



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

Proyecto de investigación previo a la

Obtención del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación.

Mención: EDUCACIÓN BÁSICA

TEMA: “LOS VALORES LASALLISTAS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA SECCIÓN BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR LA SALLE DE LA PARROQUIA CONOCOTO, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA.”

Autora: Ana Patricia Lara Cuenca

TUTOR: Dr. Willyams Castro Mg.

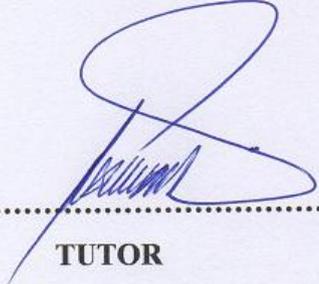
Ambato – Ecuador

2018

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo: Dr. Willyams Castro Mg. en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LOS VALORES LASALLISTAS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA SECCIÓN BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR LA SALLE DE LA PARROQUIA CONOCOTO, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA.”** desarrollado por la estudiante Ana Patricia Lara Cuenca, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo.



TUTOR
Dr. Willyams Castro Mg.

AUTORÍA DEL LA TESIS

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quién basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



Ana Patricia Lara Cuenca
C.I 1709544645
AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: “LOS VALORES LASALLISTAS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA SECCIÓN BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR LA SALLE DE LA PARROQUIA CONOCOTO, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA”

Autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



Ana Patricia Lara Cuenca
C.C: 1709544645
AUTOR

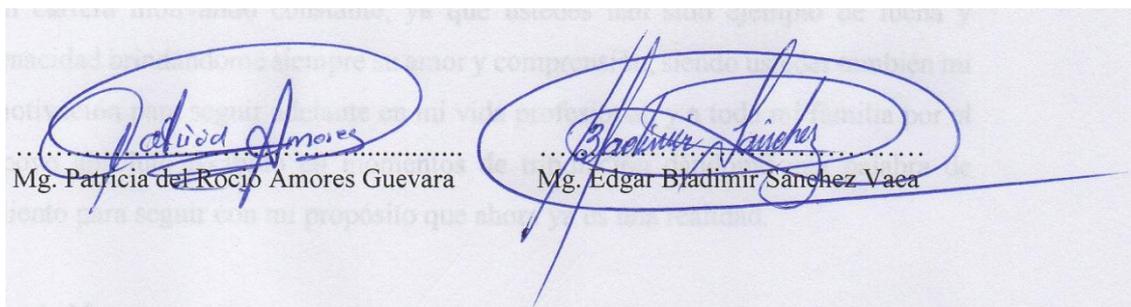
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

La Comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: : **“LOS VALORES LASALLISTAS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA SECCIÓN BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR LA SALLE DE LA PARROQUIA CONOCOTO, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA”**, presentada por el Sra. Ana Patricia Lara Cuenca estudiante de la Carrera de Educación Básica: Marzo – Septiembre 2018 una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

Ambato, 27 de agosto 2018

TRIBUNAL



.....
Mg. Patricia del Rocío Amores Guevara

.....
Mg. Edgar Bladimir Sánchez Vaca

DEDICATORIA

A Dios.

Por ser mi mayor inspiración, porque me creó y me formó con un propósito permitido que llegue a culminar otra etapa de mi vida personal y profesional dándome salud, amor, sabiduría, fuerza y fortaleza para lograr mí objetivo.

A mis hijos:

A mis hijos Israel y Marlon porque utilice el tiempo que les correspondía, fueron mi fortaleza, mi razón en todo momento para no desmayar y seguir delante cumpliendo el objetivo trazado en mi vida de ser una profesional, permitiendo ser molde, modelo y ejemplo de perseverancia y constancia, gracias hijos amados por su comprensión y amor que me brindaron.

A mis padres por cumplir el rol que me correspondía y cuidar de mis hijos incondicionalmente, padres amados gracias por ayudarme hacer posible y culminar mi carrera motivando constante, ya que ustedes han sido ejemplo de lucha y tenacidad brindándome siempre su amor y comprensión, siendo ustedes también mi motivación para seguir adelante en mi vida profesional, y a toda mi familia por el apoyo absoluto recibido en momentos de tribulación dándome una palabra de aliento para seguir con mi propósito que ahora ya es una realidad.

A mis Maestros:

A mis maestros por contribuir con mi obra de ser maestra, compartiendo cada una de sus enseñanzas donde marcaron cada etapa de mi vida universitaria y personal, brindarme su apoyo y experiencia lo cual contribuyó para que pueda culminar mi carrera profesional con éxito gracias y muchas bendiciones en sus vidas.

AGRADECIMIENTO

Con los más sinceros agradecimientos a la Universidad Técnica de Ambato, de manera especial a los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación quienes me brindaron sus conocimientos y experiencias plasmando nuevos frutos y ser parte de una formación profesional y personal, de manera especial al tribunal conformado por la Mg. Patricia Amores, al Mg. Bladimir Sánchez y al Dr. Willyams Castro Mg. por su acertada dirección, cooperación y asistencia durante la investigación de este trabajo.

ÍNDICE

A. PÁGINAS PRELIMINARES: TITULO O PORTADA

Aprobación del tutor del trabajo de graduación o titulación.....	ii
Autoría del la tesis.....	iii
Cesión de derechos de autor.....	iv
Aprobación del tribunal de grado.....	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
índice de gráfico.....	x
Índice de tablas.....	xi
Resumen ejecutivo	xii
Executive summary.....	xiii
B.TEXTO. INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA	3
1.1 Tema:.....	3
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1 Contextualización	3
1.2.2 Análisis Crítico.....	6
1.2.3 Prognosis.....	6
1.2.4 Formulación del problema.....	7
1.2.5 Preguntas directrices.....	7
1.2.6 Delimitación	7
1.3 Justificación.....	8
1.4 Objetivos	9
1.4.1 Objetivo general	9
1.4.2 Objetivo específicos	9
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes investigativos	10
2.2.1 Fundamentación filosófica	11
2.3. Fundamentación legal.....	14
2.4 Categorías Fundamentales.....	17

2.5 Hipótesis.....	45
2.6 Señalamiento de variables de la hipótesis.....	45
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	46
3.1 Enfoque de la investigación	46
3.2 Modalidad Básica de la Investigación.....	46
3.3 Nivel o tipo de investigación.....	47
3.4 Población y muestra	48
3.5 Operacionalización de variables.....	49
3.6 Plan de Recolección de Información.....	51
3.7 Procesamiento y Análisis	51
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	53
4.1 Encuestas aplicadas a los docentes.....	53
4.2 Verificación de hipótesis	65
CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
5.1 Conclusiones	71
5.2 Recomendaciones	72
CAPITULO 6. PROPUESTA	73
6.1 Datos informativos	73
6.2 Antecedentes de la propuesta	74
6.3 Justificación.....	74
6.4 Objetivos	75
6.5 Análisis de factibilidad.....	76
6.6 Fundamentación	77
6.7 Plan operativo (Metodología).....	80
6.8 Administración de la propuesta.....	102
6.9. Previsión de la evaluación.....	103
C. MATERIALES DE REFERENCIA.....	104
1. BIBLIOGRAFIA	104
2. ANEXOS	105

ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico 1 Árbol de Problemas	5
Gráfico 2 Categorías Fundamentales	17
Gráfico 3 Constelación de Ideas de la variable Independiente	18
Gráfico 4 Constelación de ideas de la variable dependiente	19
Gráfico 5 Respetan la opinión de los demás	53
Gráfico 6 El entorno como influye en el comportamiento.....	55
Gráfico 7 Grupos marcados de docentes	56
Gráfico 8 Valores comportamiento y roce social	57
Gráfico 9 Docentes nuevos son amenaza.....	58
Gráfico 10 Valores, ser integral	59
Gráfico 11 Valores lasallistas y docentes	60
Gráfico 12 Valores lasallistas	61
Gráfico 13 Obligados a cumplir los valores	62
Gráfico 14 Práctica de valores	63
Gráfico 15 Valores, clima institucional	64
Gráfico 16 Regiones de aceptación	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población y muestra	48
Tabla 2 Operacionalización de VI	49
Tabla 3 Operacionalización de VD	50
Tabla 4 Recolección de Información	51
Tabla 5 Resultados respeta las opiniones de los demás	53
Tabla 6 Resultados el entorno como influye en el comportamiento	55
Tabla 7 Resultados Grupos marcados de docentes	56
Tabla 8 Resultados Valores comportamiento y roce social	57
Tabla 9 Resultados Docentes nuevos son amenaza	58
Tabla 10 Resultados valores, ser integral	59
Tabla 11 Resultados valores lasallistas y docentes	60
Tabla 12 Resultados valores lasallistas	61
Tabla 13 Resultados obligados a cumplir valores	62
Tabla 14 Resultados practica de valores	63
Tabla 15 Resultados valores , clima institucional	64
Tabla 16 Frecuencia observada, docentes	67
Tabla 17 Frecuencia esperada, docentes	68
Tabla 18 Chi² docentes	69
Tabla 19 Modelo operativo	80
Tabla 20 Previsión de evaluación	103

RESUMEN EJECUTIVO

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

TEMA:

“LOS VALORES LASALLISTAS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA SECCIÓN BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR LA SALLE DE LA PARROQUIA CONOCOTO, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA”

AUTOR: Ana Patricia Lara Cuenca

TUTOR: Dr. Willyams Castro Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación hace referencia a la realidad que actualmente estamos viviendo en el mundo entero, y lógicamente en nuestro país, la falta de práctica de los valores establecidos en el ser humano, llevándonos a convertirnos en seres sin escrúpulos, esta realidad lamentablemente también la vivimos muy de cerca en nuestros sitios de trabajo así se puede evidenciar de manera más real en la Unidad Educativa la Salle, basada en experiencias propias y planteadas en el plan de mejora de dicha institución, donde hace referencia que el manejo correcto de los valores lasallistas ayudaría a mantener un buen clima institucional, entre docentes, planteado así como problema de estudio, cuyo objetivo sea permitir que cada miembro de la comunidad lasallista aporte y practique los valores inmersos en su persona y los que la institución nos brinda y así establecer buenas relaciones entre si procurando mantener un ambiente positivo.

Una armónica relación entre todos los miembros y la presencia de los valores como carta de presentación del ser humano propenderá a que los maestros sean los pilares fundamentales de la educación, siendo molde, modelo y ejemplo ante los niños y los miembros que conforman la comunidad la sallista. En este proyecto se elabora un manual de integración para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la institución.

DESCRIPTORES

Valores, clima institucional, manual de integración, conocimientos, docentes, educación, comunidad, relaciones interpersonales, armonía y experiencia

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

**FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
BASIC EDUCATION CAREER**

AUTHOR: Ana Patricia Lara Cuenca

TUTOR: Dr. Willyams Castro Mg.

EXECUTIVE SUMMARY

The present investigation makes reference to the reality that we are currently living in the whole world, and logically in our country, the lack of practice of the values established in the human being, leading us to become unscrupulous beings, this reality unfortunately we also live it very closely in our work places so it can be evidenced in a more real way in La Salle Educational Unit, based on own experiences and raised in the improvement plan of said institution, where it makes reference that the correct handling of Lasallian values would help to maintain a good institutional climate among teachers, as well as a study problem, whose objective is to allow each member of the Lasallian community to contribute and practice the values immersed in their person and those that the institution provides us and thus establish good relations between if trying to maintain a positive environment.

A harmonious relationship between all the members and the presence of the values as a letter of introduction of the human being will tend to make the teachers the fundamental pillars of education, being a mold, model and example before the children and the members that make up the community. Sallist in this project an integration manual is elaborated to improve the interpersonal relations of the teachers of the institution

WORDS

Values, institutional climate, integration manual, knowledge, teachers, education, community, interpersonal relationships, harmony and experience

INTRODUCCIÓN

Observando la necesidad de realizar investigaciones para aportar ideas con la finalidad de aplicar correctamente los valores lasallanos y mejorar el clima institucional, surge el presente trabajo que tiene como objeto buscar alternativas para establecer buenas relaciones entre docentes de la comunidad educativa la Salle empleando sus propios valores.

En todos los **Capítulos** de la presente investigación se establece los parámetros y procedimientos de investigación, logrando establecer las causas y efectos del problema

En el **capítulo 1. Problema**, se desarrolla la contextualización, la prognosis, la delimitación del problema, la justificación y objetivos de la investigación.

En el **capítulo 2. Marco Teórico**, contiene los antecedentes de la investigación, la fundamentación legal, fundamentación filosófica, las categorías fundamentales teórica de las variables de investigación, fundamentación conceptual; la hipótesis y el señalamiento de variables.

En el **capítulo 3. Metodología**, se especifica el enfoque cualitativo – cuantitativo, la modalidad básica de la investigación aplicando un estudio de campo, bibliográfico y documental, población y muestra, técnicas e instrumentos, operacionalización de variables, procedimientos para la ejecución de la investigación.

En el **capítulo 4. Análisis e Interpretación de resultados**, se incluye la tabulación de resultados e instrumentos de investigación, tablas y gráficos estadísticos mediante los cuales se procedió al análisis de los datos para obtener resultados confiables de la investigación realizada, comprobación de hipótesis por medio de los porcentajes.

En el **capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones**, la cual se establece de acuerdo al análisis estadístico de los datos de investigación.

En el **capítulo 6. Propuesta**, se plantea la propuesta metodológica formada por título, justificación, fundamentación, objetivos, importancia, ubicación, factibilidad, descripción de .la propuesta.

Finalmente se hace constar la bibliografía, los anexos correspondientes que se ha utilizado como referencia en el trabajo de investigación.

CAPÍTULO 1

EL PROBLEMA

1.1 Tema:

“LOS VALORES LASALLISTAS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA SECCIÓN BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR LA SALLE DE LA PARROQUIA CONOCOTO, CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA.”

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización

Los valores son una expresión de la sociedad a lo largo de la existencia del ser humano, en la Constitución de la República del Ecuador del 2008, se ven reflejados a lo largo de su contenido, como una guía, ofreciendo alternativas a los problemas contemporáneos de la humanidad ,pretendiendo que el mejor camino para la superación del hombre es la educación y dominio de valores que será parte de su vida.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Título II de los Derechos, capítulo segundo, sección quinta, arts. 26 indica que:

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. Lo cual implica que toda persona tiene derecho a una vida digna. (Constitución del Ecuador (2008), Art. 26)

Los valores son ejes primordiales que están inmersos en los seres humanos, que puestas en práctica en el diario vivir es lo que más vale. Según Sartre (1994) “Los valores son ejes fundamentales por los que se orienta la vida humana y constituyen a su vez, la clave del comportamiento de las personas”. Un ser humano sin valores

es como un jardín sin flores ya que cada persona se diferencia por su actitud y accionar antes los demás.

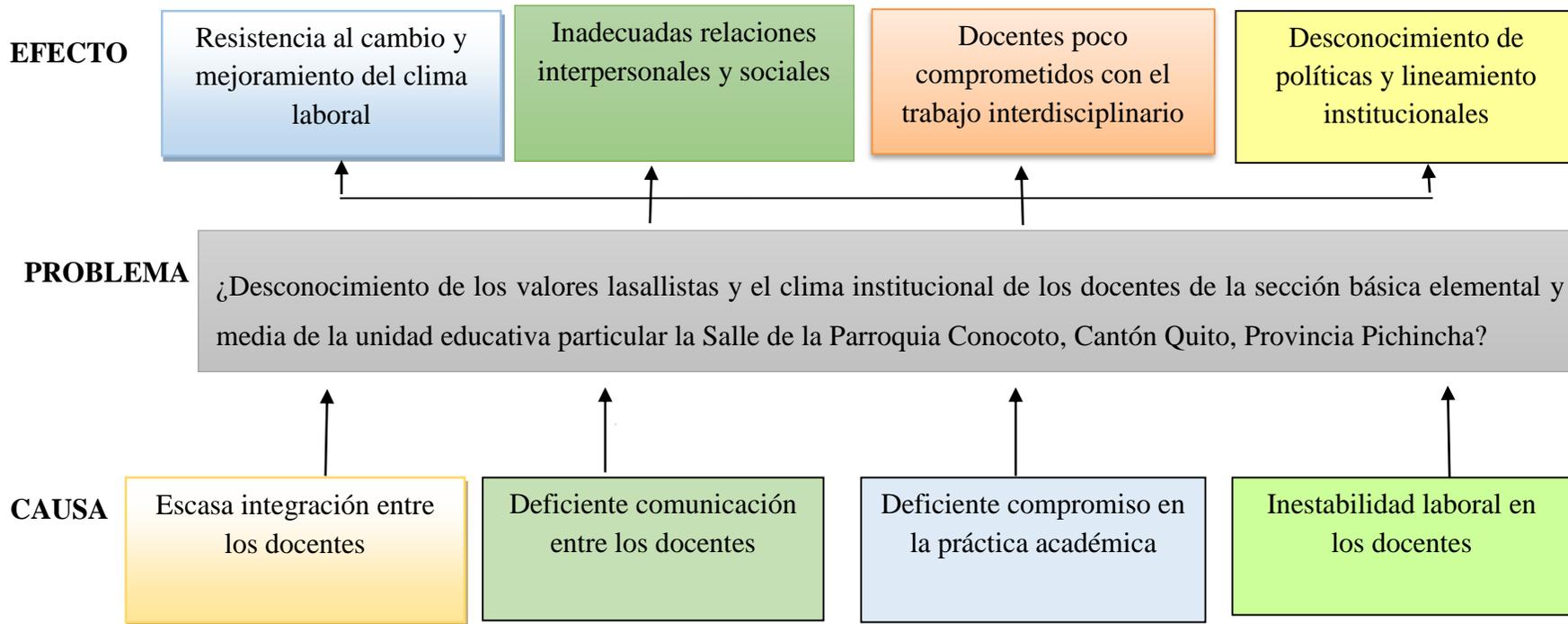
Es fácilmente observar que la sociedad actual se encuentra inmersa en un ambiente de deterioro de principios y valores, diariamente recibimos, a través de los medios de comunicación y redes social, de cómo incrementan, a nivel mundial, los índices de delincuencia y corrupción a todos los niveles, las personas viven en un ambiente de elevada inseguridad, angustia e insatisfacción.

Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, pero no es ni lo uno ni lo otro. Los valores no tienen existencia real sino adherida a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades. (Prieto Figueroa, 1984, p. 186).

La provincia Pichincha, se ve influenciadas por el pragmatismo de la globalización, la carencia de valores situación que preocupa especialmente a los padres de familia, por lo que buscan instituciones con docente preparados y comprometidos en la práctica y enseñanza de valores. Esto se traduce en una educación que les enseñen valores morales y crear en la persona un compromiso radical que transforme su vida, dentro de la concepción del desarrollo humano.

La Unidad Educativa Particular la Salle de Conocoto, inspirada en los principios del Evangelio, en la misión de la Iglesia Católica y en el carisma de nuestro fundador San Juan Bautista De La Salle, educa integralmente a la niñez y juventud con calidad y calidez, mediante los valores humanos y cristianos, como la fe, solidaridad, compromiso, justicia y servicio, valores que se pretende que toda la comunidad educativa la practique como parte esencial de su vida.

Gráfico 1 Árbol de Problemas



Fuente: Investigación Bibliográfica
Elaborado: Ana Patricia Lara Cuenca

1.2.2 Análisis Crítico

La escasa integración de los docentes, sumado al desconocimiento de los valores lasallistas y el clima institucional, provoca la carencia de compañerismo entre los docentes dando como resultado una inadecuada relación interpersonal y social la cual influyen en la parte ética profesional, desmotivando a los padres y al estudiante, buscando otras instituciones que llene sus expectativas.

La deficiente comunicación entre los docentes, sumado al desconocimiento de los valores lasallistas y el clima institucional, provoca una notoria división y la formación de grupos, dando como resultados a la resistencia al cambio y mejoramiento del clima institucional, perjudicando la imagen de una comunidad educativa formada en valores cristianos.

Deficiente compromiso en la práctica académica, sumado al desconocimiento de los valores lasallistas, provocando un efecto en los docentes el poco comprometimiento con el trabajo interdisciplinario de la institución evitando el buen clima de la misma.

