

Universidad Siglo 21



Trabajo Final de Grado. Plan de Intervención

Carrera: Licenciatura en Educación

“La Comunicación” Una Mejora De Lazos Institucionales

Autor: Pedro Alejandro Ledesma

Legajo: N° VEDU06953

Tutor: Brocca Débora

Laguna Yema Formosa, Agosto-Diciembre 2020

INDICE

1- Resumen -----	3
2- Introducción -----	4
3- Presentación de Línea Temática -----	5
4- Síntesis de la Organización/Institución Seleccionada -----	6
5- Datos generales -----	6
6- Historia -----	7
7- Misión -----	13
8- Visión -----	13
9- Diagnostico Institucional -----	14
10- Delimitación del Problema/Necesidad Objeto de la Intervención -----	15
11- Objetivos Generales -----	17
12- Objetivos Específicos -----	17
13- Justificación -----	17
14- Marco Teórico -----	19
15- Plan de Trabajo -----	25
16- Actividades -----	27
17- Cronogramas -----	30
18- Recursos -----	33
19- Presupuesto -----	35
20- Evaluación -----	36
21- Resultados Esperados -----	41
22- Conclusión -----	44
23- Recomendación -----	45
24- Bibliografías-----	46

RESUMEN

Este Plan de Intervención de Comunicación interna, pretende responder a las necesidades comunicacionales del Instituto Santa Ana de la Ciudad de Córdoba Capital, de Gestión Privada, bilingüe, obligatoria de los tres niveles (inicial, primario y secundario), en su trayectoria vivió momentos críticos que afectaron su imagen y prestigio, anualmente la Organización Educativa se somete a un análisis FODA, para determinar su situación y definir los objetivos de la gestión del director, asociados a la visión institucional, el análisis deja en evidencia Fallas de Comunicación Institucional. El objetivo es crear sentido de pertenencia entre los integrantes de la institución, diseñar nuevos canales de comunicación, mejorar los ya existentes y el proceso comunicativo dentro de la institución resaltando los elementos que forman parte, motivar la labor de los miembros de la organización educativa con propuestas de actividades de entretenimientos. El trabajo desarrolla Estrategias de Comunicación Interna, para todo el Personal del INSTITUTO SANTA ANA, mejorando la confianza, empatía y sobre todo, conocer los aspectos emocionales y mentales que experimentan sus compañeros de trabajo, en sus áreas de trabajo, capacitando a los Integrantes del Instituto en la generación de la cultura corporativa. Como conclusión el sistema de gestión comunicacional del colegio, se convierte en una propuesta para mejorar la comunicación organizacional interna y formal de la institución educativa, que le permita cumplir con los objetivos, visión y misión de la institución. Palabras claves, (Gestión comunicacional. Cultura organizacional. Comunicación formal. Comunicación interna).

INTRODUCCIÓN

Este Plan de Intervención de Comunicación interna sobre Instituto Santa Ana de la Ciudad de Córdoba Capital, se realiza en respuesta a los resultados del análisis institucional (falla en la comunicación institucional). La comunicación, es una ciencia compleja, una herramienta básica en el quehacer diario de las organizaciones, permite su desarrollo, crecimiento, mejora los procesos comunicativos interno y externo, sin importar el sector al que pertenezcan o la estructura que las conforman. Esta propuesta de intervención de comunicación estratégica, a través de un análisis metódico de la situación actual de la Institución, la implementación de herramientas comunicacionales, permite establecer mejoras de acción optimizando las condiciones comunicativas, el enfoque sistémico de comunicación que manejan determina la permanencia de la organizaciones, creando una sinergia entre nivel estructural y áreas funcionales, recursos materiales, servicios, con el nivel funcional, personal, actividades, etc. El proyecto consiste en desarrollar un plan estratégico de comunicación interna fortaleciendo la cultura corporativa en el plantel educativo, abordando un marco teórico y plan estratégico de comunicación interna. Finalmente con la propuesta del plan estratégico de comunicación del Instituto Santa Ana, se detallan estrategias comunicacionales que serán aplicadas a la institución, mejorando la comunicación interna y los elementos que comprenden. La estructura del trabajo desarrolla, en primer lugar la descripción del marco teórico y conceptual, realiza un acercamiento a la unidad educativa, se presentan las características institucionales, en segundo lugar se trabaja con la base de datos obtenidos en una fase diagnóstico comunicacional de la institución, se evidencia la situación actual y sus necesidades de comunicación, en tercer lugar se realiza un plan de intervención de comunicación organizacional, se exponen los objetivos de cada una de las estrategias incluyendo un cronograma que describe los tiempos de ejecución. Se muestran los resultados obtenidos, se analiza la información, se realizan conclusiones y recomendaciones

Presentación Líneas Temáticas:

Gobierno Educativos y de Planeamiento. Acuerdo Escolares de Convivencia (AEC). Una Construcción Institucional Colectiva.

La convivencia en la escuela es uno de los temas más controversiales y debatidos, se encuentran en permanente discusión y diálogo. La comunidad educativa debe participar en conjunto para la elaboración y ejecución de normas de convivencia, que respeten los derechos de todos. Por este motivo sostenemos que la Convivencia es una Construcción Colectiva que, y aunque esté liderada por el equipo de gestión, debe trabajarse y socializarse con todos los miembros de la comunidad, siendo esto un aspecto fundamental en un espacio de aprendizaje y construcción ciudadana cómo es la escuela.

La confianza es el fundamento de toda relación social que no está basada en la fuerza, ni en el temor, de ahí la importancia de poner en práctica en las escuelas una verdadera pedagogía de la confianza que sugiere la institucionalización de ciertos mecanismos para generar este valor en los estudiantes. (Fierro, 2014)

La línea temática elegida Gobierno Educativos y de Planeamiento, se relaciona con el INSTITUTO SANTA ANA por ser una organización educativa y funciona bajo normas o Acuerdos Escolares de Convivencia (AEC), con una Construcción Institucional Colectiva, donde la comunicación juega un papel muy importante para lograr los objetivos.

Síntesis de la Organización/Institución Seleccionada

(H2isa, 2014) El Instituto Santa Ana es un colegio de gestión privada bilingüe (castellano-inglés) de doble escolaridad obligatoria a partir de la sala de 5 años. Mixto y laico. Es una escuela que educa en valores, permiten experimentar nuevas formas de aprender y enseñar, inculca el cuidado del medio ambiente, incentiva la participación y el compromiso social.

Se encuentra ubicado en la zona noroeste de la ciudad de Córdoba aproximadamente a 7 km del centro de la ciudad, en el límite norte del barrio Arguello.

Datos Generales de la Escuela

*Nombre de la escuela: Instituto Santa Ana

*Dirección: Ricardo Rojas 7253

*Código Postal: 5147

*Barrio: Argüello

*Localidad: CORDOBA

*Provincia: CORDOBA

*País: ARGENTINA

*Teléfono: 03543 42 04 49

*Email: infoainstitutoSantaana.edu.ar

*Email director general: Berger rdaYahoo.com.ar

Historia

La Institución posee una trayectoria de 40 años, con edificio propio, asisten 407 alumnos y 72 docentes en turno mañana y tarde, con dos orientaciones Humanidades y Ciencias Sociales. Tuvo varias adaptaciones propias del Sistema Educativo Nacional y Provincial acordes con las demandas de su comunidad y devenires socioeconómicos.

En 1979 se crea el instituto de Formación Bilingüe Castellano-Inglés. En 1980 se concreta los tres niveles, Inicial, Primero y Segundo grado, con el objetivo de brindar educación bilingüe. Cuenta con un amplio campo verde para la reflexión del hombre con la naturaleza.

La educación bilingüe, pone énfasis en los valores esenciales del hombre, libertad, solidaridad, respeto, honestidad, individualidad, en donde el niño y la familia fortalecen su autoestima y se preparan para la apertura a la sociedad.

El edificio era una casona con amplio patio, luego se construye el edificio principal, se anexan zonas para el comedor y la sala de computación.

Como Propuesta Inicial, es Socialmente Personalizada y Constructivista en el Aprendizaje y Dialógico Participativo en la Postura Política Comunicativa, el alumno aprende y es respetado en su proceso personal.

Inicio de actividades en marzo de 1980, el Jardín, Primero y Segundo grado con un total de 52 alumnos, una modalidad de doble escolaridad castellano-inglés. El proyecto era cercano y muy comprometido con la familia, los ingresos eran los propios aportes de los padres.

Los fundadores tenían la idea de libertad y creatividad que marca el rumbo del aprendizaje y la formación integral de las personas.

Primero era una Sociedad Anónima con 3 inversores (uno pedagógico, dos administrativos), luego en 2008 queda un solo fundador.

La cronología edilicia pedagógica y directiva

En 1980 hay un director de primaria a cargo de nivel inicial, en una casona con aulas, oficina y sanitario.

En 1982 se realiza el PEI de la enseñanza bilingüe doble escolaridad, con una educación personalizada, constructivista, con estrecha relación de valores humanos con postulados humanísticos.

El 1984 hay un director de secundaria donde inaugura el edificio de Educación primaria, en la actualidad funciona primaria y secundaria, se incorpora el director de nivel inicial.

Desde el comienzo, el nivel primario (departamento de castellano) sucedieron cuatro directores, el actual está hace 8 años, en el departamento de inglés sucedieron tres directores.

En 2017 a la casona se le anexa, un salón de uso múltiple, dos salones generales y un patio delantero, un patio trasero con playón deportivo, hay una segunda división de la sala de 3 años.

Actualmente el PEI, toma importancia a nivel directivo y de crecimiento institucional proyectando dos divisiones, se persigue la excelencia académica con relaciones interpersonales abiertas al diálogo, una fluida naturalidad del conocer, sentir y actuar que permiten crecer con seguridad, autoestima y respeto.

