UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR SEMIPRESENCIAL

CENTRO UNIVERSITARIO MATRIZ GUAYAQUIL

PROYECTO EDUCATIVO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADAS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

TÍTULO

INFLUENCIA DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: DISEÑO DE UNA GUÍA DIDÁCTICA DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA CON ENFOQUES A LAS DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO

AUTORAS

BAZURTO RENDÓN VANESSA MARTHA
MACÍAS HOLGUÍN MELANIA MATILDE

CONSULTORA ACADÉMICA MSc.

NORMITA HERRERA ZAMBRANO

CÓDIGO: AE1-15-26
GUAYAQUIL
2015

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

DIRECTIVOS

MSc. Silvia Moy-Sang Castro
DECANO

Lcdo. José Zambrano García MSc.
SUBDECANO

MSc. Jorge Encalada Noboa
DIRECTOR GENERAL

Abg. Sebastián Cadena Alvarado
SECRETARIO GENERAL

INFORME

De mis consideraciones:

En virtud de la disposición de la Decana de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, fecha de del, en la cual se me designó Asesora de Proyectos Educativos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación Mención: Administración y Supervisión Educativa
Tengo a bien informar lo siguiente:

Que el grupo integrado por **BAZURTO RENDÓN VANESSA MARTHA y MACÍAS HOLGUÍN MELANIA MATILDE**, diseñaron el Proyecto Educativo con el Tema**: INFLUENCIA DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "CLEMENTINA TRIVIÑO DE UNDA", ZONA 5, PROVINCIA DEL GUAYAS, CANTÓN BALZAR, DISTRITO 13, DEL PERIODO LECTIVO 2014-2015**

El mismo que ha cumplido con las directrices y recomendaciones dadas por el suscrito.

La participación satisfactoriamente ha ejecutado las diferentes etapas constitutivas del Proyecto; por lo expuesto se procede a la "Aprobación" del Proyecto y Pone a vuestra consideración el informe de rigor para los efectos legales correspondientes.

Observaciones:
_____
_____

Atentamente,

_____
MSc. Normita Herrera Zambrano
Consultora Académica

CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

Yo, _____, Certifico: que he revisado la redacción y ortografía del contenido del Proyecto Educativo: _____
_____
_____
_____, elaborado por el Profesor,_____ con cédula de ciudadanía _____ y el Profesor, _____ con cédula de ciudadanía _____ previo a la obtención del Título de LICENCIADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA.

Para el efecto he procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo y forma del contenido del texto:

- Se denota pulcritud en la escritura en todas sus partes.
- La acentuación es precisa.
- Se utilizan los signos de puntuación de manera acertada.
- En todos los ejes temáticos se evita los vicios de dicción.
- Hay concreción y exactitud en las ideas.
- No incurre en errores en la utilización de las letras.
- La aplicación de la Sinonimia es correcta.
- Se maneja con conocimiento y precisión la morfosintaxis.
- El lenguaje es pedagógico, académico, sencillo y directo, por lo tanto de fácil compresión.

Por lo expuesto, y en uso de mis derechos como especialista en Literatura y Español, recomiendo la VALIDEZ ORTOGRÁFICA de su proyecto previo a la obtención de Su Grado Académico de Licenciados en Ciencias de la Educación.

Atentamente,

……

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR SEMIPRESENCIAL

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

ADVERTENCIA

Se advierte que las opiniones, ideas o afirmaciones vertidas en el presente proyecto, son de exclusiva responsabilidad de las autoras del mismo y no está incluida la responsabilidad de la Universidad de Guayaquil.

EL JURADO CALIFICADOR CONFIERE AL PRESENTE PROYECTO

LA CALIFICACIÓN DE: _____

EQUIVALENTE A: _____

_____ _____

_____ _____

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado con mucho amor y esfuerzo en primer lugar a Dios todopoderoso, por tenerme con vida y salud.

A mis queridos padres, hijos, hermanos y a mi esposo que me han guiado siempre en los momentos de angustia por el camino del bien y de la superación y hoy puedo decirles que lo han logrado y que son dignos de mi respeto y admiración, siempre los llevare en mi corazón.

Con cariño

Vanessa

Dedico el presente trabajo de manera muy especial a Dios por brindarme la oportunidad de superación a base de esfuerzo y responsabilidad.

A mi madre y a mi hijo, pues ellos son el principal motivo en la construcción de mi vida profesional, pues sus virtudes infinitas y la grandeza de sus corazones me conducen a luchar por alcanzar todos mis propósitos

Con cariño

Melania

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por estar siempre a mi lado y haberme dado fuerzas y sabiduría para poder continuar, avanzar y superarme.

Quiero agradecer a todos mis maestros de la facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación, especialmente a los docentes de Administración y Supervisión Educativa, quienes nos brindaron sus sabias enseñanzas con mucha responsabilidad para hacer de cada uno de sus estudiantes profesionales capaces de enfrentar nuevos retos en el transcurso de nuestras vidas, tanto personal como profesional.

Especialmente para:

MSc. Normita Herrera Zambrano.

Código del proyecto es: AE1-15-26

ÍNDICE GENERAL

PÁGINAS PRELIMINARES

Carátula……... i
Páginas de Directivos…… ii
Página de Informe del Proyecto…….. iii
Certificado de revisión de ortografía…… iv
Advertencia…….. v
Página del tribunal…….. vi
Dedicatoria…… vii
Agradecimiento……. viii
Índice General…….. ix
Índice de Cuadros……. xii
Índice de Gráficos…… xiii
Resumen…… xiv
Introducción…….. 1

CAPÌTULO I
EL PROBLEMA

Contexto de la investigación……... 3
Formulación del problema…… 4
Situación Conflicto…… 4
Causas y Consecuencias…… 6
Interrogantes de la investigación…… 7
Delimitación del problema……..……. 8
Evaluación del Problema……. 8
Objetivos……. 9
Objetivo general y específicos…… 9
Justificación…… 10

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

Antecedentes del estudio……... 12
Fundamentación Teórica…….. 12
La comunidad educativa……... 12
Los docentes……... 13
La organización y sus características……. 19
El clima organizacional…….. 21
El código de convivencia…… 37
La comunicación asertiva…….. 41
La inteligencia interpersonal……. 42
La Empatía…….. 44
La inteligencia intrapersonal……. 45
Emociones…… 45
Destrezas con criterio de desempeño…….. 49
El desarrollo de destrezas con criterios de desempeño…… 49
La evaluación integradora de los resultados del aprendizaje…… 50
Fundamentación Filosófica…….. 52
Fundamentación Psicológica……... 53
Fundamentación sociológica……... 54
Fundamentación Legal……. 56
Variables de la investigación……. 58
Hipótesis…….. 58
Operacionalización de las variables…….. 59

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Diseño Metodológico……..…… 61
Tipo de investigación..……..……. 62
Técnica de investigación…… 62
Población y muestra……..……. 63
Métodos de Investigación…….. 65
Análisis e interpretación de los resultados …… 66
Resultados de las encuestas …… 67
Análisis e interpretación general de resultados…… 79
Conclusiones y recomendaciones…… 81

CAPÍTULO IV

LA PROPUESTA

Título..…… 82
Aspectos teóricos de la propuesta ……..... 82
Justificación…….. 84
Objetivos…… 85
Factibilidad de su aplicación……. 86
Descripción de la Propuesta…… 86
Impacto social…… 108
Políticas de aplicación…….. 108
Bibliografía……. 109
Referencias bibliográficas…… 110
Web grafía…… 110
Anexos…….. 111

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Causas y consecuencias 6

Cuadro 2 Operacionalización de las variables 59

Cuadro 3 Población 64

Cuadro 4 Muestra 65

Cuadro 5 Es importante que el clima organizacional 67

Cuadro 6 Es importante la aportación de ideas 68

Cuadro 7 Los docentes están motivados 69

Cuadro 8 El código de convivencia 70

Cuadro 9 El código de convivencia 71

Cuadro 10 Se observa un buen clima organización 72

Cuadro 11 Se ha sociabilizado normas, deberes y derechos 73

Cuadro 12 Participan activamente a nivel organizacional 74

Cuadro 13 Se realizan proyectos innovadores 75

Cuadro 14 Los docentes fortalecen la formación 76

Cuadro 15 Existe desinformación del Código de Convivencia 77

Cuadro 16 Se optimizará el proceso educativo 78

ÍNDICE DE CUADROS

Gráfico 1 Es importante que el clima organizacional 67

Gráfico 2 Es importante la aportación de ideas 68

Gráfico 3 Los docentes están motivados 69

Gráfico 4 El código de convivencia 70

Gráfico 5 El código de convivencia 71

Gráfico 6 Se observa un buen clima organización 72

Gráfico 7 Se ha sociabilizado normas, deberes y derechos 73

Gráfico 8 Participan activamente a nivel organizacional 74

Gráfico 9 Se realizan proyectos innovadores 75

Gráfico 10 Los docentes fortalecen la formación 76

Gráfico 11 Existe desinformación del Código de Convivencia 77

Gráfico 12 Se optimizará el proceso educativo 78

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

TÍTULO: INFLUENCIA DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "CLEMENTINA TRIVIÑO DE UNDA", ZONA 5, PROVINCIA DEL GUAYAS, CANTÓN BALZAR, DISTRITO 13, DEL PERIODO LECTIVO 2014-2015.

AUTORAS: BAZURTO RENDÓN VANESSA MARTHA
MACÍAS HOLGUÍN MELANIA MATILDE

CONSULTORA ACADÉMICA:
MSC. NORMITA HERRERA ZAMBRANO

RESUMEN

El proyecto es importante porque mediante su propuesta se establecerán normas que fomentarán el Buen Vivir mediante la influencia del código de convivencia en la calidad del clima organizacional de los docentes de la escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda", Zona 5, provincia del Guayas, Cantón Balzar, Distrito 13, del periodo lectivo 2014-2015, teniendo los docentes una herramienta importante que les ayudará a ser participantes activos en el cambio hacia una educación de calidad. Es importante la aplicación del proyecto porque busca mejorar la calidad del clima organizacional de los docentes para lograr metas y objetivos institucionales que logrará optimizar destrezas y habilidades cognitivas, afectivas y sociales para una convivencia armónica entre los miembros de la calidad educativa. La misma que está sustentada en los fundamentos: Filosóficos, Pedagógico, Psicológicos y Epistemológico. Basándonos en la metodología de la investigación se aplicaron los instrumentos comunes para recolectar la información la misma que fue analizada e interpretada. Para lograr los objetivos planteados se diseñó la propuesta basada en actividades interactivas. Al cumplir la presente propuesta los resultados serán alentadores, porque tendremos una comunidad educativa más relacionada en un clima organizacional agradable. Entre las conclusiones y recomendaciones que se obtuvo se establece que los docentes, padres de familia y estudiantes se vean involucrados en este proceso de mejorar las relaciones interpersonales a través del código de convivencia.

Descriptores	Código de convivencia	Clima organizacional	Guía didáctica

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

Title: INFLUENCE OF THE CODE OF COEXISTENCE IN THE QUALITY OF ORGANIZATIONAL CLIMATE OF TEACHERS OF BASIC EDUCATION SCHOOL "CLEMENTINA TRIVIÑO UNDA" ZONE 5, Guayas Province, Balzar Canton, DISTRICT 13, and the school period 2014-2015.

AUTHORS: **BAZURTO RENDÓN VANESSA MARTHA**
MACÍAS HOLGUÍN MELANIA MATILDE

ACADEMIC CONSULTANT: **MSC. NORMITA HERRERA ZAMBRANO**

SUMMARY

The project is important because through its proposed rules to promote Good Living through the influence of the code of coexistence in the quality of the organizational climate of school teachers of basic education "Clementina Trivedi Unda" will be established, Zone 5, province Guayas Balzar Canton, District 13, the academic year 2014-2015 teachers taking an important tool that will help them to be active participants in the shift to a quality education. It is important that the implementation of the project to improve the quality of organizational climate for teachers to achieve institutional goals and objectives to achieve and optimize cognitive skills, emotional and social skills for a harmonious coexistence between members of the educational quality. The same is supported by the fundamentals: Philosophical, Pedagogical and Psychological Epistemology. They based on the research methodology applied common tools to collect the same information that was analyzed and interpreted. To achieve the objectives the proposal based on interactive activities designed. To comply with this proposal the results are encouraging, because we will have a related educational community in a pleasant organizational climate. Among the conclusions and recommendations obtained it provides that teachers, parents and students become involved in the process of improving interpersonal relationships through the code of coexistence.

Descriptors	Code of coexistence	Climate organizational	Guide didactics

INTRODUCCIÓN

en la Escuela de educación básica “Clementina Triviño de Unda”, Zona 5 provincia del Guayas, Cantón Balzar, Distrito 09D13, la cual trabaja en jornadas matutina y vespertina, está compuesta de 13 docentes, el número de estudiantes es de 358, debido a los cambios vertiginosos que está pasando la educación exige que los docentes y directivos se adapten a estos cambios, pero no es muy fácil, ya que existen diferencias individuales y se origina un caos referente al clima organizacional, esto conlleva a la poca relación interpersonal entre docentes y directivos.

Desde esta perspectiva nace la idea de diseñar y ejecutar el proyecto con el tema: Influencia del código de convivencia en la calidad del clima organizacional de los docentes de la escuela de educación básica “Clementina Triviño de Unda”, Zona 5, provincia del Guayas, cantón Balzar, Distrito 13, del periodo lectivo 2014-2015, y la propuesta: Diseño de una guía didáctica del código de convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño.

Para el logro de la convivencia armónica entre los miembros de la comunidad educativa deben primar los principios y valores establecidos en la Constitución de la República del Ecuador. El presente proyecto está estructurado en cuatro capítulos:

Capítulo I: El problema, aquí se encuentra el contexto de la investigación, situación del conflicto, causas y consecuencias,

delimitación del problema, evaluación del problema, objetivos de la investigación, interrogantes de la investigación, justificación respectivamente.

Capítulo II: El Marco Teórico, en el cual se enfocan con mucha precisión las teorías pedagógicas, filosóficas, psicológicas, sociológicas y legales, en las cuales se sustenta el trabajo de investigación aportando con citas bibliográficas de autores de renombre además se encuentran las variables de la investigación y la hipótesis.

Capítulo III: Metodología, aquí consta el diseño de la investigación, tipos de la investigación, población y muestra, técnicas de la investigación. Además del Análisis e Interpretación general de los resultados con sus respectivos cuadros y gráficos, las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo IV: La propuesta: en este capitulo se desarrolla la propuesta con el título “Diseño de una guía didáctica del código de convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño”, su justificación, objetivo general y específicos, descripción de la propuesta, impacto social, bibliografía, referencias bibliográficas, web grafías y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Contexto de la investigación

La problemática de la investigación está ubicada en la Escuela de educación básica “Clementina Triviño de Unda”, Zona 5 provincia del Guayas, Cantón Balzar, Distrito 09D13, la cual trabaja en jornadas matutina y vespertina, está compuesta de 13 docentes, el número de estudiantes es de 358. La directora es la Lcda. Elena Patricia García Guerrero.

Al realizar la observación se pudo destacar desinterés de algunos docentes en fortalecer la formación ciudadana a nivel organizacional no participando activamente en las funciones asignadas además del incumplimiento de metas y objetivos establecidos para el normal funcionamiento de la convivencia organizacional. Con esta actitud no se están aplicando los valores éticos y morales, los cuales son de mucha importancia del convivir de todos los seres humanos especialmente los docentes que tenemos la ardua tarea de mejorar las relaciones interpersonales, siendo ejemplo, modelo para toda la comunidad educativa

Se ve que hay desinformación del Código de Convivencia en la calidad del clima organizacional de los docentes, y poca sociabilización del fomento de un clima de convivencia pacífica y solidaria institucional, ya que se lo toma en consideración desde el punto de vista administrativo,

hipotéticamente se puede decir que se mejora la calidad del clima organizacional dentro del plantel.

No se está direccionando correctamente las comisiones del plantel educativo haciendo caso omiso de las funciones dadas en las juntas de profesores, además del desinterés de conocer los espacios democráticos de participación docente a nivel organizacional. Al faltar una guía didáctica del código de convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño, los docentes no cumplen con los requerimientos de normas acerca de los deberes y derechos según manda el Reglamento de la (LOEI) desmejorando la calidad del clima organizacional.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide el Código de Convivencia en la calidad del clima organizacional de los docentes de la escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda", Zona 5 de la provincia del Guayas, cantón Balzar, Distrito 13, del período lectivo 2014-2015?

SITUACIÓN CONFLICTO

Al realizar la observación se destacó que no se le está dando la debida importancia a la implementación del Código de Convivencia en el plantel el cual busca fortalecer sus deberes y derechos, no están siendo participes de su aplicación durante el proceso organizacional y educativo.

Al faltar un buen clima organizacional no se cumplen las metas y objetivos institucionales conllevados a lograr una educación de calidad y calidez en los estudiantes que son los beneficiarios directos del quehacer educativo. También se ha observado que hay desinterés de los docentes en fortalecer la formación ciudadana a nivel organizacional incidiendo en que se establezcan parámetros establecidos para lograr un buen clima organizacional.

La poca participación de los docentes en reuniones y charlas por la falta de identidad organizacional ha permitido que los docentes se encuentren desinformados de las decisiones tomadas mediante resolución de la junta de profesores contribuyendo a no lograr la comunicación asertiva entre los docentes para lograr los objetivos deseados a nivel institucional en mejoramiento de la calidad educativa.

Se pudo notar que los docentes tienen desinterés en aportar proyectos que viabilicen el quehacer educativo en el desarrollo de la conciencia social todo esto en beneficio de los estudiantes actores directos de la educación. Los docentes sienten desmotivación de participar durante la gestiones realizadas de actividades extracurriculares, eso ha permitido que los estudiantes no desarrollen destrezas y habilidades cognitivas y procedimentales en la participación activa en el entorno donde se desenvuelven.

Es notorio los diferentes grupos establecidos en el plantel educativo eso ha conllevado a conflictos entre los docentes y el no cumplimiento de las normas establecidas que rigen en la LOEI como

orientadores del proceso educativo conllevado al Buen Vivir mediante una educación de calidad y calidez.