La inestabilidad laboral del docente, sumado a la limitada aplicación de los valores lasallistas, provoca el desconocimiento de las políticas y lineamiento institucional perjudicando el desempeño personal y profesional dentro de la institución

1.2.3 Prognosis

Al no mejorar el clima institucional y fortalecer los valores lasallistas, se verá destruido el ambiente de trabajo, provocando un ambiente de conflictos, de bajo rendimiento entre los docentes, lentitud en el cumplimiento de los objetivos, impuntualidad, actitudes personales y laborales negativas, conductas cuestionables por parte de los docentes, por ende, no existirá una adecuada comunicación.

También se verá reflejado en la autoestima de cada docente, permitiendo de deserción escolar e insatisfacción laboral provocando el despido y renuncias de sus cargos afectando el buen nombre de la institución.

1.2.4 Formulación del problema

¿Cómo incide los valores lasallistas en el Clima Institucional de los docentes de la sección Básica Elemental y Media de la Unidad Educativa ¿La Salle de la parroquia Conocoto, cantón Quito, provincia de Pichincha?

1.2.5 Preguntas directrices

- ¿De qué manera perjudicaría si no hay un compromiso genuino en la práctica los valores en la sección Básica Elemental y Media de la Unidad Educativa la Salle de Conocoto?
- ¿Cuáles son las causas que genera el deficiente clima institucional en la Unidad Educativa la Salle de Conocoto?
- ¿Qué factores se deberá tomar en cuenta para fortalecer el clima institucional en los docentes de la Unidad Educativa la Salle de Conocoto?

1.2.6 Delimitación

1.2.6.1 Delimitación de contenidos

Campo: Educativo - social

Área: Valores

Aspecto: Clima institucional

1.2.6.2 Delimitación espacial:

La investigación se desarrolló a 20 docentes de la sección Básica Elemental y Media de la Unidad Educativa Particular la Salle de la parroquia Conocoto, cantón Quito, provincia de Pichincha.

1.2.6.3 Delimitación temporal:

La presente investigación se realizó en el transcurso del año lectivo 2017- 2018.

Unidad de observación:

Docentes de la institución

1.3 Justificación

El presente proyecto es de mucho **interés**, para identificar la práctica de los valores lasallistas en el quehacer educativo por parte de los docentes de la sección Básica Elemental y Media de la Unidad Educativa Particular la Salle.

Se investigó en la esencia misma donde se produce el problema de investigación, además se cuenta con la bibliografía necesaria para diseñar una propuesta de trabajo que ayudarán a mejorar el problema.

Es **importante** conocer la problemática de los Valores Lasallistas y el Clima Institucional los docentes de la sección Básica Elemental Y Media de la Unidad Educativa Particular La Salle de la Parroquia Conocoto, Cantón Quito, Provincia Pichincha, sus causas, y consecuencias, en el aula para de esta manera poder innovar la labor pedagógica.

Es un tema con el cual permite a los docentes tener un compromiso integro de formar a los estudiantes en valores para que sean hombres y mujeres de cambio y desarrollo de una nación con una vida exitosa y responsable.

Los **beneficiarios** directos del presente trabajo son: los docentes de la sección Básica Elemental y Media de la Unidad Educativa Particular la Salle, y los estudiantes indirectamente, pues servirá como una fuente de apoyo a la labor pedagógica, porque permitirá que no se ignore la falta de valores en nuestros hijos.

El proyecto fue **factible** realizarlo ya que contó con recursos necesarios para su aplicación, el apoyo de las autoridades de la institución con el fin de concientizar y lograr un cambio de actitud de los docentes, para encaminarlos adecuadamente en la interrelación dentro de la institución y así mantener un buen ambiente que contribuya al proceso enseñanza aprendizaje en el salón de clase.

No existe otros trabajos de investigación similares el tema planteado, por lo que es nuevo y pegado a la realidad que viven las instituciones educativas, provocando

impacto y la necesidad de buscar, mejorar las relaciones interpersonales y el clima institucional.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la incidencia de la práctica de los valores lasallistas fortalece el clima institucional de la sección Básica Elemental y Media de la Unidad Educativa Particular la Salle de la parroquia Conocoto, cantón Quito, provincia Pichincha en el año 2018.

1.4.2 Objetivo específicos

- Diagnosticar el clima institucional en el que se desarrollan los docentes.
- Analizar el nivel de la práctica de valores lasallistas de los docentes de la sección Básica Elemental y Media en el centro educativo la Salle.
- Proponer alternativas de solución a la práctica de valores lasallistas, para mejorar el clima institucional de la Unidad Educativa Particular la Salle.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos

Luego de revisado el repositorio digital de la universidad técnica de Ambato y de otras universidades del país, se pudo ubicar varios trabajos de investigación relacionados con las variables objeto de estudio, así:

Pérez, F. (2014). En su trabajo de investigación titulado “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)”, en donde concluye:

- Con respecto al trabajo en equipo existe la falta de apoyo y cooperación entre los compañeros debido a inexistencia de participación en actividades institucionales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional, así como también se observa la obstaculización de las relaciones entre las diferentes unidades de la institución.
- Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en el Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES, debido a la desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a sus labores por parte de los jefes. (p. 150)

En base a las conclusiones del autor antes mencionado puedo manifestar que un mal clima institucional se debe a la desmotivación que siente el trabajador, ya que no realizan actividades de integración y no son reconocidos por su labor.

Pazmiño, M. (2015). En su trabajo de investigación titulado “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del centro ocupacional particular ILVEM sede Ambato.” en donde concluye:

El desempeño laboral de los colaboradores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.

La comunicación predominante en el consorcio es horizontal, de igual manera el flujo de información no es el ideal para que las metas y objetivos institucionales establecidos sean realizados o comprometidos a la mejora de los mismos. (p. 118)

En base a las conclusiones del autor antes mencionado puedo expresar que si no existe un buen liderazgo por parte de empleador donde permita a los trabajadores expresar sus opiniones y respetar dentro del código laboral y como seres humanos esto provoca un malestar de disconformidad.

Silva K. 2011 “El rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010 -2011”

Luego de concluir con el análisis de la realidad que caracteriza al Colegio Sara Serrano de Maridueña se ha podido constatar a través del estudio de las encuestas realizadas a los diferentes actores y la observación directa, podemos evidenciar que hay líneas grandes de incongruencias, pues mirándolo independientemente, cada actor de la comunidad educativa en su punto de vista no reflexivo de manera intrínseca, sostiene que el ejercicio que diariamente desarrolla está en muy buenas condiciones, creen cumplir plenamente su función, (aspecto, totalmente alejado de la realidad).

Esta afirmación es desvirtuada totalmente de parte de sus demandantes quienes miran desde otra óptica el desempeño, porque se sienten directamente afectados por éste. (Silva k. 2011)

En base a las conclusiones ante mencionadas por el autor puedo decir que, aunque los actores de una institución en este caso los empleados se dedican a realizar su trabajo desempeñándose de la mejor manera siempre va a ver inconformidad ya que no hay una buena motivación integradora de los mismos.

2.2 Fundamentaciones

2.2.1 Fundamentación filosófica

El constructivismo con base también al crítico propositivo, van más allá de señalar de cómo se entiende y comprende la construcción del conocimiento en la realidad de la naturaleza del conocimiento humano, en el que se aprende algo nuevo y se incorpora experiencias previas, como parte de la información para las investigaciones educativas y psicológicas.

Coll (1999) señala que "se ha dicho varias veces que la concepción constructivista no es en sentido estricto una teoría, sino más bien un marco explicativo que, partiendo de la consideración social y socializadora de la educación escolar, integra aportaciones diversas cuyo denominador común lo constituye un acuerdo en torno a los principios constructivistas ". (p. 173)

La concepción constructivista es construir acuerdos que lleve a las personas a socializar y a una integración genuina para bienestar de todos los que conforman una sociedad.

“El Clima Organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos, las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento.” (Chiavenato, I.; 1992; García, M.; 2012; p. 6)

Es importante tener en cuenta que dentro de un clima organizacional vamos a encontrar diferentes aspectos sociales, políticos, religiosos etc, los cuales deben ser respetados para no afectar de manera negativa el comportamiento humano.

Los valores comienzan a formarse desde temprana edad y cada quien le da un sentido propio y la práctica de ellos es una decisión personal determinando cómo actuar frente a las distintas situaciones de su vida, unas veces más consciente que otras, eres tú quien decide la actitud y la manera de comportarte ante las demás personas y frente a las oportunidades, dificultades o responsabilidades de asumirlas o eludirlas, la práctica de los valores expresa el grado de compromiso que tenemos frente a la sociedad.

Todos sabemos que un trabajo bien hecho respaldado por valores es superior al que sólo se hace por cumplir con una orden, las personas decidimos poner en práctica inmediatamente los valores o actuar de acuerdo con tus principios, por convicción no porque te están viendo o vigilando, cada uno decide poner la actitud con la que eres parte de una organización y qué clase de persona eres en ella, por lo que esa capacidad de decidir es la fuente de tu plenitud como ser humano.

2.2.2 Fundamentación axiológica

“Esta investigación está sustentada por postulados axiológicos que deben regir para la operación en las organizaciones como en cualquier otro ámbito. Esto significa sostener: la autonomía de los sujetos, cuya entidad como tales, más allá de los roles que desempeñan, trasciende los límites de la organización” (Schvarstein, 2002, p. 10)

Los valores deben estar encaminados a la rectitud en las relaciones humanas, respeto hacia las cosas de los demás miembros, respeto a su privacidad, respeto a sus decisiones, están, por supuesto, adecuadas a la edad de la persona. Es en la familia donde se aprende que tanto él o ella como sus ideas y sentimientos merecen respeto y son valorados.

El desarrollo de valores debe ser parte del proceso educativo, por lo que docente debe estar bien preparado, esto con mira a la participación de los estudiantes y de los mismos docentes en la vida familiar primero, luego en la vida institucional de una manera responsable y autónoma.

2.2.3 Fundamentación sociológica

Personalidad.

Conjunto de caracteres intelectuales, perceptuales y afectivos que posee cada individuo lo cual le hace distinto uno del otro, obteniendo una personalidad única.

Cultura.

Conjunto de conocimientos, ideas y tradicionales, especialmente de valores vinculados a ellas, que les hacen distintos de un pueblo o clase social a otra, obteniendo su propia identidad.

Clase social:

Es una categorización social en la cual un grupo de individuos comparten características comunes que los vincula socioeconómicamente, sea por su función productiva, económica o por la posición dentro de la burocracia, los cuales los lleva a generar por intereses u objetivos propios de acuerdo a sus necesidades.

Influencia de la familia.

En la realidad actual, tenemos la esperanza de que la familia sea portadora de valores que perduran en la conciencia de las personas, por esto el tema de los valores

educativos tiene hoy en día una prioridad en el espacio familiar, donde los hijos integren en su existencia los modelos asumidos por la convivencia y adquieran una visión de trascendencia por un futuro más humanizado.

Es el proceso mediante el cual los individuos pertenecientes a una sociedad o cultura aprenden e interiorizan un repertorio de normas, valores y formas de percibir la realidad, que los dotan de las capacidades necesarias para desempeñarse satisfactoriamente en la interacción social con otros individuos. Como señalan Berger y Luckemann (1968:164): "el individuo no nace miembro de una sociedad", sino que "es inducido a participar" en la sociedad a través de la internalización de sus normas.

2.2.4 Fundamentación Pedagógico

Pulido (2003) define al clima organizacional como: Toda situación laboral que implica un conjunto de características y factores de diferente origen (aptitudes, actitudes grupos, organización, infraestructura, etc.), por lo tanto, se puede afirmar que el individuo se encuentra conviviendo y percibiendo un clima determinado por las características de su organización y su trabajo que afectará su desenvolvimiento en la sociedad. El clima son las 11 percepciones individuales de las variables objetivas y de los procesos organizacionales, pero es una variable organizacional. (p. 44).

El clima institucional va ligado a la disciplina ya que se presenta de manera efectiva de enseñar, conductas, hábitos correctos, maneras acertadas de expresar sentimiento, modos adecuados de jugar y compartir, valores familiares y sociales, que nos llevan a una seguridad íntegra de uno mismo y de las personas que están a nuestro alrededor.

2.3. Fundamentación legal

En la Constitución de la República del Ecuador están contemplados en los siguientes artículos que los asociaré con el tema de mi proyecto de tesis

“La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la

iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”. (Constitución del Ecuador (2008) Art. 27.)

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional

“La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente”. (Constitución del Ecuador (2008) Art. 28.)

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

“El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural”. (Constitución del Ecuador (2008) Art. 29.)

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

En estos artículos señalan que de una u otra manera la educación es una prioridad sin ningún impedimento y que se debe respetar sus principios, valores y creencias. Así como está escrito y registrado en el código de convivencia de la institución, dispuestos por el Ministerio de Educación mediante Acuerdo Ministerial No0332-13Art, 3.

Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural bajo registro Oficial N°572 con fecha de agosto de 2015 menciona que:

“Art. 2.- Principios. - La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo. Universalidad; Educación para el cambio; Libertad; Interés superior de los niños, niñas y adolescentes; Atención prioritaria; Desarrollo de procesos; Aprendizaje permanente; Interaprendizaje y multiaprendizaje; Educación en valores; Enfoque en derechos; Igualdad de género; Educación para la democracia; Comunidad de aprendizaje; Participación ciudadana, entre otras.” (LOEI,2015, p.9)

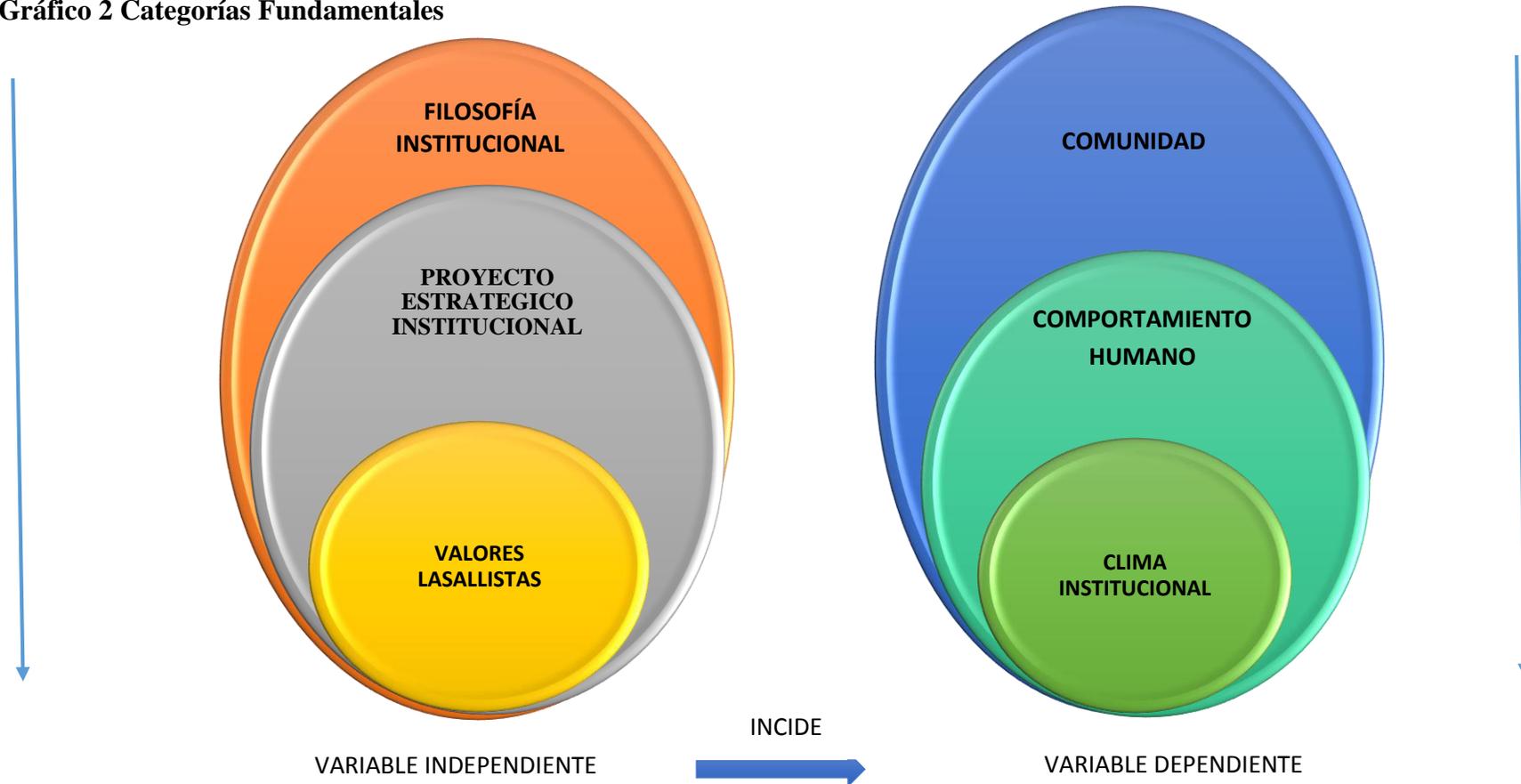
i. Educación en valores. - La educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, por identidad de género, condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad y la justicia y la eliminación de toda forma de discriminación; (LOEI,2015) (p.10)

El Código de Convivencia de la Unidad Educativa Particular La Salle, (2014) que corresponsabiliza a autoridades, docentes, estudiantes, padres de familia, personal administrativo y de apoyo en la vivencia de valores, cumplimiento de acuerdos y compromisos, respeto a las normas de convivencia, reconocimiento de distinciones y regulación del actuar de comisiones y representatividades de niños, niñas, adolescentes y adultos; tiene dos fundamentos básicos:

Los valores lasallistas representados en la estrella de cinco puntas: FE, FRATERNIDAD, SERVICIO, JUSTICIA, COMPROMISO, valores humanos y cristianos que mueven a cada lasallista que convive en la Institución a desenvolverse con un estilo propio consciente de sus responsabilidades consigo y con los demás, buscador del bien común y del actuar justo y comprometido con el cambio y la mejora continua. (Código de Convivencia de la Unidad Educativa Particular La Salle, 2014. (p.4)

