA Y VALORA EL ESFUERZO PERSONAL DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA CADA ESTUDIANTE DENTRO Y FUERA DEL AULA



EL 28% siempre motiva y valora el esfuerzo de las personas dentro y fuera del aula y el 11 % casi nunca motiva y valora el esfuerzo del estudiante

41. PROMUEVE INICIATIVAS (PROGRAMAS, PROYECTOS, RECURSOS) DE APOYO INSTITUCIONAL EN LA VIVENCIA DE VALORES Y DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA.

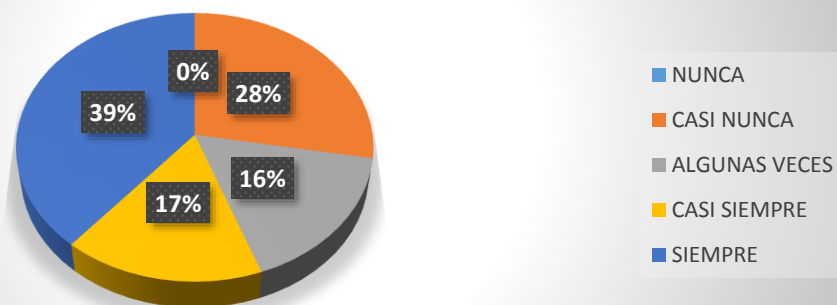
PROMUEVE INICIATIVAS (PROGRAMAS, PROYECTOS, RECURSOS) DE APOYO INSTITUCIONAL EN LA VIVENCIA DE VALORES Y DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA



El 28% siempre promueven proyectos de convivencia y el 11% casi nunca apoyan los valores de código de convivencia

42. HA PARTICIPADO EN CURSOS DE FORMACIÓN PARA LA CONVIVENCIA, LA TOLERANCIA Y CULTURA DE PAZ.

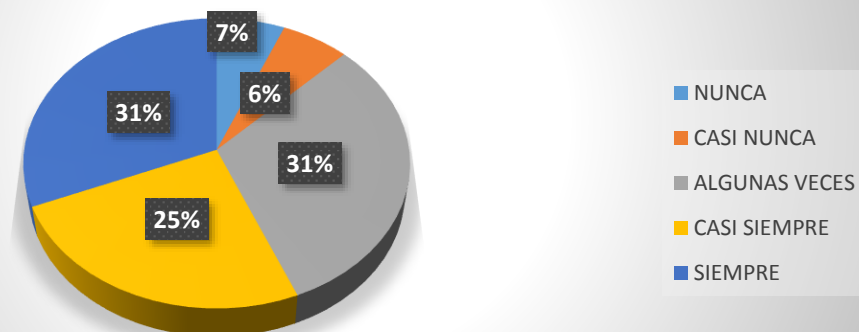
HA PARTICIPADO EN CURSOS DE FORMACIÓN PARA LA CONVIVENCIA, LA TOLERANCIA Y CULTURA DE PAZ.



El 39% siempre han participado en cursos de convivencia tolerancia y paz. El 0% nunca participa en cursos de formación para la convivencia

43. ENTRE SUS COMPAÑEROS SE APOYA INICIATIVAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DESDE UN AMBIENTE PACIFICO.

ENTRE SUS COMPAÑEROS SE APOYA INICIATIVAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DESDE UN AMBIENTE PACIFICO.



El 31 % siempre Los compañeros si se apoyan y el 7% nunca apoyan las iniciativas en ambiente pacifico.

PARTE D:

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

1. SIENTE FELICIDAD POR SU PROFESION ELEGIDA



El 83% de los profesores señalan que siempre sienten felicidad por su profesión, mientras que un 0% dicen nunca.

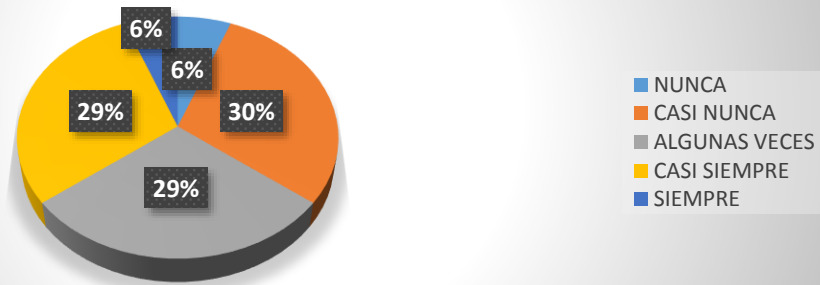
2. SE ESFUERZA POR ESTAR ACTUALIZADOS EN SU CAMPO PROFESIONAL



El 56% de los encuestados señalan que casi siempre actualizados en su campo profesional, mientras que un 0% dicen que nunca.