Momentos críticos de la institución

Primero al Inicio la institución tenía, una Organización Administrativa-Edilicia-Pedagógica con un director, año más tarde cambia la dirección pedagógica y se implementa la Modalidad Educativa relacionada con Perfil del Alumno y de los Padres, diferentes al ideario. Entre los años 1990 y 2000 cuando se vio afectada la imagen y el prestigio de la institución, las ideas como, el secundario es fácil y los alumnos con problemas de conducta, provocan importantes bajas de la matrícula, para revertir esta situación se genera una Redefinición de la Anualidad Pedagógica y el Perfil Alumno-Familia-Docente.

Segundo en 1984-1985 cambia el plan implementado latín-griego y se traza una Formación Humanista, que provocó grandes Reestructuraciones Pedagógicas y Administrativas que llevo al cierre de una corte.

Mandatos Institucionales. Visión

Para la institución el alumno es un ser único, con una historia y contexto que se conoce, un proyecto de vida que se descubre, se potencia, se desarrolla la autoestima y la empatía. Tiene un amplio dominio del inglés, la convivencia, el conocimiento de las normas, el uso del diálogo para interiorizarlas y el respeto de los límites de quién la vulnera.

Se trabaja por excelencia académica intelectualmente activas, autónomas, curiosas e interesados por el conocimiento, que observan, experimentan, ensayan, argumentan, aceptan equivocarse, para mejorar niveles de producción, reflexión, sensibilidad, objetividad en la lectura del hacer y sentir de sí mismo y de los otros.

Se incentiva la construcción colectiva del conocimiento, desde el deseo, la curiosidad, uso de la tecnología, trabajo compartido, la idoneidad del personal docente para formar egresados, preparado para la vida, munidos de conocimientos pero fundamentalmente buenas personas.

La enseñanza es personalizada, con un equipo de trabajo interdisciplinario, articulado, priorizando el crecimiento, estimulando capacidades individuales, abriendo caminos a múltiples experiencias, creando escenarios diferentes que promuevan los diferentes aprendizajes y pensamientos críticos de los alumnos.

Espacio, edificio, instalaciones, equipamiento

Hay 19 aulas con una capacidad de 30 estudiantes cada uno, tres baterías de baños de varones y mujeres, dos baños docentes y no docentes, un baño discapacitado, 2 oficinas de representante legal, una oficina del director primario, 1 de secundaria, una dirección inicial, una coordinación, laboratorio, una sala de comedor de 150 personas, un vestíbulo de ingreso y sala administrativa, una sala de profesores, una celaduría, salas, una cantina, un salón de uso múltiple, una sala de laboratorio informático, una biblioteca, una cocina, un patio, 2 playones deportivos, una casona antigua, una granja, una huerta y un nuevo edificio.

En la organización institucional la estructura directiva y sus relaciones, se remarca la convicción de que el área administrativa y pedagógica debe ser independiente en cierta medida, para que ninguna influya sobre la otra en detrimento de cada una.

Perfil del alumno ingresantes al instituto, una característica, de solidario, respetuoso, activo, ordenado, participativo, cuestionador, curioso, con un juicio crítico y creativo. Perfil del egresado, se espera un ser admirable, de cultura general que maneje el idioma inglés, de excelencia con marcadas habilidad excepcional caracterizado por ser curioso, interesado por el mundo que los rodea, observadores, atentos y objetivo de sí mismo, del hacer y ser de los otros. Competentes para aprender y revisar permanentemente sus conocimientos, intelectualmente activos para probar, experimentar, ensayar, aceptar equivocarse, investigar volver a intentar y rehacer para conseguir cada vez mejores niveles de producción y reflexión, solidarios, respetuosos, comprensivo y leales con sus partes sensibles para identificarse con todas las personas cuyo contacto crezca, socialmente positivo a través de valores morales profundos y sólidamente arraigados, respetuoso de la diferencia aceptando lo diverso y desarrollar un pensamiento verdaderamente tolerante. (Ana, 2018)

La Propuesta Formativa en Humanidades y Ciencias Sociales, está orientada a que los estudiantes egresados sean capaces de, comprender y producir textos orales y escritos para una participación efectiva en diversas prácticas sociales de oralidad lectura y escritura, comprender y explicar, relacionar, reflexionar sobre procesos productivos agropecuarios y su interacción con el ambiente, comprender, explicar, relacionar los hechos y fenómenos sociales y naturales empleando conceptos teorías y modelos, poner en acto estrategia de búsqueda, selección de análisis, comunicación de información proveniente de distintas fuentes. El pensamiento crítico y creativo, la sensibilidad estética y la apreciación de distintas manifestaciones de la cultura, la habilidades que les permitan comprender y expresar en menos de una lengua extranjera hábitos de cuidado de la salud, así como la higiene y seguridad integral, abordar y resolver problemas con autonomía y creatividad. Interpretar y valorar el impacto del desarrollo y el uso de la tecnología, trabajar en colaboración para comprender a relacionarse e interactuar, construyendo expectativas positivas sobre sus posibilidades de aprendizaje y progreso de los planos personal, laboral, profesional y social.

Comprender los factores que inciden en el mundo del trabajo conocer los derechos y deberes del trabajador e informarse sobre el mercado laboral adquirir los conocimientos básicos necesarios y aquellas técnicas destrezas y habilidades vinculadas con el campo de agro y ambiente que le permitan ampliar sus posibilidades de inclusión social actualizar de

manera permanente los conocimientos adquiridos valorar la importancia del sistema de derecho y deberes ciudadanos de mecanismo instrumento para la participación crítica reflexiva solidaria ética y democrática actuar con responsabilidad y compromiso en la promoción de acciones que tiendan al mejoramiento del ambiente natural y social posibilitando un desarrollo sustentable y sostenible. (Ministerio de Educacion, 2011-2015)

Concepción de Currículum y Evaluación

Por ser un colegio cuyos postulados fundacionales son humanísticos desde la edad de 3 años en que ingresan hasta que egresan nuestros alumnos, son formados en un ambiente donde desarrollan su personalidad y pensamientos formando un respetuoso juicio crítico a través de un constante intercambio en las relaciones personales. (Ana, 2018)

Nos referimos cuando hablamos de currículum al concepto de currículo o currículum, se refiere no solamente a la estructura formal de los planes y programas de estudio, sino a todos los aspectos que implican la elección de contenidos, disposición de los mismos, necesidades de la sociedad y tecnología disponible, mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de Educación. (Jaymes)

La concepción de currículo y evaluación, acuerda con los lineamientos curriculares provinciales y los núcleos de aprendizajes prioritarios NAP.

La idea fundamental del colegio es, que los alumnos a lo largo de su formación logren autonomía y adquieran competencias que en un futuro sean aplicables al ámbito académico y laboral, por lo cual en clase investiga, se problematiza, se debate y se construye el conocimiento en forma colectiva.

Se entiende la evaluación, como mejora en el sentido de una actividad, que proporciona información útil, para transformar la práctica docente, así como el aprendizaje de los estudiantes.

Índice de Repetición Ausentismo y Abandonó. Tasas de Ingreso y Egreso.

Repetición para la institución, la calidad y la calidez humana son dos ejes principales para lograr una formación académica de calidad, junto con el trabajo individualizado y personalizado, logran obtener los siguientes resultados, Repeticiones Nivel Primario 0 Alumnos los últimos 5 años, Repeticiones de Nivel Secundario 04 alumnos los últimos 5

años, en el año 2014 un alumno, en el 2015 un alumno, en el 2016 Ningún alumno, 2017 un alumno, 2018 un alumno.

Ausentismo en el 2018, 23 alumnos pidieron reincorporación una vez, 04 alumnos pidieron una segunda sin incorporación.

Abandonó durante los últimos cinco años el 1 al 2% con pase por cambio de colegio.

Tasas de Ingreso y Egreso en los últimos 5 años 100%.

Relación de la Escuela con la Familia. Participación de los Padres.

Reuniones de padres para que ellos manifiestan sus inquietudes, necesidades e intereses y en las que además puedan mostrar, con que saber y experiencia aborda en la educación de sus hijos.

Convocatoria de los padres, para integrar grupos de trabajo en el momento de elaborar proyectos institucionales. Encuestas taller y entrevistas para conocer la experiencia de los padres con respecto a la institución. Comunicación permanente a la familia de los proyectos elaborados para la escuela y para el aula, contenidos en el plan de estudios.

Organización de talleres seminarios charlas y conferencias destinada a facilitar la comprensión de los propósitos docentes y orientarlos en el abordaje de las situaciones problemáticas, tanto afectiva como académicas y de divulgación de temas de interés, referido a la niñez y la adolescencia.

Favorecimiento de una relación fluida permanente y cálida con los padres, procurando que se sientan escuchados, contenidos y acompañados, en la solución y el tratamiento de los problemas propios del niño.

Implementación de actividades donde los miembros de la familia participan con aportes, culturales, académicos, laborales, de comunicación e interacción.

Formación de una comisión de padres, cuyo objetivo será apoyar la labor de la escuela y canalizar el aporte de la familia, los aspectos más sobresalientes referidos a su funcionamiento y organización están contemplados en el estatuto.

También como promotora de la realización de diversos cursos y talleres, para padres, docentes, con los recursos económicos obtenidos de estas actividades, el colegio adquirió elementos para el gabinete de computación, equipo de música y escenario.

Actividades Extraescolares

Tiene como objetivo un proceso en el cual los niños aprenden habilidades motrices, se desarrollan emocionalmente, crean vínculo interpersonal y se forman en valores.

