



UNIVERSIDAD SIGLO 21  
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN  
TRABAJO FINAL DE GRADO  
PLAN DE INTERVENCIÓN

Gestionar el buen clima escolar en Nivel Primario en la Institución Santa Ana

Autora: Marasco, Marisa Esther

DNI: 31679516

Legajo: VEDU 04116

Tutora: Mgter. María Clara Cunill

13 de junio de 2021

## **Agradecimientos**

*A Dios primeramente, porque me ha bendecido y no me permitió desmayar.*

*A mis padres, Mónica y Felipe, que me han enseñado con el ejemplo la honradez, el trabajo y el amor a la familia. A mis Apóstoles y padres espirituales, Lázaro y Alicia Díaz, quienes edificaron mi vida y me enseñaron a ver lo mejor de mí.*

*Agradezco a mi Tutora, Mgter. Clara Cunill, que ha estado atenta a cada una de mis inquietudes y me ha guiado en este proceso.*

*A la Universidad Siglo 21, que me abrió las puertas a nuevas experiencias y conocimientos.*

**Dedicatorias**

*A Máximo, mi único hijo, que ha sido mi impulso y motivación, y que con su sonrisa alegra mi corazón cada día de mi vida. A mis Pastores, Eduardo y Marcela Peralta, que pacientemente me han acompañado y guiado y cuyas palabras restauraron mi vida.*

## Índice

|   |        |
|---|--------|
| 1. Resumen y palabras clave.....          | Pag.4  |
| Introducción.....                         | Pag.5  |
| 2. Presentación de la línea temática..... | Pag.6  |
| 4. Síntesis de la institución.....        | Pag.8  |
| 4.1 Organigrama.....                      | Pag.10 |
| 4.2 Misión, visión y valor.....           | Pag.14 |
| 5. Delimitación de la necesidad.....      | Pag.15 |
| 6. Objetivos.....                         | Pág.16 |
| 6.1 Objetivo general.....                 | Pág.17 |
| 6.2 Objetivos específicos.....            | Pág.17 |
| 7. Justificación.....                     | Pág.17 |
| 8. Marco teórico.....                     | Pág.20 |
| 9. Plan de trabajo .....                  | Pág.24 |
| 9.1 Actividades.....                      | Pág.25 |
| 9.2 Desarrollo de la Etapa 1 .....        | Pág.25 |
| 9.3 Desarrollo de Etapa 2 .....           | Pág.25 |
| 9.4 Desarrollo de la Etapa 3 .....        | Pág.30 |
| 9.5 Desarrollo de la Etapa 4.....         | Pág.30 |
| 9.6 Desarrollo de la Etapa 5 .....        | Pag.32 |
| 10. Diagrama de Gantt .....               | Pág.32 |
| 11. Recursos.....                         | Pág.33 |
| 12. Presupuesto.....                      | Pág.34 |
| 13. Evaluación.....                       | Pág.34 |
| 14. Resultados esperados .....            | Pág.35 |
| 15. Conclusión.....                       | Pág.36 |
| 16. Referencias.....                      | Pág.38 |
| 17. Anexos.....                           | Pág.44 |

## **1. Resumen y palabras clave**

Este plan de intervención tiene como objetivo mejorar el clima escolar entre docentes y alumnos, capacitando a las docentes de 5° y 6° grado del Nivel Primario, en el Instituto Santa Ana, en la localidad de Córdoba de la provincia de Córdoba.

La escuela es el espacio en donde convergen pensamientos, costumbres, creencias y valores de todos y cada uno de sus miembros. Esto puede traer desajustes en la convivencia escolar, siendo necesaria la participación activa del docente en la transmisión de valores para poder mejorar dicha convivencia. Se propone desde este plan estratégico, un taller para que, posicionándonos desde el constructivismo, y con un trabajo colaborativo, se pueda proveerles de herramientas para trabajar y gestionar el buen clima escolar.

*Palabras clave* clima escolar- convivencia escolar- plan estratégico- constructivismo- trabajo colaborativo.

## 2. Introducción

Hasta hace unas décadas, eran las familias el agente de socialización primaria, las que promovían valores y buenas costumbres a las generaciones más jóvenes y contenían a cada miembro de dicha institución, dándole seguridad de sí mismo y ayudándolo a construir su carácter. Pero en estos tiempos, cambia vertiginosamente la sociedad y en consecuencia la familia, llevándola en muchos casos a la desintegración o a un funcionamiento poco armonioso. En consecuencia, la escuela de hoy absorbe muchas problemáticas de sus alumnos y familias, y batalla contra situaciones violentas, despojándola de su rol meramente educativo, para convertirla en un espacio de contención en donde los alumnos aprenden y adquieren lo que antiguamente absorbían de sus familias. Si los alumnos están mal, la convivencia escolar está mal y en consecuencia se deteriora el clima escolar. En estos casos, el proceso de enseñanza-aprendizaje se ve afectado y es necesario que las escuelas tengan docentes preparados para evitar un desborde en el aula.

Si se considera el clima escolar como sinónimo de calidad educativa, la mirada se enfoca en el rol docente y la responsabilidad que conlleva esa labor, pero se deja de lado su humanidad. Ante la responsabilidad de transmitir conocimientos, sumado a la de contención y transmisión de principios y valores a alumnos que muchas veces vienen desbordados de sus hogares, se genera una sobrecarga que lleva al estrés y un desánimo por gran parte de estos cuando no tienen la capacitación, la motivación ni los medios para mejorar el clima escolar, repercutiendo negativamente en su persona, afectando incluso sus emociones.

En este contexto se plantea el presente plan de intervención para el Instituto Santa Ana, de la localidad de Córdoba, en la provincia de Córdoba, que consiste en la identificación de una necesidad concreta de esta institución, para que a partir de un objetivo bien delineado y actividades precisas, las docentes puedan explayarse libremente y adquirir, a través de un taller, las herramientas para llevar al aula y mejorar el clima escolar, y en consecuencia, trabajar en un espacio más relajado, gracias al diálogo y el fortalecimiento de vínculos entre alumnos y entre alumnos y docentes.

### **3. Presentación de la línea temática:**

En el presente Plan de Intervención, se pretende trabajar sobre la línea de Gobiernos educativos y planeamientos.

El planeamiento, apoyando las afirmaciones de Romero Lozano y Ferrer Martin (1969); Andretich (2008), es una herramienta indispensable para desarrollar e innovar la comunidad en que se trabaja, y para ello se debe tener objetivos claros para alcanzar a futuro, sabiendo que la transformación en las instituciones educativas las llevaran a una democratización, convirtiéndolas en un espacio en donde todos sus integrantes puedan participar de diferentes formas, puesto que cada uno tiene sus vivencias, experiencias, creencias y pensamientos y una forma de interpretar la realidad, y por eso cada aporte e intercambio a través del diálogo y el respeto por el otro, es decir, relaciones simétricas, puede asistir en la transformación de la realidad de la institución, generando un sentimiento de pertenencia y un efecto multiplicador en la sociedad en la que están insertos.