3. APLICA LOS PRINCIPIOS NORMAS Y VALORES CUANDO SE PRESENTAN CONFLICTOS ENTRE LOS PROFESIONALES

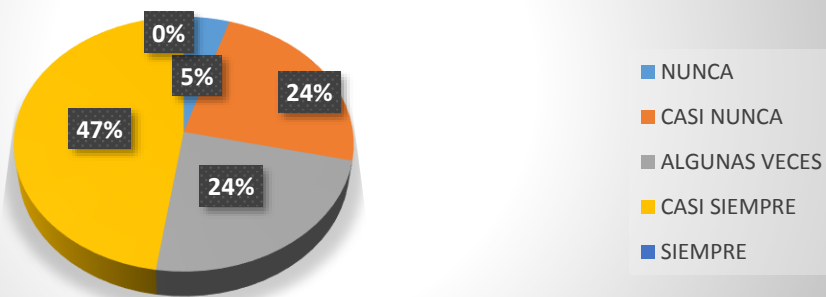
APLICA LOS PRINCIPIOS NORMAS Y VALORES CUANDO SE PRESENTAN CONFLICTOS ENTRE LOS PROFESIONALES



El 29% de los encuestados señalan que casi siempre y algunas veces aplican valores y principios, en tanto que un 6% dicen que nunca y siempre.

- INCORPORA METODOLOGIAS PEDAGOGIAS ACTIVIDADES CONTENIDOS MATERIALES EDUCATIVOS, RECURSOS Y ESPACIOS QUE FAVORESCAN LA CONVIVENCIA ENTRE IGUALES PARA UN APRENDIZAJE COOPERATIVO

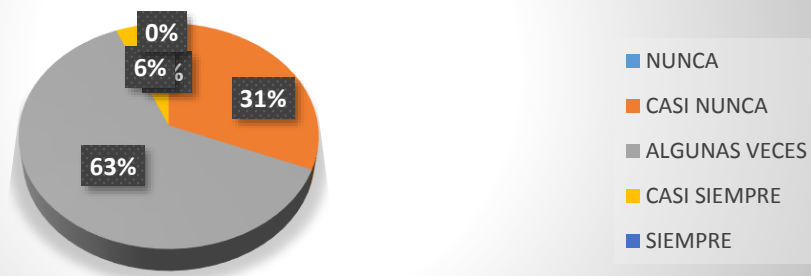
INCORPORA METODOLOGIAS PEDAGOGIAS ACTIVIDADES CONTENIDOS MATERIALES EDUCATIVOS, RECURSOS Y ESPACIOS QUE FAVORESCAN LA CONVIVENCIA ENTRE IGUALES PARA UN APRENDIZAJE COOPERATIVO



El 47% de los encuestados señalan que casi siempre aplican metodologías pedagógicas, recursos y espacios que favorezcan la convivencia, mientras que un 0% dicen que nunca

- PARTICIPA EN CURSOS DE FORMACION DE PROFESORADO EN INTELIGENCIA EMOCIONAL, PROBLEMAS SOCIALES, MEDIANTE CONFLICTOS, CULTURA DE PAZ Y CONVIVENCIA EN EL CONTEXTO DEL DESARROLLO DEL CURRÍCULO

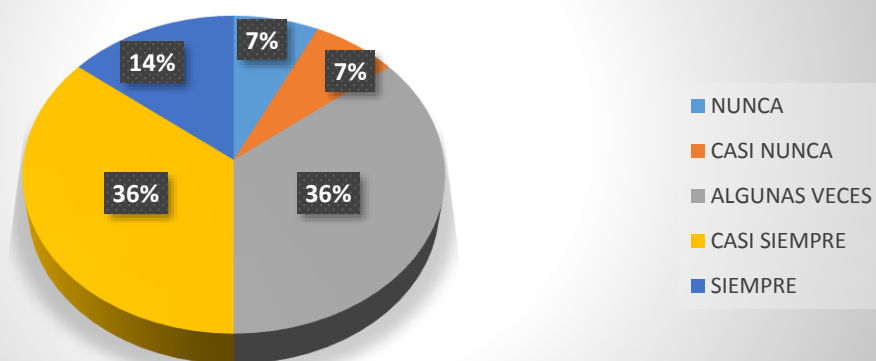
PARTICIPA EN CURSOS DE FORMACION DE PROFESORADO EN INTELIGENCIA EMOCIONAL, PROBLEMAS SOCIALES, MEDIANTE CONFLICTOS, CULTURA DE PAZ Y CONVIVENCIA EN EL CONTEXTO DEL DESARROLLO DEL CURRICULO



El 63% de los encuestados señalan que algunas veces participan en cursos de formación de profesorado en inteligencia emocional, problemas sociales, mediante conflictos de paz y convivencia en el contexto del currículo, mientras que un 0% manifiestan que nunca.

6. GENERA DESDE SUS PROFESION ESPACIOS DE INNOVACION, INVESTIGACION PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA EN UN CLIMA DE PAZ

GENERA DESDE SUS PROFESION ESPACIOS DE INNOVACION, INVESTIGACION PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA EN UN CLIMA DE PAZ



El 36% de los encuestados señalan que casi siempre y algunas veces genera desde sus profesiones espacios de innovación, investigación para mejorar la convivencia en un clima de paz, mientras que un 7% dicen que nunca.