Proyecto Plan de Mejora Institucional

Fundamentación, considerando que la institución apela, la construcción colectiva del conocimiento, desde el deseo, de la curiosidad, el uso de nuevas tecnologías, el trabajo compartido y la idoneidad del personal docente, para formar egresados preparados para la vida, muñido de conocimientos, estrategia del conocimiento, pero fundamentalmente buenas personas, que se propone brindar una enseñanza personalizada construida desde un trabajo en equipo interdisciplinario y articulado con el nivel primario y que se prioriza el crecimiento de cada alumno, estimulando su capacidad individual. La institución tiene como plan de mejora institucional, el crecimiento de la matrícula y la ampliación de las instalaciones, para ello se ha comenzado a trabajar entre otras acciones, desde la dirección en el programa Córdoba mejora (contribuye el desarrollo integral y sustentable capaces de generar una mejor calidad de vida e igualdad de oportunidades).

Misión

Impulsar el diseño e implementación de políticas de desarrollo integral y sustentable generando una mejor calidad de vida e igualdad de oportunidades para todos los habitantes de la provincia de Córdoba. (Mejora, 2015)

Visión

Se aspira a vivir en una provincia, que a través del diálogo democrático entre distintos sectores, sea capaz de activar política de desarrollo efectiva y sustentable, en donde fundación Córdoba mejora sea un agente dinamizador y ejecutor, referente del involucramiento social. ((2015b), 2015)

Las ventajas del Instituto Santa Ana para concretar este proyecto son:

Marcado sentido de pertenencia de todos los estamentos de la comunidad educativa, muy buen nivel de inglés y exámenes internacionales, libertad para desarrollar propuestas educativas y predisposiciones docentes positivas para realizar proyecto interdisciplinario.

Metas

La excelencia en lengua inglesa, la interdisciplinariedad a la hora de resolver problemas concretos, el ejercicio de la palabra como instrumento por excelencia para regular la convivencia escolar, el objetivo anual 2019 incrementar en un 20% la cantidad de alumnos que rinden todos los exámenes internacionales de inglés.

Visión y valores de la Organización

Se considera a cada alumno como un ser único, con una historia y un contexto conocido y con un proyecto de vida que se descubre y potencia, se desarrolla el autoestima y la empatía en sus alumnos, para colocarlos en el rol de actores y lectores críticos de la realidad que lo rodea, trabajamos para que nuestros alumnos sean activos en el uso de la lengua inglesa. La convivencia escolar, se basa en el conocimiento de las normas que la regulan, el diálogo para lograr interiorizarlas y el respeto de los límites para quienes las vulneran.

Trabajamos para la excelencia académica, formamos persona intelectualmente activas, autónomas, curiosas e interesadas por el conocimiento, alumnos que observan atentos, que experimentan, que ensayan, que argumentan, que aceptan equivocarse para conseguir cada vez mejores niveles de producción, de reflexión, de sensibilidad y de objetividad en la lectura del hacer y sentir de sí mismo y de los otros.

Diagnóstico Institucional

La escuela se somete a Análisis DAFO, para determinar su situación.

Debilidades: falla en la comunicación institucional y delimitación de roles, escasos espacios para la investigación y la capacitación docente.

Amenazas: revalorización de la escuela pública con oferta de calidad educativa, instalación en las proximidades de una escuela bilingüe subsidiada por el estado y por ende con cuotas al 50% de lo establecido.

Fortalezas: marcado sentido de pertenencia de todos los estamentos de la comunidad educativa, muy buen nivel de inglés, más exámenes internacionales, más ventajas diferencial cae.

Oportunidades: posibilidad de una atención real del aula heterogénea, prácticas virtuales de enseñanza personalizada, matrícula en aumento, libertad para desarrollar propuestas. (Ana, 2018)

DELIMITACION DEL PROBLEMA O NECESIDAD

En sus inicios, la Institución se organiza en una Función Administrativa, otra Edilicia y otra Pedagógica, luego surgen cambios en la Dirección Pedagógica, Implementándose Modalidades Educativas relacionadas con el Perfil del Alumno y de los Padres, diferentes al de sus comienzos entre los años 1990 y 2000. Como consecuencia se ve afectado la Imagen y el Prestigio de la Institución, aparecen Problemas de Conductas y una Disminución en la Matricula de los Alumnos, generando una Redefinición de la Modalidad Pedagógica, el Perfil de Alumno, la Familia y los Docentes.

La institución, apela a la construcción colectiva del conocimiento y enseñanza personalizada, trabaja en la elaboración de un Proyecto de Plan de Mejora Institucional (PMI), Con la Misión de implementar políticas de desarrollo, promoviendo una mejor calidad de vida e igualdad de oportunidades; Con la Visión de vivir en una provincia con Dialogo Democrático entre los diferentes sectores, sea capaz de Activar Políticas de Desarrollo Efectivas y Sustentables, siendo la Fundación un agente dinamizador y ejecutor referente del involucramiento social). ((2015b), 2015)

Para Definir los Objetivos de la Gestión del Director, asociados a la Visión; Se Realiza un Diagnostico de la Situación de la Escuela a través de un Análisis FODA, dando resultados:

Fortalezas: marcado sentido de pertenencia de todos los estamentos de la comunidad educativa.

Oportunidades: posibilidad de una atención real del aula heterogénea, practicas virtuales de enseñanzas personalizadas, aumento de matrícula y libertad para desarrollar propuestas.

Debilidad: Falla en la Comunicación Institucional, escaso espacio para la investigación y la capacitación docente.

Amenaza: Revalorización de la Escuela Pública, con Ofertas de Calidad Educativa y subsidiada por el estado.

ESTAS NECESIDADES DE CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA SE IMPONEN CADA DIA MAS Y CARECER DE ELLA ES UN GRAVE PROBLEMA PARA LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar Estrategias de Comunicación Interna, para todo el Personal del INSTITUTO SANTA ANA, a fin de mejorar la confianza, empatía y sobre todo, conocer los aspectos emocionales y mentales que experimentan sus compañeros de trabajo, en sus áreas de trabajo.

OBJETIVO ESPECIFICO

Capacitar a los Integrantes del Instituto, en la generación de la cultura corporativa, a fin de crear sentido de pertenencia entre los integrantes de la institución.

Diseñar nuevos canales de Comunicación y mejorar los ya existentes, con el fin de mejorar el proceso comunicativo dentro de la institución resaltando los elementos que forman parte.

Motivar la labor de los miembros de la organización educativa, con propuestas de actividades de entretenimientos.

JUSTIFICACIÓN

Dentro de la temática Gobiernos Educativos y Planeamiento, se sostiene que la Convivencia es una construcción colectiva, que debe trabajarse y socializarse con todos los miembros de la comunidad. Las estrategias de enseñanzas y aprendizajes deben estar vinculadas al cumplimiento de estas pautas de convivencia, donde la comunicación es un factor muy importante.

Comunicar significa compartir, poner en común ideas, sensaciones, opiniones y pensamiento. La comunicación ayuda a transmitir los valores intangibles sobre los que se asienta su identidad.

En base a la problemática del Instituto Santa Ana, se conceptualizan varios términos desde una perspectiva de la escuela como una organización compleja y particular en sí misma, pasando por los estilos de convivencia y apreciando lo existente hasta hoy desde una mirada desde su marco referencial para la educación.

A través de una gestión formal de comunicación interna, se comparten valores, visión y objetivos entre sus colaboradores e integrantes, la comunicación interna contribuye en buena parte a que el personal este alineado con las estrategias de la institución y que el

equipo sea lo suficientemente efectivo y productivo para alcanzar con éxitos los objetivos propuestos.

Estos problemas están directamente relacionados con una mala o no planificada gestión de esa comunicación interna, llevando a la institución a tener consecuencias en los resultados.

La mayoría de los problemas en la organización, están relacionados con una mala gestión formal de la comunicación. Se generan conflictos y situaciones que dañan la eficiencia, la productividad y el clima laboral. No resolver a tiempo estos problemas provoca consecuencias que terminan por afectar los objetivos de la organización, así como a su comunicación, reputación e imagen.

Es competencia de liderazgo reconocer esta dificultad e intervenir y mejorar la salud de las conversaciones, esta propuesta contribuye en crear un clima laboral agradable, que redunde en una mejor calidad del trabajo y en la mejora de los procesos de gestión educativa.

MARCO TEÓRICO

La confección de un Proyecto Educativo debe involucrar a todos los integrantes de la comunidad escolar, ya que en su origen está la característica de que sea un proceso participativo, socializado y compartido, incluyendo a directivos, docentes, estudiantes, padres y miembros de la comunidad educativa. Al participar todos los estamentos se busca que el Proyecto sea un documento con sentido y orientado al éxito, pues se logrará una apropiación con el colegio y sus necesidades.

El Manual de Convivencia, es un instrumento que cada organización educativa debe construir con el fin de definir, establecer y crear sus propias normas de interrelación, todo esto orientado y acorde al proyecto educativo. Se puede definir como un conjunto de reglas, que tiene por objeto orientar la convivencia escolar de un establecimiento a través de la definición de normas, criterios, procedimientos y sanciones que permiten abordar las interrelaciones y los conflictos entre el estado, el establecimiento con sus estudiantes y apoderados dentro del marco legal vigente.(Mineduc 2000)

Convivencia Escolar, la sociedad en que se insertan las personas, en este caso los estudiantes, también futuros ciudadanos, por ello, corresponde a ser eminentemente socializadora, lo que se manifiesta en las actividades habituales, en la forma de alcanzar el consenso y de reconocer los acuerdos y las diferencias.

La escuela permite el aprendizaje y la práctica de valores democráticos como la solidaridad, justicia y paz, traducidos en la cotidianeidad transcurrida en el aula. (Yañez, 2009).