Actualmente en la Argentina se establece una educación que promueve el desarrollo íntegro de cada uno de los alumnos, en la que prima la formación ética y la construcción de sujetos de derecho, pero con obligaciones, puesto que deberán insertarse en una sociedad democrática en la que se busca la igualdad y la libertad, y para eso es necesario aceptar las diferencias físicas, psíquicas, culturales y de toda índole para poder desarrollar empatía y solidaridad, desembocando a posteriori, en una sociedad más justa e inclusiva. Para lograrlo, es muy importante que haya canales de participación democrática para todos los participantes de la escuela, que permitan socializar necesidades, insatisfacciones y urgencias, creando vínculos sólidos en el que predomine la seguridad y la confianza. Estas carencias pueden generar indiferencia entre alumnos y entre los mismos docentes, quienes necesitan también su espacio de diálogo, intercambio y preparación para la resolución de problemas de tipo pedagógico y sociales, desestimando además el valor de la institución a la cual pertenecen, así como también reduciendo las posibilidades de crear un espacio para desarrollar sanamente el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Para ejecutar esos canales, la provincia de Córdoba, en la resolución 149/10, respaldada por la Ley Nacional de Educación N° 26206, declara que los AEC además de redactar normas y sanciones, deben ser trabajados transversalmente por toda la comunidad educativa de manera democrática, puesto que llevarían a una convivencia más armoniosa en las escuelas, y en consecuencia, al favorecer el clima escolar facilita el proceso de enseñanza- aprendizaje. Si bien es el Equipo Directivo quien moviliza a los actores de la comunidad educativa para democratizar la institución escolar, es fundamental que los docentes que están frente al aula estén preparados para detectar problemas entre alumnos y tengan herramientas para accionar en el momento en que se



den situaciones negativas que afecten los vínculos entre alumnos, perjudicando el clima escolar.

En este contexto, es necesario que cada institución educativa reflexione acerca de los AEC como un medio para la mejora institucional desde una perspectiva democrática, sin dejar de lado la exigencia académica, pero también se debe hacer hincapié al rol del docente no solo como el sujeto que enseña, sino también un facilitador de la participación, la inclusión del alumnado, y como un mediador de conflictos, para los cuales propondrá resoluciones promoviendo la discusión grupal, pero para lograrlo, debe recibir la capacitación concerniente a dicha problemática.

#### **4. Síntesis de la institución**

La Institución Santa Ana, según la información provista por UE Siglo 21, Modulo 0, lección 2 del TFG, en la plataforma universitaria SAM, es una escuela situada en la calle Ricardo Rojas 7253, Barrio Arguello, en la localidad de Córdoba, Departamento de Córdoba, al norte de la provincia de Córdoba, en la República Argentina. Es una zona en donde las familias son de una posición socioeconómica media. Además el barrio cuenta con todos los servicios públicos básicos, así como también transporte público de pasajeros, colectivos interurbanos y taxis que permiten el fácil acceso. La escuela está rodeada de varios clubes deportivos, y también de varios centros de salud pública y privada. De manera cercana hay jardines de infantes y escuelas primarias estatales, pero la universidad más cercana es la Universidad Blas Pascal, privada, al igual que otras instituciones primarias y terciarias.

Cuando se funda la escuela en 1980, se hace en un predio adquirido que contaba con una casona y con un gran espacio verde, pretendiendo que los alumnos puedan

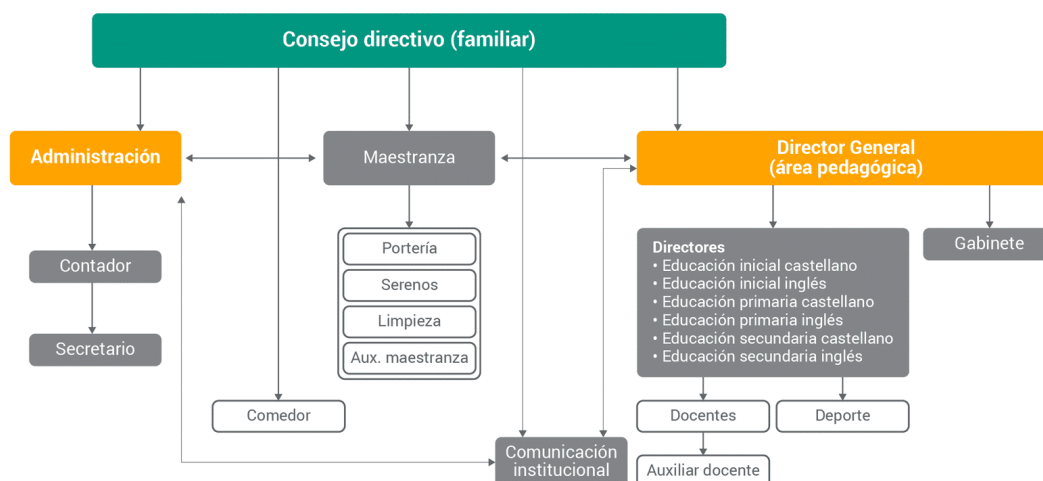
fortalecer los valores esenciales del hombre, como ser la libertad, el respeto, la honestidad y la individualidad, fortaleciendo su autoestima y prepararse para la apertura a la sociedad. Para eso, su postura de aprendizaje fue constructivista, y socialmente personalizada, y la postura política y administrativa fue dialógica y participativa (UE Siglo 21, Modulo 0, lección 10 del TFG, en la plataforma universitaria SAM).

En 1982 la escuela recibe la resolución de la adscripción a la enseñanza oficial, el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el cual se traza alrededor de la enseñanza bilingüe de doble escolaridad, atendiendo particularmente a una educación personalizada, con base en el constructivismo y en estrecha relación con los valores humanos con postulados fundacionales humanísticos. La enseñanza que se brinda es personalizada, construida desde un trabajo en equipo interdisciplinario, priorizando el crecimiento del alumno y estimulando sus capacidades individuales (UE siglo 21, Modulo 0, lección 1, en la plataforma universitaria SAM).

Con respecto al perfil del alumno ingresante, debe reunir ciertas características, como ser solidario, respetuoso, activo, ordenado, participativo, cuestionador, curioso, con juicio crítico, creativo. Por otro lado, el alumno que egresa debe hacerlo con admirable cultura general, manejar el idioma inglés con excelencia, con marcadas habilidades sociales, y se deben caracterizar por el deseo permanente de aprender y experimentar, ser competentes para revisar sus conocimientos y aprender, ser intelectualmente activos, buscando aprender más para adquirir mejores niveles de producción y reflexión, ser solidarios, comprensivos y leales con sus pares, respetar las diferencias. (UE siglo 21, Modulo 0, lección 24, en la plataforma universitaria SAM).

## 4.1 Organigrama

Organigrama de la institución, según UE siglo 21, Modulo 0, lección 1, en la plataforma universitaria SAM. Este indica la estructura directiva y sus relaciones.



El establecimiento se relaciona con otras escuelas de la comunidad, por ejemplo, con el Centro Educativo Mater, el cual trabaja con jóvenes con discapacidad intelectual leve o moderada, o con retraso madurativo, permitiéndoles realizar pasantías de auxiliar docente en nivel inicial, así como en algunos eventos institucionales. También con la Escuela Javier Lezcano Colodrero, escuela primaria, pública y estatal, realizan proyectos socio- educativos, que consisten en dar respuesta a una necesidad o una problemática, a la que se pretende dar solución propiciando aprendizajes efectivos sobre la realidad y para ellos se trabaja de manera interdisciplinar y con una participación comunitaria. (UE Siglo 21, Modulo 0, lección, 7, en la plataforma universitaria SAM).

Según manifestó Ricardo Vergel, Director General de la institución en la entrevista que sostuvo con UE Siglo 21 exhibida en el Modulo 0, lección 37 del TFG el Instituto Santa Ana aspira a agrandarse debido a la demanda exponencial del 30 % de

matrícula, y esto fue posible gracias al trabajo colaborativo entre docentes y el acompañamiento personalizado hacia los alumnos. La institución cuenta con teléfono y red de Internet, a través del cual se comunica e interactúa con alumnos, familias y comunidad, aprovechando las redes sociales como Facebook, además, para promocionar su espacio educativo y sus propuestas.