7. REALIZA ACTIVIDADES CULTURALES DURANTE EL TIEMPO DE CLASES PARA MOTIVAR A LOS ESTUDIANTES A DESARROLLAR LA CAPACIDAD CRITICA FRENTE A LOS CONFLICTOS

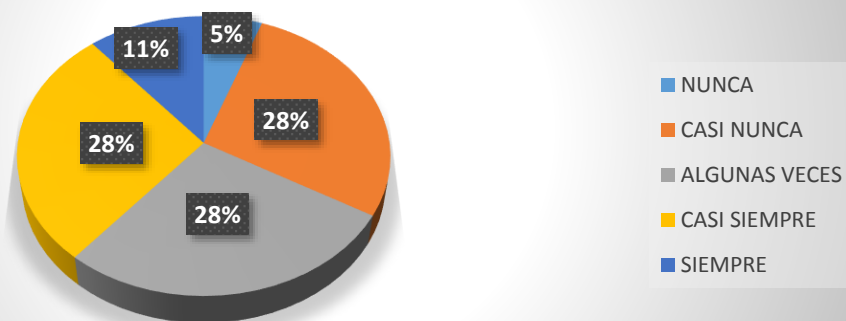
REALIZA ACTIVIDADES CULTURALES DURANTE EL TIEMPO DE CLASES PARA MOTIVAR A LOS ESTUDIANTES A DESARROLLAR LA CAPACIDAD CRÍTICA FRENTE A LOS CONFLICTOS



El 27% de los encuestados señalan que casi nunca realiza actividades culturales durante el tiempo de clases para motivar a los estudiantes a desarrollar la capacidad crítica frente a los conflictos, mientras que un 5% manifiestan que nunca.

8. COMPARTE SUS BUENAS PRACTICAS PROFESIONALES CON LOS DEMAS COMPAÑEROS

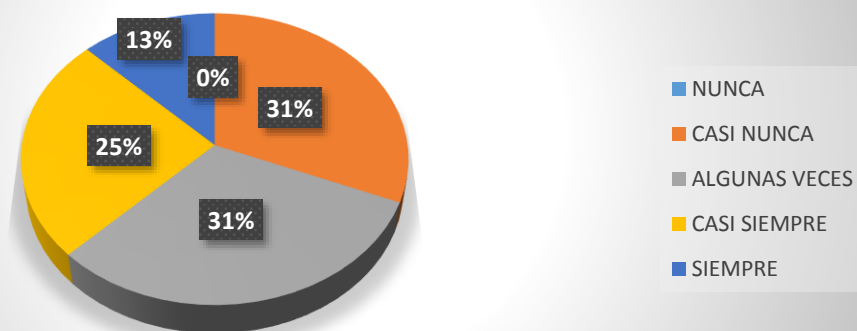
COMPARTE SUS BUENAS PRACTICAS PROFESIONALES CON LOS DEMAS COMPAÑEROS



El 28% de los encuestados señalan que casi siempre, algunas veces, casi nunca comparte sus buenas prácticas profesionales con los demás compañeros, mientras que un 6% dicen que nunca.