La real academia de lengua española, hace referencia el término de convivencia, como la acción de vivir juntos, acción que se puede contextualizar desde el contexto, del habla popular, el contexto psicológico y el contexto jurídico social. En el contexto del habla popular, la definición del término convivencia dice: la relación con aquellos que comparten un lugar físico y también un sistema de normas que ordenan la vida conjunta. En el contexto jurídico social alude, al respecto de los derechos de las personas en todos los ámbitos, ya sea público laboral, legal o cívico; por lo tanto la democracia es una forma básica de convivencia. (Yañez, 2009)

Convivencia también puede definirse, como la acción de vivir con nosotros compartiendo actividad y diálogo, bajo el entramado de normas y convenciones de respeto mutuo, comprensión y reciprocidad ética. (Conferencia Construir la Convivencia para Prevenir la Violencia Universidad de Cordoba) (Ruiz, 2013)

Convivencia, se puede entender como una red de relaciones sociales que se desarrollan en un tiempo espacio determinado, que tiene un sentido y o propósito, convoca a los distintos actores que participan en ella, con relaciones y vínculos entre sus miembros. (Ministerio de Educacion, 2011-2015). (Material)

La Comunicación Formal, como parte esencial de la convivencia, en función de apoyar el proyecto institucional, proporciona coherencia e integración entre objetivos, planes y acciones, motivan a sus colaboradores y los mantiene al tanto de sus éxitos y o fracasos, aseguran que las metas y objetivos son bien comprendidos por todos y recoge aportes para enriquecer los procesos y resultados institucionales.

Muchas instituciones educativas, no le dan tanta importancia a este concepto de comunicación formal, ocasionando, conflictos, fallas en la comunicación para poder alcanzar los logros propuestos en el proyecto educativo institucional. Las escuelas deben estar en constante comunicación con sus alumnos para saber, sus inquietudes o posibles ideas de mejora a la institución, esto elevaría el nivel de conformidad y confianza del alumno y su desempeño.

Conceptualizaremos conflicto, como el proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra la afectado de manera negativa o que está a punto de afectar de manera negativa, algunos de sus intereses. (Robbins S. P., 1994)

Conflictos, si llegan a producirse estos, la relación de convivencia permite su resolución equitativa y justa, proporcionando una mejor vida en común; son por lo tanto sentimientos de empatía con el otro, de aceptación de los otros y de las diferencias entre ellos; renunciando al egoísmo personal, generando, en consecuencia, un comportamiento tolerante y solidario entre los que conviven.

La gestión comunicacional, hace su incursión en el mundo de la administración en la década de los 90, respondiendo a los procesos de innovación de la organizaciones que a su

vez fueron impulsados por una gerencia transformadora creativa y trascendental fundamentalmente basada en la comunicación según (Paez, 2005)

Este enfoque organizacional, pudo desarrollarse gracias a los adelantos en las ciencias tecnológicas y en la comunicación, que permitieron integrar de manera sistémica los diferentes espacios que confluyen en las organizaciones, alcanzando así mejores resultados en la gestión.

Para (Paez, 2005), la gestión comunicacional es una Concepción que apunta hacia el planteamiento de la comunicación como médula espinal de la organización, más allá de ser una herramienta o estrategia, constituye el principal motor de la transformación que se dan al interior y exterior de ella. Esta definición reafirma el papel protagónico que ha sufrido la comunicación ya no sólo como herramienta de gestión, sino como un modelo que le ha permitido a las organizaciones mejorar sus resultados desde otros enfoques.

(Cassasus, 2014), por su parte concibe “La Gestión Comunicacional en la Educación”, como el desarrollo de compromisos, de acción, obtenido de conversaciones para la acción, y éstas, se consiguen mediante la capacidad de formular peticiones y obtener promesas. Así los instrumentos de la gestión comunicacional, son el manejo de las destrezas comunicacionales, definidas en los actos del habla, es decir, el manejo de las afirmaciones, las declaraciones, las peticiones, las ofertas y las promesas. Desde esta óptica la gestión comunicacional se percibe, como un modelo dialógico, que permite a los integrantes de una organización educativa tener una comunicación mucho más cercana, basada en la conversación directa que desencadena las acciones, requerida por la institución educativa, para alcanzar las transformaciones deseada.

Comunicación Interna

En cuanto a la comunicación interna, las nuevas tendencias han hecho que se cambie la percepción clásica, que es simplemente de carácter informacional, pues lo que se buscaba antes, era informar al personal sobre las noticias que ocurrían en la organización. La anterior perspectiva de la comunicación, no generaba participación de los integrantes de la organización, quedándose en algo meramente informativo y con una direccionalidad descendente. Pero hoy en día, las organizaciones están cambiando este pensamiento, empieza a ver a la comunicación interna como la acción de: hacer partícipes a todos los

miembros de la organización de lo que la institución hace, instándoles a colaborar, a sugerir, a comentar, en una palabra, involucrar a todos los miembros de la organización en la comunicación. De esta manera el intercambio de información se vuelve bidireccional, de forma ascendente, descendente y horizontal, facilitando la interacción por medio del diálogo, con la participación de las dos partes en la comunicación, adoptando un verdadero carácter comunicativo. (Capriotti, 2008)

La anterior perspectiva de la comunicación interna, entre los integrantes de la organización, además de la participación activa de estos produciendo sugerencias y poniendo en marcha iniciativas comunicativas y de relación, para alcanzar el fin de una comunicación dialógica en las instituciones educativas se requiere que los miembros de la organización generen las siguientes condiciones:

Que los docentes, administrativos, confíen en los directivos, no sólo a nivel de relaciones laborales, sino que los consideran como interlocutores, válidos para intercambiar la información necesaria, para llevar adelante las tareas que se tengan que realizar.

Que los integrantes de la comunidad educativa, tengan capacidad para tomar decisiones en su nivel de responsabilidad, con lo cual el colaborador se sentirá útil, se creará un sentimiento de respecto a su capacidad y se logrará una satisfacción en cuanto a sentirse partícipe de los éxitos de la organización.

Que la comunidad educativa tengan la percepción, de que sus opiniones serán escuchadas. Si el personal considera, que sus comentarios o sugerencias serán tenidos en cuenta por la dirección, se generará una corriente de comunicación hacia arriba y una mayor participación.

Pensar en estas condiciones permite que la comunicación se convierta en parte vital de la institución educativa, mejorando los procesos y ayudando a tomar mejores decisiones. De esta forma la organización adquiere un estilo particular, que la empieza a diferenciar de la demás, ya que esta adopta una conciencia comunicativa en todos los departamentos de la institución.

(Capriotti, 2008), plantea niveles de objetivos de la comunicación, el “Nivel Motivacional”, tiene como objetivo motivar y dinamizar la labor de los miembros de la

organización educativa, contribuyendo a crear un clima laboral agradable que redunde en una mejor calidad del trabajo y en la mejora de los procesos de la gestión educativa.

Tipos de Comunicación Interna

Según Robbins (1999). La Comunicación interna se divide en tres tipos:

COMUNICACIÓN ASCENDENTE: este tipo de comunicación fluye hacia un nivel superior en el grupo o la organización. Se utiliza para proporcionar retroalimentación a los de arriba, informarle hacia el progreso de las metas y darles a conocer problemas actuales. Aquí los jefes pueden saber cómo se sienten los empleados en sus puestos de trabajos con sus compañeros de trabajos y con la organización en general. Aquí se utilizan algunos medios comunicacionales como son: los correos electrónicos, entrevistas al personal, buzón de sugerencias y retroalimentaciones grupales.

COMUNICACIÓN DESCENDENTE: la comunicación fluye de un nivel del grupo u organización a un nivel más bajo. Es utilizado por los líderes de grupo y los gerentes para asignar metas, proporcionar instrucciones, informar a los subordinados, acerca de las políticas o procedimientos, también para retroalimentar aspecto de su desempeño. Los líderes pueden hacer uso para comunicarse con su personal como son: reuniones formales e informales, dinámicas grupales, entrevistas personales, correos electrónicos.

COMUNICACIÓN LATERAL: se da cuando, la comunicación tiene lugar entre los miembros del mismo grupo de trabajo, al mismo nivel, entre los gerentes del mismo nivel. Este tipo de medio utiliza más herramientas, como son, comunicaciones directas verbales, reuniones de grupos informales, uso de los correos electrónicos y retroalimentación en reuniones de grupos.

Actualmente se utiliza mucho la tecnología para comunicarse, pensando que es lo más importante a la hora de comunicarnos, pero siempre será irremplazable la comunicación directa, personal, cara a cara, donde no solo se da a conocer las expresiones verbales de las comunicaciones, sino también las comunicaciones no verbales. Así se podrá llegar a una efectividad en la comunicación, que las personas transmitan, ya sea a niveles descendentes, ascendentes o laterales.

Gestión de la Comunicación Interna

Según JESUS GARCIA (Garcia, Comunicacion Interna, 1998), “La Gestión de la Comunicación Interna”, se Enfoca en todas las Acciones y Metodologías Aplicativas, en donde los encargados de la comunicación, planifican todos los recursos posibles, que permita mejor desarrollo en la organización.

Plan Estratégico de la Gestión de la Comunicación

(Aguilera, 2008) Es importante la utilización de los distintos elementos para la comunicación interna de la organización, pueden ser orales, escritos, digitales, etc.

Las nuevas tecnologías de la información y comunicación, permiten mayores avances en la utilización de herramientas para el éxito de la organización, dentro de las estrategias de comunicación.

Según (Pizzolante, 2004), para usar las herramientas de comunicación interna, se debe determinar los medios, canales y modalidad. Cuando la palabra es impresa, contamos con folletos (inducción, instrucción, capacitación, guías, etc.), manuales (seguridad, higiene, salud, etc.), circulares, carteleras de noticias, prospectos (inversiones acciones etc.), publicaciones (revista interna, etc.), publicación institucional y el uso de la red electrónica (web, correo electrónico, etc.).

