

Universidad Siglo 21



Trabajo Final de Grado. Plan de Intervención.

Licenciatura en Educación.

**El sentido de pertenencia como proyecto estratégico de fortalecimiento y
mejora institucional en el IPEM 193 “José María Paz”**

Relación entre el clima institucional y el desempeño docente

Línea Temática: Gobiernos educativos y planeamiento.

Autor: Escudero Schefer, Stefania

DNI: 33.411.661

Legajo: VEDU014687

Tutora: Soria, Sandra del Valle

Laboulaye, Córdoba- 2021-

Índice

Resumen.....	2
Palabras claves.....	2
Introducción.....	4
Capítulo I.....	5
Presentación de la línea temática.....	5
Presentación de la institución.....	7
Delimitación del problema.....	10
Capítulo II.....	13
Objetivo general.....	13
Objetivos específicos.....	13
Justificación.....	13
Marco Teórico.....	16
Capítulo III.....	24
Plan de trabajo.....	24
Actividades y Recursos.....	29
Capítulo IV.....	48
Evaluación.....	48
Diagrama de Grantt.....	49
Presupuesto.....	50
Capítulo V.....	51
Resultados esperados.....	51
Conclusión.....	52
Referencias Bibliograficas.....	55

Resumen:

El presente plan de intervención está destinado para el Instituto Provincial de Educación Media IPEM 193 “José María Paz” de la ciudad de Salda, Córdoba, partiendo de un análisis que los directivos hacen de las debilidades de la escuela, la falta de compromiso y pertenencia docente.

El sentido de pertenencia es un sentimiento de identidad que el individuo genera con la comunidad con la que interactúa para alcanzar metas en común. Las instituciones, necesitan consolidar una identidad, y una visión compartida, esto permite la construcción de significantes comunes que fortalezcan las relaciones dentro de la institución. Por tal motivo, este estudio tiene como objetivo conocer cómo se presenta el sentido de pertenencia, y la relación que tiene la falta de metas en común con los conflictos escolares y el mal clima institucional.

Se condujo una investigación explicativa utilizando como enfoque teórico la Investigación Acción y el Paradigma de la epistemología del sur, que busca establecer relaciones de causa y efecto. Los resultados apuntan a mejorar el clima institucional a través de diferentes estrategias, fortaleciendo el sentido de pertenencia del grupo y mejorando la comunicación a través de la educación emocional.

Palabras claves: Sentido de pertenencia – Clima Institucional – Conflicto escolar- Educación emocional.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por permitirme trabajar y perfeccionarme en lo que amo.

A la universidad por brindarme conocimiento y acompañamiento junto con la tutora Sandra Soria

Quiero agradecer a mi hijo, por su comprensión, tolerancia e infinita paciencia, que cedió su tiempo para que “mama estudie”, a el mi cariño infinito y mi eterna gratitud.

A mis abuelos por enseñarme el valor del esfuerzo y el trabajo, y que con perseverancia todo se consigue.

A Pablo por creer en mí, acompañarme, valorar el esfuerzo y compartir con alegría mis logros.

A mis compañeros de facultad que fueron un apoyo incondicional durante estos años.

A mi tío que me trasmitió con su trabajo diario y esfuerzo, la vocación y el amor por la docencia.

Y por sobre todo a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este.

Introducción

El siguiente plan de intervención está centrado en determinar cómo se relaciona la motivación institucional con el sentido de pertenencia del docente, en el Instituto Provincial de Enseñanza Media IPEM 193, de la localidad de Saldan. La investigación consta de dos partes y cinco capítulos. La primera parte abarca tres capítulos y la segunda parte, el cuarto y quinto capítulo. En el capítulo I, se incluye la presentación de la línea temática, la síntesis e historia institucional, el planteamiento del problema, en el que se formula la problemática y se fundamenta la importancia y alcances de la investigación. Además, se plantean los objetivos generales y específicos de la investigación así como la justificación.

En el capítulo II, se esboza el marco teórico, haciendo recuento de los principales estudios relacionados con el tema investigado y los elementos teórico conceptual que han permitido enmarcar y guiar el problema, además se explica el enfoque de la investigación.

En el capítulo III, se diseña el plan de trabajo para la institución, con su fundamentación y secuenciación de las actividades a llevar a cabo.

En el capítulo IV, se desarrolló la evaluación de este plan, acompañado por el cronograma de actividades diagramadas en gráficos de Gantt, y el presupuesto de encuentro.

Finalmente, en la segunda parte del presente trabajo, en el capítulo V, se presenta los resultados del plan y las conclusiones a las que se pudo llegar y se proporcionan algunas recomendaciones. Los aportes principales de la de la presente investigación radican en que es posible que los docentes conozcan, entiendan y

construyan su sentido de pertenencia si la institución eleva su grado de motivación hacia ellos, de tal manera que se pueda reflejar en las relaciones interpersonales, en el ambiente laboral, la comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad y en el arraigo a la institución.

Capítulo I

1. Presentación de Línea Temática.

La propuesta se encuadra en un plan de intervención con la visión de un profesional ajeno a la institución escolar analizada, dentro de la línea temática Gobiernos Educativos y planeamiento, relacionada a Acuerdos Escolares de Convivencia (AEC) desde una perspectiva de construcción institucional colectiva.

Un plan de intervención se puede definir como un proceso que implica el reajuste entre los medios, actividades y fines para lograr objetivos claros a través de la toma de decisiones. En este caso nos enfocaremos en reforzar y analizar los AEC, teniendo en cuenta que su construcción debe ser acorde a la realidad institucional, resaltando la importancia de que sean consensuados, conocidos y respetados por todos los miembros de la institución educativa.

Tal como menciona la Resolución 149/10 del Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba (2011), plantea que:

El proyecto de establecer acuerdos normativos de convivencia debe involucrar la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa; partiendo desde el equipo directivo y recorriendo la institución transversalmente, en un proceso real y concreto que

posibilite espacios de diálogo, discusión y debate, asumiendo que la convivencia democrática es una condición previa que posibilita el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estos acuerdos dan respuesta, además, a una necesidad emanada de la institución, al requerimiento del Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba, a través de la Resolución 149/10, y del Consejo Federal de Educación, en su Resolución N° 93/09.

Este proyecto forma parte de lineamientos de política educativa Nacional y Provincial, que plantean un abordaje distinto de la temática de la convivencia en las escuelas, que se distancia del antiguo paradigma disciplinario y se acerca a la meta de democratizar estos fundamentales espacios. La escuela secundaria busca ser un ámbito público donde los jóvenes aprenden a convivir en paz. Todos, jóvenes y adultos, tienen derecho a no ser objeto de discriminación, violencia o abuso. La escuela secundaria pacífica amplía el nosotros de la igualdad (Ley Educación Nacional, Art.8, en Resolución 93/09, p. 19).

La convivencia escolar es una preocupación constante de toda la comunidad educativa, cimentada en un principio regulador y de consenso permanente que se actualiza a través de la capacitación. Entendemos por AEC según los Acuerdos Escolares de Convivencia, Orientaciones para su elaboración Secretaria de Educación de Veracruz, México (2015, p.13), “es un proceso dinámico y de construcción colectiva

que permite establecer relaciones interculturales, incluyentes, democráticas y pacíficas entre los integrantes de la comunidad escolar, favoreciendo ambientes propicios para el aprendizaje”.

Es pertinente analizar y poner en práctica los AEC y que los problemas en la convivencia sean analizados desde una visión multicausal y reflexiva, para construir mecanismos de prevención y erradicación de la violencia, con el fin de fortalecer el clima escolar.

2. Síntesis de la organización/ institución seleccionada.

2.1. Datos de la Institución

- Nombre de la escuela: I.P.E M. N.º 193 José María Paz
- CUE (Clave Única de Establecimiento): 142233-0 EE 03107070
- Dirección postal: Vélez Sarsfield N.º 647
- Localidad: Saldán
- Departamento: Colón
- Provincia: Córdoba
- E-mail: ipem193josemariapazsaldan@gmail.com

2.2. Historia Institucional

El I.P.E.M. N.º.193 José María Paz, perteneciente a la localidad de Saldán, funciona en un edificio propio y actualmente asisten a ella 644 alumnos y 97 docentes distribuidos en dos turnos –mañana y tarde– con dos orientaciones: Economía y Gestión y Turismo.

En 1965 gracias a la acción de un grupo de vecinos y representantes de la municipalidad se logró concretar la idea de fundar una escuela secundaria. En 1966 comenzó a funcionar como escuela privada en un edificio prestado por la escuela Nogal en horario vespertino hasta 1988, donde la institución ingresa al ámbito provincial y su personal a depender de DEMIS (Dirección General de Educación Secundaria).

En 1995 se traslada a sus propias instalaciones en el terreno ubicado entre las calles Suipacha, Lima Quito y Vélez Sarsfield. En 2010-2011 la escuela, en el marco de la Ley Nacional de Educación N.º 26.206, (Ministerio de Educación de la Nación, 2006) inicia un proceso de reelaboración de su proyecto educativo para dar respuesta a las exigencias de una sociedad en cambio permanente. Se inició el proceso de selección de las nuevas orientaciones de la especialidad, con la realización de consultas a la comunidad educativa.

Además, se presentó el proyecto de convivencia de acuerdo con la resolución N.º 9 149/10 (Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba, 2011) y la continuación del proyecto de mejora. En 2014-2015 se implementan los acuerdos de convivencia, para apuntar a fortalecer las trayectorias escolares.

2.3 Comunidad Educativa

Está conformada por:

- La Directora, Arq. Prof. Giojalas Susana.
- Una Vicedirectora Suplente Lic. Ana María Ponce.
- El personal Docente está conformado por:
 - 2 coordinadores de curso.
 - 2 secretarios.

Un equipo docente conformado por 97 profesionales, 8 preceptores, 1 administrador de red, 2 bibliotecarios y 4 personas que se encargan de la limpieza. (UES21, Plan de Intervención, Módulo 0, Instituto I.P.E.M. 193 José María Paz. Lección 2, 2021. Recuperado de: <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org1>).