CAUSAS Y CONSECUENCIAS

Cuadro # 1: Causas y consecuencias

CAUSAS	CONSECUENCIAS
• Desinterés de algunos docentes en fortalecer la formación ciudadana a nivel organizacional. • Desinformación del Código de Convivencia en la calidad del clima organizacional de los docentes. • Poca sociabilización del Código de Convivencia para fomentar un clima de convivencia pacífica y solidaria institucional. • Faltan espacios democráticos de participación docente a nivel organizacional. • No hay una guía didáctica del código de convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño.	• Docentes renuentes al cambio de la educación. • Poco conocimiento del código de convivencia por parte de los miembros de la comunidad educativa. • Clima institucional desagradable, poca comunicación e integración. • Docentes divididos en grupos con diferentes ideales debido a la falta de democracia. • Desconocimiento de la parte administrativa y organizacional para el desempeño de la labor docente dentro de la institución.

Fuente: Escuela de educación básica “Clementina Triviño de Unda”
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN

- ¿Cómo incide un buen clima organizacional en el logro de los objetivos de la institución educativa?
- ¿Cómo influye en la calidad inteligencia interpersonal del clima organizacional de los docentes la práctica del Código de Convivencia?
- ¿Qué relación existe entre la relación interpersonal y clima organizacional?
- ¿Cómo incide un buen clima organización en el logro de sus objetivos planteados por el plantel educativo?
- ¿Qué es necesario para lograr metas y objetivos institucionales planteados para lograr un buen clima organizacional?
- ¿Cómo incide un buen el clima organizacional en la gerencia educativa?
- ¿Cómo influye el Código de Convivencia en la calidad del clima organizacional en sus docentes?
- ¿Cómo se debe lograr la comunicación asertiva y cómo influye en los miembros de la comunidad educativa?
- ¿Cuál es su importancia de la inteligencia interpersonal y como incide para un buen clima organizacional?
- ¿¿Cómo inciden las destrezas para el desarrollo de habilidades cognitivas, actitudinales y procedimentales de estudiantes y docentes?
- ¿Cómo incide el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño para lograr la convivencia armónica y Buen Vivir de la organización institucional?
- ¿Cómo fortalece en el mejoramiento las relaciones interpersonales en el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño?

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Campo: Educativo

Área: Administración y Supervisión Educativa

Aspectos: Código de Convivencia, Clima organizacional

Tema:

Influencia del código de convivencia en la calidad del clima organizacional de los docentes de la escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda", Zona 5, provincia del Guayas, cantón Balzar, Distrito 13, del periodo lectivo 2014-2015.

Propuesta:

Diseño de una guía didáctica del Código de Convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño.

Evaluación del problema

Delimitado: El proyecto se realiza en el contexto educativo de la escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda" Zona 5, provincia del Guayas, cantón Balzar, Distrito 13, durante el período lectivo 2014-2015.

Evidente: Es importante la investigación porque busca dar solución al problema planteado de mejorar el clima institucional mediante la sociabilización del Código de Convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño.

Originalidad: El proyecto es innovador y creativo ya que se diseñará una guía didáctica que logrará mejorar el clima institucional y por ende la calidad educativa en los docentes.

Relevante: Es importante la aplicación de una guía didáctica del código de convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño porque los efectos alteran la calidad del clima organizacional en los docentes.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Establecer la trascendencia de la implementación de un código de convivencia a través de una investigación exhaustiva para el mejoramiento de las relaciones interpersonales de los docentes de la escuela de educación básica “Clementina Triviño de Unda”.

Objetivos Específicos

- Identificar deberes y derechos de los docentes para lograr la convivencia armónica, pacífica y solidaria.

- Investigar aporte acerca de los beneficios de un Código de Convivencia.

- Establecer relaciones interpersonales de los profesores de la escuela.

- Destacar la importancia de la inteligencia interpersonal en los docentes para lograr un buen clima organizacional.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Es importante la aplicación del proyecto porque busca mejorar la calidad del clima organizacional de los docentes para lograr metas y objetivos institucionales que logrará optimizar destrezas y habilidades cognitivas, afectivas y sociales para una convivencia armónica entre los miembros de la calidad educativa.

Al aplicar los derechos para una convivencia pacífica y solidaria los docentes podrán salir adelante ante problemas que se le presenten en su devenir diario logrando tener un buen clima organizacional que les permita innovar y crear proyectos en beneficio de los educandos. Es necesario que se construyan bases sólidas de valores que desarrollen espacios de participación organizacional que contribuya a un trabajo cooperativo entre los docentes logrando la “Unidad en la diversidad” de sus miembros.

Es menester que como docentes se logre el trabajo cooperativo, ya que la educación actual así lo requiere para contribuir a la “unidad en la diversidad” al ser uno de los objetivos básicos de la educación, como educadores y formadores de niños, adolescentes y jóvenes debemos fortalecer las relaciones interpersonales entre los que conforman el día a día de la comunidad educativa para juntos salir adelante y dar solución ante los problemas que se presenten dentro del marco del conocimiento de los deberes y derechos que como ciudadanos responsables debemos fortalecer. Al realizar la investigación podemos destacar que los beneficiarios directos van a ser los estudiantes porque van a convivir con docentes y autoridades que fomenten la convivencia escolar en el plantel.

El proyecto es importante porque mediante su propuesta se establecerán normas que fomentarán el Buen Vivir mediante la influencia del Código de Convivencia en la calidad del clima organizacional de los docentes de la escuela de educación básica “Clementina Triviño de Unda”, Zona 5, provincia del Guayas, cantón Balzar, Distrito 13, del periodo lectivo 2014-2015, teniendo los docentes una herramienta importante que les ayudará a ser participantes activos en el cambio hacia una educación de calidad.

La aplicación de este proyecto es pertinente ya que cuenta con las aportaciones sustentadas en los fundamentos: Filosóficos, Pedagógico, Psicológicos, Epistemológico, sociológicos y legales. Es de mucha importancia realizar éste tipo de investigaciones, para luego tener resultados y que las soluciones sean de manera procesual y reales, éste puede tener un impacto positivo o negativo dentro de la comunidad educativa.

Una vez realizada esta ardua tarea, ejecutando la propuesta se espera que tenga la acogida esperada y se cumplan los objetivos planteados, teniendo la oportunidad de compartirla con otras instituciones que tengan problemas similares, esto dará sustento a nuestra tesis. Por tal razón la motivación de toda la comunidad educativa es necesaria para lograr mejorar el clima organizacional y aumentar el nivel de aprendizaje, mejorando el desarrollo intelectual, teniendo como resultados alumnos activos y participativos, docentes informados y actualizados, convirtiendo el ambiente escolar dinámico y productivo, llegando a complementar el eje transversal del buen vivir.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DE ESTUDIO

Investigando los archivos existentes en la biblioteca de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, sí hay otro tema parecido pero no en su complejidad en cuanto al marco teórico del presente proyecto: Influencia del código de convivencia en la calidad del clima organizacional de los docentes de la escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda", Zona 5, provincia del Guayas, Cantón Balzar, Distrito 13, del periodo lectivo 2014-2015. Propuesta: Diseño de una guía didáctica del Código de Convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La comunidad educativa

Es el conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo. La escuela, la universidad, formada por los estudiantes que asisten para recibir educación, los profesores y maestros que se encuentran allí dispuestos para brindar sus conocimientos y guiar a los alumnos, los exalumnos, las autoridades de la escuela, aquellos que contribuyen económicamente en el sostenimiento de la misma, los vecinos, entre los principales actores, conforman lo que se llama comunidad educativa.

De alguna manera, la comunidad educativa no se preocupa y ocupa únicamente de que los alumnos reciban conforme la educación que a sus respectivos niveles corresponda, sino que además debería ocuparse de llevarle al alumno una educación de tipo integral. Por esto mismo es imprescindible que la misma se encuentre abierta a los cambios, las evoluciones y las propuestas que vaya imponiendo el devenir que se encuentra en un constante desarrollo.

El colegio, la escuela, serán el primer eslabón en el camino de la educación formal de un individuo, pero como este además se encuentra en estrecha relación con otros actores sociales mencionados, la responsabilidad de la educación no será únicamente de la escuela, el resto de los implicados también deberán contribuir con el mensaje de la escuela, acompañarlo con ejemplos y no contradecirlo con malos ejemplos o con enseñanzas que vayan en contra de aquello que la escuela promueve, porque si no sí que se estaría poniendo en grave peligro el proceso de aprendizaje del individuo.

Los docentes

Un docente es una persona que enseña una determinada ciencia o arte, debe poseer habilidades pedagógicas para ser agentes efectivos del proceso de aprendizaje. El docente, por tanto, parte de la base de que es la enseñanza su dedicación y profesión fundamental y que sus habilidades consisten en enseñar la materia de estudio de la mejor manera posible para el alumno.
Existen docentes para todos los niveles, escuela primaria, escuela secundaria y universidad.

Todo educador debe observar las cualidades que a continuación pasamos a mencionar:

Cualidades personales

Se puede señalar su condición física, su estado de salud y su apariencia personal. El docente debe estar en buenas condiciones de trabajo, debe ser un individuo normalmente constituido en cuanto a la existencia y funcionamiento orgánico de todas partes de su cuerpo, y nos preguntamos si ¿puede ser docente una persona coja, manca, sorda o paralizada parcialmente en algunos de sus miembros? Se puede responder, pues si ciertas deformaciones o defectos físicos pueden ser compensados con creces en determinados individuos por otras cualidades de carácter moral, cultural y profesional, el aspecto físico carece de importancia.

- Cuidar su estado de salud en general, los buenos hábitos de higiene, la buena presentación en el vestir, así como la armónica y discreta ejecución de los movimientos corporales, debe desarrollar su actividad con agradable personalidad, elocuencia en el timbre de voz, en los ademanes, en el gesto, en la mirada, en el andar, en el reposar y aún en el silencio.

- El vestuario discreto, sencillo, adecuado según la actividad, la estación y la ocasión, pero siempre nítidamente limpio y arreglado, es una condición necesaria para el buen eje.

- La alegría y el buen humor son cualidades imprescindibles para el docente. El docente tiene que trabajar a la par de los niños y adolescentes en tareas dentro y fuera de la clase y de la escuela, movilizarse entre los alumnos para trabajar en equipo, investigando, observando, decorando, haciendo tareas manuales, etc. Eso sí, para que el maestro desarrolle estas actividades depende mucho de su salud física y mental, la buena remuneración, el buen trato y la seguridad profesional que le permitirán gozar de alegría y buen humor.

- Talento natural: Lo que se necesita es de naturalidad, es decir que actúe espontáneamente como individuo normal, que evite las actuaciones y actitudes teatrales, que tenga equilibrio emocional.

- Originalidad: Es la capacidad para crear y producir cosas nuevas, sobre todo en situaciones difíciles. El educador que no posee originalidad es un simple repetidor, y en consecuencia carecerá de plasticidad y de oportunidad, carecerá de agilidad mental para la solución de problemas imprevistos. En tal sentido cae en la rutina, en la monotonía y el tedio para sí mismo y para los alumnos.

- Tolerancia, paciencia, justicia, firmeza y consecuencia: El docente que no es capaz de ser tolerante, paciente y justo es además inconsecuente. Solo la firmeza de carácter, acompañada de grandeza de espíritu, le permite cierta bondad sin exceso, imparcial sin ser grosero e inflexible.

- Responsabilidad: No es un atributo que puede improvisarse, es la consecuencia de un modo de vida afianzado por largos años de ejercicio social y profesional, en gran parte, además es un atributo colectivo más que individual, aun cuando dentro de un grupo responsable se dan gran variedad de grados de responsabilidad entre sus miembros. Como educadores deben ser primeramente responsables y exigir esta cualidad a los alumnos y colegas.

- Cualidades morales: No se puede concebir la existencia de un docente sin la suficiente solvencia moral. Sin las solvencia moral; con qué autoridad, seguridad personal y tranquilidad emocional puede dirigirse un docente a sus alumnos demandando probidad, honradez, justicia, sinceridad, austeridad y en general, buena conducta de acuerdo con las normas morales dictadas por el Estado, la Iglesia, la institución y la comunidad del que es parte, si el mismo no es exponente del mejor ejemplo. Si actúa de manera contraria a los principios que pregona, carecerá de todo crédito y prestigio profesional y no logrará de parte de sus alumnos, ser oídos ni entendido solo ofrecerá confusión.

El rol del docente y la naturaleza interpersonal del aprendizaje

Al docente se le han asignado diversos roles: el de transmisor de conocimientos, el de animador, el de supervisor o guía del proceso de aprendizaje, e incluso el de investigador educativo.

La función del maestro no puede reducirse ni a la de simple transmisor de la información ni a la de facilitador del aprendizaje, debido a

que debe concretar un ambiente educativo enriquecido, esperando que los alumnos por sí solos manifiesten una actividad constructiva, actuando de mediador y organizador en el encuentro del alumno con el conocimiento. El profesor es mediador entre el alumno y la cultura a través de su propio nivel cultural y por las actitudes que tiene hacia el conocimiento.

La meta de la actividad del docente es incrementar la competencia, la comprensión y la actuación autónoma de sus alumnos. No se puede proporcionar el mismo tipo de ayuda ni intervenir de manera homogénea e idéntica con todos los alumnos, puesto que una misma intervención sirve para algunos casos y para otros no.

Es por eso que se propone como eje central de la tarea docente una actuación diversificada que se acompañe de una reflexión constante de y sobre lo que ocurre en el aula.

La utilización de problemas y situaciones problemáticas que enfrenta el docente son la plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador. Se parte de la pregunta ¿Qué conocimientos deben tener los profesores y que deben hacer?:

a) Conocer la materia que han de enseñar.
b) Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
c) Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.
d) Hacer una crítica fundamental de la enseñanza habitual.

e) Saber preparar actividades.
f) Saber dirigir la actividad de los alumnos.
g) Saber evaluar.
h) Utilizar la investigación e innovación en el campo.

El mecanismo central a través del cual el docente propicie el aprendizaje en los alumnos es lo que se llama la transferencia de responsabilidad, que significa el nivel de responsabilidad para lograr una meta o propósito, el cual se deposita en un inicio casi totalmente en el docente, quien de manera gradual va creciendo o traspasando dicha responsabilidad al alumno, hasta que éste logra un dominio pleno e independiente.

El potencial de aprendizaje del alumno puede valorarse a través de la denominada zona de desarrollo próximo, el cual posee un límite inferior dado por el nivel de ejecución que logra el alumno trabajando de forma independiente o sin ayuda; mientras que existe un límite superior, al que el alumno puede acceder con ayuda de un docente capacitado.

Existen 5 principios generales que caracterizan las situaciones de enseñanza-aprendizaje guiada con la intervención del profesor:

1. Se proporciona al alumno un puente entre los conocimientos previos y el nuevo conocimiento.
2. Se ofrece una estructura de conjunto para el desarrollo de la actividad o la realización de la tarea.

3. Se traspasa de forma progresiva el control y la responsabilidad del profesor hacia el alumno.
4. Se manifiesta una intervención activa de parte del docente y del alumno.
5. Aparecen de manera explícita e implícita las formas de interacción habituales entre docentes-adultos y alumnos-menores, las cuales no son simétricas, dado el papel que desempeña el profesor como tutor del proceso.

El docente no debe ser un operario que aplica los planes y programas de estudio sin sentido y sin reflexión, no el docente tiene que presentarlos como problemas, de ahí que se volverá en un docente experto y en un profesional exitoso siempre y cuando sea:

1. Dinámico.
2. Estratégico.
3. Autorregulado.
4. Reflexivo.

La experiencia práctica del docente debe conducir a programas mucho más orientados al campo de aplicación profesional en cuestión, el docente debe conducir a la reflexión y a las tutorías haciéndolas piezas claves.

La organización y sus características

El rasgo esencial de cualquier tipo de organización y que sí o sí debe observar para que exista y luego subsista, es que las personas que

la integran se comuniquen y estén de acuerdo en actuar de forma coordinada en el logro de los objetivos propuestos que los lleven a cumplir efectiva y satisfactoriamente con su misión.

En tanto, para ayudar a esta coordinación y comunicación, las organizaciones casi siempre funcionan a través de normas que servirán en la consecución de propósitos.

Entre las varias características que distinguen a una organización se cuentan: conjunto de personas con recursos, objetivos asignados, normas y orden jerárquico establecido, satisfacción de necesidades, producción o venta de bienes o servicios, transmisión de cultura, generación de trabajo, creación, conservación y transmisión de conocimiento, entre otras.

Clasificación de las organizaciones

Por otra parte, las organizaciones pueden ser clasificadas de acuerdo a los siguientes criterios: por su finalidad (con fin de lucro y sin fin de lucro), por su estructura (formales e informales), por su tamaño (pequeña, mediana, grande, micro emprendimiento), por su localización (multinacional, regional, nacional), por su tipo de producción (bienes o servicios), por el tipo de propiedad (privada, pública o mixta), por el grado de integración que presenta (totalmente integrada o parcialmente integrada) y por su actitud frente a los cambios (rígida o flexible).

El clima organizacional

Entendemos bien el concepto de clima organizacional y de manera genérica lo identificamos como el ambiente que se vive en la empresa en un momento determinado; en donde puede resultar agradable o desagradable trabajar; o bien como la cualidad o propiedad del ambiente general, que perciben o experimentan los miembros de la organización, las que pueden ser de orden interno o externo y que influyen en su comportamiento.

Un ambiente laboral ameno, con una cultura empresarial que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso con las tareas, será siempre una ventaja competitiva para las empresas, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor. El Clima Organizacional guarda una relación directa en la determinación de la Cultura Organizacional de la empresa, entendiendo como Cultura Organizacional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de la organización.

Factores que repercuten en la generación del Clima Organizacional

1. **Estructura:** Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. Su fundamento tiene una relación directa

con la composición orgánica, plasmada en el organigrama, y que comúnmente conocemos como Estructura Organizacional.

2. **Responsabilidad.** Este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores.

3. **Recompensa**: ¿Qué se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo?

4. **Desafío:** En la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización.

5. **Relaciones:** Estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento en base a la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral (*mobbing*) y otros inconvenientes de este estilo.

6. **Cooperación:** Está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa.

7. **Estándares:** Un estándar, sabemos, establece un parámetro o patrón que indica su alcance y cumplimiento. En la medida que los

estándares sean fijados con sentido de racionalidad y ante todo de que puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesarios para ello, los miembros del grupo percibirán estos, con sentido de justicia o de equidad.