Pensando en mejorar la calidad educativa, aumentar la matrícula y ampliar sus instalaciones, el instituto lleva a cabo un Plan de Mejora Institucional (PMI), y para eso el enfoque está puesto en el alumno, priorizando su aprendizaje y crecimiento desde una enseñanza personalizada. La institución se enfoca en mejorar y reforzar debilidades, como ser los problemas de comunicación institucional y los pocos espacios para capacitar a sus docentes, así como también la poca participación en diferentes actividades extraescolares de los alumnos. Desde este trabajo se busca resolver problemas del alumnado de manera interdisciplinar usando como herramienta principal el uso de la palabra, mejorando la convivencia. Pretende mejorar el nivel de inglés de los alumnos y buscar capacitar a las docentes en el idioma (UE siglo 21, Modulo 0, lección 36, en la plataforma universitaria SAM).

Posee tres niveles educativos: Nivel Inicial, Nivel Primario y Nivel Secundario. Es mixto y laico, y cuenta con doble escolaridad obligatoria a partir de sala de 5 años. Es una escuela bilingüe, y todos los docentes también lo son (castellano- inglés), y la certificación internacional que brinda es expedida por las universidades de Cambridge y London. Los egresados pueden elegir entre dos orientaciones, Bachiller en Humanidades y Ciencias Sociales especializada en idioma inglés. La matrícula es de 407 alumnos distribuidos en turno mañana y tarde, y 72 docentes. (UE Siglo 21, Modulo 0, lección 10, en la plataforma universitaria SAM).

Con respecto a lo edilicio, cuenta con 19 aulas, tres baños, uno para alumnos y otro para alumnas, y se habilitó otro para personas discapacitadas con las reglamentaciones que se exigen. También hay dos baños para personal docente y no docente. Hay dos oficinas para representante legal, una oficina de dirección primaria, una de dirección secundaria, una dirección de inicial y otra de coordinación. Cuenta con un laboratorio, un comedor, un vestíbulo de ingreso, sala de profesores, celaduría, salas para diversos usos, cantina, SUM, biblioteca completa, 2 playones deportivos, patio, una granja, una huerta. Cuenta también con recursos para diferentes actividades, como ser sala de computación completa, elementos de educación física, instrumentos musicales, equipo de música completo. (UE Siglo 21, Modulo 0, lección 15, en la plataforma universitaria SAM).

Sobre la selección del personal del establecimiento, para el Consejo Directivo y los directores, es de preferencia que sean recomendados, y tanto docentes como directivos, deben acompañar al alumnos durante todo el trayecto escolar; además deben tener actitud de escucha y calidez humana, ejercer justicia, tener conocimientos filosófico- pedagógicos para resolver problemas de aprendizaje así como favorecer el trabajo en equipo entre pares y alumnos, y además el docente frente al aula debe tener apertura a las propuestas y actividades organizadas por sus superiores (UE Siglo 21, Módulo 0, lección 19, en la plataforma universitaria SAM).

De acuerdo a los datos aportados por UE Siglo 21, Modulo 0, lección 21, en la plataforma universitaria SAM, para llevar adelante la institución, el proceso de enseñanza- aprendizaje y el buen clima escolar, se elabora el PEI, el cual pretende dinamismo y está orientado a mejorar la calidad en todas las áreas de la institución y establece que el Instituto Santa Ana capacitara a los docentes para auto conducirse y

perfeccionarse conforme a las exigencias de la realidad en la cual están insertos. Cabe destacar que el documento se elaboró en los inicios de la institución y nunca fue revisado, ni tampoco hay un estatuto para llevar a cabo dicho proceso. También hay un AEC que establece el acompañamiento y el incentivo del personal docente para el desarrollo integral del alumno, y que el instituto genera estrategias preventivas para guiar la conducta del alumnado y lograr la convivencia armoniosa, aplicando sanciones a quienes no cumplan las normas establecidas en la institución, las cuales ayudan a forjar valores como el respeto (prohibiendo toda falta hacia el prójimo, así como a la escuela y símbolos patrios), la identidad (nacional e institucional), la responsabilidad (compromiso de cada uno a cumplir su rol responsablemente), los cuales deben aplicarse también afuera de la escuela (UE Siglo 21, Modulo 0, lección 22, en la plataforma universitaria SAM).

Referido a la repetición, la tasa es de 0 % en nivel primario y secundario, en los últimos 5 años. El ausentismo, en el 2018, 23 alumnos se reincorporaron 1 vez, y 4 alumnos pidieron una segunda oportunidad. La tasa de ingreso y egreso en los últimos 5 años: 100%. Solicitud de tercera materia, en descenso, del 6,14 % al 5,3 %, tasa de abandono 1% o 2% en los últimos 5 años (UE Siglo 21, Módulo 0, lección 28, en la plataforma universitaria SAM).

Además, en (UE Siglo 21, Modulo 0, lección 25, en la plataforma universitaria SAM), se afirma que el Instituto Santa Ana procura que los alumnos desarrollen capacidad de autonomía y adquieran competencias aplicables en todas las áreas a lo largo de sus vidas. Para eso se desarrollan tres tipos de evaluación: el proceso (formativa), los contenidos abordados (sumativa) y la aplicación de contenidos

(auténtica), con el fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. La escuela ofrece diversas actividades:

- Granja en nivel inicial y primario: se busca el aprendizaje por descubrimiento, con el tacto, la investigación y la observación, que les permitirá asimilar valores medioambientales y el respeto por los animales y la naturaleza, priorizando el aprendizaje en base a la propia experiencia de forma activa.
- Taller literario en nivel primario: con el fin de producir mensajes escritos u orales con impronta literaria, aplicando diversas técnicas. Hay un fundamento lingüístico- literario y se busca el trabajo colectivo.
- Taller de creatividad en nivel secundario: se busca que el alumno explote su potencial para la creatividad y la resolución de problemas, usando nuevas metodologías, técnicas y herramientas.
- Taller de escritura para nivel secundario: con el objetivo de que los alumnos incorporen reglas narrativas y produzcan textos personales y creativos.

## **4.2 Misión, visión y valores**

### **Misión**

De acuerdo a la información provista por la UE Siglo 21, modulo 0, lección 14 de la plataforma universitaria SAM,

en 1980 se funda la escuela con el fin de brindar una formación bilingüe a la comunidad y excelencia académica, formando personas intelectualmente

activas, autónomas, curiosas e interesadas por el conocimiento, que acepten la equivocación como parte de su aprendizaje.

### **Visión**

Puede decirse que es una escuela que considera a cada alumno como un ser único, con una historia y un contexto que se conoce y con un proyecto de vida que se descubre y se potencia. Es una escuela que desarrolla la autoestima y la empatía en sus alumnos para colocarlos en su rol de actores y lectores críticos de la realidad que los rodea. (UE Siglo 21, modulo 0, lección 14 de la plataforma universitaria SAM).

### **Valores:**

“Son el diálogo, identidad, respeto, entre otros. Se promueve el desarrollo de la autoestima y la empatía con ayuda de acuerdos institucionales que deben internalizarse para llevarlos a cabo.” (UE Siglo 21, modulo 0, lección 14 de la plataforma universitaria SAM).