2.4 Perfil del egresado

La institución facilita en el egresado la adquisición de los saberes relevantes para la formación de un ciudadano a partir de la cultura del aprendizaje, del esfuerzo y compromiso personal de su crecimiento y de la formación permanente en beneficio de su dignidad individual y social. Se trata de afianzar el compromiso social, la comprensión de conceptos aplicados a la vida cotidiana y sus problemáticas para que reconozcan valores universales aplicados en la realidad social, abordada de manera interdisciplinaria. (UES21. Módulo 0. Plan de Intervención. I.P.E.M 193 José María Paz. Lección 8. Disponible en <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org1>)

2.5 Misión

Busca brindar educación con calidad y equidad a los fines de materializar los objetivos de inclusión, retención, promoción y finalización de los estudios secundarios de las políticas educativas de la educación pública. Jerarquizando el Ciclo de Orientación, reforzando la identidad y la excelencia de la escuela, capacitando para el trabajo, la continuidad de los estudios superiores y la realización de un proyecto de vida. Resignificando el conjunto de valores que elevan a la persona para obtener una convivencia armónica para todos los integrantes de la comunidad educativa y en

relación con la comunidad social. (UES21. Módulo 0. Plan de Intervención. I.P.E.M 193 José María Paz. Lección 6.p103. Disponible en <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org1>)

2.6 Visión

La visión de la institución facilita la formación ciudadana consciente de sus libertades, derechos y responsable de sus obligaciones cívicas, capaz de contribuir a la consolidación de un orden democrático, justo y solidario. A partir de la cultura del aprendizaje, del esfuerzo el compromiso personal de su crecimiento y la formación permanente en beneficio de su dignidad individual y social

2.7 Valores

Con acuerdos y partiendo de una gestión con base en la participación democrática, se pretende lograr una convivencia acorde a un espacio institucional donde se pueda aprender cada día más y enseñar mejor, lo cual repercute en el mejoramiento de la calidad educativa. Los actores institucionales están convencidos de que deben sostener valores fundantes de derechos básicos universalmente reconocidos, tales como, la tolerancia, la cooperación, la participación, la solidaridad, la libertad para expresar y vivenciar ideas, así promover la formación y el ejercicio de prácticas ciudadanas. (UES21. Módulo 0. Plan de Intervención. I.P.E.M 193 José María Paz. Lección 6 Disponible en <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org1>)

3. Delimitación del problema

A los fines de delimitar el problema de la escuela, se tomó como fuentes de información la documentación y los datos que arroja la evaluación del Plan de Gestión

2017; las entrevistas a la directora actual de la Escuela Susana Giojalas, a la ex directora Susana María Baudacco y al Coordinador de curso y Docente Juan Rojas.

Como se ha indicado el mantener una convivencia escolar, educativa e institucional representa una de las principales premisas de la institución objeto de este plan de intervención. El I.P.E.M. 193 José María Paz, ha sido fundado entre vecinos y miembros de la municipalidad, con lo cual representa un logro para todos y demuestra la necesidad de trabajo en conjunto en busca de generar crecimiento social y educativo.

La función de la escuela no está supeditada al tradicional rol de trasmisora de conocimientos, sino que simultáneamente debe atender a las demandas sociales de los niños, velar por sus derechos, prepararlos para la vida y recolocar la norma legal y legitimarla dentro de los alumnos y adultos, para así poder hablar de una Convivencia (Bleichmar, 2008). En su función socializadora, la institución escolar debe generar y facilitar espacios en donde circule la palabra, el silencio, el consenso, el disenso y el diálogo intra e inter generacionales. Promover el análisis y reflexión sobre las propias acciones, reconociendo las diferencias y permitiendo el aprendizaje de valores democráticos (Ianni, 2003). Es desde esta mirada donde debe valorarse la convivencia, haciendo de ella una construcción cotidiana y una valiosa experiencia educativa, ya que el aula y la escuela constituyen el primer espacio público de participación (Ianni, 2003).

Tal como menciona la directora de la institución en la entrevista “Sin embargo, la escuela, si no se cuenta con espacios de diálogo y construcción, no puede llevar a cabo un intercambio respetuoso de palabras y hábitos de escucha donde esté clara la función de cada integrante. Por ello, es necesario establecer entre todos principios que guíen las acciones y luego fijar normas que deriven de estos principios.” (UES21. Módulo 0. Plan de Intervención. I.P.E.M 193 José María Paz. Lección 6 Disponible en

<https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org1>)

Ahora bien, la tarea de mantener líneas de convivencia acorde representa un reto para la institución, los educadores, sus alumnos y familiares en general, pues si bien es cierto esta es una línea primordial y la principal misión de la escuela, es seguro afirmar que trabajar en su fortalecimiento no es una tarea simple.

El rol de los adultos en la construcción de los Acuerdos de Convivencia supone asumir responsabilidades, pero además se requiere que, en primera instancia, sean restituidos en su capacidad de responsabilizarse (Bleichmar, 2008). Por todo esto, se desprende la necesidad de definir los roles que posee cada actor dentro del sistema educativo y en la incorporación de los Acuerdos dentro la misma.

Por todo lo dicho, adhiero a la afirmación de que Perez, (2007, p.506):

La existencia de un modelo de convivencia que regule el comportamiento y las relaciones en el aula es fundamental para evitar la aparición de conflictos. Ya que cuando se ignoran las opiniones de los alumnos en aquellos asuntos que les incumben, se puede provocar una indefensión aprendida, en el sentido de que éstos perciben que no existe relación entre su comportamiento y los cambios que se pueden producir en el entorno.

Este plan de intervención se enfoca en evaluar los mecanismos aplicados en aras de los acuerdos escolares de convivencia, buscando fortalecer los mismos, analizando

de primera mano en que puntos se encuentran sus fallas, para poder contrarrestarlo con estrategias generadas a partir de las realidades que se observen.

4. Objetivos Objetivo General

- Ofrecer en el comienzo del ciclo lectivo talleres a la comunidad educativa del I.P.E.M. N. ° 193 con el objetivo de mejorar el sentido de pertenencia y la convivencia escolar, brindando herramientas de acción para promover el buen trato y la resolución de conflictos interinstitucionales.

4.1 Objetivos Específicos

- Generar espacios, a través de herramientas digitales colaborativas, para el análisis y reflexión de la información sobre los acuerdos escolares de convivencia, para lograr así una convivencia sana y pacífica.
- Realizar una actividad lúdica con los docentes para reconocer las multiplicidades de personalidades, las dificultades, fortalezas y reencontrarse en las diferencias.
- Desarrollar habilidades para trabajar las emociones, reflexionando sobre las mismas a través de espacios de intercambio donde se socialicen las dificultades y se establezcan acuerdos.

5. Justificación

El Instituto Provincial de Enseñanza Media (I.P.E.M.) N° 193 José María Páz, de la localidad de Saldan, cuenta con Acuerdos Escolares de Convivencia. El proyecto se sustenta en los fines y objetivos de la Ley de Educación Nacional N° 26.206 y la Ley de Educación Provincial N° 9.870, promoviendo los valores de respeto, libertad, tolerancia, empatía, responsabilidad, conocimiento, sentido de pertenencia, igualdad, inclusión y honestidad a través de los objetivos institucionales expresados en el PEI.

(UES21, Plan de Intervención, Módulo 0, Instituto I.P.E.M. 193 José María Paz. Lección 6, 2021. Recuperado de: <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org1>).

El PEI “es la herramienta principal de gestión y planificación; integra y da coherencia a los procesos de intervención educativa que se desarrollan en la escuela. Constituye, en síntesis, un instrumento orientador para la generación, planificación y seguimiento de todas las acciones institucionales, en un proceso de continua adecuación.” (Subsecretaría de Promoción de Igualdad y Calidad Educativa de la Provincia de Córdoba, 2017).

La importancia de los acuerdos está fundada en el reconocimiento que la comunidad educativa hace de ellos como un espacio propicio para que se desarrollen las relaciones interpersonales. Por lo tanto, conocerlos, discutirlos, reformularlos y sostener dichos acuerdos les permitirá a sus integrantes relacionarse mejor, escucharse, respetarse y comprometerse más en una dinámica comunicativa de construcción permanente. (UES21, Plan de Intervención, Módulo 0, Instituto I.P.E.M. 193 José María Paz. Lección 6, 2021. Recuperado de: <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org1>).

Del análisis de los acuerdos, la escuela menciona que el intercambio de experiencias resulta positivo, pero, al no socializarse, estas se pierden y desaprovechan.

La recuperación de las relaciones interpersonales permite trascender el aislamiento y no caer en el desaliento. (UES21, Plan de Intervención, Módulo 0, Instituto I.P.E.M. 193 José María Paz. Lección 6, 2021. Recuperado de: <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org1>).

Este Plan de Intervención propone lograr a través de capacitaciones y talleres donde participen docentes y directivos una convivencia armoniosa, y así, conseguir que la institución, sea el lugar propicio para que un docente se sienta integrado, que los estudiantes se sientan cómodos, fomentando la comunicación, participación y respeto por el otro. Según la mirada de autores como Aristegui et. (2005): “Abordar el problema de la convivencia en la escuela remite, en este planteamiento, a la lógica de la transformación social, a la búsqueda participativa y deliberada de nuevos sentidos para la convivencia humana”.