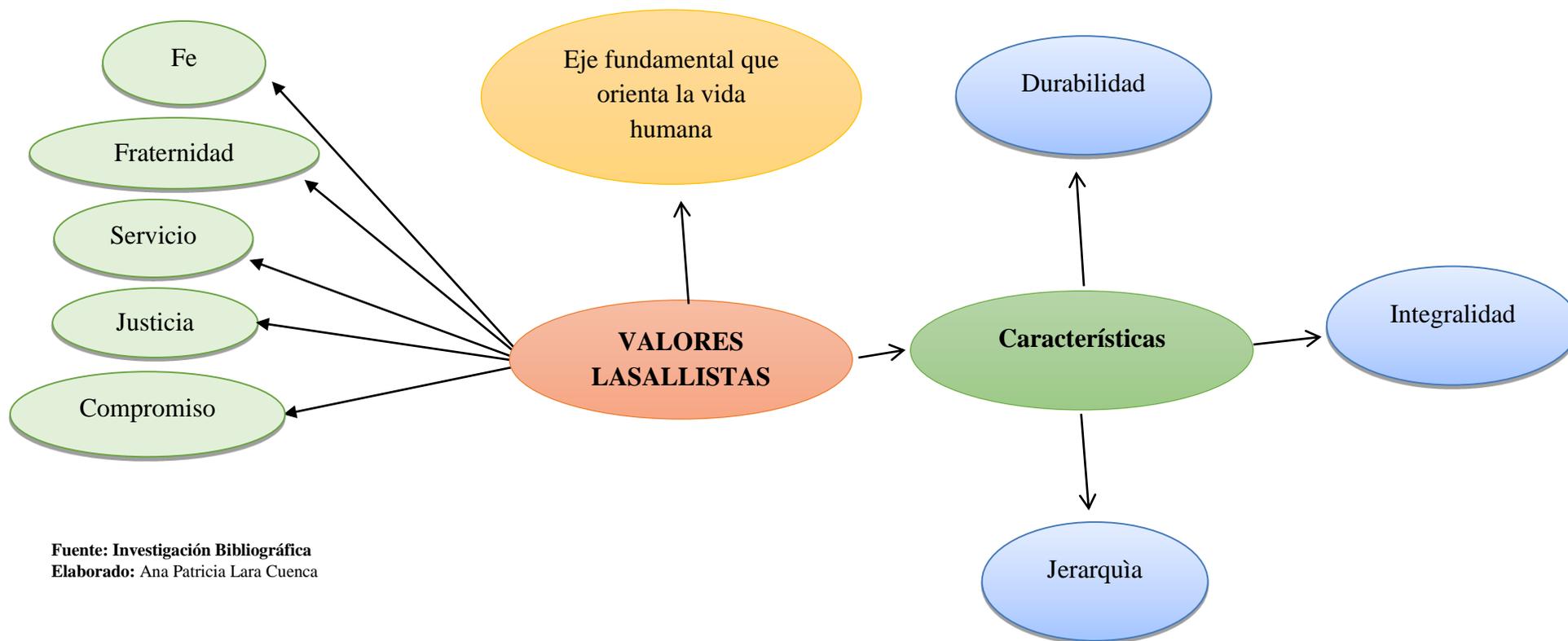
2.4 Categorías Fundamentales

Gráfico 2 Categorías Fundamentales



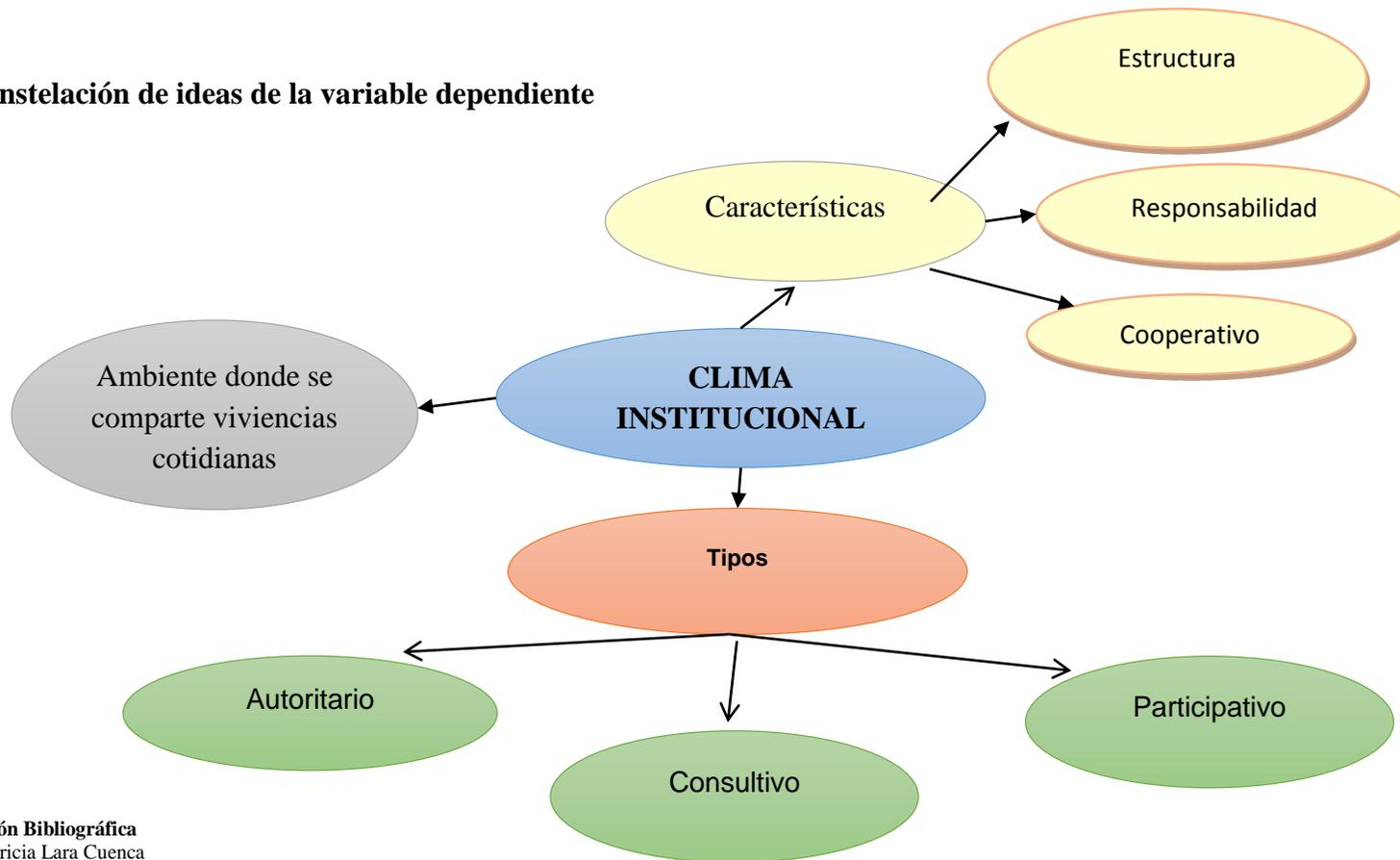
Fuente: Investigación Bibliográfica
Elaborado: Ana Patricia Lara Cuenca

Gráfico 3 Constelación de Ideas de la variable Independiente



Fuente: Investigación Bibliográfica
Elaborado: Ana Patricia Lara Cuenca

Gráfico 4 Constelación de ideas de la variable dependiente



Fuente: Investigación Bibliográfica
Elaborado: Ana Patricia Lara Cuenca

2.4.1 Fundamento Teórica (Variable Independiente)

2.4.1.1 Filosofía Institucional

El primer pasó o camino para la comprensión y constitución de una filosofía institucional en el campo de la educación, está determinado por la naturaleza, misión y objetivos que persigue la empresa educativa. A manera de contexto global, se presentan a continuación las relacionadas con la educación formal.

La Unidad Educativa Particular La Salle de Conocoto es una entidad de la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, creada mediante acuerdo ministerial del 8 de enero de 1921, con el fin de prestar un servicio de educación humana y cristiana a los niños y jóvenes de la ciudad de Quito. Atiende en los niveles de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato General Unificado, mediante procesos que articulan los principios de la educación lasallista con modelos educativos actuales e innovaciones pedagógicas que garantizan la calidad de los aprendizajes y la formación integral de los niños y jóvenes.

Ante el nuevo escenario educativo de nuestro país, fundamentado en las orientaciones de la nueva Constitución del 2008, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento, que define un nuevo modelo de gestión, la implementación de estándares educativos de calidad, el currículo de EGB y Bachillerato General Unificado, se hace indispensable la construcción del Proyecto Educativo Institucional como un documento orientador y dinamizador de los procesos institucionales, el mismo que debe ser elaborado con la participación de todos los miembros de la Comunidad Educativa.(Constitución de la República del Ecuador.2008 y LOEI.)

Comprometidos con estos procesos de innovación y cambios, la Unidad Educativa Particular La Salle, ha emprendido en la construcción de su Proyecto Educativo Institucional, el mismo que recoge los datos de la Identidad, las experiencias y logros alcanzados por la institución en su recorrido histórico, valora el contexto actual y realidad de los destinatarios y establece la visión de futuro con miras a seguir ofertando un servicio educativo de excelencia y calidad.

Misión:

Este elemento ayuda a la institución a lograr su visión y se expresa a través de una declaración pública que orienta a los beneficiarios y grupos de interés sobre lo que hace y el para qué existe, además de informales sobre cómo se posicionará a sí misma para satisfacer las necesidades de sus beneficiarios (Ruiz, 2000).

Se caracteriza, entre otros aspectos, por estar basada en una norma de excelencia, englobar los objetivos de la institución en forma mensurable y diferenciar a ésta de otras instituciones similares. Su ausencia equivaldría a operar sin rumbo definido, haciendo que sus grupos de interés y unidades organizacionales busquen por su cuenta sus propios fines. (Ruiz 2009).

(Taylor,2010). “La misión es el elemento que da la razón de ser, constituye la esencia de toda persona, empresa u organización”. La misión indicará que es lo que hacemos, hacía donde está dirigido nuestro esfuerzo y aquello que nos hace diferentes. (P.24)

La Unidad Educativa Particular “La Salle” de Conocoto, inspirada en los principios del Evangelio, en la misión de la Iglesia Católica y en el carisma de nuestro fundador San Juan Bautista De La Salle, educa integralmente a la niñez y juventud con calidad y calidez, mediante el fomento de valores humanos y cristianos, y el desarrollo de conocimientos con un alto nivel académico, para la formación de líderes reflexivos, críticos, creativos y competentes que contribuyan al desarrollo de una sociedad justa e incluyente.

Visión:

Ruiz (2000), se trata de un enunciado que representa el estado ideal de una institución, que nunca será alcanzado, pero que, al representar una imagen del éxito para ésta, se constituirá en su guía de lo que siempre intentará lograr. Un aspecto clave del proceso para definirla es que éste sea participativo, por lo que su enunciación deberá involucrar, de manera convincente, a todos los grupos de interés, reflejando tanto el propósito y las competencias que la organización tenga para lograrlo, como las características que la distingan de otras parecidas (Ruiz y Aceves, 2009).

“La visión es ese punto en el futuro a donde queremos llegar, que es lo que queremos lograr con el paso del tiempo en un muy largo plazo”. Una buena visión debe ser motivadora para todos los integrantes del equipo u organización, debe ser un mensaje claro y convincente. Una buena visión deber ser algo factible, pero a su vez debe ser algo que no sea tan sencillo lograr, recordemos que una visión debe estar planeada a muy largo plazo. (Taylor,2010).

Para el año 2017, La Salle, será una comunidad educativa en pastoral, que desarrolla procesos formativos, según estándares de calidad nacional e internacional, mediante la implementación de innovaciones pedagógicas, el manejo óptimo del idioma inglés, el fomento de la investigación y el uso de las tecnologías de información y comunicación, para alcanzar aprendizajes significativos que aporten a la formación integral de niños, niñas y jóvenes capaces de enfrentar los retos de la sociedad actual.

Principios:

“Los principios son verdades profundas y universales similares a las leyes de la física. No cambian con el tiempo, han existido y existirán siempre, son válidos para cualquier persona, en cualquier lugar y en cualquier situación. Los principios son irreducibles individualmente e integrales en su conjunto. Los principios son prácticos y pueden ser utilizados para obtener resultados positivos y útiles en el mundo real”. (Guerrero,2009).

Los principios están presentes en cada ser humano que en el transcurso de la vida se ven reflejados en la práctica de los valores éticos y morales.

2.4.1.2 Plan Estratégico Institucional

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es concebido como un instrumento que permite a la Unidad Educativa definir su identidad a través de la explicitación del sistema de ideas que fundamentan o justifican su quehacer educativo, imprimiéndole el sello distintivo que los identifica. Por medio de este instrumento, es posible conocer las concepciones educativas de la comunidad que lo sustenta y el tipo de persona que se quiere formar u orientar (Denegri, 1996).

El Proyecto Educativo Institucional contempla diferentes aspectos:

El Ideario, que expresa un sistema de ideas que deben reflejar la concepción educativa del Establecimiento, el marco valórico y la filosofía que sustentan el quehacer educativo, convirtiéndose en el marco teórico clarificador de conceptos y sistematizador de las ideas que subyacen a las acciones educativas del Establecimiento y que incluye la visión de futuro a la cual se orienta su quehacer; en esta etapa se debe producir una reflexión crítica que destina a seleccionar aquellos valores que comparte la comunidad educativa y que constituyen las bases de sus principios pedagógicos.

La Visión, que constituye el sueño a largo plazo que la unidad educativa quiere lograr, por ello debe sintetizar el ideario y los aspectos relevantes del perfil de alumno que se desea formar.

La Misión, que constituye la concreción del Ideario traducido en objetivos generales y específicos y aproximaciones concretas al quehacer pedagógico, es el propósito fundamental del establecimiento, constituye el objetivo central por el que deben trabajar y esforzarse sus miembros.

Las necesidades de organización del Establecimiento, se especifican en un Organigrama y Manuales de descripción de funciones y procedimientos que deben resultar acordes y coherentes para el logro de la misión, de este modo estos deben ser funcionales y operativos.

El PEI también requiere el desarrollo de un Plan Anual de Desarrollo Educativo que contempla un diagnóstico actualizado (estratégico), los programas de acción, indicadores de logros de gestión en los diversos niveles; Y por último la concreción curricular del Proyecto Educativo, donde se recogen, profundizan y completan los aspectos curriculares que se expresaron como grandes aproximaciones metodológicas en el Proyecto educativo y que toman como marco de acción y punto de partida los reglamentos y directrices emanadas del Ministerio de Educación. Este aspecto implica a su vez niveles sucesivos de concreción hasta el trabajo de aula.
(Denegri, 2000)

Niveles de elaboración, contenidos y tareas

1. Proyecto Educativo Institucional
Concepciones globales que sustentan su quehacer (Ideario, visión y misión).
Objetivos Educativos Básicos y prioritarios derivados del diagnóstico interno y externo.
Grandes opciones de aproximación metodológica al aprendizaje.
Organización del establecimiento (organigrama, manuales de descripción de funciones, etc.).
Orientaciones generales acerca de la relación con los alumnos (disciplina, centro de alumnos, etc.), con los padres y apoderados y la comunidad.
Plan anual de Desarrollo Educativo y Programa de Acción que considere metas, plazos y formas de evaluación de la gestión (indicadores) y presupuesto.
2. Proyecto Pedagógico: Organización Curricular Global.
Concreción de los objetivos del proyecto educativo institucional en:
La contextualización a las características de los alumnos atendidos.
Progresión de Objetivos y Contenidos de aprendizaje por niveles y ciclos.
Opción elegida para su tratamiento: globalización, disciplinaria, interdisciplinaria.

- Tipos de metodologías seleccionadas: activas, aprendizaje cooperativo, tutorías, proyectos, etc.
- Materiales necesarios y disponibles para su desarrollo.
- Directrices acerca de la evaluación, su organización y temporalización
- 3. Planificación de tareas y actividades por niveles, ciclos o por departamentos.
 - Concreción de la Organización Curricular Global en Unidades didácticas y materiales específicos preparados por los equipos de profesores para su desarrollo en el aula.
 - Formulación de proyectos interdisciplinarios.
 - Coordinación horizontal y vertical para lograr el perfil del alumno
- 4. Ejecución de tareas de Aula.
 - Concreción final en el desarrollo y evaluación de actividades en el aula.
 - Formulación de Unidades de Aprendizaje.
- 5. Evaluación global de PEI y Proyecto Pedagógico
 - Evaluación Inicial
 - Evaluación de procesos
 - Evaluación de Productos e impacto

Una forma de abordar la formulación del Proyecto Educativo es mediante la incorporación de algunas metodologías derivadas de la Planificación Estratégica. Cuyo propósito general es formular un conjunto coordinado de programas de acción que responda a los cambios requeridos por la Organización y que permita abordar adecuadamente los puntos débiles o fuertes y descubrir las amenazas y oportunidades del entorno, de manera de minimizarlas o potenciarlas.

Las principales etapas de un proceso de planificación estratégica para la formulación de un PEI son: (Denegri, 2000)

1. Marco valórico, la cual debe producir una reflexión crítica al interior de la Unidad Educativa seleccionando aquellos valores que constituyen base de sus principios pedagógicos y son compartidos por la comunidad educativa.
2. Perfil del Alumno y del profesor, implica la construcción de un perfil terminal del alumno que se desea formar, operacionalizado desde el punto de vista de los logros esperados para cada nivel educativo. Para lograr este perfil de alumno se requiere que la unidad educativa defina también el perfil de profesor que sea compatible con aquel.
3. La visión, que constituye el sueño a largo plazo que la unidad educativa quiere lograr.
4. La Misión, que es el propósito fundamental del establecimiento como un todo. Implica delimitar en términos concretos el servicio que va a entregar el establecimiento

5. La formulación de objetivos, para lo cual es necesario partir con un diagnóstico de la situación actual del establecimiento que implica:

Análisis del medio externo, el cual permite identificar y evaluar las condiciones externas que afectan el funcionamiento del establecimiento educacional. Estos factores no son controlables por las unidades educativas, pero de éste se derivan las posibles oportunidades y amenazas a las cuales se ve enfrentado, y que pueden estar relacionados con el conocimiento de los participantes del sector, características de la comunidad, relación con el sector empresarial y productivo, posibilidad de participación en redes de información.

Análisis del medio interno, que permita identificar y evaluar las fortalezas y debilidades del liceo o escuela analizando resultados pasados y las proyecciones futuras. Se trata de identificar los factores claves de éxito en el plano financiero, infraestructura física, recursos humanos, imagen institucional, administración, etc. El propósito general de este análisis es buscar la generación de un compromiso para con el desarrollo de las acciones educativas y el futuro del establecimiento reconociendo las áreas críticas donde hay que intervenir para apoyar la estrategia elegida.

6. La estructura organizativa, la cual contempla la elaboración y/o actualización del organigrama, manual de descripción de funciones y especificación del reglamento de régimen interior, de modo que responda a las necesidades del establecimiento y que le posibilite un actuar eficiente.

7. El plan anual operativo y programas de acción, que considera el desarrollo y control de las actividades derivadas de los objetivos estratégicos preferentes que el establecimiento fija para cada año escolar (Plan Anual Operativo), y un conjunto de actividades que apuntan a la consecución de los objetivos (Programas de Acción).

Gestión Institucional:

1. Pastoral Educativa

Promover la vivencia de la fe y los valores del Evangelio en todos los momentos del quehacer educativo institucional, mediante el acompañamiento cercano, para favorecer el crecimiento personal y espiritual de los miembros de la comunidad educativa, que los lleve a asumir compromisos de vida cristiana y liderazgos para forjar un tejido social justo, fraterno e incluyente.

2. Gestión Estratégica, Administrativa, Recursos y Talento Humano

Asegurar el desarrollo de los estándares de calidad educativa en las dimensiones de planificación estratégica, gestión administrativa, recursos, talento humano e infraestructura, con la participación de todos los miembros de la Comunidad Educativa y el liderazgo del equipo directivo, donde la autoevaluación, planeación, seguimiento y retroalimentación son procesos permanentes de la gestión de calidad institucional, que garantizan resultados de impacto en el rendimiento académico y la formación integral de los estudiantes.

3. Gestión Pedagógica Curricular

Articular la pedagogía lasallista con las corrientes pedagógicas actuales y el modelo curricular del sistema educativo ecuatoriano, como referentes conceptuales, curriculares y metodológicos que dinamicen la planificación de la enseñanza, ejecución de la enseñanza aprendizaje y evaluación de los aprendizajes, de manera que en el proceso de la clase se desarrolle el pensamiento lógico, crítico y creativo, que permita al estudiante alcanzar aprendizajes significativos.

4. Gestión de Desarrollo Humano, Convivencia Escolar y Relación con la Comunidad

Acompañar en el crecimiento y desarrollo integral de los estudiantes, atendiendo a las necesidades de su momento biopsicosocial, los deberes y derechos expresados en el Código de la Niñez y Adolescencia, en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento, los acuerdos y compromisos especificados en el Código de Convivencia Institucional, a fin de favorecer el desarrollo de sus potencialidades, la ciudadanía activa y la identidad del líder lasallista; propiciando ambientes de armónica convivencia y la solución pacífica de conflictos entre los actores de la comunidad educativa, que garanticen una vida escolar de calidad y calidez en las relaciones interpersonales.

Mantener la vinculación e interacción con la comunidad, mediante la participación en redes interinstitucionales a nivel educativo, ecológico, deportivo y sociocultural, así como el desarrollo de programas y proyectos de justicia y solidaridad con comunidades menos favorecidas.

2.4.1.3 Valores Lasallistas

Los valores. "Son una guía de conducta deseada que servirá para realizar la visión y la misión institucionales" (Ruiz, 2000). Al expresar las creencias de las personas que laboran en la institución acerca de lo que es correcto o no, los valores representan pautas a seguir en las relaciones dentro y fuera de la misma, vinculándose por tal motivo con la misión, por lo que se debe buscar, entre otras cosas, que los valores sean compartidos por los miembros del grupo, que sean claros y estén jerarquizados.

Los valores de una organización o equipo de trabajo reflejan la cultura corporativa, son los componentes que rigen las reglas dentro de las cuales deben colaborar los integrantes del equipo. Es importante que los valores vayan acorde a la esencia de la institución. (Taylor,2010).

El ser humano no puede carecer de sentido, y éste sólo se alcanza a través de la vivencia de valores, entendidos como "algo importante en la existencia humana" (Guerrero Neaves, 1999, p. 13). Por su parte Izquierdo (1998) los identifica como entes, que tienen existencia y se caracterizan por ser pensados y reconocidos

únicamente en la mente del ser humano, por lo tanto, se pueden precisar sus caracteres comunes, sus peculiaridades diferenciales y sus propiedades, ya sean valores del saber científico, de la vida moral, del arte o de la religión.