8. **Conflicto:** El conflicto siempre será generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo. Este sentimiento bien podrá ser generado por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores.

9. **Identidad**: Hoy día la conocemos como Sentido de Pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos por lograr los objetivos de la organización.

Cada uno de los aspectos mencionados produce en los colaboradores diferentes tipos de percepción que inciden de manera directa en la Moral Laboral individual y la suma de todas a nivel grupal, termina conformando el clima organizacional.

La percepción se define como la “sensación interior que resulta de una impresión material hecha en nuestros sentidos” y que como habíamos mencionado ya, es diferente en cada uno de los colaboradores.

La forma como se perciban cada una de los elementos que conforman la generación del Clima Organizacional en la empresa, produce en los individuos, una también variada gama de actitudes,

positivas o negativas, de acuerdo a las circunstancias y a la forma como estas se evalúen. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Las percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la Organización, y pueden tender a la determinación de creencias, mitos, conductas y valores que harán parte de la Cultura Organizacional.

La generación de un adecuado clima organizacional guarda una relación directa con la calidad del liderazgo en la empresa, líderes cercanos, que motiven, formen equipos interdisciplinarios y que les den la mayor importancia a las comunicaciones, como eje fundamental en las relaciones.

La cultura interna positiva, es esencial en la búsqueda de un clima organizacional en donde los conflictos internos apenas tienen lugar, despertando un gran compromiso con la organización, creando además una imagen de empleador destacado entre sus competidores.

Un clima organizacional negativo, repercute directamente en los objetivos de la empresa, y por “desapercibido” que aparezca al sentir de los directivos, los expertos gerenciales concuerdan en que tarde o temprano, su influencia generará además de un mal ambiente laboral, una repercusión negativa en la satisfacción de los trabajadores, aumento de conflictos internos, disminución en la productividad, alta rotación,

inadaptación, ausentismo, baja innovación o creatividad, etc., y todo ello, en el corto, mediano o largo plazo en los resultados económicos de la empresa.

Es de extrema importancia el que las empresas trabajen sobre su capital intelectual: el hombre, y aproveche las consecuencias favorables generadas por un excelente clima organizacional. Lograr en la empresa un adecuado clima organizacional necesariamente estará acompañado por las acciones de los jefes hacia sus subordinados, ajustados a las claras políticas establecidas por la empresa, a cómo se den las comunicaciones, se apliquen los programas de capacitación, a una retribución justa, etc.

Siempre resultará difícil, el que la dirección de la empresa, por mera observación, pueda hacerse a un concepto centrado de lo que acontece en la empresa y que pudiera estar repercutiendo de una u otra manera en el clima organizacional.

El clima organizacional resulta ser un aspecto sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos intervinientes.

Las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional que está ligado con la motivación del personal y con los resultados esperados por la empresa en sus actividades del día a día.

Es de importancia extrema, el que podamos conocer a ciencia cierta la calidad de clima organizacional de nuestra empresa y de hecho vital, el que apliquemos algún tipo de herramienta, para lograr los resultados que esperamos en nuestra intención de medida.

El lograr una calificación para el clima organizacional, nos permitirá conocer si la idiosincrasia y las prácticas de la institución tienen una percepción positiva o negativa en los colaboradores, si se consideran a sí mismos como espectadores apáticos o parte activa de los procesos organizacionales.

Numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño.

La medición del clima organizacional se suele adelantar mediante encuestas directas, aplicadas a los trabajadores de una organización, o de alguna área de ella, con la intención de medir aspectos preestablecidos de manera específica, que obviamente estarán ligados de manera directa con la situación particular de cada empresa.

Generalmente las encuestas apuntan a aspectos relacionados con los colaboradores, como individuos pensantes y actuantes y a los resultados esperados por la empresa de una u otra manera, relacionados con las actuaciones de los trabajadores.

La calidad de las encuestas, la forma como se aplique la herramienta y la oportunidad para lograr los mejores resultados en su aplicación, son aspectos muy importantes a tener en cuenta.

Finalmente, los resultados obtenidos en la medición, una vez analizados y debidamente ponderados, deben conducir a un plan de acción que tienda a corregir las situaciones consideradas problemas o que pudieran ser en cierto grado causante de malestar emocional y comportamental en los trabajadores.

El clima organizacional en las instituciones educativas

Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

> **Según Bris Martín (2009), "es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales" (p. 46)**

Según Gento Palacios, (2007), lo define "el clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita no sólo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio". (p. 56)

Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

Una de las recomendaciones más importantes para promover el clima institucional que facilite el cambio, es la de flexibilizar la institución, para responder a los continuos, complejos y relevantes cambios que se producen en el contexto social y educativo. Ello se realizará desde la perspectiva de organizaciones capaces de aprender, incluso de "desaprender y volver a aprender".

Entre las características fundamentales para un clima institucional favorable en una institución educativa, se pueden mencionar:

- ✓ La disposición a realizar un trabajo conjunto en equipo.
- ✓ Dispuesto a incorporar innovaciones.
- ✓ Atento a los cambios internos y externos.
- ✓ Las personas y el ambiente de trabajo se basan en la previsión y la planificación.
- ✓ Ello es favorecido, por la comunicación, la participación, la confianza y el respeto.

Bris, Martín (2008), plantea el siguiente modelo de clima institucional en las instituciones educativas:

- Motivación
- Comunicación
- Creatividad
- Confianza

Goncalves (2007), lo define como “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización”. (p. 65)

Gibson y colaboradores (2009), expresa sobre el clima organizacional, “las propiedades del ambiente que perciben los empleados como característico en su contexto laboral. Sobre esta base, el clima está conformado por las percepciones de las variables de comportamiento, estructura y procesos”. (p. 53)

El concepto de clima institucional tiene un carácter multidimensional y globalizador .Incluye numerosas variables: buenas relaciones, participación, cooperación, tolerancia, flexibilidad, estilo de liderazgo y características de la comunidad en la que está inserto el centro educativo.

El clima organizacional en la gerencia educativa

> **Según Cardona y Miller (2005) “lo característico del director como líder transformador es ser capaz de generar entusiasmo y cambio hacia nuevas perspectivas de mayor reto. Para ello, el líder necesita desarrollar competencias como, visión de delegación, comunicación, iniciativa, autocontrol e inteligencia emocional, entre otros aspectos.” (p.73)**

Según lo citado se puede concluir que el director es el dinamizador que genera cambios dentro de la institución, para esto se necesita habilidades y competencias como líder del grupo.

Como complemento, Benavides (2005) señala que:

> **“El término competencia se ha generalizado en la jerga organizacional asociándola a la relación de competición o rivalidad, o con especificidades de la comisión determinando la responsabilidad del cargo ocupado, y por tanto, se supone una condición humana que hace a la persona calificada para realizar funciones y tareas a las cuales ha sido asignada.” (p.87)**

Según Levy Levoyer (2000) afirma:

> **Las competencias son una serie de comportamientos que ciertas personas poseen más que otras, que las trasforma en más eficaces para una situación dada”. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y también en situaciones de evaluación. Ellos aplican de manera integral sus aptitudes, sus rasgos de personalidad y sus conocimientos adquiridos. “Las competencias representan un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir muy bien las misiones profesionales prefijadas. (p.53)**

Según el autor de la cita expresa que, el director debe tener ciertas características que le permita resolver situaciones de manera eficiente y eficaz.

> **Para Martí (2009), “representan unas características subyacentes a la persona, que están casualmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo. Cada autor desarrolla un modelo fundamentando las competencias básicas o personales desde una plataforma lingüístico-comunicativa, mientras que las competencias gerenciales se inspiran en modelos estructurales, propios de la producción empresarial.” (p. 90)**

De igual manera, la competencia facilita la toma de decisión ante los demás, el poder y la autoridad sobre las personas a su cargo, no

obstante, es primordial que manifieste en su comportamiento habitual y laboral, su habilidad para realizar determinadas tareas.

En el caso del personal directivo como líder trasformador, es garante de la labor docente, de la educación de los alumnos de esa institución, ante la comunidad, padres y /o representantes, por ello, debe manejar entre sus competencias los conocimientos, habilidades, destrezas como también actitudes básicas para liderar, comunicar, motivar, decidir, analizar e integrarse con estas personas, generando situaciones armónicas, equilibradas y productivas para sí mismo al igual que con los demás, con lo cual, contribuye a logro de objetivos planteados en el plantel desde el punto de vista académico y administrativo.

Estas competencias, se mantienen y permanecen cuando están soportadas por los conocimientos, el deseo y la habilidad de lograr sus objetivos, siendo importante la preparación y la formación permanente, para desarrollar la gestión de la institución, adecuándose a las exigencias e igualmente a los requerimientos del cambio contextual; lo cual determinará la capacidad de manejar los hechos para tomar decisiones y dar respuestas pertinentes en los momentos que se requiera.

Con base en lo antes expuesto, a continuación se explican las competencias descritas por Bass y Avolio (2005), entre las que destacan, las comunicativas, orientadoras, integradoras, analíticas y estimuladoras requeridas por el personal directivo como líder transformador.

a) Competencia Comunicativa

La comunicación es la base del liderazgo, por su parte, Mosley (2005), destaca que sin duda una buena comunicación los líderes no pueden lograr motivar a sus seguidores, por el contrario sino saben hacerlo, decaen como líderes, desde esta perspectiva la comunicación se concibe como una herramienta básica necesaria para activar y garantizar un liderazgo transformacional efectivo. Ella se ha convertido en uno de los elementos estratégicos de la gerencia, es así como el nuevo tipo de organización, descansa sobre la base de compartir constantes flujos de información y comunicación entre cada una de las partes, las cuales trabajan en una relación de estrecha interdependencia con una estructura de tipo horizontal.

b) Competencia Orientadora

Como líder transformacional de la institución educativa, el personal directivo, debe contar con el apoyo incondicional del personal docente para lograr con efectividad los objetivos trazados, de allí, la necesidad de establecer unas relaciones armónicas con las cuales se facilita la labor encomendada.

> Al respecto, Mosley (2005:36), señala que, debe **"…tener conocimiento en especial sobre los temas a orientar, para asesorar con eficiencia a su personal", así como determinar la aplicación e incidencia de estos. Igualmente, esta competencia lo ayuda a dar reconocimiento del contexto y los símbolos codificados y decodificados por el asesorado"**.

Asumiendo lo planteado, es necesario gozar de energía e iniciativa, motivación al logro y sensibilidad para realizar negocios. Por lo tanto, el personal directivo como líder en la institución con su competencia orientadora para asesorar a su personal, está llamado a involucrar aspectos de la personalidad como empatía, actitud abierta al diálogo, seguridad personal, aptitud para escuchar y comprender mensajes emitidos por personas diversas, razonamiento verbal para comprender y transferir conceptos e ideas, fluidez verbal para transmitir contenidos.

c) Competencia Integradora

Se concreta en buscar que todo el personal a su cargo trabaje de manera integrada para alcanzar las metas con efectividad, es una de las competencias del personal directivo como líder trasformador.

> **Bass y Avolio (2005), explican que "el líder de hoy es aquel que trabaja en equipos porque en realidad los objetivos de la institución no dependen del buen hacer de un individuo, ni siquiera de varios individuos aislados, sino de una realidad específica que además de personal, incluye relaciones, normas y sentimientos". (p. 43)**

d) Competencia Analítica

El personal directivo como líder hace uso de los procesos analíticos que le permitan razonar acerca de las situaciones que se evidencian en la institución, buscando en todo momento, en equipo de trabajo, las

alternativas viables de solución, por lo cual, se hace imprescindible que desarrolle el pensamiento para que se generen, tal y como lo exponen.

Al respecto, Ivancevich, Konopaske y Matterson (2006:122), señalan la capacidad analítica como aquella que permite al gerente "…utilizar los enfoques o técnicas científicas tales como la planificación de los requerimientos de materiales, modelos de control de inventarios, manejo y administración del recurso humano, entre otros", esto constituye la posibilidad de solucionar problemas de gestión, identificar factores claves, entender cómo se interrelacionan y desempeñar sus roles en una situación determinada.

e) Competencia Estimuladora

Dentro de las tareas que abarca la función directiva, y para la cual debe tener competencias el personal directivo como líder, está el motivar a su personal.

> **Al respecto, Gerstner (2002:53), considera que: "Es necesaria la estimulación del personal para que se logre el entusiasmo por el trabajo en equipo y las buenas relaciones interpersonales, incitando el desarrollo de la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales y para satisfacer alguna necesidad individual".**

Por su parte, Hellrielgel y Slocum (2004:460), definen la estimulación como "…toda influencia que suscita, dirige o mantiene en las

personas un comportamiento orientado al cumplimiento de sus metas". En tal sentido, el gerente educativo está comprometido a contribuir para que el personal desempeñe eficaz y eficientemente sus funciones, sin embargo, le será imposible cumplir esta responsabilidad si ignora que debe motivar tanto a los docentes como a sí mismo, de allí, la importancia de una adecuada autoestima y una autosatisfacción, por cuanto en la medida que se siente autorrealizado, contribuirá con la motivación de los otros.

Los autores destacan que para comprender el comportamiento humano, es fundamental conocer la motivación por el trabajo, la cual tiene por objeto el estudio de los elementos y de los procesos que impulsan, dirigen y mantienen la conducta de las personas que trabajan en la institución. Al respecto, existen teorías que fundamentan este proceso, siendo acertado enunciar.

> **Fullan y Hargreaves (2000:67) explican "…el comportamiento laboral de los individuos será según sea lo que le ofrece el ambiente externo y de acuerdo a lo que esté pasando en su interior", por lo cual, considera los factores higiénicos o extrínsecos y los motivacionales o intrínsecos".**

Factores higiénicos, están salario, beneficios sociales, tipo de supervisión que el individuo experimenta, condiciones físicas de trabajo, la política de la organización, el clima de relaciones entre la dirección y el individuo, así como los reglamentos internos. Es preciso mencionar, que de acuerdo a los estímulos que recibe el personal por la tarea desarrollada, se podrá garantizar mayor efectividad en el clima

organizacional, sin embargo, cuando el personal directivo no se preocupa por hacer motivante la situación laboral, ejerciendo un estilo democrático, participativo o transformador, se hará más difícil la motivación intrínseca.

Factores motivacionales o intrínsecos, Bisquerra (2005), explica que están bajo el control de la persona y abarcan los sentimientos de autorrealización, crecimiento individual y reconocimiento profesional, y en muchos casos dependen de las tareas ejecutadas.

Cuando los factores motivacionales son óptimos, provocan satisfacción, cuando son precarios, solo evitan la insatisfacción, siendo importante que el directivo considere a cada una de las personas que laboran en su institución como seres únicos, pensantes, con sentimientos y deseos, por lo cual, debe conocerlos, comprenderlos y buscar los mecanismos con los cuales se estimulen para que se sientan motivados y satisfagan sus necesidades. Cabe destacar entonces, que el personal directivo de una institución educativa, tiene dentro de sus funciones directivas, debe buscar la manera de influir en el personal y tratar que el ambiente de trabajo sea efectivo y agradable para que éste tenga satisfacción y gozo por lo que hace, de esta manera su trabajo será realmente satisfactorio, productivo y significativo.

De acuerdo a lo expuesto se infiere, que cada una de ellas cumple una función primordial de acuerdo al estilo de liderazgo que asuman los directivos, pues ellas son fundamentales en los procesos organizacionales de las instituciones educativas, sobre todo para lograr un buen clima, de allí que un líder debe ser un buen comunicador, en función de que éste

proceso debe llevar a una situación de ganar- ganar, en la que se logra una alta confianza y cooperación del personal, lo cual implica una acción de escuchar en forma empática, lo que el personal tenga que decir. Asimismo, ha de ser un orientador para poder garantizar que todas las acciones se cumplan de la mejor manera posible para lograr la calidad y excelencia educativa.

El código de convivencia

Normalmente cuando hablamos del comportamiento de las personas, dentro de los espacios educativos, se hace referencia al tema de la disciplina. Sin embargo cuando se habla de disciplina ésta siempre hace referencia a los alumnos y alumnas, al comportamiento que a juicio de los adultos, niños, niñas y adolescentes deben observar dentro de las instituciones. Cuando hablamos de un Código de Convivencia, estamos hablando de desarrollar una propuesta que facilite la convivencia, coherente con la realidad que se vive, pero también que permita el desarrollo integral de las personas, la autonomía, el ejercicio de derechos y ciudadanía de todas las personas que hacen una institución: directivos, maestros, alumnos y alumnas, personal administrativo, padres de familia.

Los códigos de convivencia son construidos por el conjunto de la comunidad educativa y hacen referencia al universo de relaciones que se dan entre todos (alumnos/as, maestros/as, directivos, padres, administrativos, etc.) quienes pertenecen a una misma institución. Los principios que se enuncien dentro de ellos deben ser tenidos en cuenta y respetados por todos, debe incidir en la cultura escolar que tenemos

actualmente, y construir paulatinamente nuevos paradigmas que propicien el diálogo, acuerdos mínimos de convivencia, análisis de los disensos, el ejercicio de derechos de todos los actores y por tanto el fortalecimiento de valores democráticos (solidaridad, equidad, respeto, buen trato, inclusión, etc.). Busca que cada individuo esté en capacidad de construir autonomía y autorregular su conducta, esto es, en capacidad de reconocer y respetar los límites y los acuerdos de la convivencia**.**

Alcances

Los códigos de Convivencia internos van a reemplazar los reglamentos existentes. Cada institución deberá trazar también estrategias que les permitan implementar e iniciar realmente la construcción de una nueva cultura institucional y su vigencia y actualización permanente.

Objetivo:

Construir, de forma participativa, a partir de los derechos y responsabilidades reconocidos en la escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda".

Objetivos específicos:

Difundir dentro de las instituciones educativas, los contenidos de la constitución del país y el código de la Niñez y Adolescencia, que hacen relación a los derechos humanos.

Insertar el código de Convivencia, dentro de los proyectos educativos de cada plantel, como un componente fundamental en todas sus áreas.

Construir con los miembros de la comunidad educativa, un diagnóstico de la problemática que encierra la convivencia en los colegios (disciplina, normas existentes, autoridad, sanciones, etc.).

Elaborar la propuesta para la convivencia, a partir de los aportes y la participación de los miembros de la comunidad educativa.

Ofrecer a los participantes herramientas técnicas y teóricas que faciliten un cambio en la cultura educativa.