En una sociedad democrática las metas son compartidas. Tener metas compartidas, quiere decir que todos las conocen y están de acuerdo en trabajar para conseguirlas, esto permite un contrato social, que en el caso de la educación, es el contrato pedagógico: básico para crear el contexto relacional que permite la actividad de enseñar y aprender. ¿Cómo va a enseñar un profesor si el curso no quiere aprender? ¿Cómo va a aprender un curso si el profesor no está interesado en enseñar? Siendo enseñanza y aprendizaje actividades voluntarias, que surgen de la motivación personal, si no hay voluntad de realizarlas, no ocurrirá la maravillosa actividad de la enseñanza-aprendizaje. Esa que Vigotsky (1926, 2001) describe como el generoso acto político del profesor, que permite desarrollar el capital cultural de los estudiantes. (Isidora Mena, 2015)

El sentido de identidad, es uno de los principales factores educativos que determina el éxito de los actores educativos; Carol Goodenow y Kathleen E. Grady (2010, p 145), plantean, que el sentido subjetivo de pertenencia a la escuela, recientemente se ha identificado como una influencia potencialmente importante en la motivación académica, el compromiso y la participación, especialmente entre los estudiantes de grupos en riesgo de abandono escolar. De ahí que sea uno de los principales escenarios a fortalecer.

El plan de intervención enriquecerá la comunicación, sentido de pertenencia de los docentes y acuerdos de años anteriores sin desviarse de la misión, visión y valores del I.P.E.M. 193, siempre se tendrá en cuenta cuales son y que representa cada uno de ello. De esta manera, partiendo del dialogo y el compromiso de las partes, se lograra favorecer el clima escolar y la convivencia de todos los actores.

Capítulo II

6. Marco teórico

La investigación social y educativa no puede quedar limitada a reproducir los modos de hacer ciencia de la academia clásica, sino que, por el contrario, debe habilitar procesos de comprensión de la realidad educativa, de desnaturalización y problematización de la misma para lograr su transformación. Esto lleva a re-pensar los criterios de validación que hoy rigen en la ciencia y re-conocer las nuevas modalidades de construir conocimiento en el campo de la pedagogía en particular y en las ciencias sociales en general. Este plan de intervención se basa en la Epistemología del Sur.

“La epistemología del Sur, al mismo tiempo que denuncia el epistemicidio, ofrece instrumentos analíticos que permiten, no solo recuperar los conocimientos suprimidos o marginalizados, sino también identificar las condiciones que tornen posible construir nuevos conocimientos de resistencia y de producción de alternativas al capitalismo y al colonialismo globales.”

(Santo, 2012, p.12).

En nuestro país, María Teresa Sirvent se inscribe en la Investigación Acción Participativa (IAP), tradición de Nuestra América, que se configura a partir de los desarrollos de Freire y Orlando Fals Borda. Este enfoque de investigación busca, sobre todo, transformar la propia realidad y articular investigación, participación y praxis educativa. Por ello se define como un modo de hacer ciencia de lo social (Sirvent, 2018). Orlando Fals Borda, fundador de la sociología moderna en Colombia, da una importante pista cuando presenta lo que llama “los pilares básicos” sobre los cuales se debe construir la perspectiva de la Investigación Participativa en clave crítica-emancipadora:

Cuando en las instituciones nos encontramos con grillas para completar con cruces, protocolos que se bajan sin discusión previa, planes de estudio elaborados sin la participación de la comunidad educativa; cuando se les solicita a las/os docentes llenar el “cuadro de las emociones” en pos de controlar la conducta de las/os estudiantes, o se les solicita que realicen cursos de

“formación” para que se vuelvan “sujetos emprendedores” es necesario encontrarse con las/os compañeras/os para disputar los sentidos de estos discursos hegemónicos. Por ello, resulta clave el análisis de nuestros propios procesos de trabajo, desnaturalizar lo cotidiano, hacerlo visible tanto para nosotros/as como para otros/as; es decir, tornarlo público. (Universidad Pedagógica Nacional, 2015)

Partiendo de las teorías de Freire, destacamos la “defensa del derecho a problematizar la realidad que se vive”, postulada por la investigadora Teresa Sirvent (2018). Preguntarse, aprender, producir conocimiento en forma colectiva es la expresión que, para la autora, asume la lucha por la emancipación. En sus palabras:

“A la luz de nuestra mirada del contexto actual y de nuestros pilares pedagógicos de la IAP [Investigación Acción Participativa], consideramos que la pregunta no es privativa de la ciencia o del científico. Es un derecho del ser humano a crecer en su capacidad de problematizar la realidad y de generar nuevos conocimientos sobre la misma. Es el derecho a ser el artista y el científico de la vida cotidiana y en la vida cotidiana. Esto hace que uno de los postulados clave de nuestras experiencias de IAP es que la emancipación de nuestro pensamiento se juega en la lucha por nuestro derecho a problematizar constantemente la realidad, por nuestro derecho a preguntar por qué las

cosas son así y por qué no pueden ser de otra manera. Se juega, entonces, en nuestro derecho a luchar, no solo por aprender, sino por nuestro derecho a producir conocimiento de manera colectiva y crítica, es decir, por nuestro derecho, el derecho de todos a investigar, a crear conocimiento nuevo articulando nuestros consensos y disensos polémicos sin fragmentarnos en divisiones que solo vulneran y debilitan nuestra posibilidad de crear colectivamente.” (Sirvent, 2018, p.15)

La escuela se legitima como un escenario de formación, no solo en conocimientos, sino en actitudes y valores para promover una convivencia pacífica entre los seres humanos; sin embargo, este ideal, muchas veces no se alcanza adecuadamente, debido a que, por distintas situaciones y factores, individuales o sociales, los agentes que intervienen en ella, terminan involucrados en situaciones de conflicto que, en ocasiones, se tramitan de forma violenta.

El diálogo es para Freire el único modo de conocer, el único modo de que una educación sea humanista y humanizante, porque el diálogo es el modo de ser propiamente humano. Para llegar a este planteo, Freire parte del concepto de praxis, entendida como acción y reflexión unidas de modo inquebrantable es el modo de ser propiamente humano. Los hombres se hacen “en la palabra, en el trabajo, en la acción, en la reflexión” Freire, Paulo (1970, p.104)

En tal sentido, diversos autores coinciden en afirmar que la convivencia es una construcción personal y social que pretende la creación de un mundo común, para la cual, se hace necesario vivenciar, entre otros, valores como la equidad, la justicia, la aceptación, el respeto, la confianza y el pluralismo (Pérez, 2001; Maturana, 2002; Mockus, 2002). Más específicamente, la convivencia escolar es un proceso interrelacional con una dimensión interpersonal y colectiva, enmarcado por políticas y prácticas institucionalizadas en una cultura escolar y local con su propia historicidad. (Fierro, 2013)

Lo que afirman estos autores, implica que una convivencia adecuada en el ámbito escolar requiere que los actores involucrados (docentes, estudiantes, padres de familia, directivos) trabajen mancomunadamente en construir relaciones basadas en el respeto, el reconocimiento del otro y la solidaridad; los problemas para construir esas relaciones la han convertido en un creciente campo de interés investigativo.

Según la mirada de autores como Aristegui et. (2005):

“Abordar el problema de la convivencia en la escuela remite, en este planteamiento, a la lógica de la transformación social, a la búsqueda participativa y deliberada de nuevos sentidos para la convivencia humana. Propósito que aspira, finalmente, a la dignificación de la persona humana, entendiendo que innovar para mejorar la convivencia equivale a posibilitar el desarrollo de competencias básicas para vivir la asociatividad, para manejar y asumir el conflicto, para lograr adecuados niveles de empoderamiento y de emancipación”.

En el marco de este paradigma se propone una capacitación para directores y docente compuesto de tres encuentros, que se realizaran dentro del horario de trabajo por la plataforma Microsoft Teams, esta, permite la realización del trabajo en equipo de una manera más eficiente. Por medio de la creación de grupos de chat dentro de la propia interfaz, además brinda la posibilidad de colaboración y comunicación inmediata con dichos grupos durante la ejecución de determinadas tareas.

También se utilizaran herramientas colaborativas digitales y nubes de tags que permiten el desarrollo y gestión de tareas en equipo, intercambiando información, opiniones y comentarios que favorecen la construcción del aprendizaje y solución de problemas de un grupo. Esto, permite fortalecer el sentimiento de pertenencia de los docentes, generando una identidad corporativa que sea socializada y trabajada (Builes y Cols, 2011). Por medio de la actividad, encontramos, una forma eficaz de afectar positivamente la identidad de las organizaciones, pues aumenta la motivación de las personas al generar un “sentimiento de nosotros”, propiciando identificación, aumento del compromiso y sentido de pertenencia. (Perozo de Jiménez, 2006).

En el segundo encuentro se trabajara con el juego de rol, a través de foros, esta metodología tiene como ventaja explorar posibles soluciones a situaciones con alta carga emocional y entrena para situaciones conflictiva o de tensión. Aumenta la comprensión de otras personas mediante la adopción de papeles, que implican asumir actitudes diferentes a las que se desempeñan en la vida real, desarrollando habilidades de comunicación.

En el último encuentro se trabajara a partir de la educación emocional, (Bisquerra 2000, p 243) la define como:

Un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo, constituyendo ambos los elementos esenciales del desarrollo de la personalidad integral. Para ello se propone el desarrollo de conocimientos y habilidades sobre las emociones con el objeto de capacitar al individuo para afrontar mejor los retos que se planten en la vida cotidiana. Todo ello tiene como finalidad aumentar el bienestar personal y social.

De esta definición, se desprende, que la educación emocional debe ser un proceso intencional y sistemático, sin embargo, en la actualidad por lo general se deja al azar la educación emocional de los ciudadanos, con consecuencias más o menos desastrosas. Goleman (1996), propone como una posible solución forjar una nueva visión acerca del papel que deben desempeñar las escuelas en la educación integral del estudiante, reconciliando en las aulas emoción y cognición. En tal sentido, la educación debe incluir en sus programas la enseñanza de habilidades tan esencialmente humanas como el autoconocimiento, el autocontrol, la empatía y el arte de escuchar, así como el resolver conflictos y la colaboración con los demás.

Para autores como Steiner y Perry (1997, p.27), la educación emocional debe dirigirse al desarrollo de tres capacidades básicas: “la capacidad para comprender las emociones, la capacidad para expresarlas de una manera productiva y la capacidad para escuchar a los demás y sentir empatía respecto de sus emociones”.