Siendo los valores ejes fundamentales por los que se orienta la vida humana, estos constituyen la clave del comportamiento de las personas. Algunos autores

(Duch, 1997; Marín, 1993; Ortega y Mínguez, 2001), señalan que la humanidad está ante un desafío, un gran reto, razón por la cual, tiene necesidad de dar respuestas a múltiples cuestiones prácticas, en consecuencia, la educación tiene la tarea de “permitir una toma de conciencia personal en el acoplamiento con el mundo y con los demás” (Pereira de Gómez, 1999, p. 35).

“Los valores son determinadas maneras de apreciar ciertas cosas importantes en la vida por parte de los individuos que pertenecen a un determinado grupo social o cultural”. (Camargo y Gaona.1994, p.74).

Los valores han sido estudiados por la axiología, por tal motivo, la misma se ha llamado teoría de los valores. Esta no se refiere exclusivamente a una única teoría, sino a un conjunto de doctrinas de diversa orientación.

Von Meinong, (1882-1921), considera al valor como la dignidad que los sentimientos atribuyen a un objeto, a una actitud o a una persona. Es creación espiritual que depende del agrado de la persona. Para él, los valores se ubican en la conciencia, en el sentimiento de agrado. (p.75)

Cristian Von Ehrenfels, define el valor como la relación de un objeto con la disposición de apetencia del sujeto, concibe objetos perceptivos, que se presentan como formas, como relaciones estructuradas. (Von Meinong, 1882-1921),

Es importante señalar que Piaget (1980:62) advierte que: “...los niños adquieren los valores morales no interiorizándolos o absorbiéndolos del medio, sino construyéndolos, desde el interior, a través de la interacción”. Esta cita avala nuestra suposición acerca de que la construcción de los valores es un proceso individual que se inicia con la socialización en una colectividad menor, como es la familia, a una mayor que se ubica en la escuela.

Los valores son una parte valiosa en el ser humano ya que el desarrollo de los mismo va a permitir que sea un individuo integro al servicio de los demás donde actué de una manera equilibra y equitativa ante cualquier situación, siempre buscando dar solución a los conflictos, pensando de una manera positiva, haciendo el bien al que le rodee, actuando con dominio propio y tomando decisiones correctas.

Solo actuando en valores podremos frenar de una u otra manera las acciones negativas de las personas que nos les importa actuar de una manera positiva y correcta, los valores deben ser los cimientos en el ser humano para crecer firmes y actuar de manera correcta y ser un individuo integro lleno de fortalezas y virtudes para cambien una sociedad corrupta y conflictiva por una sociedad libre y justa, solo así lograremos salir de la mediocridad y el conformismo.

Los valores en los docentes deben ser nuestra carta de presentación ante la comunidad educativa ya que trabajamos formando vidas los cuáles serán los nuevos pilares de una nueva sociedad, los valores reflejados en nuestras vidas darán paso a una relación armónica entre los miembros de la comunidad educativa.

El espíritu lasallista apunta a un ideal por el que vale la pena vivir y luchar, un ideal de justicia y paz que invita a dirigir la mirada a nuestro alrededor, a fijarnos en la gente con la que vivimos. Nos invita a vivir una actitud de servicio concreto, al compromiso, a compartir nada más y nada menos que nuestra vida misma con los demás a través de estos cinco valores.

Fe: Actitud de apertura y confianza, en la que permitimos que Dios toque y entre en nuestra vida, dejándonos guiar por Él, a la luz de su palabra y el mensaje de amor y salvación proclamado por Jesucristo. A través de la fe concebimos la acción educativa como una misión confiada por Dios que da sentido a la vida y al quehacer de todo lasallista.

Fraternidad: Implica comprensión del ser humano en las relaciones interpersonales para trabajar en la construcción de la paz, la justicia y la dignidad humana, con alto nivel de estima, amistad y mutua colaboración. Tiene que ver con

la capacidad de convivir y compartir con todas las personas que forman parte de la comunidad educativa, con actitud positiva, participación activa y respeto mutuo, manifestado en el buen trato y cordialidad.

Servicio: Poner a disposición las propias capacidades y talentos para el desarrollo de acciones de beneficio común, superación de dificultades y atención a personas con necesidades, sin esperar recompensa o reconocimiento. Es el conjunto de acciones solidarias que permite al lasallista comprometerse generosamente con espíritu de colaboración y ayuda para responder a las necesidades especialmente de los más vulnerables.

Justicia: Es dar a cada quien lo que le corresponde buscando una relación equitativa, armónica y honesta, que respete los derechos y deberes de los demás, que fomente el respeto a la verdad, la coherencia y sinceridad, permitiéndonos vivir en un ambiente de paz y tranquilidad. Ser sensibles ante las situaciones de inequidad y desigualdad que se observa en el medio escolar, familiar y social, con efectos graves para quienes las sufren, a fin de tomar posición y dar respuestas a nivel personal y de grupo para cambiar esas realidades.

Compromiso: Es involucrarse y apropiarse de las situaciones cotidianas, poniendo de manifiesto todas las capacidades personales y de grupo, para colaborar en la construcción de proyectos y acciones de beneficio común, con un alto sentido de responsabilidad.

2.4.2.1 Fundamento Teórico (Variable dependiente)

2.4.2.1.1 Comunidad

‘La comunidad es fundamentalmente un modo de relación social, es un modelo de acción intersubjetivo construido sobre el afecto, la comunidad de fines y de valores y la incontestable esperanza de la lealtad, de la reciprocidad; la comunidad es un acabado ejemplo de tipo ideal de la acción social, una construcción teórica de alguna manera extraña de la propia realidad que acostumbra ser algo más sentido que sabido, más emocional que racional.’ (G. González, Fuertes, 1988)

Comunidad ‘...un grupo de personas ocupando una determinada área de sociedad, la cual participa de un sistema de intereses y actividades bastante amplio como para poder incluir casi todas sus relaciones sociales’ (C. Gómez Gavazzo, 1959).

Relación con la comunidad es aquella interacción social que se encuentran reguladas por normas sociales entre dos o más personas, presentando cada una de ellas una posición social y desplegando un papel social.

Las relaciones sociales resultan ser un complemento en la vida de un ser humano como la relación que se tiene con nosotros mismos, entonces, el hecho de relacionarse con otros seres humanos es una cuestión necesaria y primordial de la vida cotidiana.

Las relaciones sociales, mayormente, se desarrollan dentro de un grupo social, también conocido como grupo orgánico. Cada persona dentro del grupo social desempeñará roles recíprocos dentro de la sociedad y actuarán de acuerdo a las mismas normas, valores y fines acordados siempre en orden a satisfacer el bien común del grupo.

Una relación social será un medio para poder satisfacer determinados objetivos como puede ser un fin. El ser humano es como se sabe un ser eminentemente social, por tanto, necesita casi como el aire que le permite respirar estar en contacto con otras personas de su misma especie.

En tanto un elemento fundamental dentro de cualquier relación social resulta ser la comunicación, que es aquella capacidad que presentan las personas para poder obtener información de su entorno y luego poder compartirla con el resto de las personas con las cuales interactúa sus distintos ámbitos (social, político, cultural), lo que se traduce en una transformación continua del individuo y la sociedad por influencias externas.

Una de las partes más importantes de nuestra vida son relaciones sociales En cada una de las cosas que hacemos hay un componente de relaciones con los demás.

La conducta social Habilidosa es un conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseosa, opiniones o derechos de este individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas

inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas.
(caballo,1986)

Dada la importancia que tiene las Relaciones Sociales en la vida del ser humano, consideramos imprescindible que la escuela aborde este tema para favorecer al desarrollo integral del estudiante. Supone capacitar al alumno para desenvolverse en sociedad y ofrecerle la posibilidad de desarrollar competencias comunicativas, competencia social, ciudadana, y autonomía e iniciativa personal entre otras.

Las relaciones sociales conocidas como habilidades sociales, se podría definir como aquellas conductas que las personas emiten en relaciones interpersonales, Para obtener respuesta positiva de los demás. En la medida en que una persona se relaciona de forma adecuada con otros, recibe reforzamiento social positivo lo cual eleva su autoestima.

Buen vivir:

Es una cosmovisión andina que surge en esta época y tienen implicaciones con factores socio – culturales, económicos, climáticos y cósmicos, todos estos factores han llevado a que los orígenes del Buen Vivir ancestral de la tierra despunten y se hable de una vida en armonía con cada una de los seres de la Pachamama.

Para conocer la concepción del Buen Vivir es necesario saber cómo llegó este término a la cosmovisión andina, lo hizo como una concepción e imagen del mundo que tiene los pueblos para percibir e interpretar su entorno natural y cultura.

El Buen Vivir es un principio que enseña a convivir en armonía y equilibrio entre las personas y la Pachamama, por lo tanto, es una expresión ancestral que se está estableciendo, para permitirnos ser y estar en el mundo bajo principios basados en el respeto entre los actores del Buen Vivir.

Es necesario entender que somos parte de un todo, es decir, somos partes de la naturaleza y esta a su vez es parte de la Pachamama que es la Madre de la existencia y la vida. En esta línea de pensamiento, para los pueblos kichwas de los Andes, guiados por los taitas y yachay, no existe la pobreza, el desarrollo o la riqueza; sino

que tiene una visión más holística, esto es que en la comunidad están implicadas dimensiones materiales, afectivas, mentales y espirituales que llevan Buen Vivir.

Estas concepciones están expresadas en la Constitución del Ecuador aprobada en el 2008, en la que se expresa que la práctica del Buen Vivir integra y protege a la vida del ser humano a nivel económico, social y espiritual.

El Buen Vivir, también protege a la Pachamama y a todos quienes forman parte de ella, incluyendo a toda la humanidad, los humanos somos dueños de ella, “cuando, en realidad, la Naturaleza hasta podría existir sin seres humanos ...” (Acosta,2008).

La concepción del Buen Vivir a que la idea de “un nosotros”, cuyos principios son: la vida en comunidad, el reconocimiento de las diversidades, la garantía de derechos universales, la igualdad, la integración y la cohesión social, la convivencia solidaria, fraterna y cooperativa y una relación armónica con la naturaleza (Cfr. PNBV,2009).

El Buen Vivir no significa retornar al pasado ni desconocer el valor de la tecnología ni del saber moderno como argumentan los pensadores del capitalismo. El SumakKawsay, analizado desde las organizaciones sociales, es vivir de forma comunitaria entre los pueblos, que implican una economía comunitaria capaz de garantizar la convivencia armónica de la comunidad con todos sus integrantes y el entorno. (Cfr. Chiroque H y Mutuberría V, 2009).

La comunidad Lasallista también comparte este concepto del Buen Vivir:

Nuestro concepto de Buen Vivir nos obliga a reconstruir lo público para reconocernos, comprendernos y valorarnos unos a otros – entre diversos pero iguales – a fin de que prospere la posibilidad de reciprocidad y mutuo reconocimiento, y con ello posibilitar la autorrealización y la construcción de un porvenir social compartido. (Ramírez en PNBV, 2009).

De tal manera que, hacer gestión para el Buen Vivir, implica que el Estado y en este caso las instituciones lasallistas, deben caminar generar las condiciones dirigidas al cumplimiento del artículo 11, inciso 2, que establece que todas las personas son iguales, que gozarán de los mismo derechos, deberes y oportunidades, también explícita que no puede existir discriminación por razones de “etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural , estado civil, idioma, religión, ideología filiación política, pasado judicial condiciones socioeconómicas, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar

VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente ”

La solidaridad es la convicción de que nacemos en una estructura de relaciones, que nuestra humanidad nos vincula con los demás, que el Evangelio consagra esos lazos y que los profetas nos dicen que esos lazos son la prueba por la que se juzgará nuestra verdadera santidad. (Prbo. J. Bryan Hehir)

La solidaridad es un valor social que trasciende la ayuda directa o indirecta de los más necesitados en un determinado contexto. Se trata de un valor que permite trasladar recursos de primera necesidad hacia puntos, zonas o regiones a las que no llegan programas oficiales o de distintas organizaciones. De hecho, hay ejemplos de planes estructurados de atención que en su momento fueron solo iniciativas concretas promovidas por particulares. (Prbo. J. Bryan Hehir)

Pero no solo eso: la solidaridad también constituye un impulso importante a acciones que ya están en marcha o que se disponen a ser ejecutadas, sobre todo si tenemos en cuenta que en una situación de crisis humanitaria es fundamental la ayuda que se les proporcione a las personas en las 72 primeras horas tras producirse la situación de emergencia.

Como vemos, la solidaridad es tanto una vía de acción para atender a las personas más necesitadas en un contexto específico como el impulso necesario para estas. Y tú, ¿eres solidario? ¿Contribuyes actualmente con alguna iniciativa de tipo social? (acnur.org.)

“La solidaridad no es un sentimiento superficial, es la determinación firme y perseverante de empeñarse por el bien común, es decir, el bien de todos y cada uno para que todos seamos realmente responsables de todos” (Juan Pablo II).

El educador lasallista ejerce su labor en comunión con otros educadores con quienes comparte la misión educativa a través del diálogo fraterno, la amistad y valoración mutua, la comunicación, la integración, el trabajo en equipo y el sentido de responsabilidad compartida.

2.4.2.1.2. Comportamiento humano

El comportamiento es la manera en la cual se porta o actúa un individuo en la vida o cualquier otro actor social. Es decir, el comportamiento es la forma de proceder que

tienen las personas u organismos ante los diferentes estímulos que reciben y en relación al entorno en el cual se desenvuelven. (Ucha, 2011)

Puedo decir que el comportamiento es la manera de cómo nos presentamos o procedemos ante los demás, nuestro comportamiento puede ser positivo o negativo dependiendo de los estímulos externos que se nos presentan en el entorno.

El estudio del comportamiento humano es muy importante porque propicia la comprensión del universo emocional de una persona. El estudio de una persona puede llevarse a cabo desde distintos puntos de vista teniendo en cuenta que el conocimiento científico es interdisciplinar. (Nicuesa, 2014)

Es importante conocer el comportamiento de una persona para dar paso a comprender su accionar de la mismo en el medio que se encuentra, tomando en cuenta sus puntos de vista y respetando su individualidad y emociones.

“Es el estudio que busca el conocimiento de todos los aspectos del comportamiento en los ambientes organizacionales mediante el estudio sistemático de procesos individuales, grupales y organizacionales; el objetivo fundamental de este conocimiento consiste en aumentar la efectividad y el bienestar del individuo”. (Gibson J, 2007:6).

El comportamiento de las personas depende mucho en el ambiente que se desenvuelve tanto individual como grupal, donde la clave está la afectividad que recibe y la estabilidad emocional que tenga es decir es importante en bienestar del individuo.

El escrito comienza con una definición operativa: “por comportamiento entendemos el conjunto de acciones que los organismos ejercen sobre el medio exterior para modificar algunos de sus estados o para alterar su propia situación con relación a aquel” (Piaget, 1977, p.7).

De esta manera, el concepto de comportamiento remite a toda acción que genere una transformación del medio externo o de las capacidades del individuo en su relación con el mismo. Además, el comportamiento de los organismos está sometido -como todo en ellos- a transformaciones con el paso del tiempo, es decir, a procesos de desarrollo. En este sentido, Piaget explica que “el comportamiento, que en un principio sólo consiste en conductas sensorio motrices (percepciones y movimientos combinados), llega luego a formar interiorizaciones representativas, como en el caso de la inteligencia humana donde las acciones se prolongan en operaciones mentales” (Piaget, 1977, p.7).

Así, pueden postularse aspectos externos e internos del comportamiento, pero se entiende que éste implica siempre una acción total del organismo como unidad en relación con el medio y en función de objetivos determinados.

El propósito principal del texto en cuestión es exponer una perspectiva acerca de la función del comportamiento como factor determinante del cambio evolutivo y no como un mero producto del mismo, que sería resultado de mecanismos independientes de la acción de los organismos. Piaget discute, principalmente, con las posturas neodarwinianas, ya que considera que la evolución biológica no se produce sólo por selección natural, entendida exclusivamente como el producto de una variabilidad genética aleatoria y tasas diferenciales de supervivencia y reproducción en función de ventajas adaptativas verificadas a posteriori. Desde esta posición, se trataría de un proceso independiente de las conductas del organismo y sólo se explicaría por las consecuencias, favorables o desfavorables, de los cambios fenotípicos causados por mutaciones absolutamente azarosas y su transmisión a lo largo de las generaciones. (Piaget. J, 1977)

El comportamiento es la manera de comportarse (conducirse, portarse). Se trata de la forma de proceder de las personas u organismos frente a los estímulos y en relación con el entorno.

Es importante y fundamental establecer el que todo comportamiento está influenciado por una serie de elementos. En concreto, se estipula que aquel estará marcado tanto por la cultura que tenga la persona en cuestión como por las normas sociales existentes en su entorno o la actitud que presente en todo momento.

No obstante, no menos relevante es el hecho de que el comportamiento de cualquier ciudadano también está influenciado por sus creencias y por la genética.

Elementos todos ellos que también influirán en mayor o menor medida en la acción de una persona en función de la edad que tenga.

Existen distintos modos de comportamiento, de acuerdo a las circunstancias en cuestión. El comportamiento consciente es aquel que se realiza tras un proceso de razonamiento. Un ejemplo de este tipo de comportamiento es saludar a un conocido cuando lo vemos en la calle.

El comportamiento inconsciente, en cambio, se produce de manera casi automática ya que el sujeto no se detiene a pensar o a reflexionar sobre la acción (como rascarse tras una picadura de mosquito).

El comportamiento privado tiene lugar en la intimidad del hogar o en soledad. En este caso, el individuo no está sometido a la mirada de otras personas. El comportamiento público es lo contrario, ya que se desarrolla frente a otros seres humanos o en espacios compartidos con el resto de la sociedad.

Para la psicología, el comportamiento es todo lo que hace un ser humano frente al medio. Cada interacción de una persona con su ambiente implica un comportamiento. Cuando dicho comportamiento muestra patrones estables, puede hablarse de una conducta.

El comportamiento humano es la manifestación de procesos decisorios complejos originados en el interior del individuo. Estos procesos, aunque desarrollados internamente, están condicionados por los ambientes externos en los cuales se encuentran inmersas las personas. A pesar de esta complejidad, los científicos todavía se preguntan e indagan las causas subyacentes del comportamiento humano. Algunas explicaciones relativas a este condicionamiento provienen de los campos de la biología y de la psicología, los cuales enfatizan, respectivamente, las características genéticas o psicológicas del individuo. Otras explicaciones provienen de la sociología, la cual explora las causas del comportamiento humano desde una perspectiva de interacción entre el individuo y la sociedad. Los genes y los valores, como determinantes del comportamiento humano, representan estas dos corrientes de pensamiento; la primera se basa en premisas biológicas, y la segunda en consideraciones sociológicas. Cada una de estas disciplinas científicas tiene sus propios puntos de vista acerca de las causas del comportamiento humano y sobre las maneras de influirlo y cambiarlo. (produccioncientifica.luz.edu)

Temperamento:

"El temperamento está constituido por el conjunto de fenómenos característicos de naturaleza emocional de un individuo, entre los que se cuentan la sensibilidad a la estimulación emocional, su intensidad y velocidad de la respuesta habitual, su estado de humor preponderante y sus fluctuaciones, la susceptibilidad, etc., dependientes de la estructura constitucional heredada". (Gordon W. Allport. 1961.p 618)

Los 4 temperamentos básicos propuestos por Claudio Galeno (129-201 dC). fueron los siguientes.

1. Temperamento sanguíneo

Las personas sanguíneas se caracterizan según Galeno por ser alegres, optimistas y buscar siempre la compañía de los demás.

Muestran calidez a la hora de tratar con otras personas, su modo de actuar obedece más a los sentimientos que a las conclusiones generadas por el análisis racional. Además, cambian de parecer con facilidad y son poco dadas al comportamiento disciplinado, porque se guían por la búsqueda del placer inmediato. Por eso frecuentemente dejan cosas sin terminar. Su elemento asociado es el aire.

2. Temperamento flemático

El temperamento flemático expresa una propensión a un modo de comportarse sereno y tranquilo y un modo de acercarse a las metas perseverante y basado en la racionalidad.