(Aguilera, 2008), la estrategia son propuestas de solución que buscan dinamizar la gestión de una organización en tiempos y espacios determinados. La clasificación de las estrategias puede ser de dos tipos, estrategia por necesidad y estrategia por problema. La estrategia por necesidad son las más comunes y están dirigidas, al mejoramiento de competencias, direccionamientos y clima o cultura organizacional.

La Cultura Organizacional, es el abanico que acobija a la comunicación interna. Se puede mencionar que fomenta los valores, hábitos, costumbres, símbolos etc. La cultura organizacional se debe tomar como marco o plataforma, para la implementación de una gestión, ya que alimenta y genera la comunicación.

Plan de Trabajo

El éxito de un plan de intervención depende en gran medida, del acierto al momento de especificar las actividades necesarias, para alcanzar los objetivos planteados, estipular los tiempos que se precisan y determinar los recursos humanos, materiales, económicos y de contenidos que son requeridos.

En la organización del Instituto Santa Ana, la estructura directiva y sus relaciones remarca la convicción que el área administrativa y pedagógica, deben ser independiente una de otra, para que ninguna influya sobre la otra en detrimento de cada una. Para definir los objetivos de la gestión del director, la institución realiza un diagnóstico dafo, arrojando como resultado “falta de comunicación institucional”.

Componente interno

Fortalezas: marcado sentido de pertenencia de todos los estamentos de la comunidad educativa, muy buen nivel de inglés, más exámenes internacionales, más ventajas diferencial.

Debilidades: falla en la comunicación institucional y delimitación de roles, escasos espacios para la investigación y la capacitación docente.

Componente externo

Oportunidades: posibilidad de una atención real del aula heterogénea, práctica virtuales de enseñanza personalizada, matrícula en aumento, libertad para desarrollar propuestas. (Ana, 2018)

Amenazas: revalorización de la escuela pública con oferta de calidad educativa, instalación en las proximidades de una escuela bilingüe subsidiada por el estado y por ende con cuotas al 50% de lo establecido.

Con el Planteamiento del Árbol Problema, las dificultades de comunicación en el colegio Santa Ana son evidentes. El saber y transmitir adecuadamente la información, es una acción vital, para el manejo y la gestión de una institución educativa, permite el desarrollo de habilidades comunicativas, en un ambiente que está orientado a la atención de las necesidades de las personas que integran el colegio.



Gráfico: Árbol problema del instituto Santa Ana.

La Estrategia Didáctica, es el conjunto de procedimientos, apoyados en técnicas de enseñanza que tienen por objeto llevar a buen término la acción didáctica, es decir, alcanzar los objetivos de aprendizaje. Las actividades son parte de las técnicas y son acciones específicas que facilitan la ejecución de la técnica.

Dirección Estratégica es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, está dirigida a la obtención de los mismos. Y estrategia es el medio, la vía para la obtención de los objetivos de una organización. Es el arte de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan. Para diseñar una estrategia exitosa hay dos reglas claves: Hacer lo que haga bien, y escoger a los competidores que pueden derrotar. Análisis y acción están integrados en la dirección estratégica. (Hatten, 1987)

La Propuesta “La Comunicación” Una Mejora De Lazos Institucionales para el Instituto Santa Ana, se desarrolla en tres etapas:

Etapa 1: definición y estudio de las bases teóricas que orientan al estudio. Se presenta estrategias cualitativas (grupo focal), desarrolladas de acuerdo a los objetivos y el marco teórico planteado.

Etapa 2: selección, diseño, aplicación y tabulación de la información obtenida. La propuesta de trabajo se realiza sobre grupo focal (directivos-docentes-administrativos). El Profesional (Licenciado en Educación), debe dirigir al grupo focal para que aflórela discusión sobre el tema definido.

Etapa 3: se evalúa por medio de indicadores de la gestión comunicacional, también se utiliza la encuesta, como un instrumento de valoración cuantitativa de la comunicación.

PROPUESTA

Estrategia 1- Generación de la cultura corporativa (perspectiva funcional) del instituto Santa Ana. El objetivo es crear sentido de pertenencia, de aspectos formales y explícitos entre los integrantes de la institución.

Actividades:

Rediseño de la misión y la visión, con el fin de involucrar a todas las áreas del Instituto y de que se sientan identificados con la cultura corporativa de la institución, se pedirá a cada área crear una misión y visión con parámetros establecidos y en un consenso con los representantes de cada área se escogerá la mejor propuesta.

Difusión de la cultura colectiva, la misión, visión, objetivo y valores de la institución, serán difundidos por distintos medios digitales de maneras permanentes.

Estrategia 2- Incremento de nuevos canales comunicacionales y optimización de los ya existentes. El objetivo es crear nuevos canales de comunicación y mejorar los ya existentes con el fin de mejorar el proceso comunicativo dentro de la institución y evitar la sutileza de mensajes.

Actividades

Crear redes sociales institucionales, que sea administrada por un encargado de la institución, que pueda gestionar los contenidos de la misma con el fin, de que no se mal utilice este canal comunicacional.

Estrategia 3- Motivar con Propuesta de Actividades de Entretenimientos. El objetivo de fomentar una Cultura Organizacional (perspectiva comprensiva), de aspectos formales y explícitos más, aspectos informales e implícitos.

Actividades

Convivencia para todos los miembros de la institución, se conoce que el colegio Santa Ana, existe un plan de actividades de convivencia para los alumnos y docentes, por lo que se propone incluir en estas actividades a personales administrativos y de servicios, en diferentes horarios, con el fin de no afectar la actividades cotidianas.

Actividades Grupales, se crearán grupo de trabajos que incluyan, a un docente, un curso de alumnos, un administrativo/servicios, estos grupos deberán organizarse semanalmente para preparar un tema y presentarlo en la diferentes carteleras de la institución, además las carteleras deberán incluir información actual de interés común y a los cumpleaños de la semana.

Programa Especiales, se realizará un programa especial en el salón de actos o en la cancha por el día de la madre el padre el maestro para funcionarios de la institución.

Fomentar entre los funcionarios, un sentido de pertenencia al hacerlo partícipe de distintos talleres y capacitaciones que lo ayuden a crecer profesionalmente.

Capacitaciones y Talleres, realizar capacitación en diversos temas que puedan interesar a los funcionarios del plantel educativo, para esto se realizará un consenso sobre los puntos que esto deseen tratar y de acuerdo a eso se establecerá un capacitador en los temas seleccionados.

Reuniones Trimestrales por Área, se realizará una reunión trimestral y en fechas emblemáticas precedidas por las autoridades del instituto, para dar a conocer méritos profesionales de los funcionarios de la institución y se trazarán metas, que serán evaluados en dichos encuentros.

Rol del Licenciado en Educación: trabaja sobre el Diagnóstico del Sistema Educativo del Instituto Santa Ana, considera los aspectos relacionados a las problemáticas sociales de comunicación interna de la institución, gestionando nuevas metodologías, técnicas y recursos, que permitan replantear nuevos paradigmas educacionales, y lograr una enseñanza de calidad, cada vez más acompañada de la tecnología, que permite cumplir con los objetivos y metas de la unidad educativa. Este proceso de comunicación pedagógica, tiene lugar en un contexto educativo planificado, en medio de relaciones humanas que en él se producen y no son únicamente transmisión de información, sino de intercambio, de interacción e influencia mutua, lo que propicia el desarrollo del individuo y su personalidad, esto podría darse de manera tal que la dirección del instituto se vincule e incentive las relaciones institucionales para, promover el acompañamiento, habilitar espacios de diálogos, generar espacios de intercambio de experiencias, apreciar el trabajo colaborativo en equipo, fortalecer vínculos. Dichos propósitos no se alcanzaran desde el trabajo individual y aislado de cada actor institucional.

(Bauman, 2013), sostiene que no hay soluciones individuales para problemas compartidos. La comunidad educativa debe multiplicar esfuerzos para encontrar los consensos necesarios ya que, más allá de nuestros desacuerdos, tenemos un propósito en común: hacer de la escuela un buen lugar para los jóvenes.

PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA- INSTITUTO SANTA ANA

“LA COMUNICACIÓN” Una Mejora de Lazos Institucionales

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	OBJETIVO	CARACTERISTICAS-MATERIALES	PLAZO	RESPONSABLE
Generación de la cultura colectiva del Instituto	Rediseño de la misión y visión involucrando todas las áreas de la institución	Crear sentido de pertenencia, de aspecto formales y explícitos entre los integrantes del instituto	Se realizarán grupos focales en cada área para recoger ideas y construir una identidad corporativa, que nos permita rediseñar la Misión y Visión Institucional, con parámetros establecidos y en consenso con los representantes de las diferentes áreas. Se escogerá la mejor propuesta, se utilizarán: Las Redes sociales, páginas web, hojas impresas	1 semana con grupos focales y 3 días para escoger la mejor propuesta	Dirección: Licenciado en Educación. Colaboradores: Docentes del gabinete psicopedagógico, consejo directivo y director del instituto. Personal de comunicación institucional
	Difusión de la cultura colectiva	Lograr que todos los integrantes del plantel conozcan su cultura organizacional y se sientan identificados con ella—	Se reubicarán las carteleras en lugares estratégicos y se publicará: misión, visión y valores de la institución en cada una. También se subirán a las redes sociales de la institución, página web, carteleras, agenda estudiantil, de manera permanente.	Permanente	Coordinador: Licenciado en Educación. Colaboradores: Secretario del consejo directivo, ayudante técnico, preceptores, bibliotecario, personal de comunicación institucional Licenciado en Educación
Diseñar canales de comunicación y optimización de los ya existentes	Uso de redes sociales institucionales administrada por un encargado de la institución	Crear nuevos canales de comunicación y mejorar los ya existentes.	Se invitarán a participar a todos los miembros de la base de datos de la institución, a fin de crear redes sociales institucionales, que sea administrada por un encargado de la institución y pueda gestionar los contenidos de la misma evitando una mala utilidad de este canal comunicacional. Se recurrirá al uso de P.C y software actualizados	3 días para la creación de contenidos y la actualización será diaria	Personal de comunicación institucional, docente a cargo del área de informática, técnico ayudante, secretario y preceptor. Licenciado en Educación coordina