Con estos encuentros, se buscara trabajar sobre el sentido de pertenencia de los docentes, teniendo en cuenta los componentes cognitivos, emocionales y comportamentales, donde influyen sentirse valorado, los vínculos, espacios físicos, percepción de apoyo, apreciación y prestigio del establecimiento (Manzano, 2017; Quaresma y Zamorano, 2016; Tejada y Arias, 2004; Toro, 2009, citado en Sanín y Toro, 2013). El grado en que estas variables confluyen, genera valores, objetivos, acciones e intereses comunes que provocan cohesión y fortalecen el sentido de pertenencia de las personas con la institución en base a una identidad colectiva positiva (Turner, 1990, citado en Brea, 2014).

Según la resolución 558 anexo 1, los Acuerdos Escolares de Convivencia implican la definición de un marco normativo que orienta y promueve el aprendizaje de la convivencia, las relaciones interpersonales, el vínculo pedagógico en cada institución, mediante un proceso de participación colectiva y genuina de toda la comunidad educativa. La elaboración y modificación de los Acuerdos posibilita desnaturalizar ciertos modos de funcionamiento escolar y ponderar el lugar que tienen las condiciones institucionales en la producción de determinadas situaciones más allá de las circunstancias individuales de los sujetos. Este enfoque relacional, impactará en el modo de abordar los problemas y en las soluciones que se propongan, propiciando un mejor clima institucional, y sentimiento de pertenencia. Es así, que la identidad, debe entenderse como un proceso humano subjetivo y múltiple, desde el cual se muestran las relaciones de poder y la división entre los sujetos, pero también denota cohesión social, que es la que debe trabajarse para dotar de pertenencia a la comunidad, atendiendo a uno de los principios vertebradores de los Acuerdos Escolares de Convivencia de la escuela.

Se trabajara en formato taller a través de tres encuentros. Primer encuentro: “Apertura, presentación de los AEC y sentimiento de pertenencia docente”. Objetivos: presentar los acuerdos, trabajar sobre el sentido de pertenencia, la participación y las dificultades. Segundo encuentro: “Estableciendo acuerdos a través del dialogo”. Objetivo: Aplicar herramientas de acción a través del juego y la dramatización para promover el buen trato, la resolución de conflictos. Tercer encuentro “La importancia de los sentimientos”. Objetivo: Capacitar en autorregulación de las emociones, empatía y comunicación asertiva. Educar las emociones para prevenir situaciones de malestar. Se hará hincapié en las dinámicas grupales, ya que el aprendizaje grupal es un proceso de elaboración conjunta en el que el conocimiento no se da como algo acabado, sino más bien como un proceso de construcción por parte de los integrantes del grupo.

La vivencia del aprendizaje grupal permite al sujeto aprender a pensar, como un instrumento para indagar y actuar en la realidad, asociando el pensamiento con la emoción y la acción. En resumen el aprendizaje grupal enfatiza la importancia de los intercambios y confrontaciones como promotores del pensamiento crítico, racional y creativo contribuyendo al desarrollo de sus procesos de afectividad y socialización.

Capítulo III

7. Plan de Intervención

7.1 Presentación del plan de trabajo

Ante la problemática detectada por la directora se propone el siguiente plan de intervención que se realizará durante el transcurso de tres encuentros, por la mañana para Ciclo Básico y por la tarde para los docentes de Ciclo Orientado. Todas las actividades serán grupales y estarán coordinadas por la Licenciada en Educación Stefania Escudero Schefer, con participación de 4 docentes asesores. Los destinatarios serán todos los docentes del I.P.E.M.193 de Saldán, directivos y coordinadores.

Convocatoria al encuentro

La convocatoria se realizará a través de circulares por el correo institucional de la escuela, y mensajes telefónicos en el grupo de whatsapp del personal de la institución.

Como estrategia se propone mantener activo un canal de comunicación (email, foro, mensajería, etc.) por fuera de los encuentros sincrónicos que motive la participación a los mismos

Como mensaje de bienvenida se enviara un correo electrónico, donde se presenta el curso y al asesor, y se detallara el cronograma y la forma de acceso a las clases sincrónicas (a través de videoconferencia). Se explicara que siempre se utilizara el mismo enlace para todas las clases. Se especificara la forma de comunicación “por fuera” de cada clase (email, formulario, mensajería, etc.)

Como modo de confirmación se utilizara una herramienta de seguimiento de correo electrónico, Mailchimp, <https://mailchimp.com/es/>, que permite saber si al destinatario le llegó el mensaje, si lo abrió y si accedió a algunos de los enlaces contenidos en el mismo. Esta herramienta de marketing digital nos permite crear grupos de destinatarios, diseño gráfico del mensaje, programación de campañas, automatización (reenvío), y reportes: recibidos, rebotes (duros y blandos), abiertos, acciones (clicks, denuncias, desuscripciones).

Antes de cada nuevo encuentro se recordara fecha y hora, y la forma de acceso.

Luego de cada encuentro se compartirá una síntesis de éste y el material de interés, que puede incluir la grabación del encuentro.

Este mensaje tiene por objetivo pos-gustar el encuentro con quienes hayan asistido y motivar a quienes no lo hayan hecho a unirse al próximo.

Los encuentros serán formato taller de entre 2 y 3 horas reloj cada uno, donde se trabajaran temas como; Acuerdos Escolares de Convivencia, mejorar la convivencia

escolar, resoluciones de conflictos, sentido de pertenencia a la institución, y educación emocional. Generando momentos de distensión con actividades lúdicas y de reflexión. Se llevarán a cabo por la plataforma Microsoft teem, por la que los docentes ingresaran a través de los correos creados por el ministerio, la elección de esta modalidad está dada por la situación actual de pandemia

La frecuencia con la que se llevarán a cabo los encuentros, será de una vez por semana. Para costear los gastos del taller se elevara el presupuesto al Equipo Técnico de Políticas Educativas, para su aprobación, contratación y pago correspondiente.

- Recursos Humanos: El coordinador, Lic. en Educación; los participantes; y un colaborador representante de la institución: directora o vicedirectora.
- Recursos técnicos: celulares o computadoras con conexión a internet, presentación visual en canvas, cuestionarios digitales, foros, pizarras digitales, padlet.
- Contenido: PEI y Acuerdos Escolares de la Institución. Sentido de pertenencia docente. Resolución de conflictos. Comunicación. Educación emocional

Antes de comenzar los talleres, se enviara un cuestionario a los directivos y docentes, por mail, para evaluar las problemáticas existentes en la institución y formular el plan de intervención.

Encuesta Directivos:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSda_MLiNm4jkjTpRjLGADRuG9-Pr9M4LTCr6x-cBnh3JJ0w/viewform?usp=sf_link

Encuesta Docente:

<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1oG4apqKijbrtAL2jxVmRWWVIqHt>

[Bj1dm](#)



Fuente: Evaluación Interna, Naomi Solorza.

<https://www.goconqr.com/mindmap/3233685/evaluaci-n-interna>

Tal como indica el gráfico este diagnóstico nos permitirá planear la hoja de ruta, para llevar el taller adelante, y obtener posteriormente los resultados que serán analizados y presentados a los directivos de la institución

7.2 Talleres:

Materiales anexos en:

<https://drive.google.com/drive/folders/1oG4apqKijbrtAL2jxVmRWWVIqHt>

[tBj1dm?usp=sharing](#)

7.3 Presentación

El trabajo de enseñar suele ser con el correr de los días y meses, productor de malestar en docentes y directivos. No siempre se cuenta con la disponibilidad para tramitar la complejidad de algunos contextos. Hay momentos en que como adultos nos expresamos y reaccionamos de formas que nos corren justamente de una posición de

adulto en la escuela, es decir que educa. A veces se apela al grito, ante vivencias de impotencia y frustración en un trabajo que resulta sumamente complejo y por momentos, desgastante. Por ello, adquiere relevancia que los directivos, más alejados del trajinar diario del aula, se den estrategias puntuales para reconocer los malestares docentes y generar espacios de sostén, apertura, y hasta permisos para poder decir “hoy no puedo”, o “necesito que alguien me ayude”.

Frente al malestar docente e incluso cuando este puede obedecer a razones muy diversas, entendemos como relevante el lugar de los equipos directivos. Ellos suelen ser sensibles al calendario anual de las emociones, sentires y afectos generados por los docentes, planteando que “en febrero y marzo hay buen ánimo y predisposición, y en mayo y junio comienzan algunas caras largas”. Si se reconoce que a fin de año las emociones y las reacciones de los docentes suelen ser más proclives al cansancio, y enojo, ¿es posible proponer formas de trabajo a lo largo del año que puedan ayudar a reconocer y transitar en mejores condiciones estas situaciones escolares? ¿Qué palabras, acciones, dinámicas es posible desarrollar para que se tramiten mejor los malestares que van sintiendo los docentes? ¿Qué acciones conviene programar para las diferentes épocas del año, teniendo en cuenta su nivel de intensidad en el trabajo de escolar? Estos son interrogantes que desde el equipo directivo de gestión escolar es posible sostener y mantener cuando se planifican las distintas actividades y líneas de trabajo a lo largo del ciclo lectivo.

Para contrarrestar el desgaste que suele generar el trabajo de enseñar en el transcurso del año, se sugiere promover desde la gestión escolar el trabajo continuo en equipo, por medio de proyectos específicos o institucionales de corto o largo plazo, fuertemente articulados con tareas cotidianas de los docentes. El trabajo con proyectos potencia el desarrollo de comportamientos sociales de cooperación, que pueden ser de

gran utilidad en momentos donde emergen malestares con el trabajo de enseñar. Se trata, en este sentido, de generar formas de trabajo que posibiliten a los docentes conocerse unos a otros de modo tal que puedan recurrir o saber a quién acudir cuando lo necesitan, disminuyendo así sus sensaciones de soledad y fortaleciendo las relaciones de confianza con sus compañeros.