Según la teoría de Galeno, las personas que destacan por este tipo de temperamento valoran mucho la exactitud a la hora de pensar y de hacer las cosas, raramente se enfadan y no muestran demasiado sus emociones, llegando a parecer algo frías. Además, suelen mostrarse algo tímidas y evitar ser el centro de atención o sostener un rol de liderazgo. Según la teoría de los 4 temperamentos, a estas personas les correspondía el elemento agua.

3. Temperamento colérico

Las personas que destacan por su temperamento colérico son especialmente enérgicas, proactivas e independientes. Muestran una tendencia a estar siempre dedicándose a una actividad o emprendiendo proyectos y defienden con ahínco sus opiniones y posturas ante las diferentes situaciones que viven.

Además, confían en su propio criterio y no temen entrar en confrontación con los demás, por lo que son asertivas y no rehúyen las posiciones de liderazgo. Sin embargo, si este tipo de temperamento es muy extremado puede dar pie a la aparición de muchos conflictos y hostilidades. El elemento con el que se las relacionó era el fuego.

4. Temperamento melancólico

Las personas con temperamento melancólico se caracterizan, según Galeno, por ser emocionalmente sensibles, creativas, introvertidas, abnegadas y perfeccionistas. De algún modo, este tipo de temperamento puede relacionarse con el concepto reciente de Personas Altamente Sensibles (PAS), aunque definido de modo mucho más ambiguo.

Aunque encuentran placer en las tareas que requieran esfuerzo y sacrificio personal, les cuesta decidirse a la hora de iniciar proyectos justamente por ese espíritu perfeccionista y por la preocupación que produce la inseguridad de no saber lo que va a pasar. Su humor varía con facilidad y muestran una propensión a la tristeza. Su elemento es la tierra. (Galeno de Pérgamo, s.f).

El temperamento es parte de la personalidad y está constituido por los aspectos motivacionales y emotivos del individuo, en gran parte determinados por factores biológicos propios de la constitución individual. El término proviene del latín *temperamentum*, que significa medida.

Tanto griegos y romanos como el resto de posteriores sociedades de Europa occidental que adoptaron y adaptaron la filosofía médica clásica, consideraban que cada uno de los cuatro humores aumentaba o disminuía en función de la dieta y la actividad de cada individuo. Cuando un paciente sufría de superávit o desequilibrio de líquidos, entonces su personalidad y su salud se veían afectadas.

Teofrasto, discípulo de Aristóteles, elaboró una relación entre los humores y el carácter de las personas. Así, aquellos individuos con mucha sangre eran sociables, aquellos con mucha flema eran calmados, aquellos con mucha bilis amarilla o blanca eran coléricos, y aquellos con mucha bilis negra eran melancólicos.

Debido a que mucha gente pensaba que existía una cantidad infinita de humores en el organismo, era común la creencia de que la pérdida de fluidos era una forma de muerte.

El temperamento es la manera natural con que un ser humano interactúa con el entorno. Puede ser hereditario y en él no influyen factores externos. Es la naturaleza general de la personalidad de un individuo, basada en las características del tipo de

sistema nervioso, y está relacionado con la influencia endocrina, que se debe a los genes, y que se manifiesta en determinados rasgos físicos y psicológicos.

El temperamento y el carácter definen la personalidad del ser humano; y la diferente combinación e intensidad en que éstos se manifiesten en sus diferentes áreas nos hacen ser únicos y humanos. (personalidad-temperamento-y-caracter-39678.htm)

Carácter:

Las experiencias que uno va acumulando a lo largo de la vida contribuyen a forjar su personalidad o carácter como adulto. Freud creía que las experiencias traumáticas tenían un efecto especialmente fuerte en esta etapa. Indudablemente, cada trauma en particular podría tener su impacto específico en una persona, lo cual solo podía explorarse y comprenderse sobre una base individual. Pero, aquellos traumas asociados con los estadios de desarrollo por los que todos pasamos, tendrían mayor consistencia.

Si una persona presenta algún tipo de dificultad en cualquiera de las tareas asociadas con estas etapas (el destete, el control de esfínteres o en la búsqueda de la identidad sexual) tenderá a retener ciertos hábitos infantiles o primitivos. A esto se le llama fijación.

La fijación provoca que cada problema de una etapa específica se prolongue considerablemente en nuestro carácter o personalidad. (Sigmund Freud, s.f).

Los términos carácter y personalidad a veces se utilizan indistintamente, aunque también suelen diferenciarse. El término carácter tiene origen en el griego y significa marca grabada; señal que se esculpe o se dibuja en algún objeto. En su aceptación psicológica pasó a ser denominador del estilo de vida o el sello personal que se pone de manifiesto en el comportamiento del individuo.

La preocupación por el carácter, en su aceptación psicológica, se remota a la antigua Grecia. El autor más conocido fue Teofrasto a quien se debe la obra que lleva por

título “Caracteres” en la que se presentan 30 descripciones de otros tantos tipos psicológicos. Su influencia fue verdaderamente notable en los siglos posteriores.

La técnica empleada por Teofrasto es muy sencilla. Comienza por la definición del rasgo dominante, por ejemplo, la avaricia y después se aportan una serie de ejemplos donde la influencia de dicho rasgo se pone de manifiesto.

El término carácter, en psicología, ha adquirido un significado especial adicional, además de la aceptación primitiva de marca o sello. Es el modo específico de comportamiento del individuo, determinado por sus cualidades morales.

Tal vez el uso del criterio valorativo caiga fuera de la ciencia; sin embargo, los valores de un individuo configuran, al menos en gran parte, su personalidad. Se trata de hechos que influyen sobre la personalidad, al margen de que sean o no compartidos por otros sujetos humanos. (personalidad-temperamento-y-caracter-39678.htm).

Convivencia armónica:

La convivencia es una forma de relacionarnos entre nosotros, que debemos escoger desde muy jóvenes. Para la convivencia positiva es necesario el respeto, el amor, el perdón, entre otros, debemos tolerar las costumbres de otras personas.

El ser humano tiene dos necesidades sociales básicas: la necesidad de una relación íntima y estrecha con un padre o un cónyuge y la necesidad de sentirse parte de una comunidad cercana e interesada por él. Los seres humanos son fundamentalmente animales grupales y su bienestar es mucho mayor cuando éste se encuentra en un ambiente armónico, en el cual se vive en estrecha comunión.

Es la condición de relacionarse con las demás personas o grupos a través de una comunicación permanente fundamentada en afecto y tolerancia que permite convivir y compartir en armonía en las diferentes situaciones de la vida. Y amabilidad con todos siempre en cualquier lugar y en cualquier momento.

La teoría de la integración de Deutsch está compuesta de múltiples elementos que se sustentan en la política y las relaciones de poder entre los individuos, las sociedades, las organizaciones internacionales y fundamentalmente los Estados.

Integrar o hacer un todo con las partes; convirtiendo las unidades antes separadas en componentes de un sistema coherente.

La integración definida en relaciones entre unidades mutuamente interdependientes, que poseen en conjunto propiedades sistemáticas de las que carecerían si estuvieran aisladas; además puede designarse al proceso mediante el cual se logra la integración entre unidades separadas.

Se hace énfasis en el estrecho vínculo entre la integración y el poder, en el sentido de que se establece una relación en la cual el comportamiento de los actores, unidades o componentes políticos se modifican; constituyéndose de ésta manera procesos y sucesos que trascienden a nivel internacional en la composición, dinámica e historia mundial.

La Integración es una relación entre unidades mutuamente interdependientes que poseen en conjunto propiedades sistémicas de las que carecerían de manera aislada. Lo que significa hacer un todo con las partes convirtiendo las unidades antes separadas en componentes de un sistema coherente.

El autor utiliza variadas evidencias para sustentar su teoría. La clase de evidencia está basada en el estudio de casos históricos, que fundamentan procesos de integración con diferentes naturalezas, propósitos, alcances e intereses.

Los hechos históricos aportados son valiosos en la comprensión de cómo surgen los intereses nacionales y la necesidad de la integración de los Estados e individuos. Estos procesos se han acelerado después de la segunda guerra mundial.

La información que usa el autor para fundamentar se esquema teórico-conceptual contiene elementos de una naturaleza y alcance trascendental, ya que la evidencia planteada se puede utilizar y analizar en una perspectiva que ayuda a la comprensión, estudio y relación de los casos con la política

internacional y como referencias históricas para realizar análisis comparativos de distintos procesos y experiencias de integración a nivel internacional. (Karl W. Deutsch, s.f).

2.4.2.1.3. Clima Institucional

El clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por las diversas actrices y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento.

Los factores del clima sugieren mucho sobre la manera como se desarrolla el proceso de dirección en la institución pues es una variable que afecta sus resultados; así la productividad, la calidad, la creatividad y la satisfacción de las personas que tiene que ver con el clima.

Es la percepción o interpretación que los colaboradores, los clientes internos y externos tienen de las estructuras y procesos que ocurren en la realidad interna de aspectos del ambiente y del trabajo en una institución.

Tenemos que reconocer que el clima laboral es uno de los factores más interesantes e importantes dentro de las instituciones. Actualmente los estudios sobre el clima laboral reconocen la gran importancia del llamado “capital humano” como principal ventaja competitiva. Las empresas exitosas han basado su estrategia de desarrollo en su principal fortaleza: su gente y los valores humanos, conformando equipos humanos motivados, involucrados y comprometidos con la filosofía de la organización.

En las instituciones educativas igualmente el clima laboral es imprescindible. Podemos definirlo como las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa o indirectamente y que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso con su familia. (Eslava, 2009)

Un buen clima institucional es la característica primordial en un lugar de trabajo donde se puede evidenciar las buenas relaciones interpersonales, un comportamiento positivo y un buen desempeño laboral, esto no solo repercute en el ambiente de trabajo sino en el entorno familiar.

“Es el medio ambiente humano, ético, cálido y físico en el que se desarrolla el trabajo educativo cotidiano que influye en la satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa y por lo tanto en la productividad de la institución educativa”. (Goncalves, 1997).

Mientras en una institución existe un clima adecuado de armonía y respeto cada uno del miembro sentirán satisfacción y tranquilidad de pertenecer a las misma obteniendo resultados productivos, eficiente y eficaces.

Las instituciones educativas son espacios de encuentro, socialización y formación para el aprendizaje de la convivencia democrática, tanto para estudiantes como para docentes, directivos, administrativos y padres de familia.

Se necesita que se constituyan en espacios protectores y promotores del desarrollo, donde todos sus integrantes sean valorados, respetados, protegidos, tengan oportunidades para hacerse responsables de las consecuencias de sus actos y reafirmen su valoración personal.

Producto de la interacción cotidiana entre los integrantes de la institución educativa se presentan situaciones de conflicto, frente a las cuales es necesario tener y ofrecer respuestas que permitan convertirlas en oportunidades para:

Fortalecer las relaciones interpersonales y promover el desarrollo de las personas y los grupos, dejando de lado prácticas autoritarias basadas en la violencia y la imposición como respuesta al conflicto, promoviendo un clima institucional cotidiano de respeto, tolerancia, igualdad, con valores y buen trato entre todos.

La implementación de la convivencia escolar democrática posibilita el desarrollo de valores y actitudes positivas, incluso permite aprovechar el conflicto como una oportunidad para el aprendizaje. Significa desarrollar habilidades y destrezas que permitan interactuar en forma creativa, justa, pacífica, sin violencia, como respuesta a los conflictos.

La UNESCO enfatiza en su propuesta de crear en las instituciones educativas un clima de seguridad, respeto y confianza, mantener relaciones de apoyo con las

familias y la comunidad, la educación emocional, las prácticas para el crecimiento, la apertura y la tolerancia, la resolución no violenta de los conflictos y la participación democrática.

Clima institucional educativo y Conciliación Escolar

Señala Meléndez (2006) que el clima que perciben sus integrantes es en reflejo de su estilo de convivencia el cual está definido por:

1. El tipo de relaciones interpersonales o de grupo, si son de colaboración, si se respetan los derechos de todos, si se promueve el diálogo.
2. Si las normas son claras y pertinentes, si son aceptadas por todos. Cómo se abordan las faltas y sanciones.
3. Si los valores que promueve la institución educativa se ejercen en la práctica.
4. Si se promueven oportunidades para una real participación de los diferentes estamentos de la comunidad educativa, en especial de los estudiantes.

Vemos que el clima institucional afecta a todas las actividades educativas en las que existan personas desempeñando su trabajo, implicándose, en consecuencia, en todas las áreas del quehacer educativo. Es esencial en la motivación del trabajo educativo, para todos es importante sentirse escuchados, que se implementen acciones a partir de las opiniones, que la institución se interese por el bienestar de la gente que trabaja en ella.

Así como las adecuadas relaciones humanas pueden mejorar el clima institucional educativo, igualmente la adecuada solución de los conflictos mediante la Conciliación Escolar ayuda a potenciar el clima institucional educativo.

La conciliación escolar es un método óptimo para favorecer la convivencia y lograr un saludable clima laboral en las instituciones educativas. Es un procedimiento sencillo para resolver las discrepancias que surgen entre los integrantes de las instituciones educativas y lograr que se pongan de acuerdo, en especial los estudiantes, que son asistidos por un Conciliador Escolar.

El sistema educativo debe incluir la conciliación escolar para prevenir y manejar los problemas de convivencia, promoviendo un clima laboral saludable en las instituciones educativas.

2.5 Hipótesis.

Los valores lasallistas inciden en el clima institucional de los docentes de la sección básica elemental y media de la Unidad Educativa Particular la Salle de la parroquia Conocoto, cantón Quito, provincia Pichincha.

2.6 Señalamiento de variables de la hipótesis.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Valores Lasallistas

VARIABLE DEPENDIENTE: Clima Institucional

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación

Este trabajo se desarrolló bajo el enfoque, cuantitativo y cualitativo.

Cuantitativo, porque determina y analiza el por qué se originó el problema en base a la información recabada mediante una encuesta, donde se van a determinar los resultados numéricos, los mismos que son sometidos a un análisis estadístico.

Cualitativo, porque busca comprender los fenómenos sociales, desde adentro de la investigación misma para descubrir las hipótesis que nos ayudará a enfatizar en el proceso que nos llevará a una solución correcta y adecuada identificado la naturaleza de la realidad investigada.

3.2 Modalidad Básica de la Investigación

Para la realización del presente estudio se utilizó los siguientes tipos de investigación:

3.2.1 Investigación de Campo

Me encuentro donde se realiza el fenómeno de estudio, lugar en donde se producen los acontecimientos como es la unidad educativa particular la Salle, tomando contacto directo con las autoridades, docentes que proporcionan la información que requiere el estudio.

Cabe señalar que se aplicó las técnicas como encuesta y entrevista a los docentes con sus respectivos instrumentos durante la recolección de la información.

3.2.2 Investigación Bibliográfica

Se realizó mediante el empleo de la bibliografía básica de estudio para ampliar y profundizar conceptos, temas y criterios de los diversos autores y aspectos del

estudio, se fortalecerá la información con artículos publicados en las páginas web del internet, además en los libros actualizados que tengan relación con la educación y con las exigencias de la sociedad actual que abarquen temas relacionados a “Los valores lasallistas y el clima institucional de los docentes de la sección Básica Elemental y Media de la Unidad Educativa Particular la Salle de la parroquia Conocoto, cantón Quito, provincia Pichincha”

3.3 Nivel o tipo de investigación

3.3.1 Exploratoria

Esta investigación es importante porque nos ayudó a interpretar de manera clara el tema en estudio mediante una misión y visión general la cual nos permitirá explorar, sobre todo lo relacionado al tema, el investigador tendrá que realizar observaciones directas para poder identificar el problema, para poder plantear nuevas hipótesis.

3.3.2 Investigación Descriptiva

Una investigación descriptiva tiene la finalidad de garantizar la ratificación de los resultados en función de la hipótesis, así mismo se encuentra adecuadamente estructurada y sistematizada, situación que permitirá un proceso investigativo y análisis de resultados de forma eficiente y efectiva.

3.3.3 Correlacional o asociación de variables

La investigación tiene un nivel de asociación de variables, porque accede y combina una variable con la otra provocando una correlación de las variables, donde se estableció modelos de comportamiento mayoritarios en los docentes de la sección media y elemental de la Unidad Educativa la Salle.

3.3.4 Explicativa

Por medio de la presente investigación lograremos la comprobación de la distintas hipótesis que se nos presenta en la misma, con ello llegaremos a conclusiones viables y recomendaciones necesarias para un buen manejo de los valores lasallistas y por ende mejorar el clima institucional.

3.4 Población y muestra

Población

Tomando en cuenta que el universo es muy pequeño voy a trabajar con toda población

Muestra

Para el trabajo de investigación como se indicó en la parte superior se trabajará con 20 docentes que trabajan en el nivel básico elemental y media.

Tabla 1 Población y muestra

INVESTIGADOS	TOTAL
Docentes	20
Total	20

Fuente: Registro del personal docente
Elaborado: Ana Lara

Considerando que se trata de un universo pequeño se trabajó con toda la población esto permitirá tener una mayor confianza de los resultados, es decir no se aplica muestreo.

La población que será parte de esta investigación está constituida por los 20 docente de la sección Básica Elemental y Media de la Unidad Educativa “la Salle” de la parroquia Conocoto, cantón Quito, provincia de Pichincha.

3.5 Operacionalización de variables

3.5.1 Variable Independiente: “Valores lasallistas”

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEN BÁSICOS	TÈC/INSTRU.
Los valores lasallistas representados en la estrella de cinco puntas: fe, fraternidad, servicio, justicia, compromiso, valores humanos y cristianos que mueven a cada lasallista que convive en la Institución a desenvolverse con un estilo propio consciente de sus responsabilidades consigo y con los demás, buscador del bien común y del actuar justo y comprometido con el cambio y la mejora continua.	FE FRATERNIDAD SERVICIO JUSTICIA COMPROMISO	Respeto. Confianza Convicción Armonía Buenas relaciones Compañerismo Ayuda a los demás Colaboración Integridad Rectitud Equidad Concientización Responsabilidad Lealtad	¿Respetas las opiniones de los demás? SI () NO () ¿El entorno social de la institución influye mucho en el comportamiento y la práctica los valores de los docentes? SI () NO () ¿Pones en práctica los valores lasallistas todo el tiempo y con todos los docentes que te rodean? SI () NO ()	Técnica: Encuesta Instrumento Cuestionario

Tabla 2 Operacionalización de VI

Elaborado por la investigadora: Ana Patricia Lara Cuenca

3.5.2 Variable Dependiente: “Clima Institucional”

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEN BÁSICOS	TÈC/INSTRU.
El clima institucional es el conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los diversos actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento.	Comportamiento	Actitud	¿Crees que existe la formación de grupos marcados en los docentes de la institución? SI () NO ()	Técnica Encuesta
		Integridad		
		Ejemplo		
	Ser integral	Calidad humana	¿Los valores en el ser humano, mejora el comportamiento y el roce social dentro del clima institucional? SI () NO ()	Instrumento
		Prudencia		
		Equitativo		
		Prudente		
	Relaciones social	Convivencia	¿Te sientes obligada a cumplir con los valores establecidos por la institución? SI () NO ()	Cuestionario de encuesta
		Integración		

Tabla 3 Operacionalización de VD

Elaborado por la investigadora: Ana Patricia Lara Cuenca

3.6 Plan de Recolección de Información

Tabla 4 Recolección de Información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	De los docentes de la sección básica elemental y media de la unidad educativa particular la Salle de la parroquia Conocoto, cantón Quito, provincia Pichincha.”
3. ¿Sobre qué aspectos?	Los valores lasallistas y su incidencia en el clima institucional
4. ¿Quién?	Investigadores
5. ¿Cuándo?	Año 2014-2015
6. ¿Dónde?	Unidad Educativa Particular la Salle
7. ¿Cuántas veces?	2 veces: piloto y definitiva(poner las veces de la investigación)
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas
9. ¿Con qué?	Cuestionario de encuesta dirigida a los adolescentes
10. ¿En qué situación?	En las aulas del establecimiento

Fuente: Investigación Bibliográfica
Elaborado: Ana Patricia Lara Cuenca

3.7 Procesamiento y Análisis

En el proceso de la información se aplicará la encuesta a los docentes, docentes la sección básica elemental y media de la unidad educativa particular la Salle.

Realizada la recolección de datos se procede se procede a procesar la información de la siguiente manera.