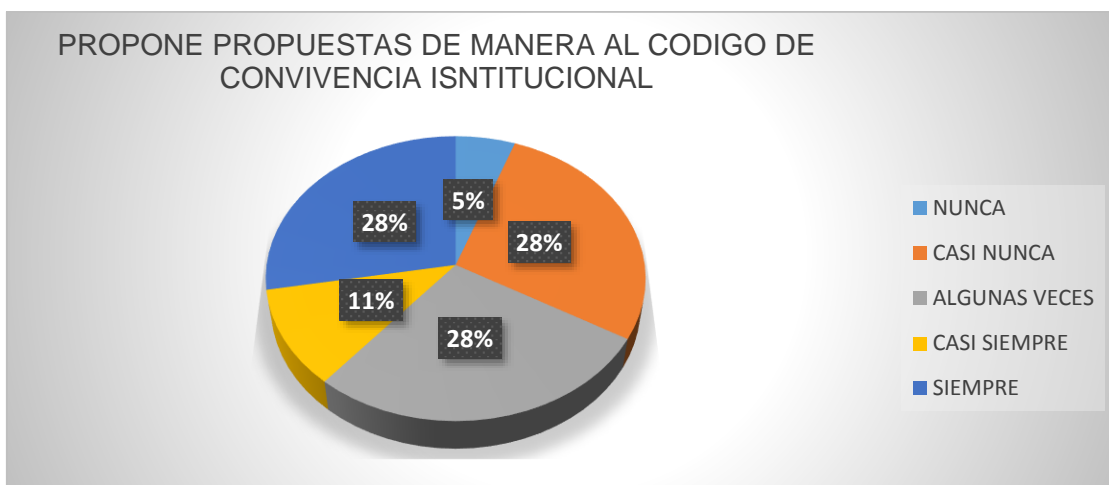
9. RESPETA LA MANERA DE PENSAR DE LOS DEMAS COMPAÑEROS DE TRABAJO

RESPETA LA MANERA DE PENSAR DE LOS DEMAS COMPAÑEROS DE TRABAJO



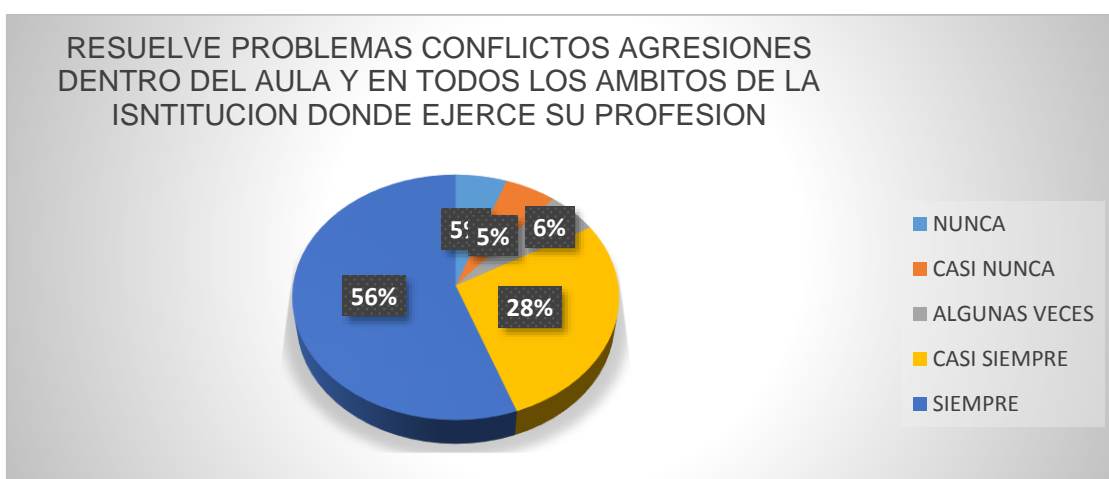
El 31% de los encuestados señalan que casi siempre y algunas veces respetan la manera de pensar de los demás compañeros de trabajo, mientras que un 0% dicen que nunca.

10. PROPONE PROPUESTAS DE MANERA AL CODIGO DE CONVIVENCIA ISNTITUCIONAL



El 28% de los encuestados señalan que siempre, algunas veces y casi nunca proponen propuestas de manera al código de convivencia institucional, mientras que un 5% dicen que nunca.

11. RESUELVE PROBLEMAS CONFLICTOS AGRESIONES DENTRO DEL AULA Y EN TODOS LOS AMBITOS DE LA ISNTITUCION DONDE EJERCE SU PROFESION



El 56% de los encuestados señalan que siempre resuelven problemas conflictos agresiones dentro del aula y en todos los ámbitos de la institución donde ejerce su profesión, mientras que un 5% dicen que nunca y que casi nunca.

12. SOLICITA APOYO A LOS DIRECTIVOS DE LA ISNTITUCION CUANDO SE PRESENTA UN CONFLICTO



El 33% de los encuestados señalan que casi siempre solicita apoyo a los directivos de la institución cuando se presenta un conflicto, mientras que un 5% señalan que nunca.

13. ORGANIZA ESPACIOS ALTERNATIVOS AL AULA PARA SOLUCIONAR DIVERSOS CONFLICTOS



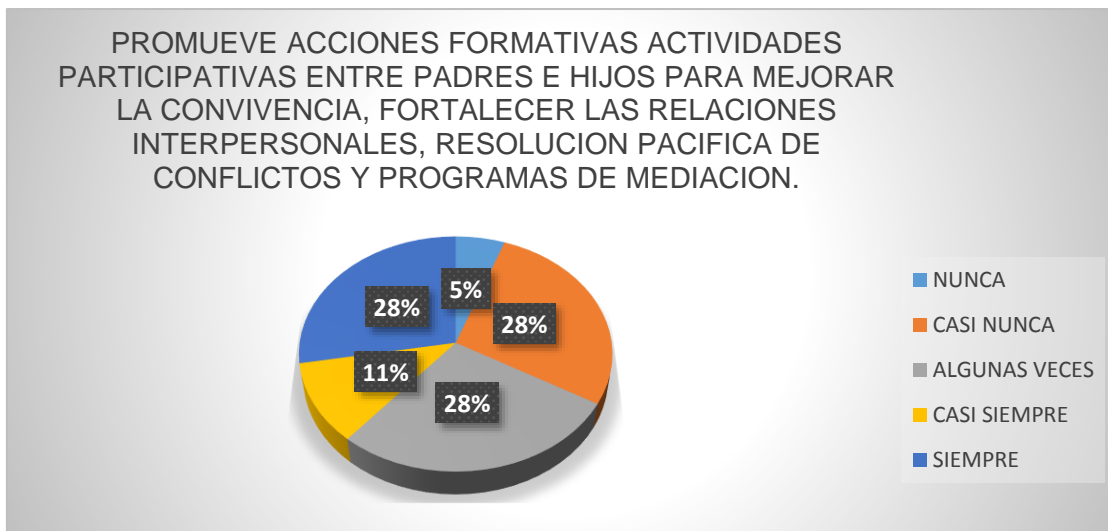
El 27% de los encuestados señalan que casi nunca organizan espacios alternativos al aula para solucionar diversos conflictos, mientras que un 0% dicen que nunca.

14. GENERA COMUNICACIÓN CON LOS PADRES DE FAMILIA FRENTE A UNA SITUACION CONFLICTIVA DEL ESTUDIANTE.



El 23% correspondiente a casi nunca manifiestan que organiza espacios de comunicación con los padres de familia frente a una situación conflictiva del estudiante, mientras que un 11% dicen que nunca.