## **5. Delimitación de la necesidad**

El Director Lucarno expresa que (Módulo 0, lección 37 de la plataforma universitaria SAM) en el Instituto Santa Ana, comienzan a darse problemas de conducta, las cuales desembocan en acciones con diferentes tipos de violencia que afectan al clima escolar. Las consecuencias de la violencia pueden ser severas en varios aspectos de la vida de la persona, puesto que la integridad es hostigada (UNESCO, 2020). Esto ha deteriorado la imagen institucional, provocando un importante éxodo de alumnos, y debieron resignificar el sentido de la educación que brindaban, sabiendo que



los resultados tardan alrededor de ocho años en verse. Concordando con Cristina Corriego (2017), la mejora del clima escolar debe ser un objetivo de todas las instituciones educativas puesto que favorece el desarrollo socioemocional y ético de toda la comunidad educativa, puesto que permitirá descender notablemente el grado de violencia escolar, promover la aceptación del otro y generar el apego, mejorando el bienestar de todos. El concepto “todos”, no se limita al alumnado sino también a todos los adultos involucrados en la institución. El mal clima genera estrés, desgano, desinterés, y es necesario que haya personas con herramientas para mejorarlo.

Se sabe que cuando cada integrante cumple con su rol para alcanzar una meta en común, se pueden establecer vínculos saludables que favorecen el proceso de enseñanza- aprendizaje (Sandoval Manríquez, 2014). Muchas de las medidas tomadas por los jerárquicos del Santa Ana fueron estrictamente pedagógicas y /o disciplinarias, pero ninguna se focalizó en el perfeccionamiento del personal docente para intervenir en diversos conflictos que impactan negativamente en la convivencia. Para poder hacerlo, el docente debe estar provisto de instrumentos y herramientas, para mediar en conflictos, promover el desarrollo de la empatía, la inclusión, la solidificación de vínculos entre los miembros de la institución, no solo para el enriquecimiento del alumnado sino también para la profesionalización docente y el crecimiento institucional, logrando un sentido de pertenencia. Considerando la necesidad del Instituto Santa Ana de mejorar el clima escolar, se propone con este plan de intervención capacitar a las docentes (misses, como se las llama en la escuela) de 5º y 6º grado del Nivel Primario, para la detección y resolución de conflictos, durante el año 2021.

## **6. Objetivos.**

### **6.1.Objetivo general**

- Capacitar a las docentes de 5° y 6° grado de turno mañana del Instituto Santa Ana para que sean agentes transformadores y promotores del buen clima escolar a través del desarrollo de competencias conversacionales, durante el ciclo lectivo 2021.

### **6.2.Objetivos específicos**

- Desarrollar talleres con la finalidad de profundizar la mirada del rol docente instalado en el aula y el clima escolar desfavorable como factor que repercute negativamente en el proceso de enseñanza aprendizaje. que las estrategias pactadas sean aplicadas con el fin de reducir
- Lograr que la estrategia establecida en el plan de intervención sea aplicada con el fin de mejorar la calidad del docente y disminuir el conflicto áulico, fortaleciendo los canales de comunicación, cumpliendo con lo establecido en el PEI.

## **7. Justificación**

Como lo manifestaba el Director Lucarno, el clima escolar desmejora notablemente debido a la mala convivencia en las aulas. Si el clima escolar se deteriora, el proceso de enseñanza- aprendizaje también. A su vez, si esto sucede, se genera en muchos casos malestar, frustración y presión sobre los docentes que conviven con los alumnos y se ven confrontados con todas estas situaciones adversas que se dan a diario. Muchas veces se dice que el docente no tiene liderazgo, o que no tiene en cuenta muchas de las situaciones negativas, no le interesa solucionar los problemas o que no

escucha ni atiende a los chicos. Sin embargo, ante la falta de instrumentos para desenvolverse en instituciones en donde se considera al AEC como un mecanismo de castigo o bien se forja más control y normas disciplinarias para regular la conducta, se vuelve difícil en estos tiempos, en donde la escuela es la institución que absorbe varias problemáticas que repercuten en la vida de todos los miembros de la comunidad educativa y la desbordan, trabajar para mejorar el clima escolar y la calidad educativa. Es indispensable que en la institución educativa se establezcan vínculos sólidos y saludables que ayuden al crecimiento personal en cada individuo y profesional, y para ellos es indispensable otorgar los medios a los profesionales para que este proceso se lleve adelante.

El rol del docente democratizador es primordial a la hora de considerar las acciones a ejecutar para transformar la realidad institucional y mejorar no solo la calidad educativa sino también la deteriorada imagen de la institución. Una escuela democrática, es una escuela inclusiva en donde se vela por la integridad humana, se valora y respeta al que trabaja y al que aprende, en donde los valores se comparten. Los valores son necesarios para convivir en cualquier medio, pues, si son aplicados hay beneficios para la persona y sus convivientes. Solo aquella persona que se siente querida y aceptada puede aprehenderlos. Tales valores pueden ser el respeto, la sinceridad, la responsabilidad, la generosidad y la voluntad, entre muchos otros. (Siesa, 2017). Es el docente aquel que está frente a los alumnos quien los conoce y debe estar preparado para transmitir dichos valores y lograr que sean incorporados aplicados.

En el presente plan de intervención se propone capacitar, proveer de herramientas y preparar al personal docente para intervenir ante situaciones conflictivas

y mejorar el clima escolar, y reúne una serie de características que lo hacen productivo y positivo, como ser:

- Es fructífero para los docentes. Además invita a reflexionar sobre la aplicación de estrategias para obtener un buen clima escolar, para mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje, y para hacer de la escuela un lugar de socialización con vínculos sólidos y armoniosos;
- Es una construcción colectiva porque interesa a todos los involucrados, pero también es de índole individual porque cada docente reflexiona sobre su conducta y su práctica profesional;
- Puede aplicarse a cada nivel educativo de la institución, por lo tanto es posible de adaptar;
- Es abierto, porque la institución se abre a nuevas propuestas buscando la mejora para todos;
- Es innovador, porque pone como eje al docente y no al estudiante como individuo conflictivo;
- Es necesario, puesto que los alumnos de 5º y 6º grado son los más grandes de la escuela y se están desarrollando y experimentan cambios que los incomodan física y emocionalmente, y repercuten en su vida social, volviéndolos a muchos, violentos, introvertidos e incluso depresivos, repercutiendo negativamente en el rendimiento escolar.

Con este plan de intervención la institución tendrá el beneficio de mejorar el clima escolar a través de un trabajo colaborativo con el personal docente, además aportará una herramienta para detectar precozmente situaciones

de violencia, así como también realizar diversas prácticas para desnaturalizar hábitos, estereotipos y prejuicios adquiridos dentro a afuera de la escuela.

## **8. Marco teórico**

Desde la Teoría del Aprendizaje del Constructivismo, que sustenta una práctica pedagógica, se sostiene que el aprendizaje se realiza de una manera continua y dinámica. Este proceso mejora cuando hay cooperación de parte de todos, y para con otros. Durante el desarrollo, se amplían, consolidan e integran nuevos contenidos que se van organizando en la estructura mental de cada sujeto y se va logrando gracias al diálogo y la integración, por lo tanto se puede afirmar que los vínculos sociales son sumamente necesarios para poder lograr el aprendizaje (Ortiz Granja, 2015). Partiendo de esta afirmación, cabe agregar que el ser humano construye su conocimiento permanentemente porque percibe una realidad única desde su propia perspectiva, puesto que cada uno tiene sus experiencias de vida, sus emociones, su condición socio económica. Por tal motivo, el rol docente no es solo el de facilitador del conocimiento en un contexto adecuado, sino que debe actuar en la gestación de un clima escolar favorable por medio del desarrollo del diálogo para que los educandos puedan desarrollarse, puesto que la socialización es indispensable para el desarrollo cognitivo y personal de los alumnos. Según UNESCO (2020),

el clima escolar refleja las capacidades instaladas en las escuelas. Así, puede suponerse que una escuela con buen clima escolar es una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso entre los niños y aprecio por los otros. (p. 5).