- Esquema de evaluación de encuestas sobre la base de la matriz de la operacionalización de las variables.
- Recolección de datos en base a una encuesta dirigida docentes de la sección básica elemental y media de la unidad educativa particular la Salle.
- Analizar y procesar la información de las encuestas realizadas.
- Clasificar la información mediante la revisión de datos.
- Tabulación de datos.
- Categorizar y ordenar datos obtenidos.
- Elaborar las tablas de datos y gráficos estadísticos realizadas en Excel.
- Analizar e interpretar a cada una de las preguntas,
- Elaborar un informe de las encuestas realizadas.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.

4.1 Encuestas aplicadas a los docentes

Pregunta 1: ¿Respetas las opiniones de los demás?

Tabla 5 Resultados respeta las opiniones de los demás

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%
a veces	0	0%
Total	20	100%

Fuente: encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Gráfico 5 Respetan la opinión de los demás



Fuente: encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Análisis:

De un total de 20 docentes que representa el 100%; 20 docentes manifiestan que respetan las opiniones de los demás.

Interpretación:

Según la pregunta planteada en la encuesta, ¿respetan la opinión de los demás? en su totalidad contestó que sí, por lo que se puede afirmar que existe tolerancia entre los docentes y actúan de manera profesional.

Pregunta 2: ¿El entorno social de la institución influye mucho en el comportamiento y la práctica de valores de los docentes?

Tabla 6 Resultados el entorno como influye en el comportamiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	90%
No	2	10%
a veces	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta a los docentes

Elaborado por: Ana Lara

Gráfico 6 El entorno como influye en el comportamiento



Fuente: Encuesta a los docentes

Elaborado por: Ana Lara

Análisis:

De un total de 20 docentes que representa el 100%; 18 que representa el 90% manifiestan que el entorno social influye en el comportamiento y en la práctica de los valores y 2 docentes que representan el 10% respondieron que no.

Interpretación:

Se determinó que la mayoría de docentes encuestados, si creen que el entorno social de la institución influye mucho en el comportamiento y la práctica de valores de los docentes, ya que donde prime el respeto y la tranquilidad el individuo se desarrolla adecuadamente.

Pregunta 3: ¿Crees que existe la formación de grupos marcados en los docentes de la institución?

Tabla 7 Resultados Grupos marcados de docentes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	95%
No	1	5%
a veces	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Gráfico 7 Grupos marcados de docentes



Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Análisis:

De un total de 20 docentes que representa el 100%; 19 que representan del 95%, están de acuerdo que existen grupos marcados de docentes dentro de la institución y 1 docente que representa el 5% que no.

Interpretación:

Casi la totalidad de encuestados, están de acuerdo con la pregunta planteada ¿Crees que existe la formación de grupos marcados en los docentes de la institución?, esto se puede interpretar que existe liderazgo por parte de ciertos docentes, pero también puedo manifestar que la formación de grupos afecta al clima institucional por que no permiten que se relacionen entre sí y realicen un trabajar cooperativa como institución.

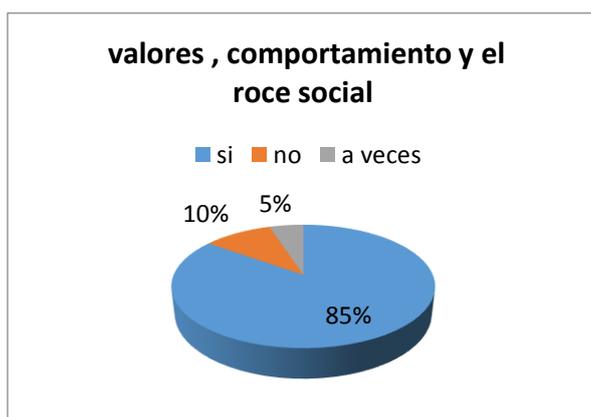
Pregunta 4: ¿Los valores en el ser humano, mejora el comportamiento y el roce social dentro del clima institucional?

Tabla 8 Resultados Valores comportamiento y roce social

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	85%
No	2	10%
a veces	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Gráfico 8 Valores comportamiento y roce social



Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Análisis:

De un total de 20 docentes que representa el 100%; 17 que representan al 85%, responde que los valores en el ser humano, mejora el comportamiento y el roce social dentro del clima institucional, mientras 2 docentes que representan el 10% responde que no y 1 docente que representa el 5% responde que a veces.

Interpretación:

Se puede determinar que la gran mayoría, afirmaron que los valores en el ser humano mejora el comportamiento y roce social, ya que una persona dotada de valores permite relacionarse de una manera óptima obteniendo como respuesta un buen clima institucional.

Pregunta 5: ¿Crees que la rotación de personal docente nuevo es una amenaza y provoca malestar a los demás docentes?

Tabla 9 Resultados Docentes nuevos son amenaza

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	50%
No	8	40%
a veces	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Gráfico 9 Docentes nuevos son amenaza



Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Análisis:

De un total de 20 docentes que representa el 100%; 10 que representa el 50%, manifiestan que la rotación de personal docente nuevo es una amenaza y provoca malestar a los demás docentes, 8 docentes que corresponde al 40% responden que no y 2 docentes que es el 10% responde que a veces.

Interpretación:

De la encuesta realizada a los docentes, con respecto a la pregunta planteada ¿Crees que la rotación de personal docente nuevo es una amenaza y provoca malestar a los demás docentes?, la mitad afirman que sí, esto puede darse a que prima intereses personales y también debido a que actualmente los docentes incluyen la innovación como parte de su preparación profesional.

Pregunta 6: ¿Los valores en ti, te hacen ver como un ser integral dentro de la institución siendo participe de un buen clima institucional?

Tabla 10 Resultados valores, ser integral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	85%
No	3	15%
a veces	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Gráfico 10 Valores, ser integral



Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Análisis:

De un total de 20 docentes que representa el 100%; 17 que representa el 85%, responde que los valores te hacen ver como un ser integral dentro de la institución siendo participe de un buen clima institucional, y 3 docentes que equivale al 15% respondieron que no.

Interpretación:

Se puede determinar con respecto a la pregunta ¿Los valores en ti, te hacen ver como un ser integral dentro de la institución siendo participe de un buen clima institucional?, la mayoría de docentes respondió que sí, esto se debe a que los valores inmersos en el ser humano permiten actuar de manera correcta ante los demás, provocando un buen clima laboral.

Pregunta 7: ¿Pones en práctica los valores lasallistas todo el tiempo y con todos los docentes que te rodean?

Tabla 11 Resultados valores lasallistas y docentes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	70%
No	2	10%
a veces	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Gráfico 11 Valores lasallistas y docentes



Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Análisis:

De un total de 20 docentes que representa el 100%; 14 que representa el 70% manifiestan que, si ponen en práctica los valores lasallistas todo el tiempo, mientras 2 docentes que es el 10% respondieron que no y 4 docentes que es el 20% respondieron que a veces.

Interpretación:

En base a los resultados se puede determinar que las tres cuartas partes de docentes respondió que sí, ponen en práctica los valores lasallistas todo el tiempo y con todos los docentes que los rodean, porque es una normativa para ser parte del grupo de docentes que imparten sus conocimientos dentro de la institución, preservando la identidad de un centro educativo católica donde su enseñanza está basada en valores.

Pregunta 8: ¿Te identificas con los valores lasallistas?

Tabla 12 Resultados valores lasallistas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	90%
No	0	0%
a veces	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Gráfico 12 Valores lasallistas



Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Análisis:

De un total de 20 docentes que representa el 100%; 18 que representan el 90% confirman que se sienten identificados con los valores lasallistas y 2 docentes que representa 10 % que a veces.

Interpretación:

Se pudo determinar con los resultados de la encuesta, que casi en su totalidad respondió que sí, se sienten identificados con los valores lasallistas, esto se debe a que los docentes deben impartir sus conocimientos ligados a los valores establecidos por la institución fortaleciendo la educación cristiana.

Pregunta 9: ¿Te sientes obligada/o a cumplir con los valores establecidos por la institución?

Tabla 13 Resultados obligados a cumplir valores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	35%
No	7	35%
a veces	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Gráfico 13 Obligados a cumplir los valores



Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Análisis:

De un total de 20 docentes que representa el 100%; 7 que representan el 35%, manifiestan que se sienten obligados a cumplir con los valores establecidos por la institución, el 35% que representa a 7 docentes que no y el 30%, que son 6 docentes dicen que a veces.

Interpretación:

Se pudo determinar que existe una tercera parte de docentes encuestados que sí, se sienten obligado a cumplir con los valores establecidos por la institución, esto puede darse por desconocimiento de cómo empatar y poner en práctica los valores lasallistas dentro de sus funciones laborales.

Pregunta 10: ¿Consideras que la práctica de los valores está vigente en los docentes de la institución?

Tabla 14 Resultados practica de valores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	50%
No	10	50%
a veces	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Gráfico 14 Práctica de valores



Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Análisis:

De un total de 20 docentes que representa el 100%; 10 que representan el 50%, consideran que las prácticas de valores están vigentes en los docentes de institución, mientras que el 50%, que son 10 docentes dicen que no.

Interpretación:

En base a la encuesta podemos decir que la mitad de docentes respondió que sí, con respecto a la pregunta, ¿Consideras que la práctica de los valores está vigente en los docentes de la institución?, esto se debe a que todo docente debe conocer y concientizar la importancia que es trabajar en valores siendo este el pilar fundamental de la educación cristiana en la institución.

Pregunta 11: ¿Considera Ud. ¿Que la práctica de valores lasallanos mejorara el clima institucional entre los docentes del establecimiento educativo?

Tabla 15 Resultados valores , clima institucional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	90%
No	2	10%
a veces	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Gráfico 15 Valores, clima institucional



Fuente: Encuesta a los docentes
Elaborado por: Ana Lara

Análisis:

De un total de 20 docentes que representa el 100%;18 que representan el 90%, considera que la práctica de valores lasallanos mejorara el clima institucional entre los docentes del establecimiento educativo y 2 docentes que representa 10 % que no.

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos se puede mencionar que la mayoría de los docentes están de acuerdo y consideran importante que los valores lasallanos sean puestos en práctica entre los docentes para lograr un buen clima institucional, y establecer una adecuada comunicación y relaciones interpersonales con cada uno los miembros de la institución.

4.2 Verificación de hipótesis

“Los valores lasallistas y el clima institucional de los docentes de la Sección Básica Elemental y Media de la Unidad Educativa particular la Salle de la parroquia Conocoto, Cantón Quito, Provincia Pichincha.”

Variable Independiente: Los valores lasallistas

Variable Dependiente: El clima institucional de los docentes

4.3.1 Planteamiento de la hipótesis.

H₀: Los valores lasallanos no influye en el clima institucional de los docentes de la Sección Básica Elemental y Media de la Unidad Educativa Particular la Salle de la Parroquia Conocoto.

H₁: Los valores lasallanos si influirá en el clima institucional de los docentes de la Sección Básica Elemental y Media de la Unidad Educativa Particular la Salle de la Parroquia Conocoto.

4.3.2 Selección del nivel de significación.

Para nuestra investigación y la verificación de la hipótesis se trabajará con un nivel de significación de $\alpha = 0,05$.

4.3.3 Descripción de la población.

Tomamos como muestra a los 20 docentes de la Sección Básica y Elemental de la Unidad Educativa la Salle de Parroquia Conocoto, del Cantón Quito.

4.3.4 Especificación del estadístico.

Se trata de un cuadro de contingencia de cinco filas por tres columnas con la aplicación de la siguiente formula estadística.

$$X^2 = \sum (O - E)^2 / E$$

4.3.5 Especificaciones de las regiones de aceptación y rechazo.

Se procede a determinar los grados de libertad considerando que el cuadro tiene 5 filas y tres columnas por lo tanto serán:

$$gl = (f - 1) (c - 1)$$

$$gl = (5 - 1) (3 - 1)$$

$$gl = 8$$

Por lo tanto, con 8 grados de libertad y un nivel de significación de 0,05 la tabla del $X^2_t = 15,51$. Entonces si $X^2_t \leq X^2_c$ se aceptara la H_0 caso contrario se la rechazara.

4.3 Recolección de datos y cálculos estadísticos

4.4.1 Análisis de variables

Personal Docente de la Unidad Educativa la Salle

Frecuencias observadas

Tabla 16 Frecuencia observada, docentes

N°	Preguntas	Alternativas			Subtotal
		Si	No	A veces	
1.	¿Respetas las opiniones de los demás?	20	0	0	20
3.	¿Crees que existe la formación de grupos marcados en los docentes de la institución?	19	1	0	20
5.	¿Crees que la rotación de personal docente nuevo es una amenaza y provoca malestar a los demás docentes?	10	8	2	20
7.	¿Pones en práctica los valores lasallistas todo el tiempo y con todos los docentes que te rodean?	14	2	4	20
11.	¿Considera Ud. Que la práctica de valores lasallanos mejorara el clima institucional entre los docentes del establecimiento educativo?	18	2	0	20
Total		81	13	6	100

Fuente: Investigación Bibliográfica
Elaborado: Lara Cuenca Ana Patricia

Frecuencias Esperadas Docentes.

Tabla 17 Frecuencia esperada, docentes

N°	Preguntas	Alternativas			Subtotal
		Si	No	A veces	
1.	¿Respetas las opiniones de los demás?	16.2	2.6	1.2	20
3.	¿Crees que existe la formación de grupos marcados en los docentes de la institución?	16.2	2.6	1.2	20
5.	¿Crees que la rotación de personal docente nuevo es una amenaza y provoca malestar a los demás docentes?	16.2	2.6	1.2	20
7.	¿Pones en práctica los valores lasallistas todo el tiempo y con todos los docentes que te rodean?	16.2	2.6	1.2	20
11.	¿Considera Ud. Que la práctica de valores lasallanos mejorara el clima institucional entre los docentes del establecimiento educativo?	16.2	2.6	1.2	20
Total		81	13	6	100

Fuente: Investigación Bibliográfica
 Elaborado: Lara Cuenca Ana Patricia

Cuadro de Chi² Docentes de la Unidad Educativa la Salle

Tabla 18 Chi² docentes

O	E	O-E	(O-E)²	(O-E)²/E
20	16.2	3.8	14.44	0.891
0	2.6	-2.6	6.76	2.600
0	1.2	-1.2	1.44	1.200
19	16.2	2.8	7.84	0.484
1	2.6	-1.6	2.56	0.985
0	1.2	-1.2	1.44	1.200
10	16.2	-6.2	38.44	2.373
8	2.6	5.4	29.16	11.215
2	1.2	0.8	0.64	0.533
14	16.2	-2.2	4.84	0.300
2	2.6	0.6	0.36	0.138
4	1.2	2.8	7.84	6.533
18	16.2	1.8	3.24	0.200
2	2.6	-0.6	0.36	0.138
0	1.2	-1.2	1.44	1.200
Total				X²c= 28.996

Fuente: Investigación Bibliográfica
Elaborado: Lara Cuenca Ana Patricia

$X^2_t = 15,51$ la podemos graficar de la siguiente manera

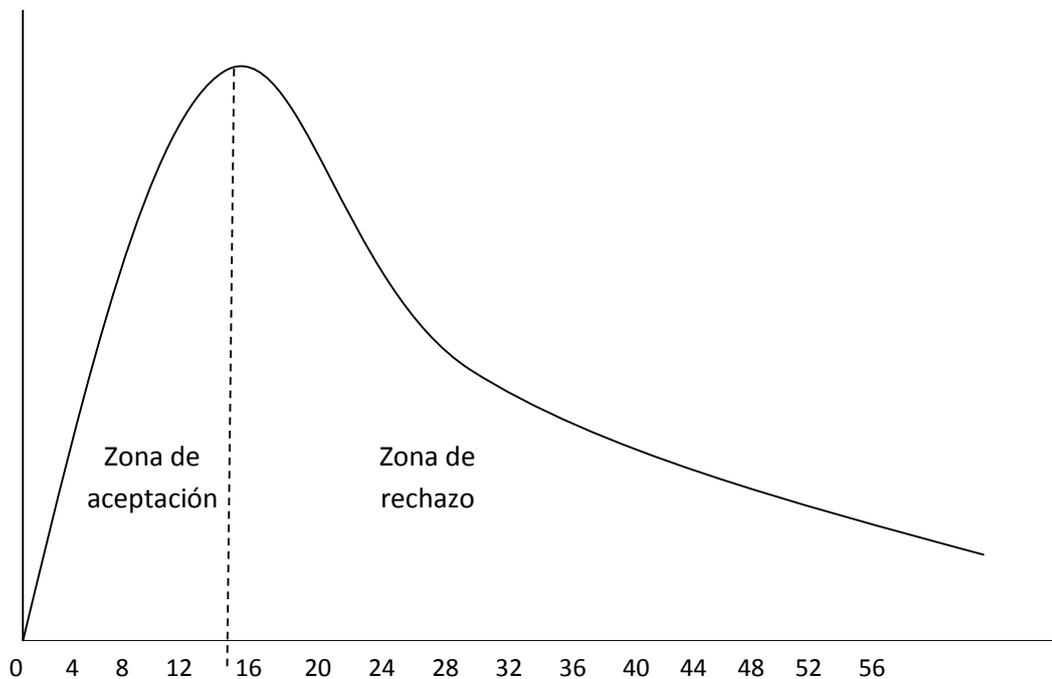


Gráfico 16 Regiones de aceptación

4.4 Decisión

Con 8 grados de libertad y con un nivel de significación de 0.05 para los docentes el $X^2_t = 15.51$, para los docentes se tiene un $X^2_c = 28.99$ como estos dos últimos valores son mayores podemos observar que están en la zona de rechazo, por tal razón podemos desechar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que dice: Los valores lasallanos si influirá en el clima institucional de los docentes de la Sección Básica Elemental y Media de la Unidad Educativa Particular la Salle de la Parroquia Conocoto.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se evidencia a través de la encuesta que el 90% de docentes practican los valores lasallanos dentro de la institución fortaleciendo el clima institucional, esto se debe a que los valores inmersos en el ser humano permiten ser tolerantes y actuar de manera correcta ante los demás, provocando un buen clima laboral.
- Se puede determinar con los resultados de la encuesta, que el 90%, se sienten identificados con los valores lasallistas, ya que son parte de su formación profesional, y ponerlos en práctica todo el tiempo y con todos los docentes que los rodean, estarían cumpliendo con las normativas establecidas por la institución.
- En la encuesta realizada se evidencia que el 85%, consideran que es importante desarrollarse dentro de un buen clima institucional, para lo cual el comportamiento y la práctica los valores, debe ser el eje primordial en la formación cristiana de los docentes de la institución.

5.2 Recomendaciones

De las conclusiones obtenidas en los párrafos anteriores se realizó las siguientes recomendaciones:

- Es recomendable fortalecer la práctica de valores a través de talleres creativos y dinámicos donde cada uno de los docentes ponga en juego sus habilidades y potencialidades para fomentar un buen clima institucional.

- Siendo los valores lasallistas el eje fundamental, es recomendable buscar alternativas dinámicas y de sociabilidad para que los docentes no pierdan esa identidad lasallista y cumplan con estos valores y lo lleven como parte de su vida cotidiana sintiéndose comprometidos con la institución y sus compañeros para mantener un buen clima institucional.

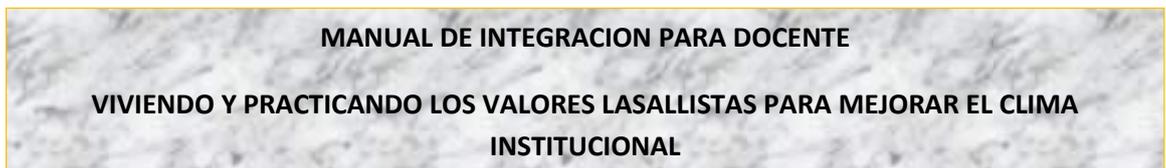
- Es recomendable alimentar y buscar espacios recreativos fortaleciendo el entorno social de la institución y permitiendo que el comportamiento y la práctica los valores de los docentes, sea óptimo manteniendo un buen clima institucional que le lleve al docente a tener una satisfacción personal y profesional

CAPITULO 6

LA PROPUESTA

6. Tema

“Guía para el desarrollo de talleres en la práctica de los valores lasallistas y el mejoramiento del clima institucional de los docentes de la Sección Básica Elemental y Media de la Unidad Educativa particular la Salle de la parroquia Conocoto, Cantón Quito, Provincia Pichincha.”