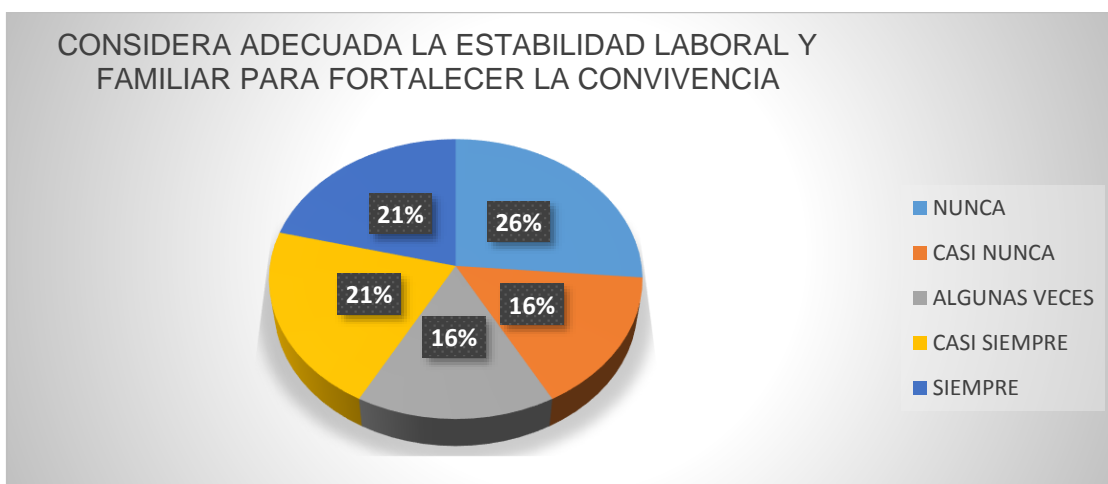
15. PROMUEVE ACCIONES FORMATIVAS ACTIVIDADES PARTICIPATIVAS ENTRE PADRES E HIJOS PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA, FORTALECER LAS RELACIONES INTERPERSONALES, RESOLUCION PACIFICA DE CONFLICTOS Y PROGRAMAS DE MEDIACION.



El 28% siempre promueven siempre acciones formativas para mejorar actividades entre padres e hijos y 5% nunca.

ESTABILIDAD, REMUNERACIÓN.

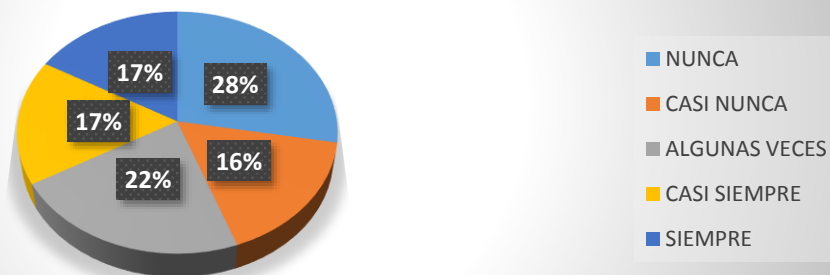
16. CONSIDERA ADECUADA LA ESTABILIDAD LABORAL Y FAMILIAR PARA FORTALECER LA CONVIVENCIA



El 26% considera que nunca y el 16% casi nunca y algunas veces considera adecuada la estabilidad laboral y familiar.

17. RECONOCE SUS DEBILIDADES Y FORTALECE SUS CAPACIDADES PARA RESOLVER UNA DIFICULTAD

RECONOCE SUS DEBILIDADES Y FORTALECE SUS CAPACIDADES PARA RESOLVER UNA DIFICULTAD



El 28% nunca reconoce sus debilidades y fortalezas para resolver dificultades y el 16% casi nunca reconoce su capacidad y dificultad.

18. PROMUEVE ACCIONES POSITIVAS ORIENTADAS A CUIDAR SU TRABAJO

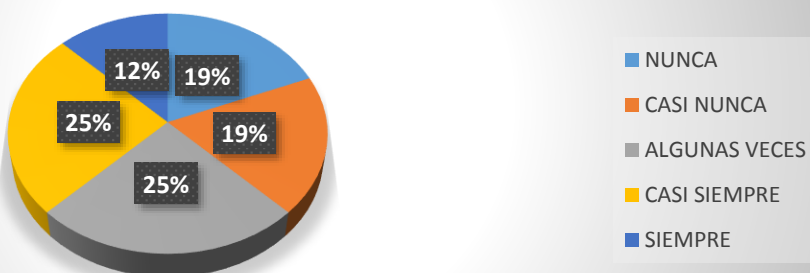
PROMUEVE ACCIONES POSITIVAS ORIENTADAS A CUIDAR SU TRABAJO



El 26% promueve algunas veces y casi siempre promueven acciones positivas y 16% siempre, nunca y casi nunca promueven acciones positivas