	Diseño de un manual de identidad gráfico visual	Mantener un formato estándar que evite confusiones en los mensajes	Se rediseñaran los formatos de las comunicaciones formales impresas existentes y se difundirán un nuevo formato y el uso de cada uno. P.C, software actualizados	1 semana para realizar el diseño	Personal de comunicación institucional, profesor de informática, ayudante técnico. Licenciado en Educación coordina
Motivación con Propuesta de actividades de entretenimiento	Convivencia para todos los miembros de la institución, armonizar el ambiente laboral	Fomentar una cultura organizacional de aspecto formal, explícito-informales e implícitos	En las convivencias ya planificadas para estudiantes y profesores, se incluirá la participación de una autoridad y un miembro administrativo, o de servicio para cada reunión que se realizara en la Cancha de la institución	1 convivencia mensual	Docentes del consejo psicopedagógico, profesor de educación física, director, secretario consejo directivo. Dirección: Licenciado en Educación
	Programa especiales	Fomentar la unión entre funcionarios y crear un sentido de pertenencia a la institución	Se realizara un programa especial en el salón de actos o en la cancha por el día de la madre, el padre, y el maestro para los funcionarios de la institución.		Director, jefe de biblioteca, secretario, preceptor, presidente del CAP (Coordinadora Acción de Padres). Coordinación: Licenciado en Educación
	Actividades grupales	Fomentar el trabajo en equipo	Se crearan grupos de trabajos que incluyan a un docente, un curso de alumnos, un administrativo. Estos grupos deberán organizarse semanalmente, preparar un tema y presentar en las diferentes carteleras de la institución, deberán incluir información actual de interés común y de cumpleaños. Las Carteleras serán de hojas recicladas útiles de oficina.		Licenciado en Educación. Docentes del consejo psicopedagógico, secretario, preceptor, personal de comunicación institucional, presidente del CAP (Coordinadora Acción de Padres)
	Capacitación y talleres	Contribuir con el desarrollo	Realizar capacitaciones en diversos temas que		Dirección: Licenciado en Educación.

		profesional de los funcionarios	puedan interesar a los funcionarios del plantel educativo, para esto se realizara un consenso sobre los puntos que estos deseen tratar y de acuerdo a eso se establecerá un capacitador en los temas seleccionados. se usara las Aulas de la institución		Colaboradores: Capacitadores contratados
	Talleres motivacionales	Integrar al personal mediante actividades de entretenimientos	Se fomentara entre los funcionarios, un sentido de pertenencia al hacerlo partícipe de distintos talleres motivacionales y capacitaciones que lo ayuden a crecer profesionalmente. Se utilizaran material didácticos y el salón de actos	Cada seis meses	Dirección: Licenciado en Educación. Colaboradores: Profesional contratado
	Reuniones trimestrales por cada área	Motivar al personal reconociendo su desempeño laboral	Se realizaran una reunión trimestral precedida por las autoridades del instituto para dar a conocer los méritos profesionales de los funcionarios de la institución y se trazaran metas mensuales que serán evaluadas en dichos encuentros. Se realizaran en power point las presentaciones en la sala de profesores	Cada tres meses	Consejo directivo- Director-consejo psicopedagógico-secretario del consejo directivo y preceptor. Dirección: Licenciado en Educación

Recurso

El instituto cuenta con un plantel de 72 docentes, de la orientación Humanidades y Ciencias Sociales, posee infraestructuras e insumos necesarios para desarrollar este plan de intervención. Espacio, edificio, instalaciones, equipamiento. (19 aulas con una capacidad de 30 estudiantes cada uno, 3 baterías de baños de varones y mujeres, 2 baños docentes y no docentes, 1 baño discapacitado, 2 oficinas de representante legal, 1 oficina del director primario, 1 de secundaria, 1 dirección inicial, 1 coordinación, 1 laboratorio, 1 sala de comedor de 150 personas, 1 vestíbulo de ingreso y sala administrativa, 1 sala de profesores, 1 celaduría, salas, 1 cantina, 1 salón de uso múltiple, 1 sala de laboratorio informático, 1 biblioteca, 1 cocina, 1 patio, 2 playones deportivos, 1 casona antigua, 1 granja, 1 huerta y 1 nuevo edificio.

Para el plan de intervención “LA COMUNICACIÓN” Una Mejora de Lazos Institucionales. Se necesita:

Recurso Humano
Docentes del gabinete psicopedagógico, consejo directivo y director del instituto.
Personal de comunicación institucional
Secretario del consejo directivo, ayudante técnico, preceptores, bibliotecario, personal de comunicación institucional
Personal de comunicación institucional, docente a cargo del área de informática, técnico ayudante, secretario y preceptor.
Personal de comunicación institucional, profesor de informática, ayudante técnico.
Docentes del consejo psicopedagógico, profesor de educación física, director, secretario consejo directivo
director, jefe de biblioteca, secretario, preceptor, presidente del CAP (Coordinadora Acción de Padres)
Docentes del consejo psicopedagógico, secretario, preceptor, personal de comunicación institucional, presidente del CAP (Coordinadora Acción de Padres)
Licenciado en Educación
Capacitadores contratados
Profesional contratado
Consejo directivo-Director-consejo psicopedagógico-secretario del consejo directivo y preceptor

Recurso Materiales
Las Redes sociales, páginas web, hojas impresas
Redes sociales de la institución, página web, carteleras, agenda estudiantil, de manera permanente.
P.C y software actualizados
P.C, software actualizados
Cancha de la institución
Salón de actos-cancha de la institución.
Carteleras de la institución, serán de hojas recicladas útiles de oficina.
Aulas de la institución
material didácticos y el salón de actos
Se realizaran en power point las presentaciones en la sala de profesores

Presupuesto

La unidad educativa Santa Ana, es un centro de gestión privado de la provincia de Córdoba. El proyecto es muy cercano y comprometido con las familias, los ingresos son los propios aportes de los padres (407 alumnos), y otros recursos económicos son obtenidos de actividades extraescolares, como la realización de cursos y talleres para padres, docentes. El plan de comunicación estratégico es un elemento viable, ya que el colegio Santa Ana, se encuentra en constante desarrollo y los valores establecidos para ejecutar en el plan se encuentran dentro del índice presupuestario anual.

Evaluación

Para evaluar este trabajo de intervención “La Comunicación” una Mejora de Lazos Institucionales, se usan Indicadores, que nos permiten medir lo que Hacemos, cantidad de notas, cantidad de publicaciones, cantidad de me gusta que tuvieron, en los diferentes medios digitales. Sirve para tener un conocimiento de gestión comunicacional, en la ejecución de esta propuesta de intervención, saber que los mensajes llegan, se están abriendo, te brinda información, pero no te valida.

El Recordatorio, es un indicador del proceso, es un dato intermedio, aquí intervienen las opiniones de los docente e integrantes de la población en estudio, sobre lo que hace a comunicación, por ejemplo: ¿te gusta la revista, los textos te parecen adecuados, son muy extensos, te gustan las fotos, infografías? Esto permite llegar al fin.

El indicador más fuerte es la Influencia, que es la acción de provocar acción, que tiene como indicador final, los logros obtenidos.

El uso de redes sociales, se establecen reglas claras, estará a cargo de un Moderador de la institución. Esta comunidad digital toma como indicadores los Porcentajes de informaciones y comunicaciones, que se generan durante el desarrollo del plan de intervención, lo esperado es, un 70 % de la información y comunicación corresponda a la población en estudio, el resto se lo atribuye a las áreas jerárquicas. Pueden ser publicaciones relacionadas a lo que se está trabajando en la propuesta, reuniones de trabajos, capacitaciones, se incentiva que se publique más allá de lo laboral, cumpleaños, etc.

Esta comunidad digital, genera una comunicación donde todos interactúen, no es un canal de comunicación que solo los directivos puedan utilizar. Con este grupo se puede conocer las actividades que hacen las personas más allá del trabajo, generar un espacio para que puedan interactuar, que hacen como lo hacen, uso de videos, etc.

La Encuesta, es instrumento de evaluación cuantitativo, que nos permite evaluar los tipos de comunicación, ascendente-descendente-horizontal que se “Presentan”, en este proceso de intervención.

Preguntas de la encuesta

- 1-Crees que se oculta información entre compañeros del mismo nivel.
- 2-Crees que la comunicación entre compañeros de las mismas áreas es de manera abierta.
- 3-La coordinación e integración entre compañeros de trabajo del mismo nivel sirvió para la resolución de problemas.
- 4-Existe una estructura de confianza entre compañeros.
- 5-Se les presta atención, cuando va a comunicarse con los directivos.
- 6-Crees que los comentarios o sugerencias son tomados en cuenta.
- 7-Los representantes a cargo de las actividades del plan de intervención, te dan la confianza para discutir problemas sobre tu trabajo.
- 8-Recibe retroalimentación por parte de sus superiores y o capacitadores, con respecto a su desempeño.
- 9-Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo.
- 10-Los capacitadores, utilizan lenguajes claros cuando se dirigen a usted.
- 11-Las instrucciones son claras y precisas.

Gráficos

A continuación se presenta gráficos, que describen en porcentajes, la conformación del plantel profesional del Instituto Santa Ana, y como este es modificado en su paso por las diferentes etapas estratégicas del plan de intervención “La Comunicación” una Mejora de Lazos Institucionales.