Esto se logra con el desarrollo de la confianza, la cual es la base de toda relación sana, puesto que cada integrante de un grupo puede apoyarse en el otro porque tiene la seguridad de que el otro actuará benévolamente ante situaciones malas con el fin de ayudar y contribuir a mejorar su postrer estado. La confianza en el otro, también permite el crecimiento personal, mejorando la autoestima, que es la valoración positiva de uno mismo, trayendo aparejado una valoración física, mental y espiritual, que en su totalidad forjan la personalidad.

En coincidencia con lo que afirma Lev Vygotsky, quien teorizó que el aprendizaje es una construcción social y el conocimiento es el resultado de la intermediación entre sujeto- medio social, cultura y físico. En este sentido el maestro es un facilitador que provee de herramientas para que el alumno incorpore nuevos conocimientos, y el alumno construye su aprendizaje, el cual es asimilado e incorporado en su estructura mental, construyendo aprendizajes más complejos. (Londoño La Rotta, s.f.). Desde la perspectiva constructivista, el aprendizaje involucra la totalidad de habilidades prácticas (motoras e intelectuales) y destrezas de un ser humano, en todos los ámbitos que lo caracterizan, que le permite incorporar contenidos formativos o adoptar nuevas estrategias de conocimiento y/o acción”. (Pulgar, 2005, p 19).

Para que este proceso se dé, el docente debe poseer herramientas y debe saber aplicarlas, así como también proveerlas, por eso es vital que sean preparados permanentemente, puesto que no se puede considerar al proceso de enseñanza-aprendizaje como un mero acto pedagógico. Para que la interacción sea activa, es vital que las habilidades sociales se desarrollen en el aula, y se crezcan en la medida en que cada uno se relacione estrechamente con el otro a través de la comunicación verbal o no verbal y de la escucha activa. Se entiende que las habilidades sociales son conductas

necesarias para interactuar y relacionarse de manera satisfactoria, logrando el individuo conocerse a sí mismo y formar una identidad social positiva, es decir, percepción positiva que se tiene de uno mismo (Significados.com), que edifique su autoestima (aprecio o consideración que se tiene de uno mismo), es decir el aprecio facilitara prácticas como la empatía, que es la capacidad de ponerse en el lugar del otro (Significados.com), la reciprocidad, la colaboración, la cooperación, el apoyo emocional y la autorregulación. (Cohen Imach, Coronel, 2009). Ausubel, otro precursor del constructivismo, establece que el estudiante incorpora nuevos conocimientos y los relaciona a los viejos, llamando a este proceso, aprendizaje significativo (Ausubel, s.f.), y para llevar a cabo este proceso, es necesario estar en un espacio acondicionado en donde se realizan las actividades, la motivación del docente y su comodidad y seguridad a la hora de trabajar.

Si bien desde esta teoría el proceso de enseñanza- aprendizaje está enfocado en el sujeto que aprende, no se reduce el rol docente al de simple portador del bagaje cultural sino también como aquel que crea ese clima afectivo y armónico que genera confianza en el educando. Si se logra establecer un clima escolar positivo, no hay tensiones a la hora de trabajar y/ o estudiar, se ejerce la escucha y el respeto a todas las opiniones, se tiene cuidado al expresarse usando palabras no dañinas, se comparte el éxito y se motiva al otro cuando transcurren en el fracaso, se ayuda y se pide ayuda. El contexto escolar, que es el espacio social en donde se reproducen prácticas adquiridas en la familia y en la sociedad, las relaciones interpersonales deben ser de intercambio positivo permanente, ya que todos los miembros de la comunidad educativa se retroalimentan permanentemente, pudiendo en muchos casos, llegar a un común

acuerdo en diferentes aspectos y buscar mejorar la institución educativa y las relaciones interpersonales.

Un docente motivado en el trabajo, es un docente que crecerá personal, laboral y socialmente, y se manejará con eficacia ante cualquier adversidad, buscando siempre el cambio, la innovación y la apertura de un abanico de acciones para mejorar su calidad de trabajo y hacerlo más profesional. Es muy importante que las instituciones otorguen a su personal dichos espacios para su crecimiento y potenciación, para poder rendir mejor en su desempeño y tener satisfacción en su lugar de trabajo. Cada institución debe dar lugar al desarrollo de los vínculos interpersonales para que cada miembro pueda nutrirse de nuevas experiencias y a través del intercambio y del diálogo con sus pares, y así obtener herramientas para desenvolverse (Calvo Estrada, 2014), logrando la profesionalización docente con mayor aptitud para el liderazgo. El docente líder, es aquel que puede inspirar, motivar, comunicar, romper estructuras viejas para establecer nuevos paradigmas, nuevas formas de trabajo para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta labor desempeñada exitosamente, incentiva a los alumnos a alcanzar metas y a atreverse a nuevos desafíos, puesto que la motivación y la confianza forjada en el otro, les permitirán animarse a salir de lo cotidiano, lo cual con el correr del tiempo termina siendo poco atractivo y desmotivador, impidiendo un verdadero crecimiento.

De acuerdo a Palacio Munera (2017), afirma la importancia de la capacitación permanente del docente y su cambio dinámico, por eso se puede afirmar que permanecer estático y resistirse al cambio no permite el crecimiento personal ni profesional, en detrimento del clima escolar. Ante la falta de información y de herramientas el docente no puede liderar activamente los conflictos surgidos ni mucho



menos prevenirlos, así, su desarrollo dentro de la institución será limitado, no aportará nuevas ideas e irá quedando obsoleto, puesto que los tiempos cambian, las generaciones de alumnos cambian a través de los años, el accionar debe transformarse. A través de la adquisición de herramientas, su trabajo mejora, aumenta y trabaja de manera organizada logrando salir de la rigidez para alcanzar la flexibilización y la innovación.

Por medio de este plan de intervención, se pretende trabajar activamente a través de una intervención directa en la institución, aspirando al desarrollo del trabajo en conjunto y cooperativo entre docentes, de manera tal que cada una de ellas pueda expresarse y aportar sus conocimientos y experiencias para nutrir a las demás, actualizando, además, sus conocimientos. Esto se alcanzará a través de la escucha activa y de la expresión oral fluida, y la creación de espacios participativos y dinámicos. La intervención será por medio de un taller pedagógico para las docentes, entendido este como

una oportunidad académica que tienen los docentes para intercambiar conocimientos y llevar a la práctica acciones educativas que enriquezcan su trabajo cotidiano; además, promueve la adquisición y actualización de conocimientos en los diferentes ámbitos del quehacer académico y docente, pues en los talleres los educadores “aprenden haciendo”. (Alfaro Valverde, Vadilla Vargas, 2015, p. 86).

Por este motivo, la herramienta del taller es estratégica porque favorece la comunicación verbal y no verbal, la unificación entre teoría y práctica, el trabajo en equipo, a través de espacios para la reflexión.

## **9. Plan de trabajo**

## 9.1 Actividades

Para la puesta en marcha de este plan de intervención, las actividades se harán en 5 (cinco) etapas, a saber:

- Etapa 1: Reunión con Equipo Directivo y con las maestras responsables de los 5° y 6° grado del Nivel Primario.
- Etapa 2: Momento de capacitación para las maestras de 5° y 6° grado de turno mañana y tarde.
- Etapa 3: Trabajo de las docentes en el aula.
- Etapa 4: Jornada de convivencia con alumnos de 5° y 6° grado.
- Etapa 5: Reunión con Equipo Directivo y las docentes participantes.

## 9.2 Desarrollo de la etapa 1: Reunión con Equipo Directivo y con las maestras responsables de los 5° y 6° grado del Nivel Primario.

- Reunión con el Equipo Docente: se desarrollará con el fin de acordar los tiempos de trabajo y los espacios a utilizar, así como conocer los recursos disponibles para llevar a cabo la intervención. En esta oportunidad los directivos se expresarán sobre las debilidades y fortalezas que observan en las docentes que están frente al aula, los mecanismos que usan para resolver problemas en la inmediatez, los problemas de convivencia que surgen en el día a día y los que están instalados en los cursos en los que se desenvuelven dichas maestras y toda dificultad que ellos puedan destacar, lo cual interfiera en la labor docente y el proceso de enseñanza- aprendizaje. Durará 2 horas reloj, y se realizará en su oficina.

- Reunión con las docentes de 5° y 6° de turno mañana y tarde y se dialogará sobre los conflictos cotidianos que se presentan en el aula y sobre cómo se sienten antes estas situaciones, y acerca del apoyo que reciben para solucionarlos, tanto del Equipo Directivo como del Gabinete, y podrán proponer estrategias para cambiar y mejorar el clima escolar, también expresarán que herramientas consideran que necesitan adquirir. Al finalizar la reunión, deberán completar una rúbrica sobre los aspectos a trabajar para mejorar el clima escolar (anexo 1), el trabajo docente y otros aspectos. Esta se llevará a cabo en la Sala de Maestros y durará 2 horas reloj.

### **9.3 Desarrollo de la etapa 2: Momento de capacitación para las docentes.**

Primer encuentro. Duración 2 horas reloj (afuera del horario de trabajo). Lugar SUM.

Actividades: Juego de roles: “Un día normal”.

Nos reuniremos en el SUM con las docentes de 5° y 6° grado de turno mañana y tarde. A su llegada, ya estarán ubicadas las sillas en semicírculo frente a la Asesora Pedagógica, y se retomará la charla llevada a cabo en la Etapa 1, trayendo a memoria los problemas y las dificultades observadas, así como el malestar que ello les genera. Una vez logrado el clima de confianza, se les pedirá que de manera ordenada, cambien las sillas de lugar y las ubiquen de la misma manera que en el aula; luego de esto, se les pedirá que improvisen una representación de una clase con sus alumnos, en donde una de ellas debe ser la maestra (actuando con naturalidad, mostrando como ella es verdaderamente) y el resto hará el papel de alumnos, imitando todo lo que ellos hacen, sus chistes, risas, agresiones, y todo lo bueno y malo que observan y viven a diario, lo

más real posible. Esta actuación deberán sostenerla por un tiempo breve, de 10 minutos aproximadamente.

A continuación, volverán a acomodar, ordenadamente, el mobiliario de manera semicircular.

Seguido de esto, se proyectara un video acerca de una docente que cuenta su mala experiencia como alumna y como ella concibe a la educación hoy en día, llamado Motivación para docentes. (<https://www.youtube.com/watch?v=NWw9peTGsI8>) Una vez presentado el video se escribirán en una pizarra o pizarrón las siguientes preguntas, cuyas respuestas deberán elaborarlas individualmente y redactarlas, y luego expresarlas de manera oral:

- ¿Pueden identificar la realidad de esta persona, tanto como docente como de alumna, con la situación de ustedes y de sus alumnos?
- ¿Si pueden hallar similitudes con su propia realidad actual, a pesar de que pasaron muchos años de su época de estudiante de esta mujer, en donde crees que está el problema? ¿En el docente o en el estudiante?

Luego que se expresen todas las docentes, se les pedirá que debatan entre ellas en un espacio de 10 minutos aproximadamente, sobre:

- el perfil del alumno real y del alumno ideal,
- qué esperan de sus alumnos y que reciben de ellos.

Luego expondrán oralmente sus conclusiones.

Seguido de esto, el Asesor Pedagógico las invita a reflexionar sobre la necesidad de romper con lo ideal y poder aceptar lo real, para poder intervenirlo y modificarlo.

Se realizará una conclusión de la charla.

Fin del primer encuentro.

Segundo encuentro. Duración: 2 horas (fuera del horario de trabajo). Lugar:

SUM

La integridad como forma de vida.

Se dará comienzo al encuentro dialogando y haciendo lectura de los AEC, para recordar que expresa sobre la manera debe trabajar el docente y lo que se espera de los alumnos, así como el perfil de la escuela. Se entregara una copia del ACE por cada curso.

Una vez formada la idea principal, se retomara sobre el concepto de “alumno real” trabajado anteriormente, reflexionando sobre la necesidad de trabajar en base a principios y valores sólidos que permitirán crear vínculos fuertes generando el bienestar general. Se aprovecha este momento para traer a memoria el juego de roles de la primer reunión, para que las docentes expresen que medidas disciplinarias aplicarían o cómo podrían cambiar las situaciones negativas que ellas representaron.

Luego de esta actividad, se presenta un extracto de la película “Aroma de Mujer”, que presenta un Discurso sobre la Integridad. (<https://www.youtube.com/watch?v=QvCUrbyXijI>) Al finalizar el video, se invita a las docentes a que definan la palabra “integridad”, y todo lo que para ellas abarca esa palabra.

En este momento se pretende generar conciencia en las docentes acerca de la importancia de su labor no solo desde lo pedagógico sino también desde lo socio

afectivo, y que ellas son quienes crean el vínculo directo con los alumnos y los guían, inculcando y reforzando los valores que forjan la conducta, la cual mantendrán a lo largo de su vida, aun cuando nadie los esté viendo. Es muy importante socializar esto, puesto que los niños con los que se trabajara están en un momento de profundos cambios físicos, emocionales y psíquicos, y necesitan ser contenidos y abordados ante situaciones de vulnerabilidad y limitados ante acciones negativas hacia el otro. Cuando esto se logra, cada integrante de la comunidad áulica, mantiene su conducta permitiendo un buen clima en el aula, propicio para el proceso de enseñanza- aprendizaje, y además aunque estén vigentes las sanciones disciplinarias, estas pasaran a un segundo plano ya que la persona íntegra cuida de si y del otro. Esto es indispensable ya que están en una escuela cuya meta es formar líderes.

Cada docente expresa su postura acerca de esta conclusión.

Como cierre, se pedirá a las docentes que elijan un valor que consideren necesario trabajar con los alumnos de los 5° y 6° de ambos turnos en un taller (puede ser incluso, la palabra integridad) para realizar una actividad especial en el aula, la cual deberán preparar en el espacio de una semana, y luego abarcaran un espacio de dos semanas para realizarla con sus alumnos. Las docentes optaran por el sistema de trabajo. Deberán presentar un producto final, que sea creativo, ejemplo, un video con alumnos, PowerPoint, obra de teatro, otros.

Fin del segundo encuentro.

Tercer encuentro. Duración: 2 horas reloj. En el SUM de la escuela.

Producto final

Se iniciará la reunión dando lugar para que cada una de las docentes cuente su experiencia personal con los alumnos. Detallaran los puntos positivos y negativos, así como el impacto en los alumnos.

Luego, se procederá a mostrar cada producción y exponer cómo y con que trabajaron, la experiencia de sus alumnos y los resultados que fueron arrojando esas actividades en lo referente al compartir, el diálogo, el común acuerdo, el respeto, entre otros valores, entre los alumnos. Compartirán toda experiencia enriquecedora para ellas y el grupo en general.

Se cierra la reunión con una puesta en común. Se completa un cuestionario (anexo 2).

Fin del tercer encuentro.

#### **9.4 Desarrollo de la Etapa 3: lo realizan las docentes en el aula**

#### **9.5 Desarrollo de la Etapa 4: Jornada de convivencia con alumnos de 5 y 6 grado.**

Lugar: patio o SUM. Duración: se elegirá un día para los alumnos de 5 y 6° de turno mañana y una semana más tarde, será para los mismos cursos del turno tarde. Duraran 3 horas reloj.

El encuentro se lleva a cabo 2 semanas después de la última jornada, con el propósito de concretar los preparativos de la jornada. Para esta etapa la propuesta es una obra de teatro, organizada por las docentes con ayuda del Asesor Pedagógico. Para poder realizarla, se convoca a adultos de la institución a participar, como otros docentes, auxiliares), a quienes se les deberán proveer de disfraces.

Objetivos de la jornada:

- Fomentar la escucha activa de la opinión ajena.
- Concebir la idea de colaboración.
- Hablar sobre valores, cooperación y ayuda.

Las docentes elaboran los disfraces y la escenografía, y los gastos serán ajenos al Asesor Pedagógico. Deberán repasar y ensayar la obra que se les proveerá para la jornada.

El día de la jornada, tempranamente, se preparan los micrófonos y todos los elementos para el sonido. Los alumnos salen del aula con su docente a cargo, en fila y de manera ordenada, y se sientan en el suelo, en semicírculo, para poder apreciar la obra. Se trabaja sobre el cuento “El cuento de las herramientas”, de autor desconocido (ver Anexo 4), cuyo objetivo es enseñar que todos somos importantes y necesarios, y que en la unidad podemos crecer y proyectarnos.

Para iniciar la jornada, se da la bienvenida a los niños. A continuación, se pedirá silencio y atención a la trama del cuento.

Al finalizar la obra, una de las docentes responsables, u otro docente participante, toma el control de la reunión e invita a los niños a participar de una charla, con el fin de reflexionar sobre la enseñanza del cuento, por medio de preguntas.

Seguido de esto, el docente que dirige realiza una puesta en común con los alumnos sobre los valores, el respeto por el otro, la necesidad de aceptar a los demás, y todo lo que crea conveniente agregar.



Concluye la reunión y los niños podrán formar grupos y compartir una merienda y jugar libremente, con el fin de fomentar la convivencia entre pares.

De la misma manera se procederá con ambos turnos.

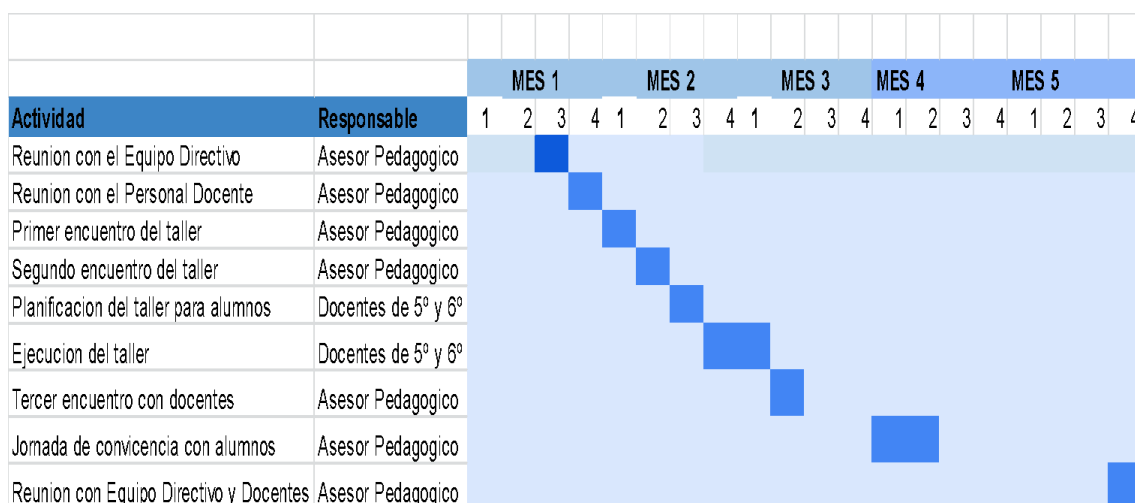
### 9.6 Etapa 5: Reunión con Equipo Directivo y las docentes participantes.

Lugar: Oficina del Equipo Directivo. Duración: 2 horas reloj.

Pasados los dos meses de la jornada de convivencia, el Asesor Pedagógico se reunirá con el Equipo Directivo y las docentes con quien se trabajó en el taller con el fin de verificar que el trabajo haya sido de ayuda para mejorar el clima escolar y facilitar la labor diaria de las docentes. La Asesora hará las recomendaciones y sugerencias necesarias.

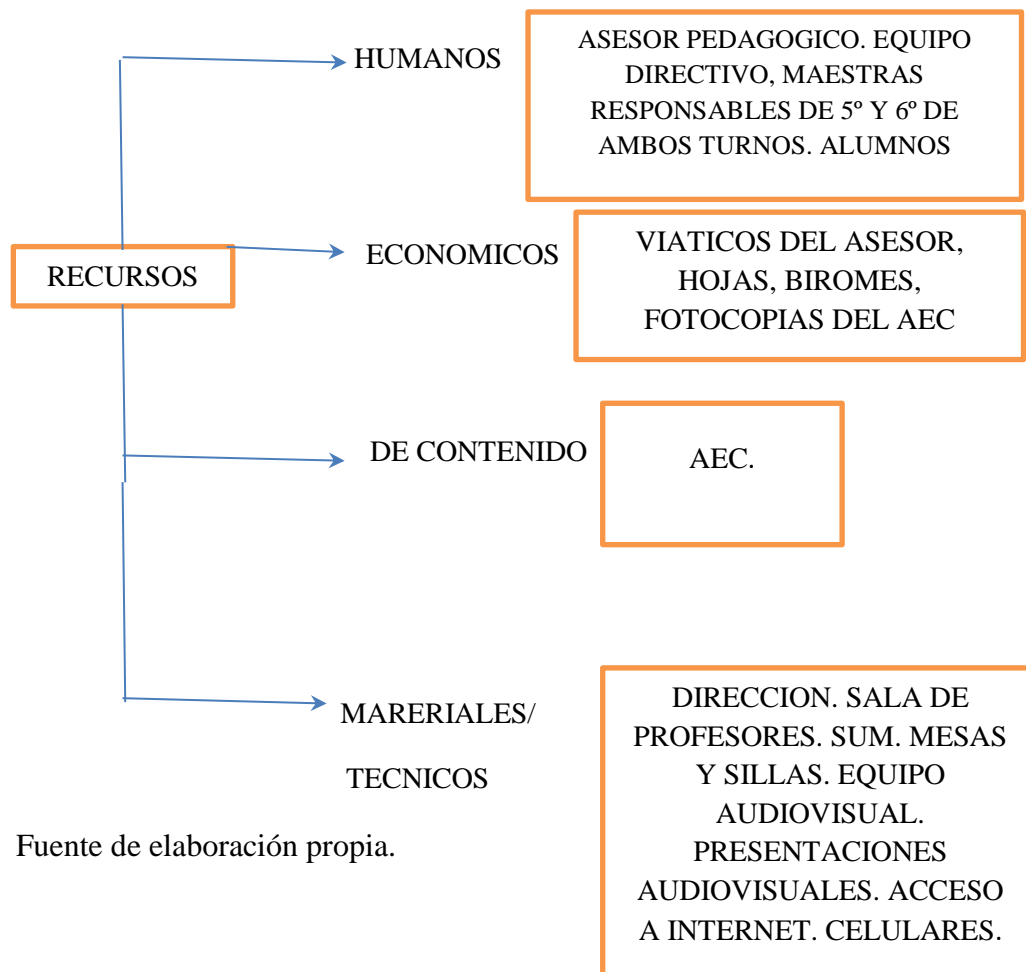
Se pedirá que evalúen el rol de la Asesora y el taller en base a una rúbrica con el fin de obtener un panorama de más mejoras obtenidas (anexo 3).