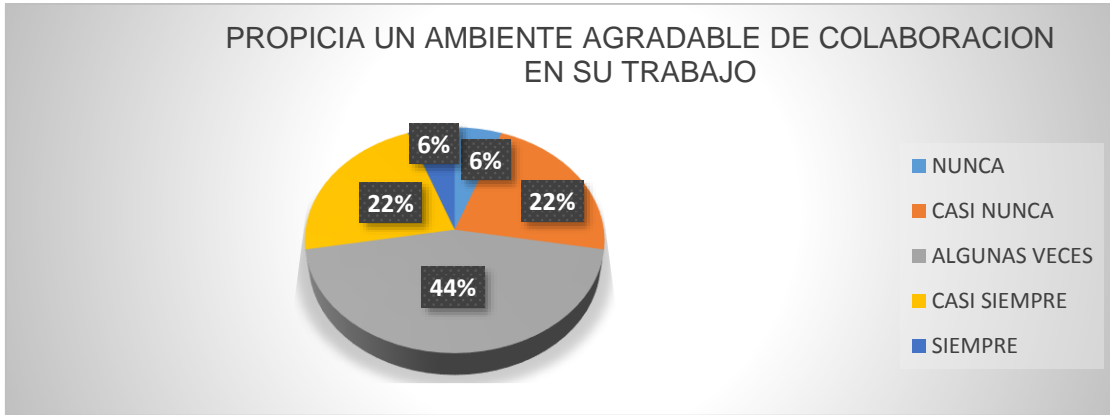
19. TRABAJA CON ORDEN ORGANIZACION DISCIPLINA Y DEDICACION

TRABAJA CON ORDEN ORGANIZACION DISCIPLINA Y DEDICACION



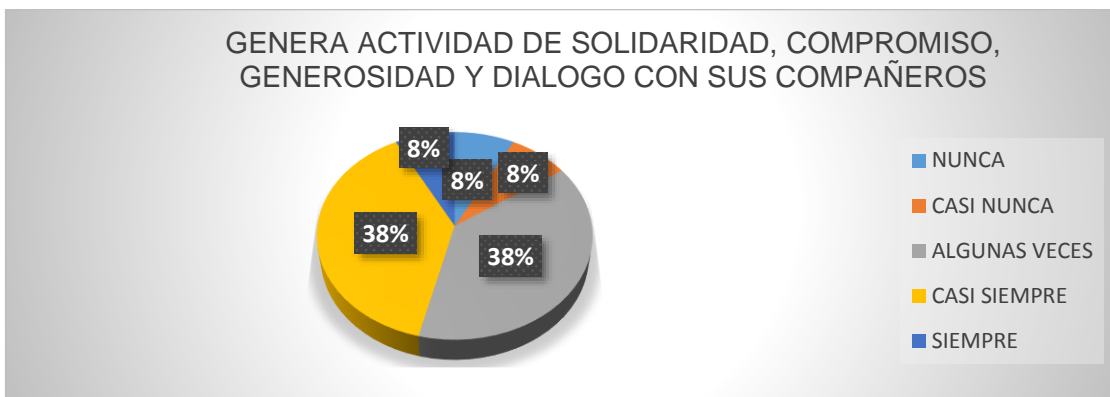
El 25% algunas veces y casi siempre organizan y trabajan con disciplina y dedicación y el 12% nunca trabajan con orden y dedicación

20. PROPICIA UN AMBIENTE AGRADABLE DE COLABORACION EN SU TRABAJO



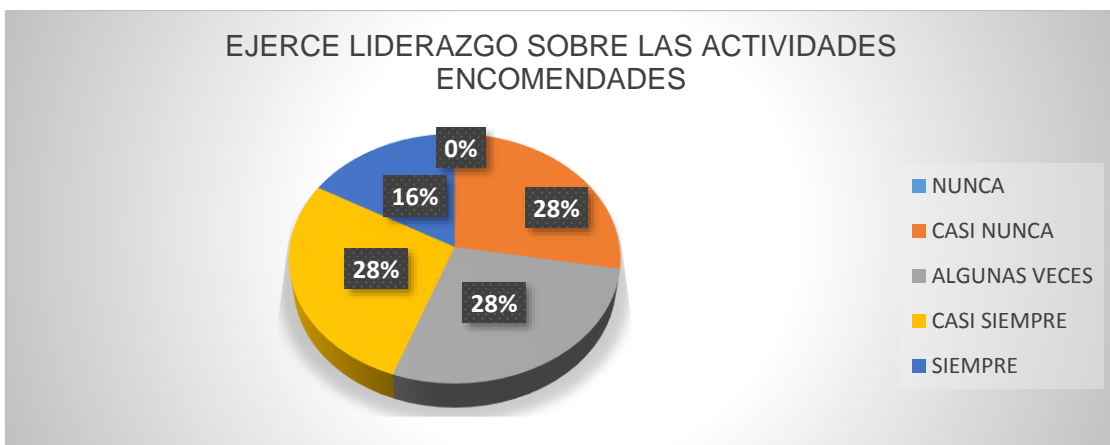
El 44% si propicia algunas veces un ambiente agradable el 5% nunca propicia un ambiente agradable

21. GENERA ACTIVIDAD DE SOLIDARIDAD, COMPROMISO, GENEROSIDAD Y DIALOGO CON SUS COMPAÑEROS.



El 38% algunas veces generan compromiso y generosidad entre compañeros y el 8% nunca, siempre y casi nunca generan compromiso y generosidad.