7.4 Organización y desarrollo de las jornadas:

ENCUENTRO N°1: AEC Y SENTIDO DE PERTENENCIA DOCENTE	
CONTENIDO	<ul style="list-style-type: none"> - ACUERDOS ESCOLARES DE CONVIVENCIA - PARTICIPACION ACTIVA - SENTIDO DE PERTENENCIA DOCENTE
OBJETIVO:	<ul style="list-style-type: none"> - Generar espacios, a través de herramientas digitales colaborativas, para el análisis y reflexión de la información sobre los acuerdos escolares de convivencia, para lograr así una convivencia sana y pacífica. - Determinar qué relación existe entre la motivación institucional y la satisfacción del docente
CAPACIDADES:	<ul style="list-style-type: none"> • Abordaje y resolución de situaciones problemáticas. • Comprensión y explicación de la realidad social y natural, empleando conceptos, teorías y modelos. • Trabajo en colaboración para aprender a relacionarse e interactuar.
RECURSOS:	Teléfono, Computadora, Presentación visual, Internet
Tiempo: 2 hs	Fecha: 7 de Diciembre de 2021

Modalidad: virtual	Ciclo Básico: 9.00 hs a 11.00 hs		
Formato: Taller	Ciclo Orientado: 16.00 hs a 18.00 hs.		
ACTIVIDADES			
	<u>INICIO</u>	<u>DESARROLLO</u>	<u>CIERRE</u>
	<p>Primer Momento: Luego de la presentación del taller a través de una presentación visual (https://www.canva.com/design/DAEfsy5vEp0/bi1Ps4CgLYJ31mRa3bABTQ/view?utm_content=DAEfsy5vEp0&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=sharebutton), sus objetivos, y la persona que lo llevará a cabo. Se les explicará a los docentes que contarán con una carpeta de drive a la que todos tendrán acceso con materiales relevantes sobre los temas que</p>	<p>Terminada la exposición, se les propondrá a los docentes que completen la siguiente nube de tags con las palabras que ellos asocien a “sentido de pertenencia”.</p> <p>https://www.menti.com/gof4yqpx4s.</p> <p><u>Tiempo estimado 20 minutos.</u></p> <p>Se mostrará el resultado de la nube, y dialogaremos sobre las palabras que más mencionaron. Posterior a esto los docentes deberán entrar al siguiente link:</p>	<p>Retomando la actividad se abrirá al diálogo para que reflexionen acerca de ¿cuántas veces consideran que ha adoptado últimamente unas u otras prácticas? ¿Qué factor favorece unas y otras? <u>Tiempo aproximado 25 minutos.</u></p> <p>Por último para cerrar el encuentro la licenciada a cargo del encuentro, hablará sobre la importancia del trabajo en equipo y como desarrollar el sentido de pertenencia a</p>

<p>tratamos en la capacitación, para que puedan utilizarlo en su práctica diaria o en futuros talleres que surjan de este encuentro.</p> <p>https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1ntS8t7Y41-Aq6B-4kbGT0SM4JOsXRhr.</p> <p>Se comenzará explicando que son los AEC, su marco normativo y se hará hincapié en la importancia de la construcción democrática de estos, su reelaboración a medida que pasa el tiempo y la participación de toda la comunidad educativa. La charla estará orientada a que los docentes intervengan y debatan sobre su actualización o</p>	<p>https://padlet.com/stefaniaescuderoschefer/415j9knlkd664v4z, y completar el padlet respondiendo a la consigna:</p> <p>- En una situación de comodidad para usted piense cuáles son las prácticas que a su criterio permiten y promueven un clima favorable en el aula y en la escuela, luego piense en cuáles son los que generan el clima negativo. Anótelas y reléalas para ver qué cosas hay que modificar y cuales hay que promover. Tiempo aproximado: 15 minutos</p> <p>Leeremos algunos de los aportes y hablaremos</p>	<p>la institución. Tiempo estimado 20 minutos.</p> <p>Al finalizar el encuentro deberán subir al drive una reflexión personal sobre el sentido de pertenencia. Deberán colocarla en la carpeta “reflexiones finales sobre el sentido de pertenencia”.</p> <p>https://drive.google.com/drive/folders/16yInrP9rwgXEgWeNNyktqHe0CPo-dhW5?usp=sharing</p> <p>Y se les propondrá como actividad para trabajar posterior a la jornada, que los docentes se apropien de la sala de profesores, que coloquen cosas que les guste o los motive,</p>
--	--	--

<p>posibles modificaciones, si fueron parte de su elaboración, entre otras.</p> <p><u>Tiempo: 30 minutos</u></p> <p>Luego se propondrá que respondan unas preguntas de forma anónima en el siguiente link que se enviara a los docentes: https://www.menti.com/dk/i53agpkq.</p> <p>A partir de este cuestionario se trabajará sobre cuales creen que son las dificultades y fortalezas de la institución, y por qué creen que se piensa, qué no hay un compromiso de los docentes para con la escuela. <u>Tiempo estimado: 20 minutos.</u> Se dará la palabra a la directora para que les hable a sus docentes sobre</p>	<p>sobre eso. Luego los invitamos a tomarse un momento de descanso.</p> <p><u>Momento de distención tiempo 15 minutos.</u></p>	<p>que compartan ese espacio y comiencen a verlo como una buena oportunidad de comunicarse con el otro. Los directivos y coordinadores deberán elaborar calendarios con las fechas de cumpleaños de las personas de la institución y colocarla en un lugar visible de la sala de maestros.</p>
--	---	--

la importancia de sentirse parte de la institución.		
EVALUACION	Se sistematizarán y elaborarán gráficos a partir de los resultados acompañado de un informe escrito.	
EVIDENCIA DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados de encuesta - Nube de tag - Padlet con trabajo colaborativo - Notas del asesor 	
MATERIAL BIBLIOGRAFICO	<p>BELTRÁN, M.; BERARDO, M. S.; GONZÁLEZ, A. S.; LÁZARO, L. (2013) Los Acuerdos Escolares de Convivencia, en Revista Novedades Educativas Nro. 275. Buenos Aires: Noveduc.</p> <p>BERARDO, M. S.; ARAGÓN, N.; GONZÁLEZ, A. S.; KOHAN, M. L. (2011). Ponencia Propuesta de prevención desde el paradigma de la convivencia. Programa Convivencia Escolar de la Provincia de Córdoba, Ministerio de Educación.</p> <p>Resolución 149/10</p>	

DIALOGO	
CONTENIDO	<ul style="list-style-type: none"> - CONFLICTOS ESCOLARES - CLIMA ESCOLAR - RESOLUCION DE CONFLICTOS - DIALOGO Y ESCUCHA ACTIVA
OBJETIVO:	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una actividad lúdica con los docentes para reconocer las multiplicidades de personalidades, las dificultades, fortalezas y reencontrarse en las diferencias. - Identificar situaciones problema para los miembros del grupo. - Aprender estrategias de resolución de problemas. - Desarrollar la capacidad de ponerse en el lugar del otro.
CAPACIDADES:	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión y producción de textos orales y escritos. - Abordaje y resolución de situaciones problemáticas. - Trabajo en colaboración para aprender a relacionarse e interactuar. - Pensamiento crítico y creativo.
RECURSOS:	Teléfono, Computadora, Presentación visual, Internet
Tiempo: 3.00 hs	Fecha: 14 de Diciembre de 2021
Modalidad: virtual	Ciclo Básico: 8.00 hs a 11.00 hs
Formato: Taller	Ciclo Orientado: 15.30 hs a 18.30 hs.
ACTIVIDADES	

<u>INICIO</u>	<u>DESARROLLO</u>	<u>CIERRE</u>
<p>En un primer momento la jornada comienza con un breve resumen de lo que fue el primer encuentro, luego se presentará el tema del encuentro, y las metas a lograr a través de una presentación,</p> <p>https://www.canva.com/design/DaIVr82Wag&role=EDITOR&utm_content=DAEhAyQTZqA&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=sharebutton</p> <p>Posterior a esto se indagará a los docentes con la técnica de “torbellino de ideas” sobre</p>	<p><u>Momento de distención tiempo 15 minutos.</u></p> <p>La jornada continuará con el desarrollo de la siguiente actividad, se presentará una situación problemática de una institución educativa, se los dividirá en salas que fueron asignadas con anterioridad por el docente asesor, y trabajarán en grupos de 10 personas.</p> <p>Cada grupo tendrán un drive individual con la situación problemática, a partir de esta situación y el debate que se produzca deben responder a las consignas presentadas.</p> <p>https://docs.google.com/</p>	<p>Como cierre del encuentro y para comenzar a reflexionar, deberán leer el cuento “el lobo”</p> <p>https://docs.google.com/document/d/13u8vO8QIG_B_JjFaUuhEJvDj1zeFiP11dbm-oyP0ag/edit?usp=sharing</p> <p>Partiendo de este cuento y entiendo que hay diferentes formas de ver un conflicto según la posición en la que uno se encuentra, deberán recrear en forma creativa 2 conflictos laborales en los que hayan participado y que han tenido diferentes resoluciones. Esto lo</p>