6.1 Datos informativos

INSTITUCIÓN EJECUTORA	UNIDAD EDUCATIVA LA SALLE
UBICACIÓN:	PROVINCIA DE PICHINCHA
CANTÓN:	QUITO
PARROQUIA:	CONOCOTO
BENEFICIARIOS:	DOCENTES DE LA INSTITUCION
NATURALEZA DEL PROYECTO:	SOCIO-EDUCATIVO
RESPONSABLE	INVESTIGADORA ANA LARA

6.2 Antecedentes de la propuesta

No existe una propuesta dentro de la institución que tenga relación con el tema objeto de estudio, por lo que nace de la necesidad de contribuir con el desarrollo eficaz de la práctica de los valores lasallistas y como mejorar el clima institucional ya que se ve deteriorado por las malas relaciones personales entre los docentes de la institucional, evidenciando la formación grupos.

Es necesario crear actividades donde nos lleve a conocer las características esenciales de cada uno de los valores lasallistas permitiéndonos poner en práctica de manera eficaz en el prójimo recordando que trabajamos con vidas y se promueve la fe y la educación en valores cristianos.

6.3 Justificación

El presente manual es de mucho **interés** para los docentes ya que se va a reforzar el conocimiento de la práctica de los valores lasallistas y mejorar el clima institucional, obteniendo buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.

Es **importante** motivar para poner en práctica este manual ya que será de gran ayuda para mis compañeros docente donde les permitirá vivir en comunión e integrarse de manera positiva compartiendo con la demás.

Es un manual donde solicita el **compromiso** de cada uno de los integrantes para que se cumpla con cada objetivo propuesto y obtener resultados positivos y enriquecedores para cada docente.

Los **beneficiarios** directos de este presente manual son los docentes de la Sección Básica Elemental y Media de la Unidad Educativa Particular la Salle, pues servirá para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes y tener un buen clima laboral.

El manual será **factible** de realizarlo y que cumpla con el propósito para el cual fue creado siempre y cuando todos los docentes tengan una buena disponibilidad y le den la importancia necesaria.

No existe en la institución un manual de integración para docentes lo cual se pretende sea de **impacto** dándole un uso adecuado ya que proporciona muchas ventajas que nos ayudará a ser personas capaces de llevar una vida saludable entre los demás miembros de la institución.

- Ser mejor persona
- Tener buenas relaciones interpersonales
- Autoestima alto
- Ayudando a los demás
- Tener felicidad y éxito como ser humano y profesional

Todo esto nos permitirá mejor nuestro estilo de vida dentro de la institución y a enriquecer nuestro perfil profesional.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo General

- Elaborar un manual de integración para docentes que será utilizado en el manejo, de cómo poner en marcha correctamente los valores lasallistas y mejorar el clima institucional para crear un ambiente agradable y favorable para los miembros de la institución

6.4.2 Objetivos Específicos

- Seleccionar actividades recreativas que permitan a los docentes desarrollarse de manera eficiente y consciente para mejorar las relaciones interpersonales
- Socializar cada una de las actividades donde les permita concienciar la importancia de una buena relación entre compañeros.

- Evaluar la utilidad del manual, y analizar los resultados alcanzados en su desarrollo y si cumple con el propósito el cual fue creado de mejorar el clima institucional.

6.5 Análisis de factibilidad

La propuesta presentada es factible ya que se ha considerado todos los aspectos presentes en la problemática, con la finalidad de dar una solución eficiente y práctica a la realidad de los docentes a la institución

6.5.1 Factibilidad socio-cultural

La propuesta radica en un hecho socio-cultural ya que se presta servicios a la sociedad en la que estamos inmersos y demanda de docentes preparados en el ámbito pedagógico y personal, por cuanto eso tiene una influencia directa con el clima de la institución.

6.5.2 Factibilidad técnica

La institución cuenta con laboratorios, un salón de actos y espacios verdes lo cuales ayudará al desarrollo de las actividades presentada en el manual de integración para docentes.

6.5.3 Factibilidad organizacional

La Unidad Educativa LA SALLE cuenta con un esquema organizacional adecuado donde es factible el desarrollo de la propuesta.

6.5.4 Factibilidad financiera

El financiamiento de los primeros ejemplares para la aplicación de la propuesta correrá por cuenta del investigador.

6.5.5 Factibilidad legal

Es factible porque la ley de educación establece artículos enfocados a una buena convivencia y relación por parte de los protagonistas en este caso los docentes al servicio de la comunidad dentro de una institución educativa.

“La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”. (Constitución del Ecuador (2008) Art. 27.)

6.6 Fundamentación

6.6.1 Manual

Kellog. G. (1962) El manual presenta sistemas y técnicas específicas. Señala el procedimiento a seguir para lograr el trabajo de todo el personal de oficina o de cualquier otro grupo de trabajo que desempeña responsabilidades específicas. Un procedimiento por escrito significa establecer debidamente un método estándar para ejecutar algún trabajo. Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9110-08-02420.pdf> (p.25)

Se denomina manual a toda guía de instrucciones que sirve para el uso de procedimientos de trabajo, son de enorme relevancia a la hora de transmitir información, que sirve a las personas a desenvolverse en una situación determinada.

Elementos de un manual

Un manual debe tener una variedad de actividades para poder llegar al objetivo determinado.

Tema: es el asunto, materia que se va a desarrollar.

Objetivos: constituyen el fin que se pretende alcanzar mediante el desarrollo del manual.

Actividades. Debe facilitar la participación de los docentes, por medio de ejercicios.

Evaluación: Instrumento de verificación del cumplimiento de los objetivos planteados.

Para que el docente vaya tomando conciencia de la importancia que es tener una buena relación entre cada uno de los miembros de la comunidad educativa. La propuesta se centra en el buen manejo de los valores y mejorar el clima institucional.

6.6.2 Talleres

Gloria Mirebant Perozo, (2002) “Taller es una reunión de trabajo donde se unen los participantes en pequeños grupos o equipos para hacer aprendizajes prácticos según los objetivos que se proponen y el tipo de asignatura que los organice” (p.71)

En el campo de la educación hace referencia a una cierta metodología de enseñanza que combina la teoría con la práctica, estos talleres permiten el desarrollo de investigaciones, el trabajo en equipo donde ayuda a formar de una u otra manera a las personas a tener una mente positiva, productiva y ágiles.

Dentro de los talleres se van a desarrollar varios tipos de trabajos:

6.6.3 Trabajo individual

Son actividades que realizan regularmente en un trabajo de manera individual, este trabajo independiente tiene mayor flexibilidad y productividad, pero en muchos casos no es recomendable ya que se pierde el compañerismo.

6.6.4 Trabajo en equipo

Es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para logran un objetivo común, donde cada una de los integrantes aportan ideas, experiencias donde influirán decisivamente en los resultados, para eso también es importante la organización de equipo para lograr llegar a la meta u objetivo propuesto.

6.6.5 Trabajo cooperativo

Es una forma de trabajo que permite compartir un mismo espacio, para desarrollar sus actividades, el trabajo cooperativo permite relaciones estables entre las personas buenas relaciones intrapersonales.

6.7 Plan operativo (Metodología)

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE	RESULTADOS
SENSIBILIZACIÓN	Sensibilizar a los 20 docentes que representan el 100% sobre la importancia y el buen manejo del manual.	Presentación de planificación del taller Entregar convocatorias Socializar los objetivos de la capacitación Presentación de los participantes	MATERIALES: Hojas, esferos, guía impresa y videos TECNOLÓGICOS: computador, proyector	60 minutos	Investigador Docentes Autoridades	Docentes conscientes de lo que puede provocar un buen clima institucional
CAPACITACIÓN	Concientizar a los docentes sobre la aplicación adecuada de los valores lasallanos y de un buen clima institucional.	Presentación de los temas que van hacer impartir y están presentes en el manual de integración para docentes	MATERIALES: Hojas, esferos, guía impresa y videos TECNOLÓGICOS: computador, proyector	60 minutos	Investigador Docentes	Docentes capacitados para poner en práctica el buen manejo de los valores lasallanos y un buen clima institucional.
EVALUACIÓN	Determinar el grado de interés que tienen los docentes para mejorar el clima institucional.	Lista de cotejo Escala estimativa Rubrica de trabajo en equipo	MATERIALES: Hojas, esferos, guía impresa, TECNOLÓGICOS: computador, proyector	60 minutos	Investigador Docentes Autoridades	Docentes y autoridades con una buena actitud por ende un buen clima institucional.

Tabla 19 Modelo operativo
Elaborado por: Lara Cuenca Ana Patricia

MANUAL DE INTEGRACION PARA DOCENTE

**VIVIENDO Y PRACTICANDO LOS VALORES LASALLISTAS PARA MEJORAR EL
CLIMA INSTITUCIONAL**

VIVIENDO Y PRACTICANDO LOS VALORES LASALLISTAS PARA MEJORAR EL



Manual práctico para mis amigos los docentes donde encontrarás tips para mejorar las relaciones interpersonales.

PRESENTACIÓN

El presente manual no pretende cambiar las ideologías, costumbres y mucho menos nuestras creencias religiosas, ya que el ser humano es libre en sus decisiones y debemos mantenernos en el margen del respeto a los demás, pero si pretendo a través de este manual sensibilizar a cada uno de los miembros de nuestra prestigiosa institución, recordando que somos maestros los cuales debemos mostrarnos ante los demás, en especial ante nuestros amados estudiante como MOLDE, MODELO Y EJEMPLO de bondad, respeto, lealtad, fe, compromiso y compañerismo.

Los valores en nuestra vida es una carta de presentación ante los demás y más que eso debe ser los cimientos de cada persona para ser seres felices e íntegros con objetivos claras que debemos cumplir para llegar a nuestras metas planteadas personales y profesionales.

Así que deposito en vuestras manos para que le den el uso adecuado con la finalidad de que se cumpla con los objetivos por los cuales fue realizado este manual, poniendo en práctica los valores lasallanos y manteniendo un clima institucional saludable,

Autora: Ana Lara

INTRODUCCIÓN

Observando la necesidad de nuestros maestros de aplicar correctamente los valores lasallanos y mejorar el clima institucional, este manual brinda las siguientes actividades para ser puestos en práctica en todo momento.

En todos los **temas** del presente manual se establece talleres y actividades de manera creativa donde los participantes lo realicen con satisfacción.

En el **tema 1. El secreto de cómo tratar a los demás** se desarrolla en el marco del respeto de cómo te gustaría que te traten los demás, por lo que es importante dar un buen trato a las personas que te rodean.

En el **tema 2. Autoestima**, conocer quiénes somos en realidad y cuanto valemos, la aceptación viene de nosotros mismo para que los demás se den cuenta lo valioso que eres como ser humano,

En el **tema 3. Compañerismo – trabajo en equipo**, lo importante que es trabajar en equipo y sacar provecho de eso para relacionarnos de manera satisfactoria y mostrarnos ante los demás con una mano amiga en todo tiempo.

En el **tema 4. Liderazgo**, comprender que ser un buen líder y que va acompañado con la calidad humana con la que te presentes ante los demás.

En el **tema 5. Celo profesional**, que en nuestro ámbito laboran no debe existir egoísmo ya que tenemos un mismo fin de formar seres íntegros capaces de dar solución a los problemas cotidianos que se les presenten, por lo que el apoyo mutuo e incondicional entre maestros debe ser verdadero,

En el **tema 6. Identidad institucional – perfil del maestro lasallistas**, buscar la excelencia como maestros y educarnos bajo la identidad lasallana para alcanzar el perfil de maestro que requiere la institución.

En el **tema 7. Valores lasallistas aplicados a la vida**, comprender que los valores son muy importantes en la vida se los seres humanos ya que nos permitirán actuar de manera correcta ante los demás.

Dedicado a ti amado docente

Inspirada en ti amado docente que entregas tu vida, cada día en el salón de clases forjando y formando la vida de los niños y jóvenes que son el presente de una nación y el futuro de una generación emprendedora con ganas de progresar para una vida plena.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Desarrollar el manual para ayudar al docente a encontrar tipo, de cómo poner en marcha correctamente los valores lasallistas y mejorar el clima institucional para crear un ambiente agradable y favorable dentro de la institución

Objetivos Específicos

- Socializar el manual con actividades recreativas que permitan a los docentes desarrollarse de manera eficiente y consciente para mejorar las relaciones interpersonales
- Ejecutar cada una de las actividades que permita concienciar la importancia de una buena relación entre compañeros.
- Evaluar la utilidad del manual y analizar los resultados alcanzados en el desarrollo

DESARROLLO DE TALLERES

TEMA N° 1

EL SECRETO DE COMO TRATAR A LOS DEMÁS



Introducción:

Si bien es cierta la conducta social ha evolucionado poco a poco y se va obteniendo a pulso, es decir en base a trabajo.

Para tener un amigo hay que saber serlo, anhelar ser una persona necesitada, servir y ayuda a los demás, ser respetuoso ante las distintas opiniones, tener la virtud de ser bondadosos y brindar lo que tenemos con

amor y gozo, para eso es importante mostrarnos tal como somos.

Para esta existe una regla de oro "Trate a los demás como quisieran que te tratado" (Mateo 7:12)

TALLER # 1

(Autor: Ana Lara)

Actividades individuales

- ❖ Redacta una carta a un amigo
- ❖ Escribe 5 virtudes de un compañero que muy poco has compartido
- ❖ Escribe 5 debilidades tuyas
- ❖ Escribe que te gustaría que tenga tu mejor amigo/a

Actividad grupal: Técnica de Integración

Objetivos:

- ❖ Lograr un acercamiento más profundo entre los participantes.
- ❖ Conseguir una mayor integración entre los participantes

Dinámica: Te gusta tu vecino

(Autor: Hernán Cabezas, 2009)

Proceso:

- ❖ Los participantes deben ubicarse en círculo.
- ❖ Escoge un participante y pregúntale TEGUSTA TU VECINO
- ❖ Él debe responde: SI ME GUSTA, PERO MAS MEGUSTAN LOS QUE..... y puede mencionar alguna característica o prenda de vestir que en ese momento lleven los compañeros.
- ❖ Los mencionados deberán cambiarse de puesto y es oportunidad que el facilitador ocupe un puesto.
- ❖ Quien se quede sin silla deberá continuar con el juego.
- ❖ Al finalizar el juego se pedirá un comentario de la actividad realizada.

Tiempo: 45 minutos

Evaluación:

Técnica: Observación

Instrumento: lista de cotejos

En la evaluación aplique la lista de cotejo donde mientras se desarrollaba la actividad observaba si se logró los objetivos planteados y si la actitud de los participantes era positiva, quedaron cuatro grupos de 5 integrantes donde un participante por grupo dio su comentario sobre la actividad y si fue productiva para relacionarse mejor.

TEMA N° 2

AUTOESTIMA

Introducción

Se podría definir como un aprecio y valoración que tiene por uno mismos y es un aspecto muy importante en todo ser humano, nos ayuda a definir nuestra personalidad la cual influyera en la toma de decisiones para modificar acciones que nos llevara a una vida plena llena de éxitos, satisfacciones y felicidad, porque no a levantarnos de deslices y tropiezos que podemos tener en la vida. (Autor: Ana Lara)



<https://www.google.com.ec/search>

Taller # 2

Video

- Sacar la basura de la mente (El Camino del Guerrero)

https://www.youtube.com/watch?v=qYNysv_s2-I

Actividad grupal: Técnica de Presentación

Objetivos:

- ❖ Conocer el nivel de autoestima los participantes.
- ❖ Establecer los propósitos que traen los participantes.

Dinámica: ¿Quién soy?

(Autor: Hernán Cabezas, 2009)

Adaptado por: (Ana Lara)

Proceso:

- ❖ Cada participante recibirá una hoja la cual deberá completarla.
- ❖ Escribe el nombre con el que menos te conocen.
- ❖ Mis características físicas son:
- ❖ Mis características psicológicas son:
- ❖ Las características de mis amigos son:
- ❖ Contestadas las preguntas debe entregar al facilitador, quien, a su vez, las devolverá cuidando que nos les toque su propia hoja.
- ❖ Cada participante de acuerdo con las características escritas en la hoja deberá identificar a quien corresponda. Luego establecerá un pequeño dialogo sobre otros aspectos de su vida.
- ❖ Al finalizar, cada participante deberá presentar a la persona que identificó haciendo una síntesis breve de su diálogo.

Tiempo: 40 minutos

Evaluación:

Técnica: Diálogo

Instrumento: Guía de diálogo

Se formó grupos, se les entrego una hoja de guía de dialogo donde tenía que contestar si se cumplió con la actividad y satisficieron con las expectativas de conocer a su compañero.

TEMA N° 3

COMPAÑERISMO – TRABAJO EN EQUIPO

Introducción: (GARCIA V. 1993, p. 85).

Que es Compañerismo

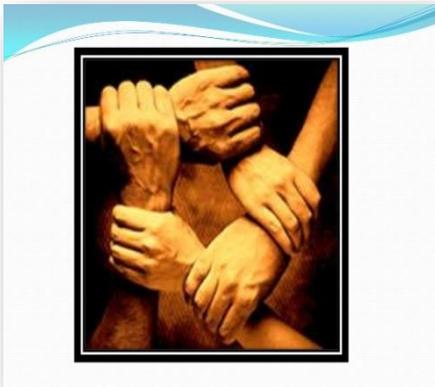
- Los compañeros son algo importante en mi vida. Con ellos aprendo a salir de mi yo y a abrirme al mundo de los otros.
- Me entrenan para vivir la amistad; sin ser un buen compañero no se puede ser un buen amigo.
- Los compañeros constituyen, además, un marco familiar donde hay intereses y preocupaciones comunes.

- Los compañeros de clase, de grupo, de mi equipo de deporte... son un abanico abierto de posibilidades de conocimiento, de intercambios, porque la variedad enriquece. Conociéndolos y tratándolos me iré conociendo mejor a mí mismo e iré definiendo mi propio estilo y el estilo de los amigos que deseamos tener (recuerda que al amigo lo elijo yo mismo, mientras que al compañero no).
- Los distintos grupos, los distintos compañeros, hacen que, al convivir con ellos, adquiera responsabilidad.

VIVIR EL COMPAÑERISMO SIGNIFICA

- Tener sentimiento de grupo, que anima el espíritu de cooperación con fines comunes.
- No pretender sobresalir, sino ser parte de un conjunto (esto implica no ser vanidosos, soberbios...)
- Olvidar el yo para pasar al nosotros.
- Ser generoso con lo que se tiene, con lo que se sabe y con lo que se es.

- El **trabajo en equipo** hace referencia a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.
- Las características del trabajo en equipo son:
- Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes persona



- Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.
- Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada. El trabajo en equipo no es la suma de las aportaciones individuales, sino que por el contrario se basa en la complementariedad, la coordinación, la comunicación, la confianza y el compromiso



- Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común. El trabajo en equipo significa que las personas que integran el grupo tienen que tener claro los objetivos y metas, han de orientar su trabajo a la consecución de los fines del grupo.

Taller # 3

Actividad grupal: Formación de grupo

Objetivos:

- ❖ Alcanzar la estructuración rápida de grupos de trabajo.
- ❖ Propiciar la interrelación de los participantes con distintas personas.

Dinámica: El barco se hunde

(Autor: Hernán Cabezas, 2009)

Proceso:

- ❖ Los participantes se encuentran de pie, formando un círculo.
- ❖ El facilitador pedirá que el grupo se mueva por la sala al ritmo de las olas del mar.
- ❖ Si es el caso. Se puede cantar (LA MAR ESTABA SERENA, SERENA ESTA LA MAR)
- ❖ El facilitador adopta el papel de capitán del barco, expresara EL BARCO SE HUNDE Y EL CAPITAN ORDENA QUE TOMEMOS LOS BOTES DE.....(menciona números pequeños, luego cada vez más grandes)
- ❖ Quienes se quedan fuera del grupo se hundirán, así como los que tengan mayor o menor número al indicado por el capitán.
- ❖ Este ejercicio se lo realizara por varias veces, luego los que se hundieron formaran un grupo para realizar un trabajo asignado por sus compañeros como penitencia.

Tiempo: 45 minutos

Evaluación:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Al finalizar la actividad se les entrego un cuestionario de 5 preguntas donde podían manifestar cuán importante es trabajar en equipo, sus ventajas, desventajas y que se debe mejorar para poner en práctica en el ámbito laboral.