Abrir espacios de diálogo permanente en los colegios, intra e intergeneracional a fin de crear condiciones adecuadas pura la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en la elaboración de acuerdos, reconocimiento y respeto a las diferencias y la resolución de conflictos.

Crear las bases para la construcción de códigos de Convivencia en cada institución educativa.

Metas:

A partir de la aplicación de los códigos de Convivencia se pretende lograr:

Que las instituciones educativas sean espacios de garantía y ejercicio de derechos de todos sus miembros.

Que las instituciones educativas centren su interés en los alumnos y alumnas.

Que las instituciones educativas, sus directivos, los maestros \ maestras estén en capacidad de orientar a sus alumnos en el ejercicio efectivo y cotidiano de los derechos y los valares de la convivencia democrática, mejorar los niveles de autoestima, propiciar el diálogo, la participación, la resolución alternativa de conflictos y el buen trato como parte de una nueva cultura institucional.

Que las instituciones educativas reconozcan a los niños, niñas y adolescentes como coprotagonistas de un proyecto institucional común y actores fundamentales en los procesos de aprendizaje.

Que las instituciones educativas estén más conectadas con las necesidades y los cambios actuales y que posibilite en los jóvenes y niños el desarrollo de una actitud crítica frente a las diversas situaciones que deba enfrentar.

La comunicación asertiva

La asertividad, es una de esas cualidades un poco complejas de desarrollar.

Se trata de ser firmes en nuestras decisiones de tal manera que no lleguemos al punto de la pasividad (es decir, cuando permitimos que otros decidan por nosotros, o pasen por alto nuestras ideas y valores) pero tampoco en el extremo contrario de la agresividad.

Mediante la asertividad, podemos comunicarnos de una forma clara y concisa, haciendo valer lo nuestro ante los demás. Contar con un criterio en la sociedad de hoy es indispensable para lograr lo que queremos.

No existe un líder que no sea asertivo. Generalmente las personas asertivas tienden a tomar decisiones y guiar a otros de manera mucho más sencilla que quienes no cuentan con este rasgo.

Por lo regular, las personas que siguen a líderes, son menos asertivas que ellos. Esto no significa que quienes no son asertivos se equivoquen con sus vidas, ni que quienes lo son tengan el cielo ganado.

Uno de los valores que promueve la asertividad, es el respeto. Ser asertivo no es ser maleducado. Hay que tener esto muy en cuenta cada vez que empieces a cuestionar tu asertividad. Si la asertividad que

practiques no incluye respeto y tolerancia hacia los demás, no es asertividad. Posiblemente es atrevimiento.

Ser asertivo significa, decir las cosas como son y sin vergüenza, ni temor a lo que los demás piensen. Una persona homosexual de la cual nadie conozca su condición, no es asertiva. Un homosexual asertivo le diría a la sociedad que lo es, independientemente de cómo esta pudiere juzgarlo.

La inteligencia interpersonal

La Inteligencia Interpersonal es la inteligencia que se refiere a la relación entre personas, es decir, a tu inteligencia para relacionarte correctamente con otras personas.

Ésta es la inteligencia más complicada y difícil de medir. La inteligencia tal como la conocemos se puede medir con un solo test, incluso la inteligencia emocional pero la interpersonal es más difícil debido a que intervienen distintos rasgos de tu psicología.

La inteligencia interpersonal depende de saber manejar las emociones, una buena habilidad empática y una más que aceptable sociabilidad, si manejas estas tres fuentes tu inteligencia interpersonal

está preparada para cualquier obstáculo con lo cuál te podrás relacionar perfectamente y con creces con otras personas.

Estrategias para desarrollar la inteligencia interpersonal

El primer paso para mejorar la inteligencia interpersonal es mejorar nuestro punto flojo, tenemos que darnos cuenta de qué es lo que falla en nuestra inteligencia interpersonal para así mejorar ese punto y poder tener una vida más placentera.

Piensa bien que es lo que dificulta que sigas progresando en la vida, para algunos será estar cabreado todo el día porque ve a los demás como enemigos (falta de empatía) para otros será el no saber expresar sus emociones (emociones) o quizás no saber identificar las emociones y actuar en consecuencia (emociones).

Actividades que desarrollan la inteligencia interpersonal:

Enseñarse mutuamente.

Trabajar cooperativamente en grupos.

Practicar técnicas de resolución de conflictos, simulando o actuando los problemas.

Trabajar juntos en proyectos para crear habilidades colaborativas y compartir mutuamente las áreas de experiencia. Cada alumno asume un rol relacionado con sus habilidades más desarrolladas.

Comprometerse en servicios para la escuela y la comunidad para desarrollar valores.

Reflexionar.

Asumir diferentes posiciones y armar un debate sobre.

Trabajar como aprendices con expertos de la comunidad.

Conducir una reunión.

Actuar las diferentes perspectivas.

En grupo, planear las reglas y procedimientos.

Ayudar a resolver un problema local o global.

La Empatía

Mejorar la empatía se basa en experimentar las relaciones ajenas como propias. Hay muchas maneras de mejorar la empatía, leer, ver películas hacer ejercicios de calibración de empatía… Todo lo que nos haga poner en el lugar de la otra persona hará que mejoremos nuestra empatía.

Sentarse en un bar e intentar ponerse en el lugar de las personas que colman el ambiente es un buen ejercicio, intenta saber qué es lo que piensa la gente…

Realmente mejorar la empatía es tan fácil como eso. Tú tienes tu punto de vista pero no es el único punto de vista del mundo, intenta entender el de los demás y averiguar porque actúan como actúan y hacen lo que hacen.

La inteligencia intrapersonal

La inteligencia intrapersonal es la capacidad de ver con realismo y veracidad cómo somos y qué queremos, y de entender cabalmente cuáles son nuestras prioridades y anhelos, para así actuar en consecuencia. Otro componente es el de no engañarnos con respecto a nuestras emociones y a nuestros sentimientos, y respetarlos.

Aprender a monitorear los sentimientos para saber qué nos sucede, y llegar a entendernos y a tratarnos con respeto y compasión mientras decidimos qué medidas tomar para lograr equilibrio y satisfacer nuestras necesidades emocionales nos proporciona mecanismos para calmarnos y evita que tengamos reacciones desmedidas frente a lo que se nos presenta.

Emociones

Las emociones son el torrente sanguíneo de las relaciones, de la vida humana y de prácticamente todo. Hasta los animales basan su

comportamiento en emociones, miremos el caso de un perro que para entenderte no se fija en tus palabras sino en tu tono de voz, descifra las emociones del tono de voz y actúa concorde a éstas emociones. Los humanos no somos tan diferentes pues aunque presumamos de lógica las emociones nos dominan completamente.

Asimismo, nos permite tener en nuestras manos las riendas de casi todas las situaciones, lo que redunda en un marcado bienestar emocional que llega a notarse en el plano físico también. De ahí la importancia de desarrollar tanto la inteligencia interpersonal como la intrapersonal.

Autorregulación

El Autocontrol Emocional (o Autorregulación) nos permite no dejarnos llevar por los sentimientos del momento. Es saber reconocer que es pasajero en una crisis y qué perdura. Es posible que nos enfademos con nuestra pareja, pero si nos dejásemos siempre llevar por el calor del momento estaríamos continuamente actuando irresponsablemente y luego pidiendo perdón por ello.

Nos permite controlar nuestros impulsos y emociones lógicamente, a pensar antes de realizar cualquier cosa y a ser responsables. Este punto es de suma importancia ya que si en determinado momento nos encontramos ante una situación desagradable donde la primera reacción sería gritar o golpear cosas, la autorregulación hace que pensemos antes de actuar, determinemos por qué se falló en esa situación, qué factores

pudieron incidir para el fracaso y cómo se podría solucionar de la mejor manera.

Aquí es importante reseñar que un líder con esta habilidad le daría más confianza a sus subalternos y las riñas dentro de un grupo tenderían a desaparecer. El miedo al cambio no estaría presente en un líder con esta habilidad y la reflexión y el pensamiento siempre estarán en primer lugar, se refiere a manejar los propios estados de ánimo, impulsos y recursos.

Una vez que aprendemos a detectar nuestros sentimientos podemos aprender a controlarlos. Hay gente que percibe sus sentimientos con gran intensidad y claridad, pero no es capaz de controlarlos, sino que los sentimientos le dominan y arrastran.

Controlar nuestros sentimientos implica, una vez que los hemos detectado e identificado, ser capaces de reflexionar sobre los mismos. Reflexionar sobre lo que estamos sintiendo no es igual a emitir juicios de valor sobre si nuestros sentimientos son buenos o malos, deseables o no deseables.

Reflexionar sobre nuestras emociones requiere dar tres pasos:

Determinar la causa y a qué emociones ¿Me enfado porque tengo miedo, porque me siento inseguro o porque me siento confuso?

Distintas causas necesitarán distintas respuestas y el mero hecho de reflexionar sobre el origen de mi reacción me ayuda a controlarla.

Por último, elegir mi manera de actuar.

Automotivación

Se refiere a las tendencias emocionales que guían o facilitan el cumplimiento de las metas establecidas.

Parte de “la capacidad de motivarse uno mismo”, siendo la aptitud maestra para Goleman, aunque también interviene e influye “la motivación de los demás”. “…Los verdaderos buenos resultados requieren cualidades como perseverancia, disfrutar aprendiendo, tener confianza en uno mismo y ser capaz de sobreponerse a las derrotas”. Esta actitud es sinérgica, por lo cual, en el trabajo en equipo, motiva a los demás a perseverar con optimismo el logro de objetivos propuestos.

La automotivación es lo que nos permite hacer un esfuerzo, físico o mental, no porque nos obligue nadie, sino porque queremos hacerlo. Muchas veces no sabemos bien lo que queremos, o sabemos muy bien lo que no queremos. Aprender a plantear objetivos y saber qué es lo que de verdad queremos es, por tanto, el primer paso.

Naturalmente, una vez que tengamos nuestro objetivo necesitamos un plan de acción. Aprender a establecer objetivos no basta, esos

objetivos tienen, además, que ser viables y nosotros necesitamos saber qué pasos tenemos que dar para poder alcanzarlos.

Destrezas con criterio de desempeño

Las destrezas con criterios de desempeño expresan el saber hacer, con una o más acciones que deben desarrollar los estudiantes, estableciendo relaciones con un determinado conocimiento teórico y con diferentes niveles de complejidad de los criterios de desempeño. Las destrezas se expresan respondiendo a las siguientes interrogantes:

• ¿Qué debe saber hacer?	Destreza
• ¿Qué debe saber?	Conocimiento
• ¿Con qué grado de complejidad?	Precisiones de profundización

El desarrollo de destrezas con criterios de desempeño

La destreza es la expresión del “saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción. En este documento curricular se ha añadido los “criterios de desempeño” para orientar y precisar el nivel de complejidad en el que se debe realizar la acción, según condicionantes de rigor científico-cultural, espaciales, temporales, de motricidad, entre otros.

Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se aplicarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos

conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad.

El empleo de las tecnologías de la información y la comunicación

Otro referente de alta significación de la proyección curricular es el empleo de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) dentro del proceso educativo, es decir, de videos, televisión, computadoras, internet, aulas virtuales y otras alternativas, para apoyar la enseñanza y el aprendizaje, en procesos tales como:

- ✓ Búsqueda de información con rapidez.
- ✓ Visualización de lugares, hechos y procesos para darle mayor objetividad al contenido de estudio.
- ✓ Simulación de procesos o situaciones de la realidad.
- ✓ Participación en juegos didácticos que contribuyen de forma lúdica a profundizar en el aprendizaje.
- ✓ Evaluación de los resultados del aprendizaje.
- ✓ Preparación en el manejo de herramientas tecnológicas que se utilizan en la cotidianidad.

La evaluación integradora de los resultados del aprendizaje

La evaluación permite valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de aprendizaje a través de la sistematización de las destrezas con criterios de desempeño. Se requiere de una evaluación diagnóstica y continua que detecte a tiempo las insuficiencias y limitaciones de los

estudiantes, a fin de implementar sobre la marcha las medidas correctivas que la enseñanza y el aprendizaje requieran.

Los docentes deben evaluar de forma sistemática el desempeño (resultados concretos del aprendizaje) de los estudiantes mediante diferentes técnicas que permitan determinar en qué medida hay avances en el dominio de las destrezas con criterios de desempeño para hacerlo es muy importante ir planteando, de forma progresiva, situaciones que incrementen el nivel de complejidad de las habilidades y los conocimientos que se logren, así como la integración entre ambos.

Al evaluar es necesario combinar varias técnicas a partir de los indicadores esenciales de evaluación planteados para cada año de estudio: la producción escrita de los estudiantes, la argumentación de sus opiniones, la expresión oral y escrita de sus ideas, la interpretación de lo estudiado, las relaciones que establecen con la vida cotidiana y otras disciplinas, y la manera como solucionan problemas reales a partir de lo aprendido.

Como parte esencial de los criterios de desempeño de las destrezas están las expresiones de desarrollo humano integral, que deben alcanzarse en el estudiantado, y que tienen que ser evaluadas en su quehacer práctico cotidiano (procesos) y en su comportamiento crítico-reflexivo ante diversas situaciones del aprendizaje.

Para evaluar el desarrollo integral deben considerarse aspectos como:

- ✓ Las prácticas cotidianas de los estudiantes, que permiten valorar el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño tanto al principio como durante y al final del proceso, a través de la realización de las tareas curriculares del aprendizaje.
- ✓ La discusión de ideas con el planteamiento de varios puntos de vista, la argumentación, y la emisión de juicios de valor.
- ✓ La expresión de ideas propias de los estudiantes a través de su producción escrita.
- ✓ La solución de problemas de distintos niveles de complejidad, haciendo énfasis en la integración de conocimientos.

Se recomienda que en todo momento se aplique una evaluación integradora de la formación intelectual con la formación de valores humanos, lo que debe expresarse en las calificaciones o resultados que se registran oficialmente y que se deben dar a conocer a los estudiantes durante el desarrollo de las actividades y al final del proceso.

FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Desde los orígenes mismos del hombre su posibilidad de subsistencia y perpetuación ha estado influenciada, por su capacidad de transmitir y asumir las experiencias acumuladas de una generación a otra, de transmisión de culturas, es en ese sentido que la educación es parte de la vida y componente de la práctica social. (Martínez, et. al, 2004).

El desarrollo de capacidades y potencialidades ciudadanas requiere de acciones armónicas e integrales en cada ámbito. Mediante la atención adecuada y oportuna de la salud, se garantiza la disponibilidad

de la máxima energía vital; una educación de calidad favorece la adquisición de saberes para la vida y fortalece la capacidad de logros individuales; a través de la cultura, se define el sistema de creencias y valores que configura las identidades colectivas y los horizontes sociales; el deporte, entendido como la actividad física planificada, constituye un soporte importante de la socialización, en el marco de la educación, la salud y, en general, de la acción individual y colectiva.

La educación, entendida como formación y capacitación en distintos niveles y ciclos, es fundamental para fortalecer y diversificar las capacidades y potencialidades individuales y sociales, y promover una ciudadanía participativa y crítica. Es uno de los medios más apropiados para facilitar la consolidación de regímenes democráticos que contribuyan la erradicación de las desigualdades políticas, sociales, económicas y culturales.

La educación contribuye a la construcción, transformación y replanteamiento del sistema de creencias y valores sociales y a la revalorización de las culturas del país, a partir del reconocimiento de la importancia de las prácticas sociales y de la memoria colectiva para el logro de los desafíos comunes de una nación.

FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA

El desarrollo de la personalidad del estudiante exige una adecuada y armónica unidad entre las actividades que realiza (relación sujeto - objeto) y la comunicación que establece con los demás (relación sujeto - sujeto). Una de las condiciones para el éxito de la labor pedagógica radica

en la calidad de las actividades que realizan los estudiantes junto con el docente para la apropiación del contenido y la fluida comunicación que establezcan ambos y los estudiantes entre sí.

En el proceso interviene la familia y la comunidad donde desarrolla su vida el estudiante, por lo que debe existir una relación complementaria entre todos estos factores de la educación para que las influencias se correspondan con las funciones de cada uno. En este sentido la unidad es sinónimo de integración, de unión, conformidad y unanimidad. Por otro lado, cada docente debe tener plena conciencia y suficiente claridad en el papel y la función que le corresponde en el proceso de educación de la personalidad del estudiante, para que no existan diferentes niveles de exigencia y de dirección del aprendizaje en un mismo grupo escolar.

FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA

La convivencia escolar permite el desarrollo integral de los niños y jóvenes en su proceso de integración a la vida social, en la participación responsable en la vida ciudadana y en el desarrollo de su propio proyecto de vida.

Abordar la convivencia en la escuela como parte de la formación de los sujetos que enseñan-aprenden, posibilita el desarrollo de competencias personales y sociales, para aprender a ser y a convivir

juntos que se transfieren y generalizan a otros contextos de educación y de desarrollo humano.

La coexistencia de los seres humanos ya está dada socialmente, pero la convivencia hay que construirla y comprende entre otros muchos factores un proceso de enseñanza-aprendizaje. Como señala Jiménez Romero (2005).

La convivencia es un arte que involucra aprendizaje, implica a dos o más personas que son diferentes en su relación, en la que siempre intervienen otros y que además está sujeta a cambios incesantes. Exige adaptarse a los demás y a la situación.

La operacionalización de la convivencia incluye el establecimiento de normas, no solo enfatizando el respeto y la tolerancia a lo diferente, sino a lo que nos une, en lo que se converge: un espacio, un tiempo, tareas, responsabilidades, recursos.

Comprenden un cambio de actitudes, la regulación de los conflictos y la identificación de las personas con la convivencia grupal o colectiva. Como explica Savater (2004) la diferencia entre las personas es un hecho, pero la verdadera riqueza humana no es la diferencia, sino por el contrario es la semejanza.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR 2008

Sección quinta – Educación

Art. 26.- 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.

Art. 27.- 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.

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.

Título VII

Régimen del Buen Vivir

Capítulo Primero

Inclusión y equidad

Sección primera – Educación

Art. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población que posibiliten el aprendizaje, y la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

LEY ORGÀNICA DE EDUCACIÒN INTERCULTURAL

Título I

De los Principios Generales

Art. 1. Ámbito.- La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la Interculturalidad y la Plurinacionalidad; así como la relación entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelos de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Variables de la investigación

Variable independiente

El código de convivencia.

Variable dependiente

La calidad del clima organizacional.