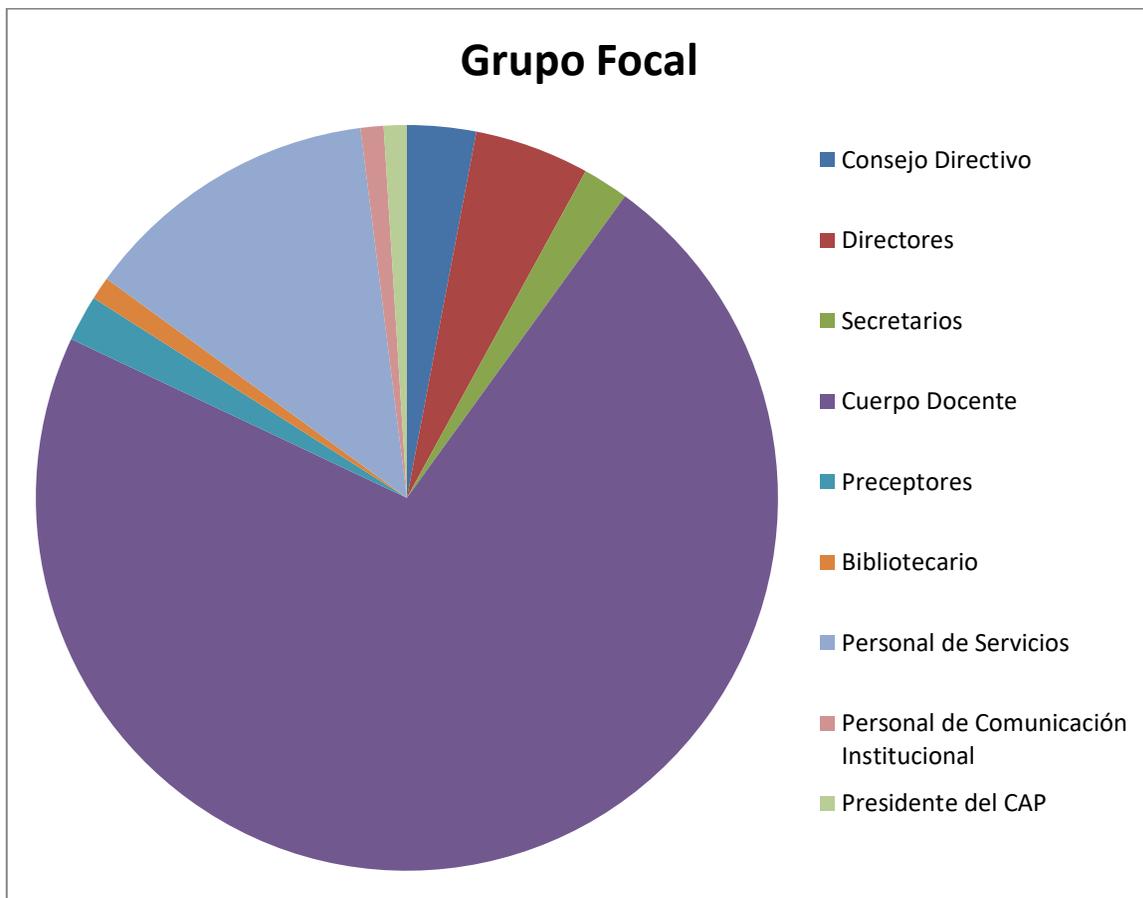


Grafico 1

En esta grafica se detalla en porcentajes los recursos humanos profesional que conforman el Instituto Santa Ana.

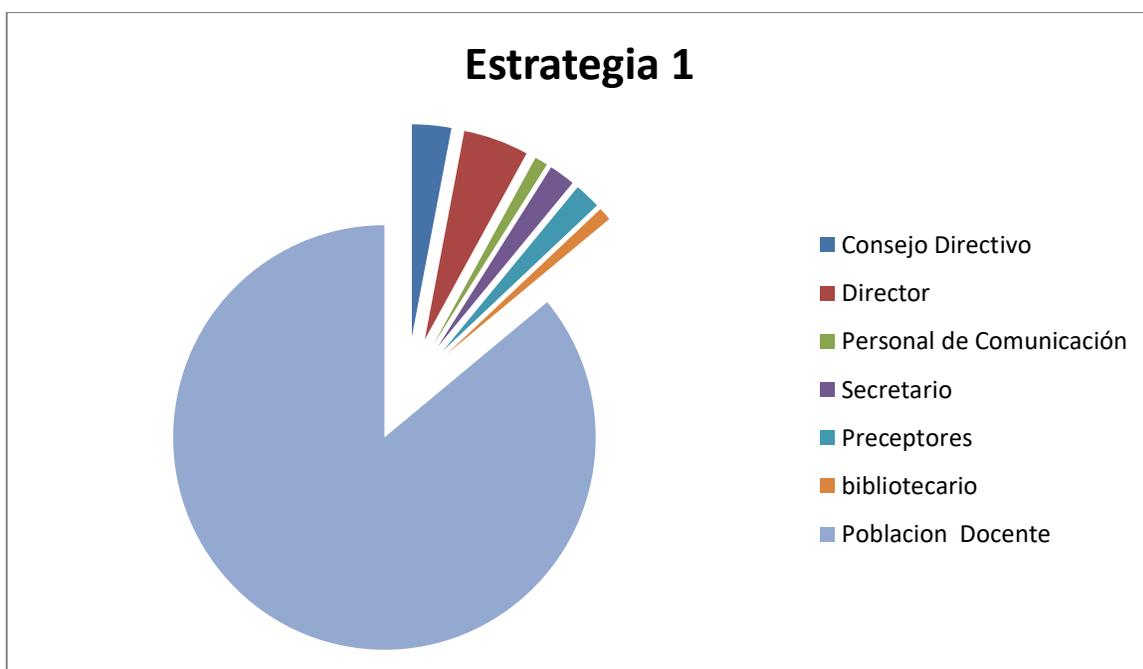


Grafico 2

En este grafico se resalta la importancia de generar espacios de comunicación en la institución, que permitan rediseñar la misión y visión institucional, fortaleciendo las áreas más vulnerables. En este caso la población docente representa un 86% de la población institucional.



Grafico 3

La estrategia 2 trabaja sobre diseño de canales de comunicación y optimización de los ya existentes, por el relacionamiento con las dependencias, siguiendo a las acciones impulsadas por las unidades académicas, elaboración de informes de gestión, estadísticas de visibilidad de los eventos, visibilidad en redes sociales y acompañamiento al departamento directivo.

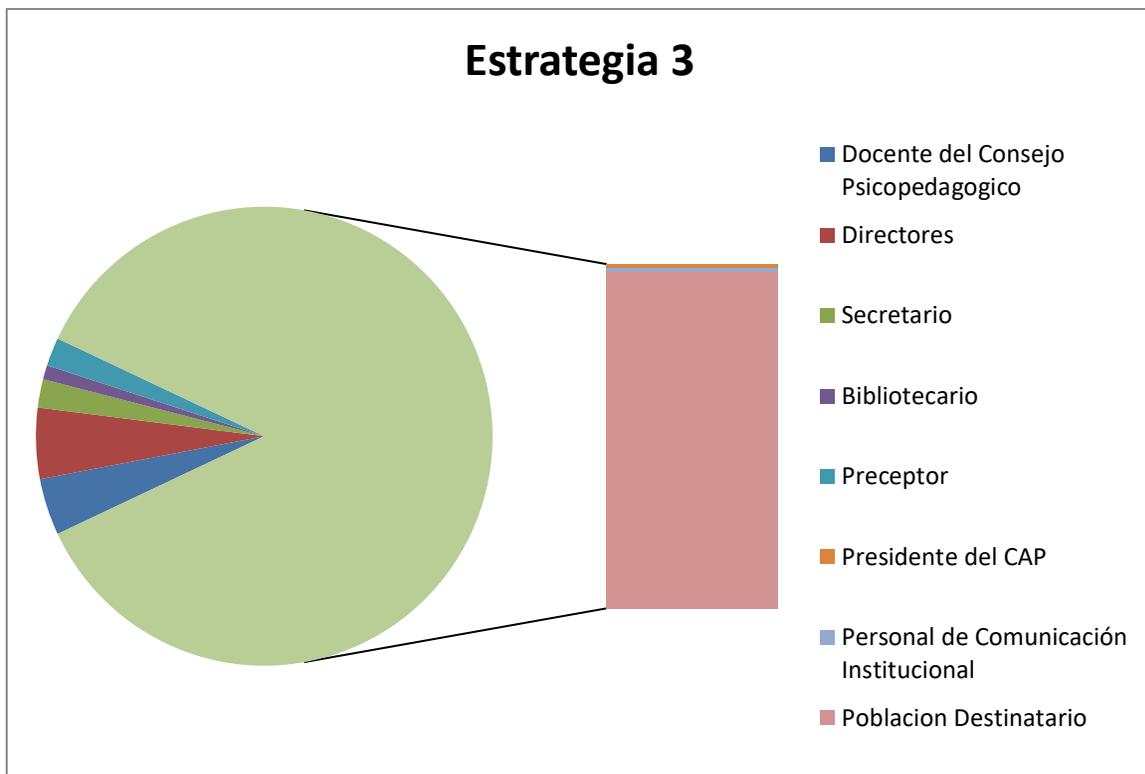


Grafico 4

En la estrategia 3 es de suma importante el porcentaje 84% de la población sobre la que se trabajara, con Motivación, Propuesta de actividades de entretenimientos.

Resultados Esperados

Con este trabajo de intervención “La Comunicación” una Mejora de Lazos Institucionales, se espera:

-Generar informaciones que fortalezcan la cultura y el clima organizacional, mejorando la imagen, reputación, que contribuya a la gobernabilidad de la institución, facilitando el desempeño de los líderes, apoyando el logro de los objetivos y metas institucionales, creando sinergias e integración entre las áreas.