<p>los términos que se proyectarán: “conflicto”, “emociones”, “empatía” y “comunicación”. Todos los comentarios que surjan la coordinadora los anotarán en una pizarra digital,</p> <p>https://miro.com/welcomeonboard/bEVJbFIBbWEyWW0xQnBjUTRmdXA1YXJlbVpVR2EwbHNWNGNmajdTY3N6dTQ3blBUR0xaWjgxdnp5UWRtekFuRXwzMDc0NDU3MzU1OTIxNDE2MjE4, se motivará a que todos participen ya que esto se utilizará al finalizar las actividades a modo de reflexión y poder ver en que han podido modificar esos pre conceptos.</p> <p><u>Tiempo estimado 20</u></p>	<p>document/d/1QQJ_kj7IXEQzaAzQECpdyFpGzOjy9oP_G7cSMDDahX4/e_dit</p> <p>Terminada esta actividad deberán redactar una situación problema que haya ocurrido en la escuela, y mencionar las causas que llevaron a ese conflicto.</p> <p>El trabajo realizado quedará guardado en el drive de la capacitación, en la carpeta situación problemática IPPEM 193 https://drive.google.com/drive/folders/1F2Q-w7wi_ypUA4QL_hbbpYqzWCLCqpmc?usp=sharing.</p> <p>Al retomar el encuentro, el asesor, va a proponer</p>	<p>pueden hacer a través de un tiktok, un audio, video etc. Finalizada la actividad subirán las producciones al drive, y lo colocarán dentro de la carpeta con el nombre “conflictos escolares”.</p> <p><u>Tiempo estimado 30 minutos.</u> Al terminar la actividad el asesor los invitará a visualizar diferentes imágenes de figura fondo y se les preguntará a los docentes ¿qué ven?, seguramente no todos verán lo mismo en la misma imagen. Esto se usará de disparador para cerrar el taller explicando, las partes del conflicto, y la</p>
--	---	---

<p><u>minutos</u></p> <p>Finalizada la actividad se les propondrá que piensen en palabras que asocia con la idea de conflicto, deben hacer un registro escrito de sus asociaciones. Si le parece que tiene pocas ocurrencias le sugerimos estas preguntas ¿qué sentimientos asocia con conflictos?, ¿qué palabras significan conflicto?, también puede pensar metáforas que describan el conflicto, por ejemplo: el conflicto es una cebolla; el conflicto es una batalla. Tanto en las palabras asociadas, como las metáforas, se encontrarán con sus ideas y representaciones del</p>	<p>temas de interés para los participantes, acerca de la resolución de problemas, la importancia del diálogo, la escucha activa y la empatía por el otro.</p> <p><u>Tiempo estimado 40 minutos.</u></p>	<p>importancia del diálogo para su resolución, y como los conflictos pueden ser vistos de diferentes manera según en la posición que uno se coloque.</p> <p><u>Tiempo estimado 20 minutos</u></p> <p>Como actividad para el próximo encuentro, los docentes deberán enviar a uno de sus compañeros, la producción que hicieron acerca del conflicto, el que reciba el trabajo deberá hacerle por escrito un comentario, con una reflexión acerca de cómo hubiese actuado, cómo ve el conflicto, si lo hubiese resuelto de la</p>
--	--	---

<p>conflicto. Terminada esta actividad el asesor procederá a explicar que es el conflicto y cuáles son las formas de actuar frente a él. <u>Tiempo estimado 40 minutos.</u></p>		<p>misma manera y reenviarlo. Deberán guardarlo para el próximo encuentro.</p> <p>Los directivos tendrán que diseñar de forma consensuada con dos representantes docentes, uno de ciclo básico y otro de ciclo orientado, una agenda para el año próximo, donde distribuyan equitativamente las tareas, actos y demás eventos de la institución. Esto apunta a fortalecer los lazos entre la comunidad educativa, hacer partícipes a los docentes, y mejorar el clima escolar.</p>
<p><u>EVALUACION</u></p>	<p>El coordinador tendrá, como criterios de</p>	

	<p>evaluación, la capacidad de los participantes en argumentar sus opiniones frente al conflicto, las intervenciones, y la capacidad de escucha.</p>
<p><u>EVIDENCIA DE APRENDIZAJE</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lluvia de ideas - Drive con actividades - Producción audios o videos docentes - Agenda de actividades 2021 propuesta por dirección.
<p><u>MATERIAL BIBLIOGRAFICO</u></p>	<p>EL CONFLICTO EN LAS INSTITUCIONES ESCOLARES THE CONFLICT IN THE SCHOOLS Eduardo Pérez-Archundia1 y David Gutiérrez-Méndez</p> <p>https://www.redalyc.org/pdf/461/46146811010.pdf</p> <p>El diálogo como instrumento para la resolución de conflictos en escolares de educación secundaria Eloy R. Pérez-Gallardo, Joaquín Álvarez Hernández, José M. Aguilar Parra, Juan Miguel Fernández Campoy y Darío Salguero</p>

	<p>García Universidad de Almería</p> <p>Resolución de conflictos en la escuela</p> <p>R. Heredia</p> <p>https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/5243/pg_10924_ineduc7.pdf?sequence=1</p> <p>https://www.redalyc.org/pdf/3498/349852173009.pdf</p> <p>El conflicto en la escuela organización de estados iberoamericanos.</p> <p>https://portaldelas escuelas.org/wp-content/uploads/2016/03/El_conflicto_en_la_escuela.pdf</p>
--	--

ENCUENTRO N°3: EDUCACION EMOCIONAL PARA EL DESARROLLO

INTEGRAL

<p>CONTENIDO</p> <p>OBJETIVO:</p>	<p>-EDUCACIÓN EMOCIONAL</p> <p>-COMPETENCIAS EMOCIONALES</p> <p>-DESARROLLO INTEGRAL DE LA PERSONA</p> <p>-Desarrollar habilidades para trabajar las emociones, reflexionando sobre las mismas a través de espacios de intercambio donde se socialicen las dificultades y se establezcan acuerdos.</p> <p>-Estimular las relaciones de ayuda y cooperación.</p>
---	---

	<p>-Potenciar la comunicación intragrupo, y el desarrollo de hábitos de escucha activa.</p> <p>-Potenciar el sentimiento de aceptación y pertenencia.</p>		
CAPACIDADES:	<ul style="list-style-type: none"> - La construcción de valores de convivencia - El desarrollo de la confianza, la libertad y la seguridad para poder expresar sus ideas, opiniones y formular preguntas que puedan inquietarlas/os. 		
RECURSOS:	Teléfono, Computadora, Presentación visual, Internet		
Tiempo: 2 hs 30 minutos	Fecha: 20 de Diciembre de 2020.		
Modalidad: virtual	Ciclo Básico: 8.30 a 11.00 hs		
Formato: Taller	Ciclo Orientado: 16.00 a 18.30		
ACTIVIDADES			
	<u>INICIO</u>	<u>DESARROLLO</u>	<u>CIERRE</u>
	<p>Para comenzar el taller se presentará la hoja de ruta, y retomaremos el encuentro anterior, hablaremos de la importancia de hablar con el otro, expresarnos y decir lo que sentimos para fomentar el buen clima institucional, a través de</p>	<p>El docente asesor comenzará exponiendo sobre educación emocional y la importancia que tiene su trabajo diario y se les propondrá la siguiente actividad “La banda sonora de la institución”</p>	<p>Al retomar la clase el asesor expondrá unos conceptos y se presentará la actividad, Campeón o zoquete</p> <p>El objetivo de este juego es resaltar el impacto que tiene el líder o jefe en la aparición de determinadas emociones,</p>

<p>una presentación visual</p> <p>https://www.canva.com/design/DAEhBezkdXQ/share/preview?token=tpqcMcGfiq0S9SoLPVqVPQ&role=EDITOR&utm_content=DAEhBezkdXQ&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=sharebutton. Luego se proyectara el siguiente video Historia de un Sr. Indiferente</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=bqobahFw9VM,</p> <p>a partir de la visualización del video se propondrá un juego que consiste en pedirles a los participantes que destaquen dos o tres cualidades del resto. Una gran ventaja de este ejercicio de inteligencia emocional es que consigue</p>	<p>El objetivo de esta tarea es describir cómo se sienten los actores institucionales, en los diferentes espacios laborales. Con esto, se trata de descubrir situaciones incómodas o que despierten emociones negativas que puedan repercutir negativamente, tanto en la productividad como en el ambiente laboral.</p> <p>Se separarán los grupos de trabajo de manera automática, cada uno tendrá un coordinador (profesores ayudantes del asesor), ellos serán moderadores de la actividad, y los encargados de contar el trabajo del grupo en el</p>	<p>tanto positivas como negativas, en sus subordinados, potenciando tanto el autoconocimiento de los trabajadores como las relaciones sociales entre ellos. Trabajarán en salas separadas en grupos de 10 personas.</p> <p>Cada uno de los participantes pensará en situaciones dentro de la escuela que los hicieron sentirse importantes, y también momentos en los que se sintieron excluidos o menospreciados, (como no ser escuchados en las reuniones, no tenerlos en cuenta para un proyecto importante o nuevo, alguna situación en la</p>
---	--	--

<p>que, por ejemplo, los directivos y docentes de una institución sean conscientes de la riqueza y fortalezas de los miembros del grupo, pudiendo impactar positivamente en el logro de los objetivos.</p> <p><u>Tiempo estimado 35 minutos.</u></p>	<p>plenario final.</p> <p>Antes de empezar con la actividad, el asesor seleccionó diferentes piezas de música, cada una de las cuales tienen estilos que evocan diferentes emociones (alegría, estrés, aburrimiento, diversión, enfado...). Los participantes escucharán las piezas musicales, anotando, cada uno y para sí mismo, qué situaciones laborales les evocan.</p> <p>Después de oír los temas, el dinamizador irá poniendo, de nuevo, cada pieza musical, pero esta vez dejado un rato entre canción y canción para que todos hablen sobre</p>	<p>que se les ignoró de mala manera). Para finalizar, cada trabajador expone sus casos y explica cómo se sintió, tanto para bien, como para mal. Además, cada uno comentará cómo esto influyó en su forma de trabajar en el momento en que sucedió. <u>Tiempo estimado 20 minutos</u></p> <p>Luego trabajaremos el glosario de las emociones, el objetivo de esta actividad es la de catalogar las emociones que experimentamos, además de fomentar el trabajo en equipo.</p> <p>Se les explicará que, de las emociones, la parte más sencilla es</p>
---	---	--