Hipótesis

El código de convivencia puede influir entre los docentes de forma positiva en la calidad del clima organizacional de la escuela.

Operacionalización de las variables

Cuadro Nº 2

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE El código de convivencia	**Definiciones** en torno al código de convivencia	La comunidad educativa Los docentes	
	Ámbito del código de convivencia	El rol del docente y la naturaleza interpersonal del aprendizaje La organización y sus características Clasificación de las organizaciones El código de convivencia La comunicación asertiva La inteligencia interpersonal	Existe desinformación del Código de Convivencia los que ha incidido en la calidad del clima organizacional de los docentes

VARIABLE DEPENDIENTE La calidad del clima organizacional.	Realidad internacional	El Clima organizacional	Es importante que el clima organizacional sea fundamentado en una comunicación asertiva
		Factores que repercuten en la generación del Clima Organizacional	
	Realidad nacional y local	El clima organizacional en las instituciones educativas	
		El clima organizacional en la gerencia educativa	
	Las destrezas con criterio de desempeño	Destrezas con criterio de desempeño	

Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

DISEÑO METODOLÓGICO

Para realizar la investigación y determinar con claridad las causas del problema consideramos que este proyecto es de carácter factible y que se lo puede realizar por rango de datos, además el proyecto tiene características de carácter cualitativo y cuantitativo, consideramos algunos métodos que por sus características y procedimientos se ajustan a nuestro requerimiento investigativo.

Arias, (2008), señala que el proyecto factible: “Se trata de una propuesta de acción para resolver un problema practico o satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación, que demuestre su factibilidad o posibilidad de realización”. (p. 134)

También se enmarca en la modalidad de un análisis de campo que consiste en la obtención de datos en relación directa del investigador con la realidad sin controlar o manipular variable alguna, porque se lo pudo plasmar y constatar el problema y el medio en que se desenvuelve.

La factibilidad, indica la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros, estudio de mercado, y beneficiarios. (Gómez, 2000, p. 24).

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación bibliográfica

Al realizar la investigación nos basamos en una bibliografía amplia acerca de la Influencia del Código de Convivencia en la calidad del clima organizacional de los docentes de la escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda".

Investigación de campo

Es una investigación de campo porque al realizar la investigación tuvimos que ir al plantel educativo para realizar la observación y las encuestas y poder tener una visión más clara de la situación y problemática existente.

Según el autor anta Palella y Filiberto Martins (2010)

> **La Investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta. (pag.88)**

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Observación directa

En el presente proyecto se utilizó la observación directa, ya que es la primera y principal herramienta de investigación que utiliza cada

individuo para realizar un trabajo investigativo. Nosotras aplicamos la observación directa, ya que estuvimos personalmente en la Escuela de educación básica “Clementina Triviño de Unda”.

La encuesta

La encuesta es considerada como una herramienta principal de la investigación, en nuestro trabajo investigativo se encuestó al personal docente a los estudiantes, y autoridades de la Escuela de educación básica “Clementina Triviño de Unda” para verificar el impacto del código de convivencia en el clima organizacional de la institución.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población

De Barrera (2008), define la población como un: “conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los criterios de inclusión” (p.141).

La población específica del proyecto de investigación está ubicada en la Escuela de educación básica “Clementina Triviño de Unda”, Zona 5 provincia del Guayas, cantón Balzar, Distrito 09D13, la cual trabaja en jornadas matutina y vespertina, está compuesta de 13 docentes, el número de estudiantes es de 358.

Cuadro Nº 3. Población

Ítem	Informantes	Población
1	Autoridad y docentes	14
2	Estudiantes	358
	TOTAL:	372

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Muestra

Es importante destacar que la representatividad en la recogida de los datos, para estudios cualitativos es según casos individuales no representativos estadísticamente, como, la muestra en estudios cualitativos que es totalmente representativa estadísticamente de la población estudiada**.**

De Barrera (2008), señala que la muestra se realiza cuando: "la población es tan grande o inaccesible que no se puede estudiar toda, entonces el investigador tendrá la posibilidad seleccionar una muestra. (p. 141).

La siguiente fórmula es aplicada a los estudiantes:

$$n = \frac{N}{E^2 (N-1) + 1} =$$

$$n = \frac{358}{(0{,}05)^2 (358-1)+1} =$$

$$n = \frac{358}{0{,}0025\ (357)+1} =$$

$$n = \frac{358}{1{,}8925} = 189$$

Cuadro Nº4. Muestra

Ítem	Estrato	Muestra
1	Docentes	13
3	Estudiantes	189
	TOTAL:	**202**

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Método Inductivo

Consiste en utilizar razonamientos para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación tiene carácter general.

"Haciendo hincapié en el carácter empirista de esta metodología, la secuencia seguida en este proceso de investigación puede resumirse en los siguientes puntos" (Wolfe, 1924, p. 450):

Estudia los fenómenos o problemas desde las partes hacia el todo, es decir analiza los elementos del todo para llegar a un concepto o ley. También se puede decir que sigue un proceso analítico-sintético.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados de la aplicación del instrumento a las autoridades, docentes y estudiantes de la Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda", Zona 5 provincia del Guayas, cantón Balzar, Distrito 09D13, tiene como propósito de describir los objetivos y establecer las necesidades y beneficios en la aplicación del proyecto.

Es un proyecto factible, contando con la colaboración de las autoridades de la institución que brindaron las facilidades del caso para buscar la información por medio de la aplicación de entrevistas y encuestas para dar solución al problema plantado mediante el diseño de una guía didáctica del Código de Convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño.

Es relevante aplicar el proyecto de investigación que ayudará a mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje y lograr cambios en la calidad de la Educación al lograr que los estudiantes potencien sus conocimientos, destrezas, habilidades y competencias. El resultado de las encuestas a los involucrados se presenta de la siguiente manera.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES

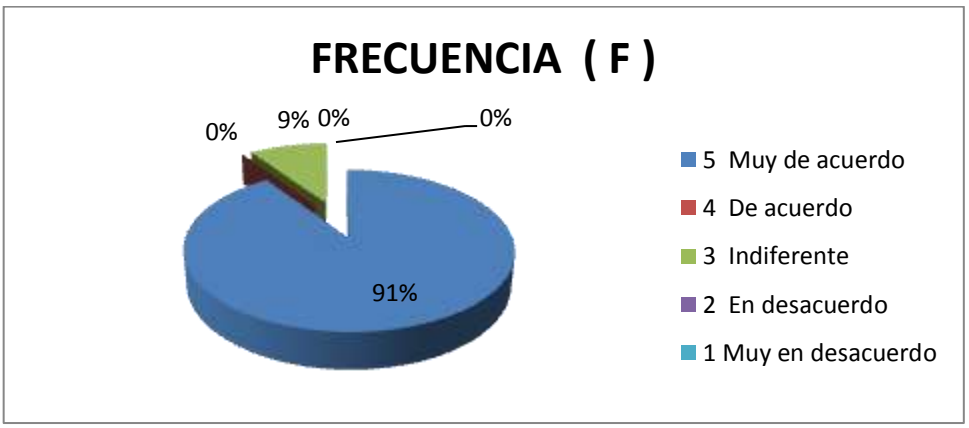
- **Es importante que el clima organizacional sea fundamentado en una comunicación asertiva.**

CUADRO Nº 5

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (F)	PORCENTAJE (%)
5 Muy de acuerdo	9	91
4 De acuerdo	0	0
3 Indiferente	4	9
2 En desacuerdo	0	0
1 Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Docentes Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

GRÁFICO Nº 1



Fuente: Docentes Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Interpretación

El 91% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que es importante que el clima organizacional sea fundamentado en una comunicación asertiva, y el 9% es indiferente.

La comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad educativa hace más viable la obtención de metas propuestas para mejorar la calidad educativa de los educandos.

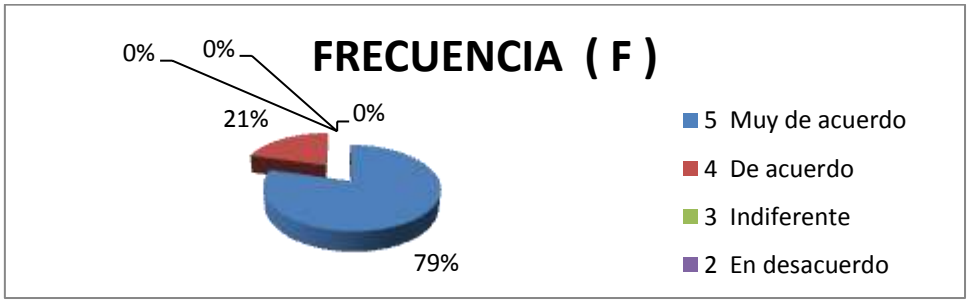
- **Es importante la aportación de ideas de los miembros de la institución para lograr un buen clima organizacional.**

CUADRO Nº 6

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (F)	PORCENTAJE (%)
5 Muy de acuerdo	8	79
4 De acuerdo	5	21
3 Indiferente	0	0
2 En desacuerdo	0	0
1 Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

GRÁFICO Nº 2



Fuente: Docentes Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Interpretación

El 79% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que es importante la aportación de ideas de los miembros de la institución para lograr un buen clima organizacional, el 21% está de acuerdo.

Es importante que todos los miembros de la comunidad educativa aporten con soluciones y proyectos innovadores especialmente los docentes que son un factor importante del quehacer educativo.

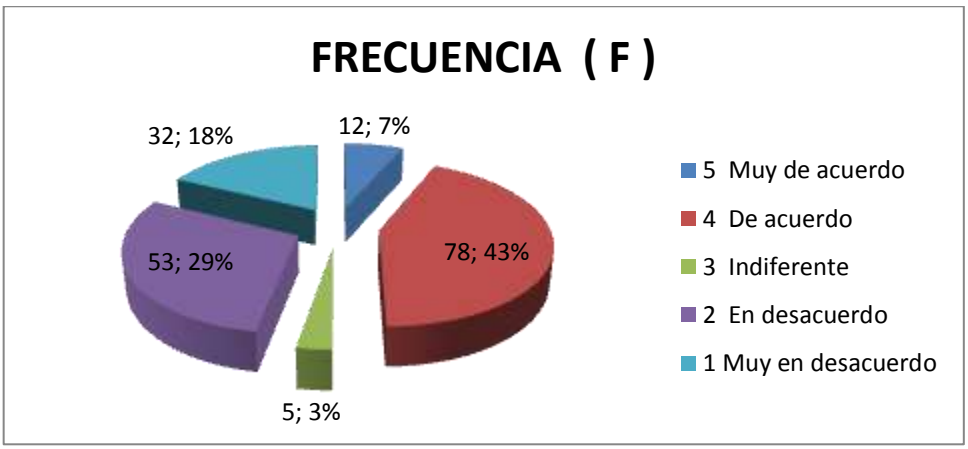
- **Los docentes están motivados en realizar su propio trabajo en el logro de una educación de calidad y calidez.**

CUADRO Nº 7

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (F)	PORCENTAJE (%)
5 Muy de acuerdo	1	7
4 De acuerdo	5	43
3 Indiferente	1	3
2 En desacuerdo	4	29
1 Muy en desacuerdo	2	18
TOTAL	13	100

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

GRÁFICO Nº 3



Fuente: Docentes Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Interpretación

El 43% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que los docentes están motivados en realizar su propio trabajo en el logro de una educación de calidad y calidez, y el 7% está muy de acuerdo.

El docente es un factor importante en el logro de un aprendizaje significativo y funcional.

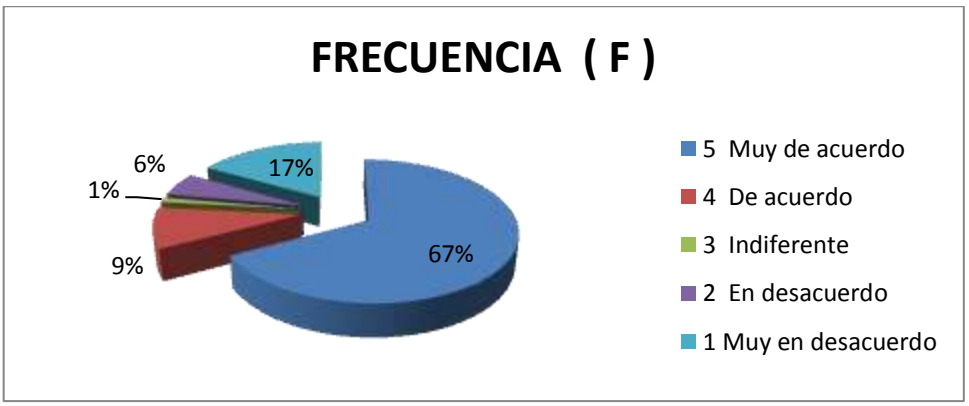
- **El código de convivencia incide en la calidad del clima organizacional de los docentes.**

CUADRO Nº 8

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (F)	PORCENTAJE (%)
5 Muy de acuerdo	5	67
4 De acuerdo	2	9
3 Indiferente	1	1
2 En desacuerdo	2	6
1 Muy en desacuerdo	3	17
TOTAL	13	100

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

GRÁFICO Nº 4



Fuente: Docentes Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Interpretación

El 67% de las personas encuestadas están muy de acuerdo que el código de convivencia incide en la calidad del clima organizacional de los docentes El código de convivencia incide en la calidad del clima organizacional de los docentes, y el 1% está indiferente. El código de convivencia está fundamentado en lograr el Buen Vivir mediante deberes y derechos de los miembros de la comunidad educativa.

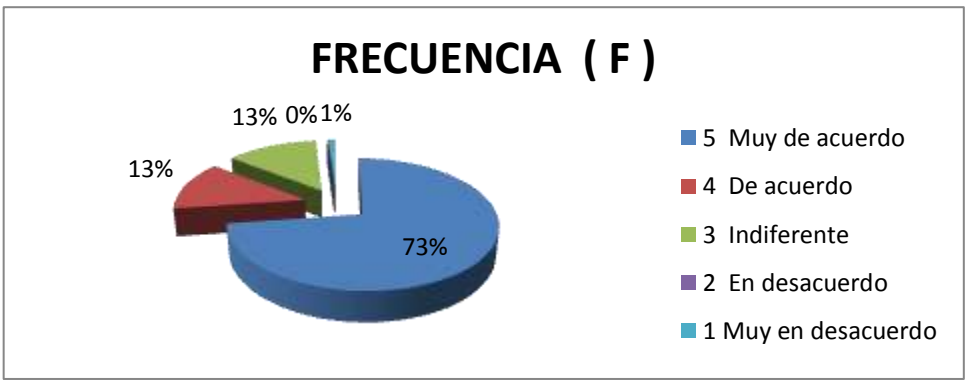
- **El docente debe estar capacitado en las normas y reglamentos que rigen la educación actual.**

CUADRO Nº 9

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (F)	PORCENTAJE (%)
5 Muy de acuerdo	6	73
4 De acuerdo	3	13
3 Indiferente	3	13
2 En desacuerdo	0	0
1 Muy en desacuerdo	1	1
TOTAL	13	100

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

GRÁFICO Nº 5



Fuente: Docentes Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Interpretación

El 73% de las personas encuestadas están en desacuerdo que el docente debe estar capacitado en las normas y reglamentos que rigen la educación actual, y un 1% está muy en desacuerdo.

Un docente que conoce sus deberes y derechos logrará que sus estudiantes participen activamente en su contexto educativo.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES

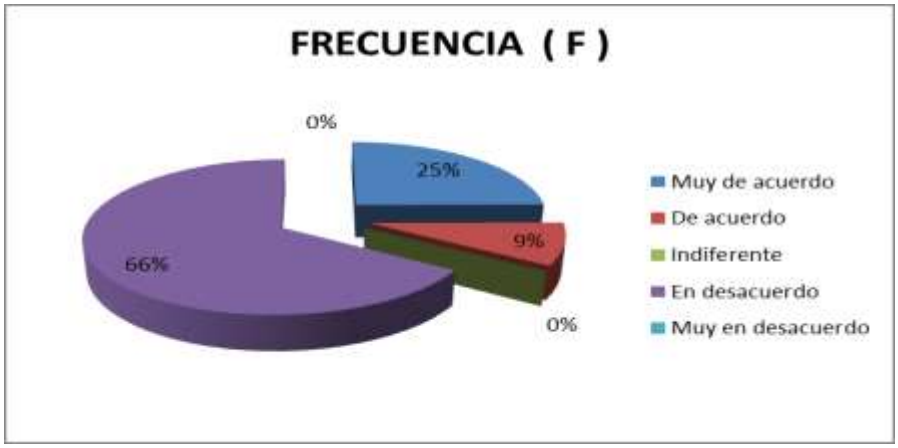
- **Se observa un buen clima organización en el plantel educativo.**

CUADRO Nº 10

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (F)	PORCENTAJE (%)
5 Muy de acuerdo	47	25
4 De acuerdo	17	9
3 Indiferente	0	0
2 En desacuerdo	125	66
1 Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL	189	100

Fuente: Estudiantes Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

GRÁFICO Nº 6



Fuente: Estudiantes Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Interpretación

El 66% de las personas encuestadas están en desacuerdo que se observa un buen clima organización en el plantel educativo, y el 9% está de acuerdo. Los estudiantes dicen que si observan un buen clima organización entre las autoridades y docentes.

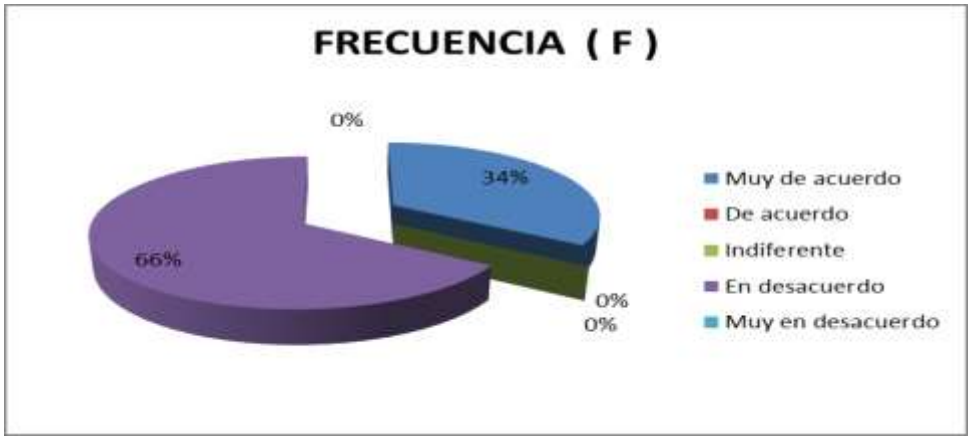
- **Se ha sociabilizado normas, deberes y derechos entre los miembros de la comunidad educativa.**

CUADRO Nº 11

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (F)	PORCENTAJE (%)
5 Muy de acuerdo	64	34
4 De acuerdo	0	0
3 Indiferente	0	0
2 En desacuerdo	125	66
1 Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL	189	100

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

GRÁFICO Nº 7



Fuente: Estudiantes Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Interpretación

El 66% de las personas encuestadas están en desacuerdo que se ha sociabilizado normas deberes y derechos entre los miembros de la comunidad educativa y el 34% está muy de acuerdo.