Para lograr buenos resultados el plan de intervención deberá tener, indicaciones claras y precisas, una planificación de las actividades propuestas acordes con el objetivo planteado, los temas desarrollados, los materiales proporcionados, deben ser los adecuados para el uso de los participantes.

Por último esta propuesta de intervención, contemplara la opinión de los integrantes de la institución acerca del sistema de gestión comunicacional.

La estructura que se propone para un sistema de gestión comunicacional, que mejore la comunicación organizacional interna y formal, se teoriza en los componentes que se pudiera presentar de una manera más sólida, en el desarrollo del plan de intervención.

La búsqueda de mejorar la comunicación organizacional, en su aspecto interno y formal, tiene buena receptividad por parte del grupo de interés al que está destinada este trabajo (docentes directivos y administrativos), permite tener una proyección positiva del Plan de Intervención, adecuando cada componente a la realidad comunicativa de la institución, realizando un trabajo importante, que comprenda la complejidad de los procesos de gestión y aún, cuando se intentan implementar en instituciones educativas que en muchas ocasiones no son conscientes del valor que tiene generar una cultura de gestión del conocimiento.

El trabajo con el grupo de interés, permite a la mayoría de ellos, reflexionar sobre la importancia que tiene, la comunicación en sus labores diarias y de cómo ser consciente de su utilidad, que puede mejorar sus resultados, unidos entre sí se verán reflejados en los objetivos propuestos por la institución educativa.

Otro aspecto a resaltar son, los trabajos de administración educativa que incluyen la participación de distintas dependencias, tienen limitantes como la coincidencia en horarios,

visiones distintas sobre la organización educativa entre otros aspectos, por esta razón es fundamental que la cabeza de la institución en este caso el director, se apropie de procesos tan importantes, como el de la comunicación, brindando la posibilidad a toda la comunidad educativa de trabajar por ese proceso.

CONCLUSION

A partir del uso de los datos obtenidos, del diagnóstico institucional, antecedentes del proyecto educativo institucional (PEI), fue posible establecer las dificultades entorno de la comunicación organizacional interna y formal del Instituto Santa Ana, evidenciándose que en la institución no se transmite correcta y pertinentemente la información, no hay liderazgo claro sobre la comunicación, se presenta una gran fragmentación de la comunicación, no hay forma de transmitir información inmediata o urgente y se presenta una alta informalidad en el manejo de la comunicación.

El sistema de gestión comunicacional, presentó una oportunidad de tipo académica, logrando hacer una conceptualización propia, que consistió en definir un sistema de gestión comunicacional, como el encargado de integrar los distintos componentes del sistema administrativo, para así diseñar una estructura organizacional eficiente y apropiada, con mayor fluidez entre las relaciones de los componentes de la organización. Esta definición se convierte en un aporte valioso al estudio de la gestión comunicacional, y la comunicación organizacional además que enriquece la experiencia en instituciones educativas.

En cuanto a las políticas de comunicación se pudo encontrar que en las instituciones educativas son casi inexistentes, lo que permitió tener un referente que guíe este aspecto tan importante al interior del colegio, por esta razón entre uno de los componentes de este plan, es la propuesta de políticas que después de ser discutidas y acordadas con el grupo de interés se pueda establecer y dejar estructuradas para que puedan ser implementadas en el colegio.

Por último este trabajo de Intervención, pudo corroborar que si una institución educativa no vuelve a la comunicación como un proceso consciente, corre el riesgo de desarticularse y aislarse tanto interna como externamente. Una comunicación es fundamental para mejorar el clima laboral, motivar a la comunidad educativa y crear una cultura donde todos se sientan actores activos de los procesos de gestión educativa.

En este sentido resulta importante mencionar que el plan de intervención sólo se propuso, para docentes directivos, docentes y administrativos, para mejorar la forma de comunicación entre estas dependencias, que contribuye internamente a generar cultura institucional y externamente a crear, posicionar y mantener, una imagen que ayude al

colegio a cumplir con, sus objetivos y metas propuestas en el PEI. Se espera después de implementar la propuesta poder expandir a toda la comunidad educativa.

Fortalezas de la propuesta

Para implementar este trabajo de intervención, se cuenta con un equipo directivo, docentes y administrativos dirigido y coordinado por un profesional Licenciado en Educación, con la capacidad de gestionar nuevas metodologías, técnicas y recursos que permiten replantear nuevos paradigmas educacionales, logrando una enseñanza de calidad acompañada de la tecnología que les permite cumplir con los objetivos y metas de la unidad educativa. Existe una relación humana en este proceso de comunicación pedagógica, que no solo es de transmisión de información sino de intercambio, permitiendo el desarrollo del individuo y su personalidad, esto podría darse de manera tal, que la dirección del instituto se vincule e incentive las relaciones institucionales, para promover el acompañamiento, habilitar espacios de diálogos, generar espacios de intercambio de experiencias, apreciar el trabajo colaborativo en equipo, fortalecer vínculos. Dichos propósitos no se alcanzarán desde el trabajo individual y aislado de cada actor institucional.

Debilidades de la propuesta

La comunidad educativa no multiplique esfuerzos para encontrar los consensos necesarios. Más allá de los desacuerdos, hay un propósito en común que es “hacer de la escuela un buen lugar para los jóvenes”.

RECOMENDACIONES

Sistema como el que se propone en este plan de intervención, requieren para su implementación el compromiso permanente de la comunidad educativa, además se espera que el desarrollo del sistema de gestión, se de en su totalidad a mediano y largo plazo, para poder conocer sus verdaderos alcances para la institución.

Se necesita desarrollar canales de comunicación, que integran mejor las dependencias que constituyen la comunidad educativa, ya que la fragmentación de las relaciones profesionales y laborales entre la dependencia es notoria y no permite que propuesta como la que plantean esta investigación, no encuentren un escenario propicio para su implementación.

Finalmente es importante resaltar la necesidad de continuar realizando estudios frente a la comunicación organizacional y la gestión comunicacional, ya que son dos perspectivas que pueden enriquecer los procesos de gestión al interior de las instituciones educativas, creando así experiencia que apoyen la mejora continua y convertir los mensajes en acción.

Referencias

- (2015b), F. C. (2015). *Mision y Vision*. Cordoba: cordobamejora.org/2015/conocemos/mision-y-vision/.
- Aguilera, J. (2008). El Plan no es la estrategia y otros conceptos fundamentales. En c.d. *CICCO, Comunicacion Empresarial*. Bogota: Ecoes Ediciones., 60-88.
- Ana, I. S. (2018). *Admisiones: Inscripciones 2019*. www.institutosantaana.edu.ar/admisiones/.
- Bauman, Z. (2013). *Sobre la Educacion en un Mundo Liquido*. Paidos.
- Capriotti, P. (2008). La Comunicacion Interna. *Reporte C&D-Capacitacion y Desarrollo*.
- Cassasus, J. (2014). Micentroeducativo. www.micentroeducativo.pe/2014/docente/file_docentes/91bj_77e3a9.pdf.
- Conceptodefinicion.de.Redaccion. (2015). Definicion de Actividades. [//conceptodefinicion.de/actividades/](http://conceptodefinicion.de/actividades/).
- Fierro, M. (2014). Convivencia inclusiva y democratica. *Sinergia Revista Electronica de Educacion*. Recuperado de http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=40_convivencia_inclusiva_y_democratica_una_perspectiva_para_gestionar_la_seguridad_escolar., 1-18.
- Garcia, J. (1998). *Comunicacion Interna*. Madrid: Diaz de Santos.
- Garcia, J. (1998). *Comunicacion Interna*. Madrid: Diaz de Santos pag. 169.
- H2isa. (2014). Institucional. Recuperado de <http://www.institutusantaana.edu.ar/project/>.
- Hatten, K. I. (1987). *ESTRATEGIA*. catarina.udlap.mx-tales-lad-ruiz_g_ml-capitulo2.
- Jaymes, A. (. (s.f.). *Curriculum Presentacion*. www.academia.edu/31282222/curriculum_presentacion.
- Material, M. E. (s.f.). *Comite de Convivencia Escolar Democratica. Marco conceptual*. ministerio de Educacion. Unidad de Apoyo a la Transversalidad. Materiales de Apoyo para los Comites de Convivencia Escolar Democratica. Tecnico de convivencia escolar democratica. ACHNU-PRODENJ, 2001.
- Mejora, F. C. (2015). *Historia*. Cordoba: codobamejora.org/2015/conocemos/historia/.
- Ministerio de Educacion, S. d. (2011-2015). *Diseño Curricula de la Educacion Inicial*. Cordoba: igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-.
- Paez, A. &. (2005). Paradigmas sobre Gestion Comunicacional en el Ambito Universitario. www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n43/paezfuenmayor.html.
- Pizzolante, I. (2004). *El Poder de la Comunicacion Estrategica*. Bogota: Pontificia Universidad Javeriana.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Editorial Prentice Hall. Octava Edicion.
- Robbins, S. P. (1994). *Comportamiento Organizacional, Controversias y, cap XIII, P.461*. Edit. Prentice Hall, Sexta Edicion,.
- Romeo, M. y. (2005). *Comunicacion Interna*. Colombia: UOC.
- Ruiz, R. O. (s.f.). *Conferencia Construir la Convivencia para Prevenir la Violencia Universidad de Cordoba*. Cordoba: citado por Oscar Mail Kroyer y Nathalie Varela Yañez, ops cita.

Yañez, K. O.-N. (2009). *Curso-Taller, Marco del Desarrollo Educativo Local*. Universidad de Concepcion. Facultad de Educacion.