		<p>qué situación laboral les evoca, qué es lo que les hace sentir así y cómo creen que podrían mejorarla, en caso de que despierte emociones negativas.</p> <p>https://youtube.com/watch?v=x_M9CRIHqfk</p> <p><u>Tiempo estimado 25 minutos</u></p> <p>Después de oír los temas y de exponer uno a uno la situación en el trabajo que les recuerda, se pide al grupo que compongan la banda sonora ideal de la institución. Deberán describir la diferencia entre cómo ‘suena’ y cómo ‘debería sonar’ su espacio de trabajo. Esto lo podrán realizar a</p>	<p>sentirlos, aunque cueste. Lo que realmente es difícil es definirlo. A veces, no podemos aclarar exactamente qué sentimos por ira, tristeza o alegría, dado que las causas de la emoción y la forma en cómo lo experimenta la persona son muy variadas, dependiendo del contexto y de las características de personalidad del individuo.</p> <p>Es por ello que se propondrá escribir un glosario de emociones, redactado por los participantes, en forma grupal. Estas emociones deben ser muy específicas, explicando</p>
--	--	---	---

		<p>través de Increible box.</p> <p>https://www.incredibox.com/demo/. Se les presentará un tutorial de la aplicación, Tutorial banda</p> <p>https://youtube.com/watch?v=EBeue1vXtDM , y se les comentará que también se puede descargar para celulares. Una vez concluida la actividad cada grupo enviará ambos link de las bandas sonoras por formulario, con una breve reflexión por escrito que explique ambas producciones. Formulario de envió: https://www.questionpro.com/a/SurveyPreview.</p> <p>Finalizada la actividad, se volverá al grupo</p>	<p>cómo surge, cuándo las sienten y qué hacen para mantenerlas o dejar de sentir las, en función de si son positivas o si son negativas.</p> <p>https://sites.google.com/d/1fXtUVk0rNDSA4MC</p> <p>FboI-4zNPVnhgAefU/p/1IW8IrSvXUaXTnleKrSGNR-HSoWm_qPUI/edit</p> <p>Los participantes deberán hablar con confianza, reflexionando sobre qué sienten y qué han sentido.</p> <p>Al final, cuando se haya logrado acabar con el diccionario volveremos a la sala común, y se expondrá lo escrito. Se compararán las descripciones y se</p>
--	--	---	--

		<p>general, y los representantes de cada grupo expondrán brevemente lo trabajado.</p> <p><u>Tiempo estimado 40 minutos</u></p> <p><u>Momento de distención tiempo 15 minutos.</u></p>	<p>hará hincapié en las emociones más mencionadas por los participantes. <u>Tiempo estimado 30 minutos.</u></p> <p>Por último se hará el cierre por parte del asesor del taller, donde se les mostrara el video la fábula del colibrí,</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=wBkPHVi3oK8, donde muestra que cada uno, haciendo pequeñas cosas pueden lograr grandes cambios.</p> <p>Se les comunicará que pueden pasar por la escuela a buscar un presente que desde dirección se le hizo a cada docente a modo de agradecimiento</p>
--	--	---	---

			y reconocimiento del esfuerzo diario.
EVALUACION		A través de una rúbrica con un informe escrito que acompañe.	
EVIDENCIA DE APRENDIZAJE		<ul style="list-style-type: none"> - Anotaciones del asesor - Videos banda sonora - Glosario de las emociones - Resolución de actividades 	
<u>BIBLIOGRAFIA – MATERIAL DE REFERENCIA</u>		<p>-BINABURO, J.A. (2007): Educar desde el conflicto. Barcelona. CEAC-Junta de Andalucía.</p> <p>-BISQUERRA, R. (2009): Psicopedagogía de las emociones. Madrid. Síntesis. — (2012): Orientación, tutoría y educación emocional. Madrid. Síntesis. — (2016): 10 ideas clave. Educación emocional. Barcelona. Graó.</p> <p>- Vallès, A., y Vallès, C. (2000): Inteligencia emocional: Aplicaciones educativas. Madrid, Editorial EOS.</p> <p>HISTORIA DE UN SR. INDIFERENTE - INTELIGENCIA EMOCIONAL Corto animado</p>	

	<p>Centro De Inteligencias</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=_bqobahFw9VM</p>
--	---

Capítulo IV

8. Evaluación

8.1 Evaluación Externa

Sistematización de lo trabajado. Se realizará una producción escrita que sistematice lo trabajado para que pueda ser socializado en la comunidad escolar.

Se propondrá que para el próximo ciclo lectivo se hagan talleres o encuentros sobre estos temas. Luego de la jornada, seguramente toda la comunidad educativa quedará sensibilizada y se abrirán nuevos interrogantes y contenidos para seguir trabajando y profundizando. Que se realice un análisis de la organización de la vida institucional cotidiana. Es necesario continuar con la revisión permanente de las relaciones y la comunicación de los actores educativos. Es un proceso largo, continuado y sostenido con logros a veces pequeños pero muy importantes y valorables.

Por último se recomienda la actualización del Proyecto Institucional, con participación de todos los actores institucionales a través de representantes. Se recomienda poder incluir contenidos sobre las temáticas trabajadas en las jornadas.

Se propondrá un encuentro con los directivos en junio de 2021, para evaluar los proyectos de trabajo, si se implementaron, si hubo mejora en la comunicación en el trabajo docente y se trazarán nuevas líneas de acción para seguir mejorando el clima institucional.

8.2 Evaluación Interna

La evaluación interna consiste en la evaluación de la jornada por parte de los participantes para analizar si se cumplieron los objetivos educativos e institucionales; se aplicará posterior a las jornadas para la evaluación del taller.

En esta fase se aplicarán los siguientes instrumentos:

a) Autoevaluación: esta forma de evaluación permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y autorregulación.

b) Coevaluación: permite el conocimiento del desempeño asesor a través del docente par.

c) Evaluación por parte del directivo: permite el conocimiento del desempeño del asesor a través de la observación del trabajo en el taller, a través de la aplicación de un cuestionario.

https://docs.google.com/forms/d/1KPQF8Q5fhgr9X6cEiBHC6W43MrzouuqyGQQOqy_O5fQ/edit

9. Diagrama de Gantt



Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

10. Presupuesto

Cliente: IPEM 193 JOSE M. PAZ

CUE: 142233-0 EE 03107070

Dirección postal: Vélez Sarsfield N.º 647

Localidad: Saldán

Departamento: Colón

Provincia: Córdoba

Mail: ipem193josemariapazsaldan@gmail.com

Nº DE PRESUPUESTO: 1

Fecha: 3 de Junio de 2021

Descripción del presupuesto: Taller destinado a docentes de nivel medio y cuerpo directivo de la escuela IPEM 193 José M. Paz.

Pos.	Concepto/Descripción	Cantidad	Precio unitario	Importe
1	Honorarios del profesional	6 encuentros	\$ 2.500	\$ 15.000
2	Cuadernos Personalizados	90	65	\$5.850
TOTAL				\$20.850

Gracias por su confianza.

Atentamente,

Lic. Escudero Schefer, Stefania.

CUIT: 27-33411661-7

Domicilio: España 371

Ciudad: Laboulaye- Córdoba

Tel.: 0351-155630217

Capítulo V

11. Resultados

Las investigaciones comentadas en capítulos anteriores, como la propuesta que se presenta aquí, describen las repercusiones positivas en los docentes, del sentido de pertenencia, contruidos sobre la base del diálogo, objetivos en común y participación democrática dentro de la institución. El sentido de pertenencia, necesita de un proyecto estratégico de fortalecimiento de las relaciones personales, esto podría conducir a la escuela a múltiples resultados positivos, como mejora del clima institucional, mayor participación de los actores en las actividades propuestas, y alcanzar los objetivos.

Asumir este proyecto conlleva al reconocimiento de la transversalidad del sentido de pertenencia, y a la comunicación como un componente esencial del desarrollo académico, social, y humano de todos los involucrados; un los objetivos de investigación fue contribuir con este reconocimiento. Los resultados de esta

investigación presentan una oportunidad de profundización en temas afines con impacto positivo en la vida institucional.

Elaborada estas reflexiones se realiza las siguientes recomendaciones:

- Propiciar y fortalecer los grupos de trabajo y la participación en proyectos concretos, como acciones comunitaria.
- Mantener y comunicar a los profesores las expectativas de desempeño.
- Proveer oportunidades y escenario para la integración social.
- Fortalecer la integración e interdisciplinariedad a través de la confirmación de equipos de trabajo.
- Apostar a la formación pedagógica y actualización del personal.
- Difundir los valores y la filosofía institucional de manera directa, a través de charlas, y jornadas.
- Promover la realización de actividad fuera del aula.
- Fomentar la participación en la actualización de los acuerdos institucionales.

En conclusión este proyecto va a permitir visibilizar los sentimientos de los actores institucionales en pos de la mejora del clima institucional, fomentando el trabajo colaborativo y la participación de los agentes en las actividades propuestas.

12. Conclusión

Conocer cómo se perciben las dimensiones que integran el sentido de pertenencia resulta enriquecedor para identificar áreas de oportunidad y fortalezas en las que se puede intervenir a corto, mediano y largo plazo en la institución educativa.

Integrar este tipo de estudios se vuelve fundamental para las escuelas ya que mejora el clima escolar y esto repercute, no solo en las relaciones de docentes y directivos, sino en el día a día dentro del aula. El desconocimiento del sentir docente limita la misión y resultados esperados por la escuela.

El sentido de pertenencia señala indicadores puntuales que pueden motivar o desmotivar a los docentes en su accionar diario y en la participación de actividades propuestas. Manejar el mismo sistema de valores, y tener en claro la misión de la institución ayudará a consolidar los objetivos institucionales y curriculares.

En este plan de intervención se pudo observar que el sentido de pertenencia de tiene tareas por atender, y que esto se va construyendo con una participación democrática de todos los actores involucrados, teniendo en cuenta la educación emocional y la comunicación asertiva. La desmotivación docente responde a varios factores: la falta de compromiso de los profesores por cumplir con los contenidos y propuestas de la escuela, y la actividad diaria que desempeña cada uno, no solo en esta institución sino en varias, que le dificulta sentirse parte de una en particular.