Al socializar el código de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa conocerán sus deberes y derechos para una convivencia armónica y saludable.

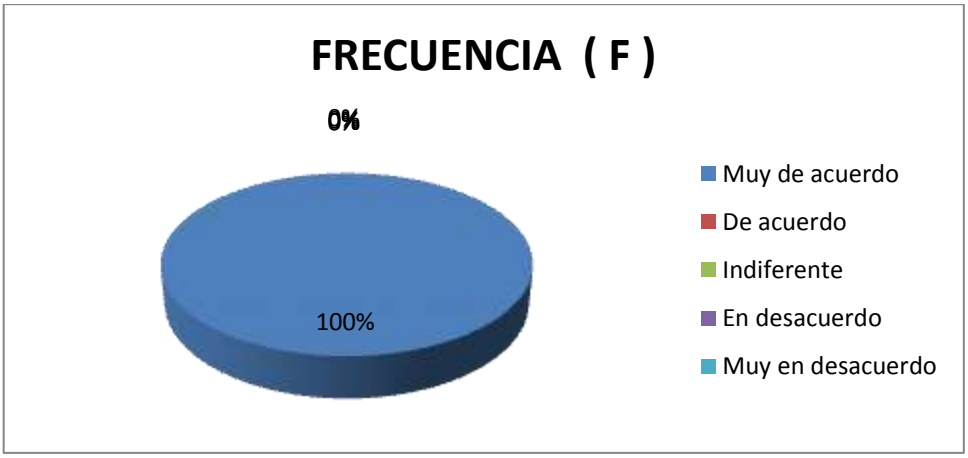
- **Los docentes y autoridades participan activamente a nivel organizacional.**

CUADRO Nº 12

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (F)	PORCENTAJE (%)
5 Muy de acuerdo	15	8
4 De acuerdo	10	5
3 Indiferente	0	0
2 En desacuerdo	154	81
1 Muy en desacuerdo	10	5
TOTAL	189	100

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

GRÁFICO Nº 8



Fuente: Estudiantes Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Interpretación

El 82% de las personas encuestadas están en desacuerdo que los docentes y autoridades participan activamente a nivel organizacional, y 5% de acuerdo.

La participación activa es importante para el logro de objetivos en mejoramiento de la calidad educativa.

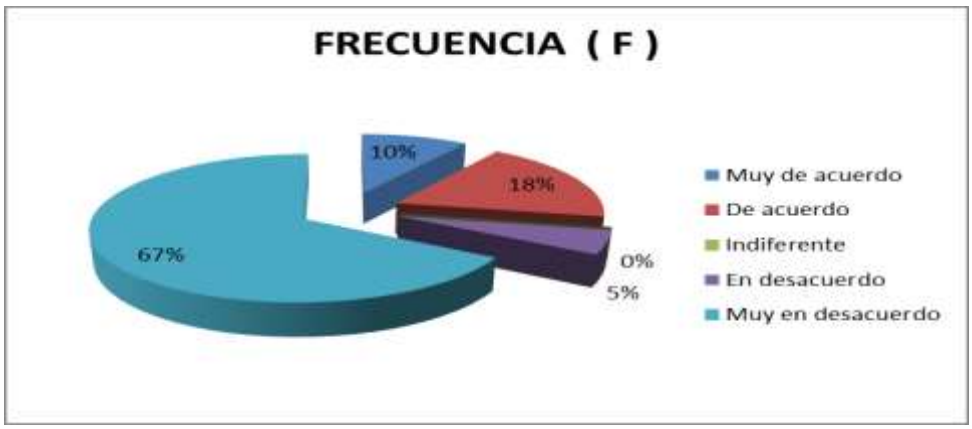
- **Se realizan proyectos innovadores en el plantel educativo.**

CUADRO Nº 13

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (F)	PORCENTAJE (%)
5 Muy de acuerdo	18	10
4 De acuerdo	35	19
3 Indiferente	0	0
2 En desacuerdo	10	5
1 Muy en desacuerdo	126	67
TOTAL	189	100

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

GRÁFICO Nº 9



Fuente: Estudiantes Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Interpretación

El 67% de las personas encuestadas están muy de acuerdo que si se realizan proyectos innovadores en el plantel educativo, y el 5% está de acuerdo.

Es necesario que los docentes realicen proyectos innovadores para desarrollar destrezas con criterio de desempeño que favorezcan los procesos cognitivos e institucionales en los docentes.

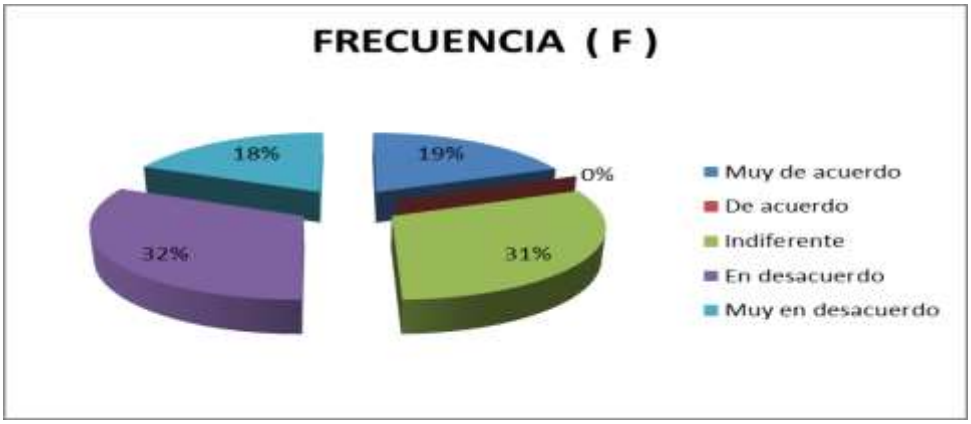
- **Los docentes fortalecen la formación ciudadana durante el proceso educativo.**

CUADRO Nº 14

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (F)	PORCENTAJE (%)
5 Muy de acuerdo	36	19
4 De acuerdo	0	0
3 Indiferente	58	31
2 En desacuerdo	60	32
1 Muy en desacuerdo	35	18
TOTAL	189	100

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

GRÁFICO Nº 10



Fuente: Estudiantes Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Interpretación

El 32% de las personas encuestadas están en desacuerdo en que los docentes fortalecen la formación ciudadana durante el proceso educativo y el 18% están muy desacuerdo.

Se debe fortalecer la formación ciudadana para que autoridades, docentes y estudiantes participen activamente en el quehacer diario del contexto educativo como social.

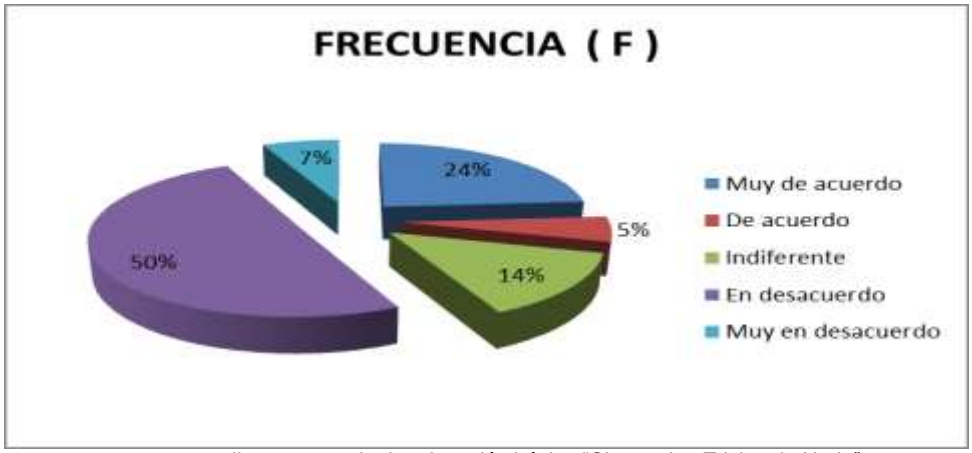
- **Existe desinformación del Código de Convivencia los que ha incidido en la calidad del clima organizacional de los docentes.**

CUADRO Nº 15

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (F)	PORCENTAJE (%)
5 Muy de acuerdo	45	24
4 De acuerdo	10	5
3 Indiferente	26	14
2 En desacuerdo	95	50
1 Muy en desacuerdo	13	7
TOTAL	189	100

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

GRÁFICO Nº 11



Fuente: Estudiantes Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Interpretación

El 50% de las personas encuestadas están en desacuerdo que existe desinformación del Código de Convivencia los que ha incidido en la calidad del clima organizacional de los docentes y 5 de acuerdo.

Al socializar el Código de Convivencia los miembros de la comunidad educativa conocerán sus deberes y derechos logrando la identidad institucional.

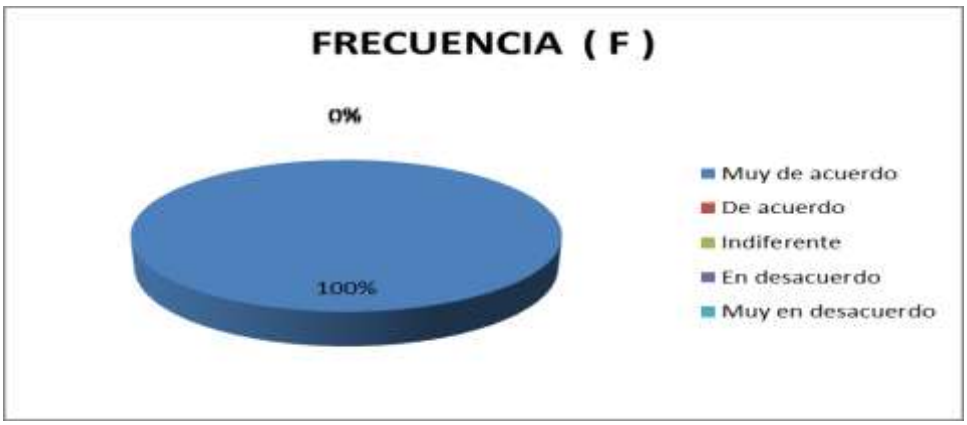
- **Se optimizará el proceso educativo al aplicar una guía didáctica del código de convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño.**

CUADRO Nº 16

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA (F)	PORCENTAJE (%)
5 Muy de acuerdo	189	100
4 De acuerdo	0	0
3 Indiferente	0	0
2 En desacuerdo	0	0
1 Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL	189	100

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

GRÁFICO Nº 12



Fuente: Estudiantes Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Interpretación

El 100% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que se optimizará el proceso educativo al aplicar una guía didáctica del código de convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño.

Se debe realizar una guía didáctica del código de convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño para que al sociabilizarlo se optimicen las destrezas y favorezcan los procesos cognitivos e institucionales en los docentes.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN GENERAL DE RESULTADOS

Las respuestas de las encuestas aplicadas a los docentes, y estudiantes, responden a cada una de las interrogantes de la investigación sobre la Influencia del código de convivencia en la calidad del clima organizacional de los docentes de la escuela de educación básica “Clementina Triviño de Unda”, Zona 5, provincia del Guayas, cantón Balzar, Distrito 13, del periodo lectivo 2014-2015.

De los docentes

Los docentes consideran que es importante que el clima organizacional sea fundamentado en una comunicación asertiva, así lo confirma la pregunta # 1 con el 91% muy de acuerdo.

La pregunta # 2, consideran que es importante la aportación de ideas de los miembros de la institución para lograr un buen clima organizacional, así lo indica el 79% muy de acuerdo.

La pregunta # 3, consideran que están motivados en realizar su propio trabajo en el logro de una educación de calidad y calidez, así lo indica el 43% de acuerdo.

La pregunta # 4, consideran que el código de convivencia incide en la calidad del clima organizacional de los docentes, así lo indica el 67% muy de acuerdo.

La pregunta # 5, consideran que deben estar capacitados en las normas y reglamentos que rigen la educación actual, así lo indica el 73% muy de acuerdo.

De los estudiantes

La pregunta # 1, consideran que se observa un buen clima organización en el plantel educativo, así lo indica el 66% en desacuerdo.

La pregunta # 2, consideran que se ha sociabilizado normas, deberes y derechos entre los miembros de la comunidad educativa, así lo indica el 66% en desacuerdo.

La pregunta # 3, consideran que los docentes y autoridades participan activamente a nivel organizacional, así lo indica el 81% en desacuerdo.

La pregunta # 4, consideran que se realizan proyectos innovadores en el plantel educativo, así lo indica el 67 % muy en desacuerdo.

La pregunta # 5, consideran que los docentes fortalecen la formación ciudadana durante el proceso educativo, así lo indica el 32 % en desacuerdo.

La pregunta # 6, consideran que existe desinformación del Código de Convivencia los que ha incidido en la calidad del clima organizacional de los docentes, así lo indica el 50 % en desacuerdo.

La pregunta # 7, consideran que se optimizará el proceso educativo al aplicar una guía didáctica del código de convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño, así lo indica el 100 % muy de acuerdo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- La comunicación asertiva viabiliza la obtención de metas propuestas para mejorar la calidad educativa de los educandos.
- Los docentes no se están aportando con soluciones y proyectos innovadores especialmente.
- El docente es un factor importante en el logro de un aprendizaje significativo y funcional.
- No se está socializando el código de convivencia de los deberes y derechos en los miembros de la comunidad educativa.

RECOMENDACIONES

- Se debe socializar el código de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa para que conozcan sus deberes y derechos para una convivencia armónica y saludable.
- La participación activa es importante para el logro de objetivos en mejoramiento de la calidad educativa.
- Es importante que los docentes realicen proyectos innovadores que desarrollen destrezas con criterio de desempeño que favorezcan los procesos cognitivos e institucionales en los docentes.
- Se debe realizar una guía didáctica del código de convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño para que al sociabilizarlo se optimicen las destrezas y favorezcan los procesos cognitivos e institucionales en los docentes

CAPÍTULO IV

LA PROPUESTA

TÍTULO

Diseño de una guía didáctica del Código de Convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño.

ASPECTOS TEÓRICOS DE LA PROPUESTA

Aspecto pedagógico

La presente propuesta tiene un diseño pedagógico y su objetivo es generar mejoras en el aprendizaje. El aprendizaje como proceso, que destaca lo que sucede en el curso de la experiencia de aprendizaje para posteriormente obtener un producto de lo aprendido. El aprendizaje como función, que realza ciertos aspectos críticos del aprendizaje, como la motivación, la retención, la transferencia que presumiblemente hacen posibles cambios de conducta en el aprendizaje humano. Zabalza (1991:174) considera que “el aprendizaje se ocupa básicamente de tres dimensiones: como constructo teórico, como tarea del alumno y como tarea de los profesores, esto es, el conjunto de factores que pueden intervenir sobre el aprendizaje”.

Aspecto sociológico

En lo que respecta el aspecto sociológico re refleja en la convivencia escolar ya que esta permite el desarrollo integral de los niños

y jóvenes en su proceso de integración a la vida social, en la participación responsable en la vida ciudadana y en el desarrollo de su propio proyecto de vida. Comprenden un cambio de actitudes, la regulación de los conflictos y la identificación de las personas con la convivencia grupal o colectiva. Como explica Savater (2004) la diferencia entre las personas es un hecho, pero la verdadera riqueza humana no es la diferencia, sino por el contrario es la semejanza.

Aspecto legal

La presente propuesta se sustenta en el aspecto legal, contemplado en la Constitución de la Republica 2008, Art. 26.- 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.

Art. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población que posibiliten el aprendizaje, y la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

JUSTIFICACIÓN

Es importante realizar el proyecto con el tema: Influencia del código de convivencia en la calidad del clima organizacional de los docentes de la escuela de educación básica “Clementina Triviño de Unda”, Zona 5, provincia del Guayas, cantón Balzar, Distrito 13, del periodo lectivo 2014-2015, porque está basado en procesos cognitivos que logran el cambio de actitud de los docentes inmersos en la investigación.

Al realizar la guía didáctica del código de convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño estableceremos normas los cuales promoverán el mejoramiento de la calidad organizacional las cuales están siendo vulneradas por desconocimiento por parte de los docentes en sus deberes y derechos. El desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño en la organización permitirá crear nuevos constructos que contribuirán a mejorar la calidad en el clima organizacional.

Los docentes necesitan conocer y aplicar sus leyes establecidas en la LOEI, para que logren la convivencia armónica y solidaria y participen activamente en la sociedad donde se desenvuelven. Realizando cada uno de los pasos que demanda la investigación se ha comprobado que la falta de conocimiento sobre el Código de Convivencia influye en la calidad del clima organizacional en la institución, por tal motivo se plantea esta propuesta para beneficiar a los actores principales que la integran.

Es primordial la participación activa de los docentes, para que surta efecto en los cambios que se pretenden realizar con la aplicación de la guía, asegurando de esta manera los estudiantes reciban una formación integral con un enfoque de destrezas con criterio de desempeño.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo general

Diseñar una guía didáctica del código de convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño mediante la recopilación de datos obtenidos por una bibliografía sencilla de entender para mejoramiento de la convivencia en la calidad del clima organizacional de los docentes de la escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda" del período lectivo 2014-2015.

Objetivos Específicos

- Establecer nuevos enfoques de destrezas con criterios de desempeño para mejorar la calidad organizacional de los docentes.

- Comprometer a los docentes y directivos a que se ponga en práctica las actividades planteadas en la guía, para verificar el cumplimiento de los objetivos.

- Seleccionar los aspectos más relevantes de la investigación para aplicarlos a la guía didáctica en beneficio de la institución.