TEMA N° 4

LIDERAZGO

Introducción

Folleto “LIDERAZGO EDUCATIVO” Autoría H. Luis Páez Fuentes, miembro de la comunidad lasallista.

Temas:

Liderazgo educativo

Preparación

Liderazgo consciente

Liderazgo autocrítico

Liderazgo creativo

Requisitos para un liderazgo

Orientaciones para un liderazgo

Ejes de un liderazgo



Taller # 4

Actividad grupal: Formando líderes

Objetivos:

- ❖ Identificar las características del estilo de liderazgo autocrático
- ❖ Identificar las habilidades para escucha activa.
- ❖ Ilustrar las características de la competencia (Ganar -Perder)

Dinámica: El líder manda

(Autor: Hernán Cabezas, 2009)

Adaptado por: (Ana Lara)

Proceso:

- ❖ El Facilitador solicita a los participantes se pongan de pie y formen una fila.

- ❖ El Facilitador pide un voluntario para que desempeñe el rol de líder quien se deberá ubicar de frente a la fila.
- ❖ El Facilitador explica que el líder dará diferentes órdenes y que para que sean cumplidas deberá haber dicho antes la siguiente consigna "EL LÍDER MANDA...", por ejemplo: "El líder manda que levanten el pie izquierdo". Sólo cuando se diga la consigna, la orden debe cumplirse.
- ❖ Los participantes perderán si no cumplen la orden o cuando NO se diga la consigna y la realicen. Por ejemplo: "El líder dice que se sienten", los que obedecen pierden, ya que la consigna es: "El líder manda".
- ❖ Las órdenes deben darse lo más rápidamente posible para que el juego sea ágil. Para hacer perder a los participantes es bueno repetir varias órdenes correctas rápido y luego decir una falsa: "El líder manda que se rasquen la cabeza, el líder manda que saquen la lengua, el líder manda que levanten la mano derecha, el líder quiere que griten.
- ❖ El líder que tarde más de cinco segundos entre orden y orden perderá.
- ❖ Los participantes que pierdan: salen del juego, entregan una prenda o el grupo les impone un castigo.
- ❖ El ejercicio termina cuando queda un sólo participante o cuando quedan pocas personas y siguen jugando sin perder.
- ❖ El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Actividad **individual** **(video)** **Liderazgo**

<https://www.youtube.com/watch?v=nItpjUgRV6I>

Reflexión: del video

Ensayo: realizar un ensayo y exponer a los presentes

Tiempo: 90 minutos

Evaluación:

Técnica: situación oral de la evaluación

Instrumento: exposición

Una vez culminado el taller, se solicitó que formen 4 grupos de cinco integrantes, se les entregó un papelote donde debían escribir una idea principal de video observado y citaban que características debe tener un líder y que aspectos negativos le llevan a un líder a fracasar para exponer antes los demás.

TEMA N° 5**CELO PROFESIONAL**

Introducción:

En tanto, Ricardo Rubinstein, médico psicoanalista y psiquiatra y experto en equipos de alta competencia, asegura que tanto los celos como la envidia son "sentimientos normales" y que comúnmente se presentan en los ambientes de trabajo.

Según el especialista, "hay personas que son más celosas o envidiosas y, ante una situación de exigencia o puja por obtener algo, van a poner más en evidencia estos sentimientos que, jugados de una manera muy descarnada, dejan de lado la situación laboral y la tiñen del colorido irracional de las emociones que se despiertan".

El especialista marca una diferencia entre ambos sentimientos: mientras los celos tienen que ver básicamente con una preferencia y con el relegamiento en dicha situación, la envidia está relacionada a la comparación con los otros.

No obstante, ambos pueden no tener nada que ver con la aptitud técnica y la capacidad profesional que posea quien desempeña una determinada tarea, aunque, de todos modos, la intensificación de estos "resortes afectivos" puede alterar notablemente el desempeño.

Mónica Cruppi, miembro de la Asociación Psicoanalítica Argentina (APA), define a la envidia como "una emoción que forma parte de la vida afectiva de todos los seres humanos, un sentir muy peligroso que tortura tanto a quien la siente como a quien va dirigida".

Video: El cisne negro (<https://www.youtube.com/watch?v=IGO-JX9r0Fk>)

Taller # 5

Actividad individual:

Realiza un ensayo de la película y elabora material para que expongan al grupo:

Conclusión: Saca tus propias conclusiones sobre el tema y comenta si tú te has visto afectado en tu campo laboral donde abarque el tema tratado.

Evaluación:

Técnica: Situación oral de la evaluación

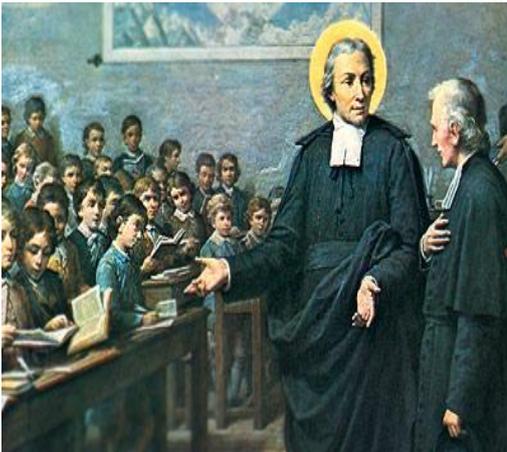
Instrumento: Diálogo

Formar grupos y entablar el diálogo sobre el video el cisne negro respetando las ideas personales de cada integrante, luego elegir una persona para que dé a conocer las conclusiones a que llegaron cada grupo con el dialogo entablado.

TEMA N° 6

IDENTIDAD INSTITUCIONAL – PERFIL DEL MAESTRO LASALLISTAS

Introducción:



El principal objetivo de las escuelas lasallista esta enfoco en combinar el aprendizaje con el servicio a la comunidad trabajando en función a las necesidades reales del entorno, para lo cual exige que el perfil de docente sea un ente **reflexivo, afectivo, trayente y comprometido con su vocación** que provoque impacto en los corazones de sus estudiantes, haciendo de

ellos personas participativas, comprometidas y emprendedores. (formación lasallista de pastoral, 2012)

Video de SAN JUAN BAUTISTA DE LA SALLE

Taller # 6

Actividad grupal:

- ❖ Formas grupos de cinco personas
- ❖ Sacar las ideas principales del video y realizar un cuadro de doble entrada donde muestren la diferencia y semejanzas de profesor de esa época con el profesor actual.
- ❖ Exponer al resto de grupo

Dinámica grupal: Integración

Objetivos:

- ❖ Propiciar una comunicación básica entre los participantes
- ❖ Crear un clima agradable y de confianza entre los participantes

Dinámica: Virtudes y defectos

(Autor: Hernán Cabezas, 2009)

Proceso:

- ❖ Los participantes se tomarán en parejas procurando ser con las personas que menos se conocen
- ❖ Cada uno expresara a su pareja el mayor defecto y la mayor virtud que le caracteriza
- ❖ En plenaria, cada participante presentará a su compañera mencionando su mayor defecto y su mejor virtud

Tiempo: 90 minutos

Evaluación:

Técnica: Situación oral de la evaluación

Instrumento: Debate

Formar grupos de trabajo para entablar una plenaria donde se pueda debatir sobre los puntos positivos y negativos del docente antiguo con el docente actual y los deberíamos rescatar para promover una buena relación laboran acompañado de un buen desempeño profesional,

TEMA N° 7

VALORES LASALLISTAS APLICADOS A LA VIDA

Introducción:

La misión más importante es educar y evangelizar, que los niños y jóvenes en edad escolar sean formados en valores cristianos para servir con calidad a la sociedad especialmente a los más necesitados.

Las escuelas lasallistas desde sus orígenes poseen sus propios valores los cuales están constituidos de la siguiente manera:



Fe: Actitud de apertura y confianza, en la que permitimos que Dios toque y entre en nuestra vida, dejándonos guiar por Él, a la luz de su palabra y el mensaje de amor y salvación proclamado por Jesucristo. A través de la fe concebimos la acción educativa como una misión confiada por Dios que da sentido a la vida y al quehacer de todo lasallista.

Fraternidad: Implica comprensión del ser humano en las relaciones interpersonales para trabajar en la construcción de la paz, la justicia y la dignidad humana, con alto nivel de estima, amistad y mutua colaboración. Tiene que ver con la capacidad de convivir y compartir con todas las personas que forman parte de la comunidad educativa, con actitud positiva, participación activa y respeto mutuo, manifestado en el buen trato y cordialidad.

Servicio: Poner a disposición las propias capacidades y talentos para el desarrollo de acciones de beneficio común, superación de dificultades y atención a personas con necesidades, sin esperar recompensa o reconocimiento. Es el conjunto de acciones solidarias que permite al lasallista comprometerse generosamente con espíritu de colaboración y ayuda para responder a las necesidades especialmente de los más vulnerables.

Justicia: Es dar a cada quien lo que le corresponde buscando una relación equitativa, armónica y honesta, que respete los derechos y deberes de los demás, que fomente el respeto a la verdad, la coherencia y sinceridad, permitiéndonos vivir en un ambiente de paz y tranquilidad. Ser sensibles ante las situaciones de inequidad y desigualdad que se observa en el medio escolar, familiar y social, con efectos graves para quienes las sufren, a fin de tomar posición y dar respuestas a nivel personal y de grupo para cambiar esas realidades.

Compromiso: Es involucrarse y apropiarse de las situaciones cotidianas, poniendo de manifiesto todas las capacidades personales y de grupo, para colaborar en la construcción de proyectos y acciones de beneficio común, con un alto sentido de responsabilidad. (formación lasallista de pastoral, 2012)

Objetivos:

- ❖ Indagar cuanto conocen de los valores lasallistas y si lo aplican en su vida.
- ❖ Conocer como aplican los valores lasallistas en el salón de clases con sus estudiantes y con la comunidad.
- ❖ Fortalecer las relaciones interpersonales a fin de lograr su integración.

TALLER # 7

(Autor: Ana Lara)

Actividad individual:

- ❖ Escoger uno de los valores lasallistas con el que más se identifique

- ❖ Escribirlo en una cartulina con letra grande y clara
- ❖ Escribir en una hoja como ha sido de rema para su vida ese valor

Actividad grupal:

- ❖ Una vez realizada la actividad individual formar grupos que represente la cantidad de los valores lasallistas.
- ❖ Estos grupos deben formar las estrellas con, los valores lasallistas sin que se repitan.
- ❖ Ya conformados los grupos socializar lo que escribió cada una y elaborar un cartel para exponer en la plenaria

Exposición grupal:

- ❖ Para las exposiciones utiliza tu creatividad, si desean puedes dramatizar
- ❖ De cada grupo sacar una conclusión cuán importante son los valores en el ser humano.
- ❖ Como aplicarías cada uno de los valores con cada miembro de la comunidad educativa (padres, estudiantes, compañeros docentes)

Evaluación:

Técnica: ejercicio práctico

Instrumento: Mapas mentales

Formar grupos de trabajo donde de manera creativa utilicen un mapa mental donde den a conocer los valores lasallistas, cuales son más relevantes para su vida personal y profesional y cuales son difíciles de ponerlos en práctica y sus causas, para luego pegarlos en la pared y dar a conocer a los demás integrantes.

6.8 Administración de la propuesta

La propuesta se aplicó en la Unidad Educativa la Salle de Conocoto y se lo realizó mediante el modelo operativo propuesto anteriormente.

Para que la propuesta pueda ejecutarse la Institución Educativa permitió realizar una investigación minuciosa y verídica sobre el comportamiento de los docentes frente a las malas relaciones de compañerismo entre ellos, pues los docentes se han mostrado muy dispuestos a colaborar para el desarrollo del manual presentado y esta actitud ha permitido generar nuevos cambios en su comportamiento especialmente frente a los docentes nuevos, siendo un aporte para mejorar el clima institucional.

6.9. Previsión de la evaluación

La presente propuesta se evaluará de forma progresiva, de acuerdo con los objetivos y el modelo operativo propuesto. Dicho proceso será absoluta responsabilidad de las autoridades del plantel.

Evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Quiénes solicitan evaluar?	<ul style="list-style-type: none">• Autoridades y la investigadora
¿Por qué evaluar la propuesta?	<ul style="list-style-type: none">• Para determinar los objetivos planteados
¿Para qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none">• Para comprobar la eficacia de la propuesta
¿Qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none">• La actitud del docente
¿Quién evalúa?	<ul style="list-style-type: none">• Autoridades, Docentes
¿Cuándo evaluar?	<ul style="list-style-type: none">• La evaluación será permanente, en el proceso
¿Cómo evaluar?	<ul style="list-style-type: none">• A través de la observación, entrevista con los docentes
¿Con qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario de preguntas, guías de observación.• Mediante encuestas, utilizando un cuestionario

Tabla 20 Previsión de evaluación
Elaborado por: Lara Cuenca Ana Patricia

1. BIBLIOGRAFIA

- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality* New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Armstrong PH.D. Thomas, *Inteligencias Múltiples*. Editorial norma, Bogotá, Buenos Aires, Madrid.
- Celam, (2011), *Vayan y enseñen. Identidad y misión de la escuela católica en el cambio de época, a la luz de Aparecida*, Ediciones SM, Bogotá
- Chiavenato, 1992. *Diagnóstico de clima organizacional del Departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Recuperado de:
http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html.
- Coll, C. y Solé, I. (1999). *Los profesores y la concepción constructivista*. En C. Coll, E. Martín, T.
- Coll, C., Martín, M., Mauri, T., Miras, M., Onrubia, J., Solé, I Y Zabala, A. (2010). *El constructivismo en el aula*. Barcelona, España: Grao.
- Cortina, Adela (2000). *El mundo de los valores. Ética mínima y educación*. Editorial El Búho, 2da reimpresión Bogotá.
- Cuba de Pierola, Telmístocles Armendáriz, 1984, Psicología del aprendizaje. José Faustino Sánchez Carrión, ediciones educación a distancia, editorial universo S. A, Universidad nacional, Lima.
- Deláncer, (2000) *Víctor Hugo: Sistema Educación y Cultura Democrática*. Periódico El Siglo, Domingo Pág.6.
- Delval Juan. Enesco Ileana (1998). *Hacer reforma moral, desarrollo y educación*. Grupo Anaya. S.A: Madrid.
- Denegri, M. (1996) *Los niveles de concreción del Proyecto Educativo*. Documento de Trabajo. Departamento de Psicología. Universidad de la Frontera.
- Denegri, M. (2000) *El Proyecto Educativo Institucional*. Documento de Trabajo. EDUCADE Ltda. Temuco.
- Educación en Valores*, (abril 1998) Secretaría de Estado de Educación y cultura. Editora Centenario, S.A. Sto. Dgo., D.N. 112
- Fronzizi, R. (1972), *¿Qué son los valores?* FCE, 5ta. Edic. México, D.F., 222 págs.

- Fundamentos del Curriculum, (1994), (Tomo I y II), Secretaría de Estado de Educación Bellas Artes y Cultos. Editora Alfa & Omega, 1era. Edic. Sto. Dgo, Rep. Dom.
- García, Silvia, (2005). Características familiares en jóvenes comisores del delito de robo con violencia. Ministerio de justicia. Cuba.
- Goleman, D. (1998), La Inteligencia Emocional, Javier Vargas editor Buenos Aires Argentina.
- Herrán, J. & Pérez, F. (2014) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha. (Tesis de pregrado) Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3707>
- Hno. Iván Pinchevsky, M.Sc. José Brito. Octubre (2012), Módulo de la Formación Lasallista de Agentes de Pastoral, Ecuador-Guayaquil.
- Huaranga Ross, Oscar, Articulación y Aprendizaje Constructivista. Editorial San Marcos, primera edición.
- Huaranga Ross, Oscar, Calidad Educativa y Enfoques Constructivistas. Editorial San Marcos, primera edición.
- La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Título II de los Derechos, capítulo segundo, sección quinta, arts. 26, 27, 28, 29.
- Ley Orgánica del Ecuador Intercultural bajo registro Oficial N^o 572. (agosto 2015). art.2
- López, G. Rosales, A. (2005). "Correlación del Rendimiento Escolar con los medios de comunicación en estudiantes de CONALEP, Mexicali I, Mexicali, B.C., México.
- MINISTERIO DE EDUCACION, (2005), Diseño Curricular Nacional de Educación Básica.
- Monreal, José Lluís, M. Maritín, José, Gispert, Carlos, consultor de Psicología Infantil y Juvenil, Trastornos del desarrollo. Editorial Océano. Tomo 2, España,
- Monreal, José Lluís, M. Maritín, José, Gispert, Carlos, consultor de Psicología Infantil y Juvenil, La Adolescencia, Editorial Océano. Tomo 3, España.
- Olorgegui Miranda, Felipe V, (1988), Psicología Del Desarrollo, editorial San Marcos, Lima-Perú.

- Pazmiño, M. (2015). “El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del centro ocupacional particular ILVEM sede Ambato”, Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12783/1/FCHE-PSIP-87.pdf>
- Plan de Buen Vivir/Políticas del Gobierno Nacional, (2009 /2013)
- Plan Decenal de Educación del Ecuador (2006 – 2015)
- Plan Nacional de Desarrollo / Plan Nacional para el Buen Vivir, (2013-2017), Ecuador.
- Prieto Figueroa, L. B. (1984). Principios generales de la educación. Caracas: Monte Ávila.
- Pulido, C. (2003). Clima organizacional. Lima: Athamor.
- Ruiz, M. I. y Aceves N. (2009). Proceso de planeación estratégico participativo de un centro de investigación integrando sus alianzas estratégicas. Trabajo presentado en la X Congreso Nacional de Investigación Educativa, Veracruz. Recuperado de http://www.comie.org.mx/congreso/memoria/v10/pdf/programa_academico_x_cnie_20090903_150000.pdf
- Schvarstein, L. (2002). Psicología Social de las organizaciones.
- Silva, Z. (2011). El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro. Recuperado de [www. uasb.edu.ec/Indel/10644/2868](http://www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868).
- Taylor, Ch. 2000 c): “Nacionalismo y modernidad”. En Inguruak: sociología eta zientzia politikoaren euskal aldizkaria . N°26. pp.7-30. (Publicado originalmente en McKIM, Robert y McMAHAN, Jeff (eds.). The Morality of Nationalism. 1997. Ed. Oxford University Press, Oxford. Trad. Pablo Hermida)
- Tierno, Bernabé, (1992) Los Valores Humanos, Talleres de Editores, undécima edición, España.

2. ANEXOS

Anexo N° 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN.
ENCUESTA
CUESTIONARIO PARA LOS DOCENTES

FECHA DE APLICACIÓN:

INSTITUCIÓN:

INSTRUCTIVO: Estimado docentes, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información respecto al tema los Valores Lasallistas y el clima institucional de los docentes de la sección básica elemental y media de la unidad educativa particular la Salle de la parroquia Conocoto, cantón Quito, provincia Pichincha.” razón por la cual le sugerimos conteste con sinceridad las siguientes preguntas:

1. ¿Respetas las opiniones de los demás?

SI () NO () A VECES ()

2.- ¿El entorno social de la institución influye mucho en el comportamiento y la práctica los valores de los docentes?

SI () NO () A VECES () **3.-**

¿Crees que existe la formación de grupos marcados en los docentes de la institución?

SI () NO ()

4.- ¿Los valores en el ser humano, mejora el comportamiento y el roce social dentro del clima institucional?

SI () NO () A VECES ()

5.- ¿Crees que la rotación de personal docente nuevo es una amenaza y provoca malestar a los demás docentes?

SI ()

NO ()

A VECES ()

6.- - ¿Los valores en ti, te hacen ver como un ser integral dentro de la institución siendo participe de un buen clima institucional?

SI ()

NO ()

A VECES ()

7.- ¿Pones en práctica los valores lasallistas todo el tiempo y con todos los docentes que te rodean?

SI ()

NO ()

A VECES ()

8.- ¿Te identificas con los valores lasallistas?

SI ()

NO ()

A VECES ()

9.- ¿Te sientes obligada/o a cumplir con los valores establecidos por la institución?

SI ()

NO ()

A VECES ()

10.- ¿Consideras que la práctica de los valores está vigente en los docentes de la institución?

SI ()

NO ()

11.- ¿Considera Ud. que la práctica de valores lasallanos mejorara el clima institucional entre los docentes del establecimiento educativo?

SI ()

NO ()

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACION