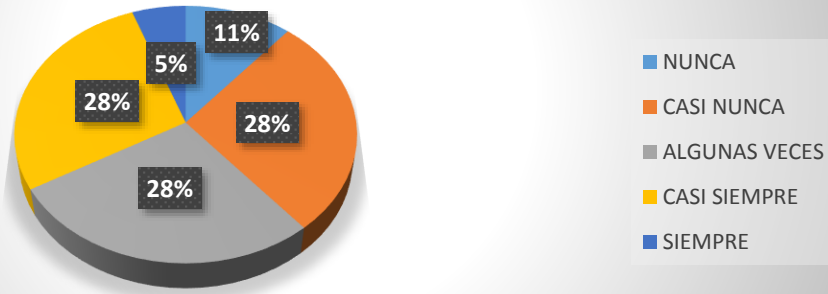
22. EJERCE LIDERAZGO SOBRE LAS ACTIVIDADES ENCOMENDADAS



El 28% casi siempre, algunas veces y casi nunca ejercen liderazgo sobre actividades encomendadas y el 0% nunca ejerce liderazgo.

23. REALIZA LAS ACTIVIDADES ENCOMENDADAS CON RESPONSABILIDAD Y CON EL COMPROMISO QUE HAY QUE HACERLAS DE MEJOR MANERA.

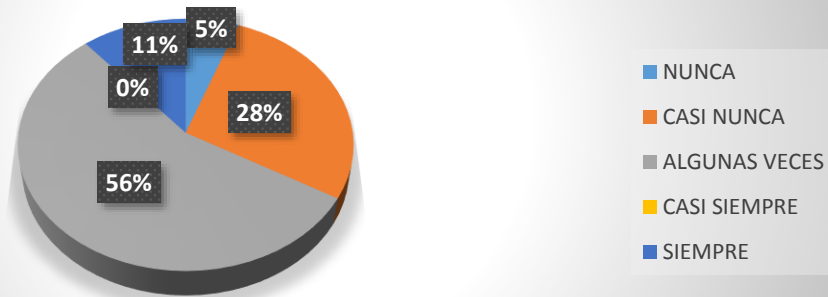
REALIZA LAS ACTIVIDADES ENCOMENDADAS CON RESPONSABILIDAD Y CON EL COMPROMISO QUE HAY QUE HACERLAS DE MEJOR MANERA.



El 28% de los encuestados señalan que casi siempre, algunas veces y casi nunca realizan actividades recomendadas con responsabilidades casi siempre y el 5% siempre realiza compromisos de responsabilidad

24. AUTOEVALUA SUS PROPIAS ACTIVIDADES CON EL FIN DE MEJORAR

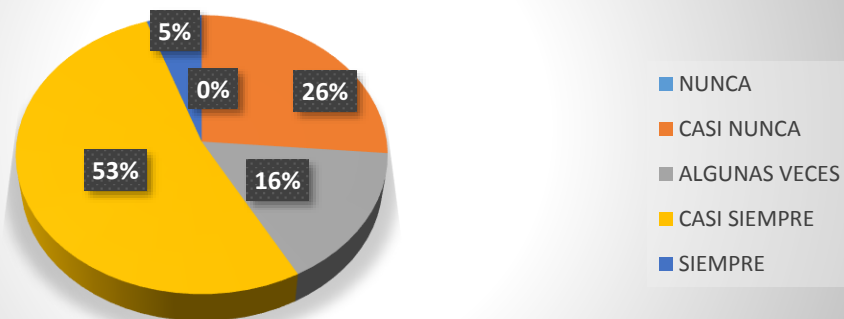
AUTOEVALUA SUS PROPIAS ACTIVIDADES CON EL FIN DE MEJORAR



El 56% realizan y propician actividades de mejora algunas veces mientras el 0% nunca realizan actividades de mejora.

25. ACOGE LAS RECOMENDACIONES DE LOS DIRECTIVOS CON LA FINALIDAD DE SUPERAR LAS DEBILIDADES ENCONTRADAS.

REALIZA LAS ACTIVIDADES AUTOEVALUA SUS PROPIAS ACTIVIDADES CON EL FIN DE MEJORAR



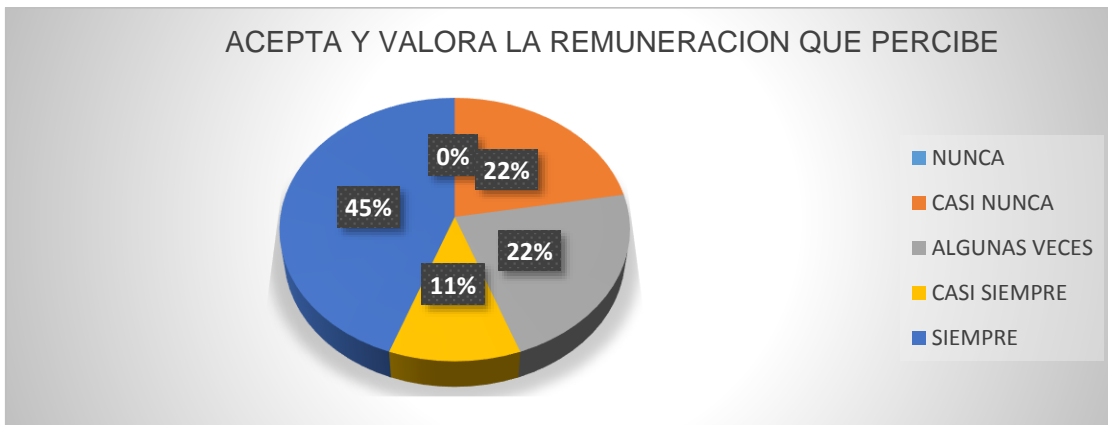
El 53% casi siempre acoge recomendaciones con la finalidad de mejorar y el 0% nunca realiza actividades de autoevaluación.

26. ESTABLECE ACUERDOS, ALTERNATIVAS DE SOLUCION Y TOMA DE DECISIONES SEGÚN LO QUE SE CONSIDERA ETICO Y MORAL



El 34 % siempre establecen acuerdos y toma decisiones con ética y moral y el 0% nunca.

27. ACEPTA Y VALORA LA REMUNERACION QUE PERCIBE



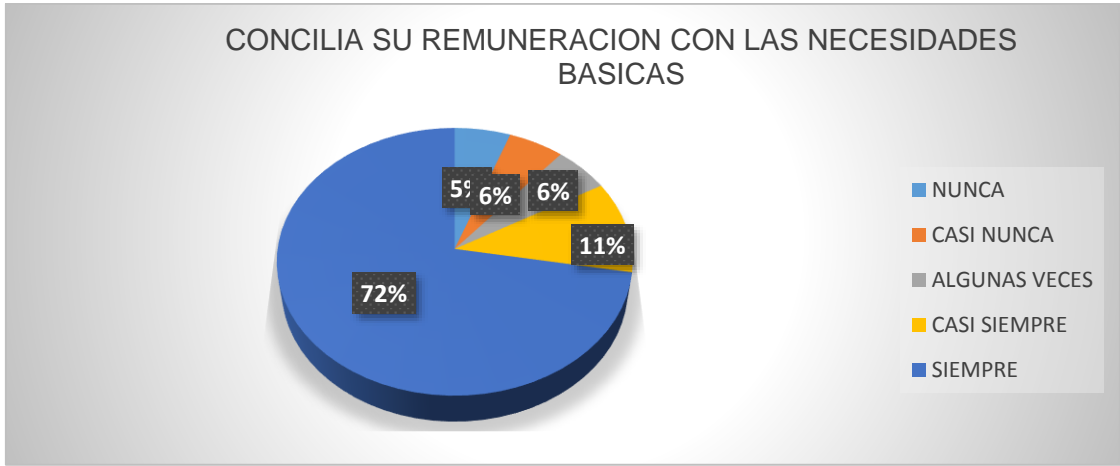
EL 45% siempre acepta y valora su remuneración que percibe y el 0% nunca valora lo que percibe.

28. CONCIBE DIGNO PERCIBIR UNA ALTA REMUNERACION PARA SER FELIZ



El 56% siempre concibe que la remuneración es feliz y 5% nunca percibe y dice que no es digno y es feliz

29. CONCILIA SU REMUNERACION CON LAS NECESIDADES BASICAS



El 72% siempre considera que su remuneración si es suficiente con las necesidades básicas y el 5% nunca concilia su remuneración en la canasta básica.

30. INCIDE LA REMUNERACION EN LA CONVIVENCIA, LOS CONFLICTOS Y EN LA RELACIONES INTERPERSONALES.

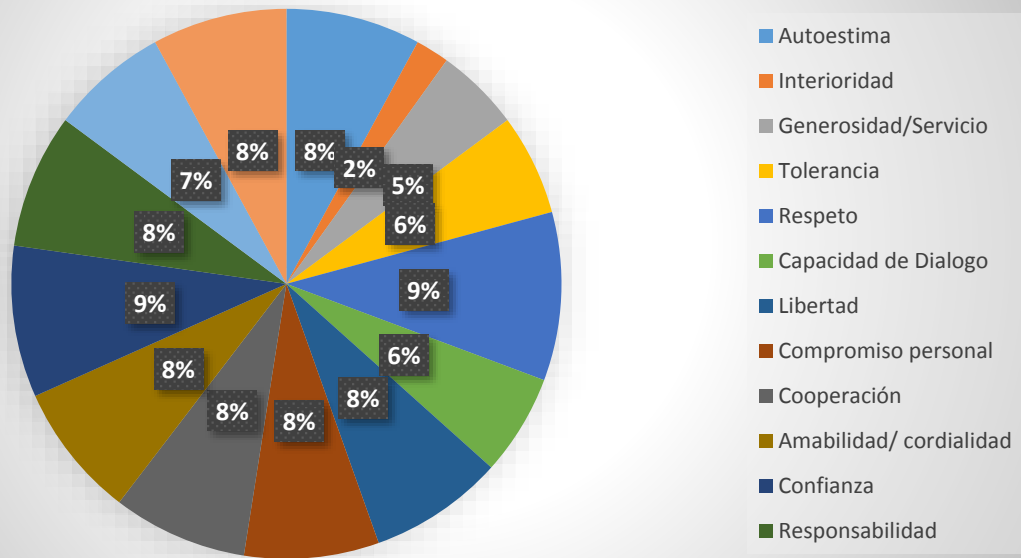


El 53% indica que siempre la remuneración si incide en la convivencia, los conflictos y relaciones interpersonales y el 6% indica que Nunca y casi nunca incide.

VALORES PARA UNA CULTURA DE PAZ.

Rasgos o escalas de valoración

VALORES PARA UNA CULTURA DE PAZ.



En cuanto a la valoración para una cultura de paz el respeto representa el 9% de lo primordial, mientras que la interioridad se encuentra con tan solo un 2% en docentes.