FACTIBILIDAD DE SU APLICACIÓN

La propuesta es factible en su implementación porque tiene el apoyo de la escuela de educación básica “Clementina Triviño de Unda”, Zona 5, provincia del Guayas, cantón Balzar, Distrito 13, del periodo lectivo 2014-2015, y cuenta con los recursos de autogestión para su desarrollo en el logro de la calidad del clima organizacional de los docentes.

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta ha sido implementada mediante el diseño de una guía didáctica del código de convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño, la cual va a trabajar con la comunidad educativa especialmente con los docentes para lograr la convivencia armónica organizacional, los instrumentos utilizados son fotos, guía, encuestas, entre otros, además cuenta con las aulas del plantel para la aplicación de su propuesta.

Por lo tanto se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Es importante mejorar el clima organización en el plantel.
- Los docentes deben propiciar cambios actitudinales por el bien de la comunidad de aprendizaje.
- Desarrollar las destrezas con criterios de desempeño para mejorar la calidad organizacional de los docentes.
- Es relevante socializar el Código de Convivencia para fortalecer la calidad organizacional de sus miembros.

GUÍA DIDÁCTICA

DEL
CÓDIGO DE CONVIVENCIA
CON
ENFOQUES
A LAS
DESTREZAS
CON
CRITERIO DE DESEMPEÑO

2014- 2015

AUTORAS

BAZURTO RENDÓN VANESSA MARTHA

MACÍAS HOLGUÍN MELANIA MATILDE

DATOS INFORMATIVOS	
Nombre de la Institución Educativa:	*Escuela de Educación Básica "Clementina Triviño de Unda"*
Código AMIE	*09H00369*
Ubicación geográfica:	*Provincia del Guayas, cantón Balzar*
Zona:	*5*
Distrito:	*09D13*
Circuito:	*C0405*
Tipo de Institución:	*Fiscal*
Niveles Educativos	*Inicial _ Básico*
Número de Estudiantes	*358*
Número de Docentes	*13*
Integrantes del Gobierno Escolar:	*Ashley Mosquera. Dayanara López*
Director U.E.	*Lcda. Elena Patricia García Guerrero.*
Delegado de los Docentes	*Victoria Cabrera Lindao*
Representante Estudiantil	*Ashley Mosquera Álvarez*
Delegado de los PPFF	*Glenda del Rocío Segovia*

ACTIVIDAD # 1

PLANIFICACIÓN DE LA GUÍA DIDÁCTICA

Lugar: Escuela de Educación Básica "Clementina Triviño de Unda"

Fecha: **Tiempo:** 3 periodos

Tema: Los valores humanos.

Objetivo: Incentivar a los docentes y directivos a practicar los valores humanos dentro de la institución para mantener un clima organizacional agradable.

Destrezas con criterio de desempeño	Estrategias metodológicas	Recursos	Evaluación
Reconocer la importancia de los valores humanos para mejorar el clima organizacional.	-Bienvenida -Dinámica -Introducción al tema -Explicación sobre el tema -Distribución de grupos -Plenaria -Retroalimentación por las facilitadoras -Conclusiones -Evaluación	Carteles Marcadores Cartulinas Láminas Guía Didáctica. Ficha evaluativa	**Técnica** Observación Lluvia de ideas **Instrumentos** Ficha evaluativa

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Agenda

Desarrollo

TEMA: Los valores humanos.

OBJETIVO: Incentivar a los docentes y directivos a practicar los valores humanos dentro de la institución para mantener un clima organizacional agradable.

PARTICIPANTES: Docentes y directivo.

RESPONSABLE: Vanessa Bazurto y Melania Macías.

FECHA: 06 de junio de 2014.
HORA: 13:30 p.m.

PRIMERA PARTE

1.1. Bienvenida (por las maestras)

1.2. Presentación del tema: Introducción del tema

Dinámica o canción: Reflexión…

- Distribución de los grupos y tarjetas con el nombre de los participantes y el nombre de un valor.

SEGUNDA PARTE

2.1. Ambientación.

Dramatización de uno de los valores.

Trabajos en grupos.

Plenaria.

TERCERA PARTE

3.1. Comentarios y sugerencias

(Exponer criterios)

3.2. Autoevaluación y evaluación

Contenido

Los valores humanos

Los valores humanos son aquellas virtudes a las que asignamos tanta importancia, que no podemos ponerle precio, permitiéndonos orientar nuestras decisiones y conducta ante la vida. Nuestra sociedad es muy cambiante, todos los días aparecen cosas nuevas. Existen prácticas generalizadas que ponen en duda normas de urbanidad, morales, de convivencia y de ética, entre otras. La inversión de los valores humanos sacude a nuestros semejantes tanto como a nosotros mismos.

Ante esta situación, los jóvenes necesitan orientaciones que les sirvan para caminar en la vida. Una gran frase de la antigüedad lo afirma: “El viaje es tan importante como el destino”.

¿Qué es el valor?

En tu casa, un vaso de agua es algo sencillo y común. No le das mucha importancia al valor que tiene el agua. Si colocamos ese mismo vaso de agua en el desierto y te encuentras acalorado y deshidratado, de seguro que ofrecerías todo tu dinero por este. Le darías más valor.

En términos económicos, “valor” es un concepto fácil de entender. Está estrechamente ligado al “precio”.

La vida nos ofrece muchos valores a los que no podemos colocarle precio. ¿Cuánto pagarías por tener una familia sólida y unida? ¿Cuánto podría costar un amigo leal? ¿Puedes comprar el amor con dinero?
Los valores humanos son aquellas virtudes a las que asignamos tanto valor, que no podemos ponerle precio.

¿Qué es un valor humano?

Los valores humanos son aquellas actitudes que nos sirven para orientar nuestras decisiones y conducta ante la vida. Son como una brújula, nos llevan por el camino correcto, sin importar lo difícil que sean las condiciones.

Estos son estudiados por una rama de la Filosofía llamada axiología que sirve de base a la ética. Los valores pueden ser positivos, cuando realzan la condición humana; o negativos (antivalores), cuando degradan la condición humana.

La palabra virtud, del latín “virtus”, significa “cualidad excelente” y se refiere a los valores positivos. Una persona virtuosa pone en práctica muchos valores positivos. Cuando una persona conoce y ejercita los valores, maneja mejor las crisis emocionales y los dilemas.

Valores más relevantes que se deben practicar dentro de la institución

El Respeto

El respeto es un sentimiento positivo que se refiere a la acción de respetar; es equivalente a tener veneración, aprecio y reconocimiento por una persona o cosa. Como tal, la palabra proviene del latín *respectus*, que traduce ‘atención’, ‘consideración’, y originalmente significaba ‘mirar de nuevo’, de allí que algo que merezca una segunda mirada sea algo digno de respeto.

El respeto es uno de los valores morales más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción

social. Una de las premisas más importantes sobre el respeto es que para ser respetado es necesario saber o aprender a respetar, a comprender al otro, a valorar sus intereses y necesidades. En este sentido, el respeto debe ser mutuo, y nacer de un sentimiento de reciprocidad.

Tener respeto por alguien o algo superior, por su parte, alude a una actitud que puede expresarse como sumisión, temor, recelo o prudencia.

Hablar acerca de un tema con respeto, como, por ejemplo, las diferentes religiones, creencias y comportamientos del ser humano, es hablar de manera sensible, ponderada y reflexiva, sin incurrir en descalificaciones o menosprecios.

Asimismo, la expresión “con todos mis respetos” indica que lo que se va a decir a continuación es una crítica pero constructiva y con respeto hacia la otra persona.

El respeto puede ser también una forma de mostrar veneración o adoración, de prestar culto o rendir homenaje a alguien, como lo indica la expresión “presentar mis respetos”. En este caso, cuando utilizamos la palabra “respetos” en plural, es para significar saludos de cortesía.

La responsabilidad

Es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo**.** La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo. Se utiliza, asimismo, para referirse a la obligación de responder ante un hecho. Procede del latín *responsum*, del verbo *respondere*, que a su vez se forma con el prefijo “re-”, que alude a la idea de repetición, de volver a atrás, y el verbo *spondere*, que significa ‘prometer’, ‘obligarse’ o ‘comprometerse’.

El valor de la responsabilidad

La responsabilidad se considera una cualidad y un valor del ser humano**.** Se trata de una característica positiva de las personas que son capaces de comprometerse y actuar de forma correcta. En muchos casos, la responsabilidad viene dada por un cargo, un rol o una circunstancia, como un puesto de trabajo o la paternidad. En una sociedad, se espera que las personas actúen de forma responsable, ejerciendo sus derechos y desempeñando sus obligaciones como ciudadanos. En muchos casos, la responsabilidad obedece a cuestiones éticas y morales**.**

La solidaridad

Los seres humanos vivimos en sociedad, corremos el riesgo de mirarnos en exceso el ombligo a nosotros mismos porque cualquier persona vive dando un peso excesivo al yo cuando en realidad, no debemos perder de vista que el bien común se expresa a través de la fórmula “nosotros”. Es decir, nunca se debe de sentir indiferencia ante el dolor ajeno porque la empatía que surge del corazón nos lleva a conectar con los demás buscando la forma de ayudar.

Así lo muestra la solidaridad, un valor muy importante para una sociedad desarrollada en la que se trabaja de una forma constante para defender los derechos de los colectivos más vulnerables, haciendo frente a las injusticias sociales.

ACTIVIDAD # 2

PLANIFICACIÓN DE LA GUÍA DIDÁCTICA

Lugar: Escuela de Educación Básica "Clementina Triviño de Unda".

Fecha: **Tiempo:** 3 periodos

Tema: Convivencia escolar.

Objetivo: Establecer una convivencia escolar entre los miembros de la comunidad para mejorar las relaciones interpersonales.

Destrezas con criterio de desempeño	Estrategias metodológicas	Recursos	Evaluación
Valorar la importancia de la convivencia escolar entre los docentes para optimizar las interrelaciones.	-Bienvenida -Dinámica -Introducción al tema -Explicación sobre el tema -Distribución de grupos -Plenaria -Retroalimentación por las facilitadoras -Conclusiones -Evaluación	Carteles Marcadores Cartulinas Láminas Guía Didáctica. Ficha evaluativa	**Técnica** Observación Lluvia de ideas **Instrumentos** Ficha evaluativa

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Agenda

Desarrollo

TEMA: Convivencia escolar.

OBJETIVO: Establecer una convivencia escolar entre los miembros de la comunidad para mejorar las relaciones interpersonales**.**

PARTICIPANTES: Docentes y directivo.

RESPONSABLE: Vanessa Bazurto y Melania Macías.

FECHA: 09 de junio de 2014.
HORA: 13:30 p.m.

PRIMERA PARTE

1.3. Bienvenida (por las maestras)

1.4. Presentación del tema: Introducción del tema.

Dinámica: Reflexión…

- Distribución de los grupos.

SEGUNDA PARTE

2.1. Ambientación

Dramatizar sobre la Convivencia escolar.

Trabajos en grupos.

Plenaria.

TERCERA PARTE

3.1. Comentarios y sugerencias

(Exponer criterios)

3.2. Autoevaluación y evaluación

Contenido

Convivencia escolar

Se entiende la buena convivencia escolar como “la coexistencia pacífica de los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los estudiantes”.

La convivencia escolar se trata de la construcción de un modo de relación entre las personas de una comunidad, sustentada en el respeto mutuo y en la solidaridad recíproca, expresada en la interrelación armoniosa y sin violencia entre los diferentes actores y estamentos de la comunidad educativa.

Tiene un enfoque eminentemente formativo. Se deben enseñar y aprender una suma de conocimientos, habilidades y valores que permiten poner en práctica el vivir en paz y armonía con otros, porque es la base para el ejercicio de la ciudadanía. En la escolaridad, estos aprendizajes están establecidos tanto en los Objetivos Fundamentales Transversales como en los Objetivos Fundamentales Verticales.

Ejes de la convivencia escolar

La Convivencia Escolar se afirma en 3 ejes esenciales:

- Tiene un enfoque formativo, ya que *se enseña y se aprende a vivir con otros.*
- Requiere de la participación y compromiso de toda la comunidad educativa, de acuerdo a los roles, funciones y responsabilidades de cada actor y estamento.

Todos los actores de la comunidad educativa son sujetos de derecho y de responsabilidades, y deben actuar en función del resguardo de la dignidad de todos y todas.

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.

Para la convivencia es indispensable la independencia y la autoconfianza, pero en el discurrir de la vida no puede prescindirse del apoyo y de la compañía de los otros.

Como señalan ciertos exponentes del existencialismo no puede haber un "yo", sin un "tú". Esta interdependencia social es mucho más que un abstracto concepto filosófico, constituye una necesidad humana fundamental.

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.

ACTIVIDAD # 3

PLANIFICACIÓN DE LA GUÍA DIDÁCTICA

Lugar: Escuela de Educación Básica "Clementina Triviño de Unda".

Fecha: **Tiempo:** 3 periodos

Tema: Clima organizacional.

Objetivo: Fomentar un buen clima organizacional entre los docentes y directivos de la Escuela de Educación Básica "Clementina Triviño de Unda".

Destrezas con criterio de desempeño	Estrategias metodológicas	Recursos	Evaluación
Establecer la importancia del clima organizacional entre los docentes dentro y fuera de la institución.	-Bienvenida -Dinámica -Introducción al tema -Explicación sobre el tema -Distribución de grupos -Plenaria -Retroalimentación por las facilitadoras -Conclusiones -Evaluación	Carteles Marcadores Cartulinas Láminas Guía Didáctica. Ficha evaluativa	**Técnica** Observación Lluvia de ideas **Instrumentos** Ficha evaluativa

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Agenda

Desarrollo

TEMA: Clima organizacional.

OBJETIVO: Fomentar un buen clima organizacional entre los docentes y directivos de la Escuela de Educación Básica "Clementina Triviño de Unda".

PARTICIPANTES: Docentes y directivo.

RESPONSABLE: Vanessa Bazurto y Melania Macías.

FECHA: 10 de junio de 2014.
HORA: 13:30 p.m.

PRIMERA PARTE

1.5. Bienvenida (por las maestras)

1.6. Presentación del tema: Introducción del tema.

Dinámica: Reflexión…

- Distribución de los grupos.

SEGUNDA PARTE

2.1. Ambientación.

Dramatizar sobre la Clima organizacional.

Trabajos en grupos.

Plenaria.

TERCERA PARTE

3.1. Comentarios y sugerencias.

(Exponer criterios)

3.2. Autoevaluación y evaluación.

Contenido

El clima organizacional

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

Con respecto a este tema existe un debate en torno a si éste debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. Por términos objetivos nos referimos a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan.

Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y

que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de 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 (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Estrategias para mejorar el clima organizacional

Las estrategias para gozar de una buena salud no son las mismas para dejar de estar enfermos, las técnicas para motivar al personal no son las mismas que se requieren para dejar de desmotivar, y las que se requieren para mejorar un clima laboral no son las mismas para al menos tener un clima laboral aceptable, por ejemplo, no podemos hablar de estimular el crecimiento de nuestros empleados si las políticas y administración son una “traba” latente**,** por ello pensaremos primero en dejar de estimular la competencia desleal y luego en estrategias para estimular la competencia leal y en las siguientes técnicas usted reconocerá ésta estrategia enfocada en lo primordial.

¿Se reconoce el trabajo individual más que el grupal?

Esto es un buen punto a analizar ya que si así sucede se promueve el desempeño individual y un efecto secundario es limitar

el conocimiento tácito; aquel que no se obtiene en capacitaciones formales sino de compañero a compañero en el diario vivir y es responsable del 70% del aprendizaje en la organización requerido para nuestro desempeño (Pfeffer, 2005). Si usted identifica que debe trabajar más en promover lo grupal porque así lo permite la naturaleza del trabajo debe *comenzar por corregir – modificar* lo que recompensa y reconoce que exista un enfoque individual, luego trabaje en el reconocimiento grupal.

Revisar y reflexionar si usted teme considerar las ideas de todos por igual, sean buenas o malas, o termina apoyándose sobre las mismas personas de experiencia; si las últimas promociones o reconocimientos se mantienen en un círculo pequeño de personas; si así lo identifica *comience por dejar de hacerlo* antes de comenzar a realizar reuniones de equipo completo.

Para motivar al equipo a una competencia sana una estrategia es lograr que "todos caminemos hacia el mismo lugar" y esto se logra mediante el **fortalecimiento de la visión y misión de su organización**, aquí hay un ejercicio que usted puede realizar, pregunte al menos a 5 subordinados (aleatoriamente) sobre la visión y misión …

ACTIVIDAD # 4

PLANIFICACIÓN DE LA GUÍA DIDÁCTICA

Lugar: Escuela de Educación Básica "Clementina Triviño de Unda".

Fecha: **Tiempo:** 3 periodos

Tema: La Motivación.

Objetivo: Orientar a los docentes sobre la importancia de la motivación y influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Destrezas con criterio de desempeño	Estrategias metodológicas	Recursos	Evaluación
Incentivar al personal docente sobre la importancia de la motivación y sus beneficios para la educación.	-Bienvenida -Dinámica -Introducción al tema -Explicación sobre el tema -Distribución de grupos -Plenaria -Retroalimentación por las facilitadoras -Conclusiones -Evaluación	Carteles Marcadores Cartulinas Láminas Guía Didáctica. Ficha evaluativa	**Técnica** Observación Lluvia de ideas **Instrumentos** Ficha evaluativa

Fuente: Escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda"
Elaborado por: Vanessa Bazurto y Melania Macías

Agenda

Desarrollo

TEMA: La Motivación.

OBJETIVO: Orientar a los docentes sobre la importancia de la motivación y influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje.

PARTICIPANTES: Docentes y directivo.

RESPONSABLE: Vanessa Bazurto y Melania Macías.

FECHA: 11 de junio de 2014.
HORA: 13:30 p.m.

PRIMERA PARTE

1.7. Bienvenida (por las maestras)

1.8. Presentación del tema: Introducción del tema.

Dinámica: Reflexión…

- Distribución de los grupos.

SEGUNDA PARTE

2.1. Ambientación.

Dramatizar sobre la Motivación.

Trabajos en grupos.

Plenaria.

TERCERA PARTE

3.1. Comentarios y sugerencias.

(Exponer criterios)

3.2. Autoevaluación y evaluación.

CONTENIDO

¿Qué es la motivación?