Esto representa un pendiente que debe priorizarse mediante las siguientes propuestas: a corto plazo, la sensibilización con los profesores y la utilización de diversas estrategias que permitan crear esa pertenencia por la escuela, y llevar a cabo jornadas donde se comparen posturas y se busquen soluciones a las problemáticas de la institución; a mediano y largo plazo, buscar la participación y el trabajo en conjunto de los profesores para mejorar el clima escolar y por ende las clases que dictan, y proponer a futuro una reformulación de los Acuerdos Escolares de Convivencia con la participación de todos los actores involucrados.

Para esto es necesario promover espacio de trabajo colaborativo, participación de los docentes en la planificación de las actividades que los involucra, y la repartición de tareas de forma equitativa para que todos se sientan parte del proyecto institucional, ya que el sentimiento de percibirse parte de un grupo y la autoconfianza van acompañados de la valoración de los otros.

La apropiación positiva de los espacios de la escuela facilitará el desarrollo de los vínculos afectivos, la comodidad estructural para trabajar y afianzar el trabajo en conjunto. Será importante seguir fortaleciendo con los profesores, las relaciones interpersonales, donde se generen ambientes de aprendizaje y se fomente el respeto y compañerismo, haciéndolos partícipes.

Referencias Bibliográficas.

- Aristegui, R., Bazán, D., Leiva., López, R., Muñoz, B., y Ruz, J. (2005). Investigación educativa. Fundamentos y metodología. Barcelona (España): Labor. Hacia una pedagogía de la Convivencia. Psykhe, vol.14, N°1, 137-150. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=967/96714111>
- Bisquerra, R. (2000). Educación emocional y bienestar. Barcelona: Praxis.
- Bisquerra, R. (2001). ¿Qué es la educación emocional? Temáticos de la escuela española, I (1), 7-9. Barcelona: Cisspraxis.
- Bleichmar, S. (2008). Sobre la puesta de límites y la construcción de legalidades como principio educativo. En Violencia Social–Violencia Escolar: De la puesta de límites a la construcción de Legalidades (pp. 13-69). Buenos Aires - México: Noveduc.
- Brea, L. (2014). Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, Campus Santo Tomás de Aquino. Murcia, España: Universidad de Murcia
- Builes, A., Muñoz, A., García, G., Muñoz, M. y Muñoz, S. (2011). Estrategias gerenciales para fortalecer el sentido de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Santa Sofía, Dosquebradas, Manizales, Colombia: Universidad Católica de Manizales.
- Caballero, L. y Osorio, G. (2012). Promoción y fortalecimiento del sentido de pertenencia hacia la institución y su entorno en los estudiantes de sexto y séptimo grado de la IE La Libertad de Rovira. Ibagué, Colombia: Universidad de Tolima.

- Díaz Better, S. P. & Sime Poma, L. E. (2016). Convivencia escolar: una revisión de estudios de la educación básica en Latinoamérica. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 49, 125-145. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/801/1321>
- Duhalde, M. Pedagogía crítica y formación docente. En Moacir Godotti, Margarita Victoria Gomez, Jason Mafra, Anderson Fernandes de Alencar (compiladores). *Paulo Freire. Contribuciones para la pedagogía*. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Enero 2008. ISBN 978-987-1183-81-4 Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/freire/20Duhald.pdf> [consulta realizada 23 de marzo de 2021]
- Duhalde, M. y Torchio, R. (2021). Clase Nro. 1: Investigación, formación y Trabajo Docente: debate epistemológico, teórico y metodológico. *Investigación Educativa, Formación y Trabajo Docente*. Buenos Aires: Ministerio de Educación de la Nación.
- Freire, Paulo (1970) *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI, 1975. Primera edición:
- Freire, P. (1997). *Pedagogía de la autonomía*. Saberes necesarios para la práctica educativa. México DF: Siglo XXI.
- Fierro, M. (2014). Convivencia inclusiva y democrática. *Sinergia Revista Electrónica de Educación*,(40),1-18. Recuperado de http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=40_convivencia_inclusiva_y_democratica_una_perspectiva_para_gestionar_la_seguridad_escolar.
- Fierro C. (2019) *Convivencia Escolar: Una revisión del concepto*. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, Vol. 18, No. 1 Universidad Iberoamericana León, León,

México <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1486/982>

- Goleman, D. (1996). La inteligencia emocional. Buenos Aires: Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (1999). La práctica de la inteligencia emocional. Barcelona: Kairós.
- Goodenow, C., y Grady, K. (2010). La relación entre la pertenencia a la escuela y los valores de los amigos a la motivación académica entre los estudiantes adolescentes urbanos. en <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00220973.1993.9943831>
- Ianni, N. D. (2003). Reflexiones. La Convivencia Escolar: una tarea necesaria, posible y compleja. En Ciudadanía, Democracia y Valores en Sociedades Plurales. Línea temática: Cultura de centro y convivencia escolar. [Monografía virtual]. Número 2. ISSN 1728-0001. Recuperado de <http://www.oei.es/valores2/monografias/monografia02/reflexion02.htm#1>
- La Legislatura de la Provincia de Córdoba, Ley N° 9870 principios generales y fines de la educación en la provincia de Córdoba, 2010. https://dges-cba.infod.edu.ar/sitio/upload/Ley_9870.pdf
- Mena I. Acuerdos de Convivencia Escolar para que todos aprendan y se sientan bien tratados (2° Edición, 2015) <http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/equipo/FormacionDeComunidad/Fichas/Acuerdos-de-convivencia-escolar-para-que-todos-aprendan-bien-y-se-sientan-bien-tratados-2018.pdf>
- Manzano, A. (2017). Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa

Santo Domingo de Guzmán, Quito. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

- Ministerio de Educación de la Nación. Ley Educación Nacional, Art.8, en Resolución 93/09, p. 19) Obtenido el 5 de abril de 2021 del sitio <https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2019/03/Resoluci%C3%B3n-CFE-N%C2%BA-93-09-Orientaciones-para-la-organizaci%C3%B3n-pedag%C3%B3gica-e-institucional-de-la-educaci%C3%B3n-obligatoria.pdf>
- Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba, Secretaría de Educación Subsecretaría de Promoción de Igualdad y Calidad Educativa Dirección General de Planeamiento e Información Educativa Los Acuerdos Escolares de Convivencia, -2011. (Dakota del Norte). Obtenido el 11 de abril de 2021 del sitio web de Gov.ar: <https://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/Narrativas2009/Convivencia.pdf>
- Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba, Secretaría de Estado de Educación Subsecretaría de Estado de Promoción de Igualdad y Calidad Educativa Trayectorias y Narrativas de Gestion,2013. Obtenido el 7 de abril de 2021 del sitio https://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/Acciones2013-2014/35Convivencia%20escolar_REVISADO.pdf
- Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba, PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL Subsecretaria de Promoción de Igualdad y Calidad Educativa de la Provincia de Córdoba, 2017. Obtenido el 7 de Mayo de 2021 del sitio <https://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC->

CBA/publicaciones/ListadoAcciones2010-2011/PMI%20-%20PEI%20(30-03-10).pdf

- Ministerio de Educación de la Nación. Resolución de Ley N° 149/10. Acuerdos Escolares de convivencia. Recuperado de <https://goo.gl/3gpRVS>
- Ortiz Soriano A. Gálvez Pulido J. (2018) Proyecto para desarrollar el sentido de pertenencia e identidad, a través de la asesoría y tutoría para todos los actores educativos en una Escuela de nivel bachillerato del subsistema UEMSTIyS Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo <https://revistaredca.uaemex.mx/article/view/12130>
- Pérez, CP (2007). Revista de educación Núm. 343 Pág. 503-529. Efectos de la aplicación de un programa de educación para la convivencia sobre el clima social del aula en un curso de 2 ° de ESO. Obtenido el 11 de abril de 2021 del sitio www.redined.mepsyd.es: <https://www.redined.mepsyd.es/xmlui/bitstream/handle/11162/68995/00820083000049.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perozo de Jiménez, G. (2006). La gestión comunicacional basada en la cultura organizacional e identidad corporativa de la Universidad Nacional Abierta (UNA). Revista de Ciencias Sociales (Ve), XII(2),363-376
- Santos, Boaventura de Sousa. (2018). *Construyendo las Epistemologías del Sur: para un pensamiento alternativo de alternativas*. Meneses, María Paula (Comp). CABA: CLACSO.
- Santos, Boaventura de Sousa. (2009). *Una epistemología del Sur: la reinención del conocimiento y la emancipación social*. Buenos Aires: CLACSO coediciones y Siglo XXI. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/revista/20100316020236/19sur.pdf>

- Secretaria de Educación de Veracruz, México, Acuerdos Escolares de Convivencia. Orientaciones para su elaboración. (2015) 1ª edición.
- Sirvent. M. (2018). De la Educación Popular a la Investigación Acción Participativa. Perspectiva pedagógica y validación de sus experiencias. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior* 5(1), 12-29 Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6549436.pdf> [consulta realizada el 28 de marzo de 2021]
- Steiner, V. y Perry, R. (1998). La educación emocional. Buenos Aires: Javier Vergara Editor.
- UES21. (2021) Módulo 0. Gobiernos Educativos y Planeamiento. Disponible en <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0>
- UES21. (2021) Módulo 0. Plan de Intervención. I.P.E.M 193 José María Paz. Lección 6, 8 Disponible en <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org1>
- Universidad Pedagógica Nacional (2015). Orlando Fals Borda: Investigación acción participativa. <https://www.youtube.com/watch?v=op6qVGOGinU>
- Vera Pedrosa, A., e Infante, T. D. (2010). Una perspectiva sobre las actitudes y el deber ser de los docentes en el aula escolar. *Revista de Educación y Desarrollo*.