El término motivación hace alusión al aspecto en virtud del cual el sujeto vivo es una realidad autodinámica que le diferencia de los seres inertes. El organismo vivo se distingue de los que no lo son porque puede moverse a sí mismo. La motivación trata por lo tanto de esos determinantes que hacen que el sujeto se comporte de una determinada manera teniendo en sí mismo el principio de su propio movimiento. Tradicionalmente hemos confundido motivación con el arte de estimular y orientar el interés del alumno hacia el trabajo escolar. Intento que queden claros ambos conceptos, en el mismo nivel real que deben quedar claras las actividades que corresponden al profesor que las que corresponden al alumno.

Motivación. Es el interés que tiene el alumno por su propio aprendizaje o por las actividades que le conducen a él. El interés se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos. Hay que distinguirlo de lo que tradicionalmente se ha venido llamando en las aulas motivación, que no es más que lo que el profesor hace para que los alumnos se motiven.

Actividades propuestas

DESCUBRIENDO MIS NECESIDADES Y MOTIVACIÓN

Objetivos:

-Autodescubrir los motivos personales.

- Sensibiliza al participante en el uso asertivo de la seguridad personal a través de la autoevaluación.

Nº de participantes: Ilimitado.
Lugar: Aula normal.
Duración recomendada: 45 minutos
Materiales: Folios, bolígrafos.
Desarrollo: Pasos a seguir:

I. El instructor solicita a los participantes que identifiquen a nivel individual cuáles son los elementos o hechos que les proporcionan seguridad en la familia, el trabajo y la sociedad (cinco por lo menos en cada área), y que lo expresen por escrito en hojas tamaño carta.

II. El siguiente paso es formar equipos de 4 o 5 personas pidiéndoles que lleguen a conclusiones subgrupales y que las anoten en hojas de rotafolio que al terminar se cuelgan de las paredes.

III. El instructor pasa entonces a tabularlas según los conceptos de la pirámide de necesidades de Abraham Maslow, contabilizando y sacando porcentajes de cada uno de ellos.

IV. Se propicia la reflexión y se trata de llegar a conclusiones.

V. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

IMPACTO SOCIAL Y BENEFICIARIOS

La propuesta tiene un importante impacto social beneficiándose los actores directos de la educación, los estudiantes al tener docentes que sean organizados se comuniquen asertivamente entre ellos logrando que mejore el clima organizacional, la convivencia armónica y solidaria.

POLÍTICAS DE APLICACIÓN

La propuesta será aplicada en la Unidad Educativa “Clementina Triviño de Unda”, Zona 5 provincia del Guayas, cantón Balzar, Distrito 09D13, la cual trabaja en jornadas matutina y vespertina, promoviendo en ese sector el mejoramiento del clima organización y calidad educativa de los educandos, para dar cumplimiento a la propuesta es necesario que:

Los docentes utilicen la guía, y hacer de esta herramienta un arte para mejorar el clima organizacional.

Los representantes legales sean más comunicativos con los docentes y directivos, y ayuden con la fomentar el clima organizacional en la institución.

Los estudiantes sean sujetos activos y participativos dentro y fuera del aula de clases empoderándose del ambiente escolar y obtener una educación de calidad y calidez.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, L. (2001). *La Recreación: Una estrategia para el aprendizaje*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Editorial Kinesis.

Alonso, C.; Gallego D.; Honey, P. (1994). *Los Estilos de Aprendizaje: Procedimientos de diagnóstico y mejora*. Bilbao: Ediciones Mensajero

Ato, M. (1996). *Rasgos de un buen aprendizaje. Texto Juan Ignacio Pozo Municio. Aprendices y Maestros*. Capítulo 3. Madrid: Alianza Editorial.

Bower, G. Hilgard, E. (1989) *Teorías del Aprendizaje*. México: Trillas.

De Giorgio, A: (2000). *Mecanismos de aprendizaje en la educación motriz y en el deporte*. Clinic Nazionale di Minibasket. Treviso, junio 2000

Echegoyen, J. (2000). *Historia de la Filosofía*. Volumen 2: Filosofía Medieval y Moderna. Madrid: Edinumen.

Hilgard, E.R. (1979). *Teorías del Aprendizaje*. México: Trillas. Mencionado por Alonso y Gallego (2000)

Martorell, J. L., Prieto, J.L. (2002). *Fundamentos de Psicología*. Editorial Ramón Areces, Madrid, España.

Maslow (1970). *Motivation and personality*. 2nd. Ed. New York: Harper Row.

Pozo, J. I. (1989). *Teorías Cognitivas del aprendizaje*. Madrid: Morata, Edición 2003.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Citamos la página de: Comunidad educativa - Definición ABC
Citamos la página de: El Docente, la enseñanza y su formación ética (página 2...
Citamos la página de: Definición de Organización » Concepto en Definición ABC
Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013

Enciclopedia océano uno color

La LOEI 2008

Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe

WEBGRAFÍA

www.definicionabc.com › General
www.monografias.com›Etica
www.definicionabc.com › Social
Citamos la página: accorh-consultor-wjlemus.blogspot.com/2011/06/clima-organizacional-y...
www.educacion.gob.ec
http://www.buenvivir.gob.ec/inicio
http://www.wikipedia.com

ANEXOS

Cronograma de actividades

Nº	ACTIVIDADES	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
		1 s	2 s	3 s	4 s	1 s	2 s	3 s	4 s	1 s	2 s	3 s	4 s	1 s	2 s	3 s	4 s	1 s	2 s	3 s	4 s
1	Seleccionar el tema de la investigación																				
2	Planteamiento del problema.																				
3	Recolección de la información bibliográfica																				
4	Elaboración del Marco Teórico.																				
5	Preparación de documentos para la recolección de datos																				
6	Aplicación de las encuestas para recolectar información																				
7	Análisis e interpretación de los resultado																				
8	Conclusiones y recomendaciones																				
9	Elaboración de la propuesta																				
10	Clasificar los temas para los talleres																				
11	Revisión y tutorías , MSc. Normita Herrera																				
12	Aprobación del proyecto																				

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES

- Es importante que el clima organizacional sea fundamentado en una comunicación asertiva.

5 Muy de acuerdo	( )
4 De acuerdo	( )
3 Indiferente	( )
2 En desacuerdo	( )
1 Muy en desacuerdo	( )

- Es importante la aportación de ideas de los miembros de la institución para lograr un buen clima organizacional.

5 Muy de acuerdo	( )
4 De acuerdo	( )
3 Indiferente	( )
2 En desacuerdo	( )
1 Muy en desacuerdo	( )

- Los docentes están motivados en realizar su propio trabajo en el logro de una educación de calidad y calidez.

5 Muy de acuerdo	( )
4 De acuerdo	( )
3 Indiferente	( )
2 En desacuerdo	( )
1 Muy en desacuerdo	( )

- El código de convivencia incide en la calidad del clima organizacional de los docentes

5 Muy de acuerdo	( )
4 De acuerdo	( )
3 Indiferente	( )
2 En desacuerdo	( )
1 Muy en desacuerdo	( )

- El docente debe estar capacitado en las normas y reglamentos que rigen la educación actual.

5 Muy de acuerdo	( )
4 De acuerdo	( )
3 Indiferente	( )
2 En desacuerdo	( )
1 Muy en desacuerdo	( )

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES

- Se observa un buen clima organización en el plantel educativo.

5 Muy de acuerdo	( )
4 De acuerdo	( )
3 Indiferente	( )
2 En desacuerdo	( )
1 Muy en desacuerdo	( )

- Se ha sociabilizado normas, deberes y derechos entre los miembros de la comunidad educativa.

5 Muy de acuerdo	( )
4 De acuerdo	( )
3 Indiferente	( )
2 En desacuerdo	( )
1 Muy en desacuerdo	( )

- Los docentes y autoridades participan activamente a nivel organizacional.

5 Muy de acuerdo	( )
4 De acuerdo	( )
3 Indiferente	( )
2 En desacuerdo	( )
1 Muy en desacuerdo	( )

- Se realizan proyectos innovadores en el plantel educativo

5 Muy de acuerdo	( )
4 De acuerdo	( )
3 Indiferente	( )
2 En desacuerdo	( )
1 Muy en desacuerdo	( )

- Los docentes fortalecen la formación ciudadana durante el proceso educativo.

5 Muy de acuerdo	(	)
4 De acuerdo	(	)
3 Indiferente	(	)
2 En desacuerdo	(	)
1 Muy en desacuerdo	(	)

- Existe desinformación del Código de Convivencia los que ha incidido en la calidad del clima organizacional de los docentes.

5 Muy de acuerdo	(	)
4 De acuerdo	(	)
3 Indiferente	(	)
2 En desacuerdo	(	)
1 Muy en desacuerdo	(	)

- Se optimizará el proceso educativo al aplicar una guía didáctica del código de convivencia con enfoques a las destrezas con criterio de desempeño.

5 Muy de acuerdo	(	)
4 De acuerdo	(	)
3 Indiferente	(	)
2 En desacuerdo	(	)
1 Muy en desacuerdo	(	)

Fotos

TUTORIAS CON LA MSC. NORMITA HERRERA ZAMBRANO

REVISIÓN DEL PROYECTO CON LA MSC. NORMITA HERRERA ZAMBRANO

ENTREVISTA A LA DIRECTORA

Encuestas dirigidas a docentes.

REALIZANDO LAS CORRECCIONES DEL PROYECTO

Elaborando el proyecto

TUTORIAS Y CAPACITACIÓN

GUÍA PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO INFLUENCIA DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "CLEMENTINA TRIVIÑO DE UNDA", ZONA 5, PROVINCIA DEL GUAYAS, CANTÓN BALZAR, DISTRITO 13, DEL PERIODO LECTIVO 2014-2015. GUÍA DIDÁCTICA DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA CON ENFOQUES A LAS DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO.	
AUTORAS: BAZURTO RENDÓN VANESSA MARTHA MACÍAS HOLGUÍN MELANIA MATILDE	**REVISORES:** MSc. NORMITA HERRERA ZAMBRANO
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	**FACULTAD:** FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA: ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	**Nº DE PÁGINAS:** 120
ÁREAS TEMÁTICAS: **Social**	
PALABRAS CLAVE: Código de convivencia, Clima organizacional, Guía didáctica	

RESUMEN:

El proyecto es importante porque mediante su propuesta se establecerán normas que fomentarán el Buen Vivir mediante la influencia del código de convivencia en la calidad del clima organizacional de los docentes de la escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda", Zona 5, provincia del Guayas, Cantón Balzar, Distrito 13, del periodo lectivo 2014-2015, teniendo los docentes una herramienta importante que les ayudará a ser participantes activos en el cambio hacia una educación de calidad. Es importante la aplicación del proyecto porque busca mejorar la calidad del clima organizacional de los docentes para lograr metas y objetivos institucionales que logrará optimizar destrezas y habilidades cognitivas, afectivas y sociales para una convivencia armónica entre los miembros de la calidad educativa. La misma que está sustentada en los fundamentos: Filosóficos, Pedagógico, Psicológicos y Epistemológico. Basándonos en la metodología de la investigación se aplicaron los instrumentos comunes para recolectar la información la misma que fue analizada e interpretada. Para lograr los objetivos planteados se diseñó la propuesta basada en actividades interactivas. Al cumplir la presente propuesta los resultados serán alentadores, porque tendremos una comunidad educativa más relacionada en un clima organizacional agradable. Entre las conclusiones y recomendaciones que se obtuvo se establece que los docentes, padres de familia y estudiantes se vean involucrados en este proceso de mejorar las relaciones interpersonales a través del código de convivencia.

Nº DE REGISTRO (en base de datos):			**Nº DE CLASIFICACIÓN:**	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		***(Se deja en blanco)***		
ADJUNTO PDF:		**SI**		**NO**
CONTACTO CON LA AUTORA	**Teléfono:** (04) 20301134-2030866 **Celular :** 0994841651		**E-mail:** vanessabasurto09@hotmail.com melaniamaciasholguin@hotmail.com	
CONTACTO EN LA INSTITUCION:	**Nombre:** "Clementina Triviño de Unda"			
	Teléfono:			

Quilo: Av. Whymper **E7-37** y Alpallana. edifcio Delfos, teléfonos (593-2) 2505660/1; y en la Av. **9** de octubre 624 y (carrión. edificio Promete, teléfonos 2569898/9. Fax: (593 2) 2509054

URKUND

Document	proyecto anesaymelania.pdf (15000630)
Submitted	2015-05-15 21:20 (-05:00)
Submitted by	israelarevalo2014@hotmail.com
Receiver	rubensanmiguel.tesis.ug@analysis.urkund.com
Message	Proyecto Bazurto - Tesis Show full message

7% of this approx. 37 pages long document consists of text present in 3 sources.

List of sources

"Elin Vanessa Almeida- UTT - d
Proyecto Angules-Orozco.docx
http://ecorch-consultor-u@em
http://www.monografias.com
http://pausasactivasempresar

comunidad educativa Es el conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo. La escuela, la universidad, formada por los estudiantes que asisten para recibir educación, los profesores y maestros que se encuentran allí dispuestos para brindar sus conocimientos y guiar a los alumnos, los ex-alumnos, las autoridades de la escuela, aquellos que contribuyen económicamente en el sostenimiento de la misma, los vecinos, entre los principales actores, conforman lo que se llama comunidad educativa. 11

De

alguna manera, la comunidad educativa no se preocupa y ocupa únicamente de que los alumnos reciban conforme la educación que a sus respectivos niveles corresponda, sino que además deberá ocuparse de llevarle al alumno una educación de tipo integral. Por esto mismo es imprescindible que la misma se encuentre abierta a los cambios, las evoluciones y las propuestas que vaya imponiendo el devenir que se encuentra en un constante desarrollo.

El colegio, la escuela, serán el primer eslabón en el camino de la educación formal de un individuo, pero como éste además se encuentra en estrecha relación con otros actores sociales mencionados, la responsabilidad de la educación no será únicamente de la escuela, el resto de los implicados también deberán contribuir con el mensaje de la escuela, acompañarlo con ejemplos y no contradecirlo con malos ejemplos o con enseñanzas que vayan en contra de aquello que la escuela promueve, porque

si no

sí que se estaría poniendo en grave peligro el proceso de aprendizaje del individuo.

Los docentes

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO INFLUENCIA DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "CLEMENTINA TRIVIÑO DE UNDA", ZONA 5, PROVINCIA DEL GUAYAS, CANTÓN BALZAR, DISTRITO 13, DEL PERIODO LECTIVO 2014-2015. GUÍA DIDÁCTICA DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA CON ENFOQUES A LAS DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO.	
AUTORAS: BAZURTO RENDÓN VANESSA MARTHA MACÍAS HOLGUÍN MELANIA MATILDE	**REVISORES:** MSc. NORMITA HERRERA ZAMBRANO
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	**FACULTAD:** FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA: ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	**Nº DE PÁGINAS:** 120
ÁREAS TEMÁTICAS: **Social**	
PALABRAS CLAVE: Código de convivencia, Clima organizacional, Guía didáctica	
RESUMEN: El proyecto es importante porque mediante su propuesta se establecerán normas que fomentarán el Buen Vivir mediante la influencia del código de convivencia en la calidad del clima organizacional de los docentes de la escuela de educación básica "Clementina Triviño de Unda", Zona 5, provincia del Guayas, Cantón Balzar, Distrito 13, del periodo lectivo 2014-2015, teniendo los docentes una herramienta importante que les ayudará a ser participantes activos en el cambio hacia una educación de calidad. Es importante la aplicación del proyecto porque busca mejorar la calidad del clima organizacional de los docentes para lograr metas y objetivos institucionales que logrará optimizar destrezas y habilidades cognitivas, afectivas y sociales para una convivencia armónica entre los miembros de la calidad educativa. La misma que está sustentada en los fundamentos: Filosóficos, Pedagógico, Psicológicos y Epistemológico. Basándonos en la metodología de la investigación se aplicaron los instrumentos comunes para recolectar la información la misma que fue analizada e interpretada. Para lograr los objetivos planteados se diseñó la propuesta basada en actividades interactivas. Al cumplir la presente propuesta los resultados serán alentadores, porque tendremos una comunidad educativa más relacionada en un clima organizacional agradable. Entre las conclusiones y recomendaciones que se obtuvo se establece que los docentes, padres de familia y estudiantes se vean involucrados en este proceso de mejorar las relaciones interpersonales a través del código de convivencia.	
Nº DE REGISTRO (en base de datos):	**Nº DE CLASIFICACIÓN:**
DIRECCIÓN URL (tesis en la web): ***(Se deja en blanco)***	

ADJUNTO PDF:		**SI**		**NO**
CONTACTO CON LA AUTORA	**Teléfono :** **Celular :**		**E-mail:**	
CONTACTO EN LA INSTITUCION:	**Nombre:** "Clementina Triviño de Unda"			
	Teléfono:			

URKUND

Document [illegible]

Submitted 2015-05-15 21:20 (-05:00)

Submitted by [illegible]

Receiver [illegible]

Message [illegible]

The affinity approx. 37 pages long document consists of text present in 1 sources.

List of sources

[illegible]

comunidad educativa Es el conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo. La escuela, la universidad, formada por los estudiantes que asisten para recibir educación, los profesores y maestros que se encuentran allí dispuestos para brindar sus conocimientos y guiar a los alumnos, los ex-alumnos, las autoridades de la escuela, aquellos que contribuyen económicamente en el sostenimiento de la misma, los vecinos, entre los principales actores, conforman lo que se llama comunidad educativa. 11

De

alguna manera, la comunidad educativa no se preocupa y ocupa únicamente de que los alumnos reciban conforme la educación que a sus respectivos niveles corresponda, sino que además debería ocuparse de llevarle al alumno una educación de tipo integral. Por esto mismo es imprescindible que la misma se encuentre abierta a los cambios, las enseñanzas y las propuestas que vaya imponiendo el devenir que se encuentra en un constante desarrollo.

El colegio, la escuela, serán el primer eslabón en el camino de la educación formal de un individuo, pero como este además se encuentra en estrecha relación con otros actores sociales mencionados, la responsabilidad de la educación no será únicamente de la escuela, el resto de los implicados también deberán contribuir con el mensaje de la escuela, acompañarlo con ejemplos y no contradecirlo con malos ejemplos o con enseñanzas que vayan en contra de aquello que la escuela promueve, porque

si no

sí que se estaría poniendo en grave peligro el proceso de aprendizaje del individuo.

Los docentes