## 10. Diagrama de Gantt.



(Fuente de elaboración propia)

## 11. Recursos



Fuente de elaboración propia.

El Instituto Santa Ana cuenta actualmente con todos los recursos necesarios para llevar a cabo el plan de intervención: 1 oficina para el Equipo Directivo, 1 sala para docentes, un SUM para trabajar con las docentes, aulas equipadas para llevar a cabo las actividades propuestas por las docentes (así como otros espacios, si ellas lo requieren, para ejecutar su plan de trabajo, como ser, patio, gimnasio). No se requieren recursos financieros para la aplicación del programa.

## 12. Presupuesto

Considerando que la institución cuenta con la gran mayor de los recursos solicitados, este presupuesto será de bajo costo, aunque los valores serán estimativos, ya que en la marcha pueden surgir varias necesidades:

| Aspecto                       | Precio unitario | Precio total      |
|-------------------------------|-----------------|-------------------|
| 30 Hojas A4                   | \$5             | \$150             |
| 6 biromes                     | \$20            | \$ 120            |
| 24 fotocopias de evaluación   | \$5             | \$120             |
| 44 fotocopias del AEC         | \$5             | \$220             |
| Viáticos Asesor Pedagógico    | \$20            | \$120             |
| Asesor Pedagógico             | \$1500          | \$21.000          |
| Fuente de elaboración propia. |                 | Total: \$21.730.- |

### 13. Evaluación

**Inicial:** una vez finalizada la Etapa 1, la Asesora entregara a las docentes de 5° y 6° grado de ambos turnos, un cuestionario que deberán responder a través de una rúbrica, con el fin de conocer la comunicación y el sistema de trabajo entre el Equipo Directivo y las docentes, así como la labor docente.

**Desarrollo:** una vez finalizado el tercer encuentro de la Etapa 3, se le pedirá a las docentes que trabajen sobre un cuestionario, con el fin de conocer el proceso del trabajo docente, así como las fortalezas y debilidades del taller propuesto.

**Cierre:** a los dos meses de haber completado el taller, la Asesora Pedagógica se acercara nuevamente a la escuela para dialogar con el Equipo Directivo y las docentes, y ver los resultados finales del taller, así como a asesorar sobre cualquier situación que haya emergido. También se recibirán sugerencias. Para esto el personal docente deberá responder a una rúbrica (anexo 3). Este encuentro durara 2 horas reloj.

#### **14. Resultados esperados.**

El resultado de la evaluación de este tipo de trabajo no es inmediato, ya que debe llevarse todo un proceso para conocer el resultado final. No se puede forjar o exigir un resultado, porque la dinámica puede cambiar a lo largo del proceso.

- Se pretende que en el transcurso de los encuentros las docentes puedan adquirir una mirada real sobre el alumnado con el que trabaja
- Se pretende que puedan incorporar herramientas para poder trabajar por medio de proyectos interdisciplinarios o bien por medio de otro tipo de talleres, el desarrollo de habilidades sociales en los alumnos
- Se pretende que puedan trabajar con soltura y seguridad.
- Se pretende la mejora en la convivencia para mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje. Esto repercutirá también en la mejora de la imagen institucional.

#### **15. Conclusión.**

El clima escolar es una necesidad de todas las instituciones educativas, y los problemas que emergen para afectarlo deben ser solucionados en lo posible en la inmediatez, para evitar que se arraiguen y se naturalicen hábitos dañinos. Esta labor compete a todos los miembros de la comunidad educativa, pero la mayor presión recae sobre los docentes, quienes tienen estrecha relación con el alumnado y convive con los problemas áulicos diarios. Es por eso que hoy en día muchas escuelas se desbordan, puesto que los docentes se sobrecargan ante situaciones que afectan el clima escolar, y no pueden sobrellevar las diferentes problemáticas, y además se le exige que resuelvan

o sostengan situaciones que afectan a todos, las cuales deshumanizan los vínculos debido al alto grado de violencia de todo tipo y a la falta de empatía.

La deshumanización del docente, las obligaciones diarias, los problemas que traen consigo de su diario vivir, agotan al docente físico, psíquica, mental y emocionalmente. Un docente debilitado es un docente que no puede rendir en su trabajo y queda alienado. Sin embargo, cuando la institución abre las puertas a nuevas propuestas para motivarlos y cambiar su visión, su forma de trabajar mejora notablemente.

Luego de haber explorado la institución Santa Ana y de detectar la necesidad de capacitar a las docentes y proveerles de herramientas para mejorar el clima escolar, se pudo ver también que la institución no realizaba ninguna actividad en conjuntos con los alumnos con el fin de que puedan conocerse y compartir en otro espacio aparte del académico. En base a esto, la institución ha tenido la apertura para recibir personas ajenas y aceptar una nueva propuesta de trabajo para realizar con las docentes, otorgando el tiempo y las instalaciones, siempre con la predisposición de las autoridades y de las docentes que participaron. De esta manera, se ha podido trabajar en libertad, creando un clima favorable para el desarrollo del taller, mediante el juego de roles, la expresión de las opiniones personales y la búsqueda en equipo de valores a trabajar así como las estrategias que usarían. Este taller no fue para las docentes una carga, sino un espacio de contención, trabajo con sus pares, y también un estímulo y un camino para romper con la rutina, trabajando desde la creatividad, y de alguna manera, también cambiar la forma de pensar de las docentes a la hora de proponer actividades para sus alumnos, en diferentes áreas. Esto demostró que tienen el potencial para trabajar en equipo y de manera colaborativa, y que hay disposición para buscar mejoras

instituciones y también en cuanto a lo humano. Se sabe que todo ser humano es un ser social y necesita del otro para sobrevivir, pero hay que aprehender valores para que los vínculos sean libre de toxicidad y, por el contrario, nos nutran permanentemente.

Desde mi punto de vista es vital que desde ahora la institución este atenta al clima escolar, pero también a las necesidades de los docentes a la hora de trabajar e intervenir ante situaciones negativas, para evitar su desborde. También es importante realizar jornadas anuales de convivencia, en donde los niños sean protagonistas y tengan sus propias experiencias de aprendizaje. Se sugiere hacer partícipe a las familias en jornadas y/o actividades específicas, para que los niños trabajen con seguridad e integrados a sus familiares, y para que las familias se integren a la dinámica de la escuela.

Se desea que este plan de intervención sea entregado como un documento de apoyo a la institución, ya que puede aplicarse a todos los niveles y puede ser útil para consultas. Además, puede aplicarse, incluso, desde la virtualidad.

## **16. Referencias**

Alicia Alfaro Valverde- Maynor Badilla Vargas. *El taller pedagógico, una herramienta didáctica para abordar temas alusivos a la Educación Ciudadana*. Revista electrónica perspectivas. Edición 10. 10 de junio 2015. Recuperado de <https://www.drea.co.cr/sites/default/files/Contenido/EI%20taller%20pedag%C3%B3gico%2C%20una%20herramienta%20did%C3%A1ctica.pdf>

American Psychological Association (APA). (2010). Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/7651/pages/opciones-de-tfg#normasapa>

Andretich, Gabriela. (2008). *El planeamiento educativo como herramienta de democratización: una mirada desde lo epistemológico*. Ciencia, docencia y tecnología no.37 Concepción del Uruguay Nov. 2008 Recuperado de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-17162008000200006&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17162008000200006&lng=en&tlng=en)

Ausubel, PD (s/f) Teoría del aprendizaje significativo. Recuperado el 23 de mayo de 2021, de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36648472/Aprendizaje\\_significativo.pdf?1424043980=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTEORIA\\_DEL\\_APRENDIZJE\\_SIGNIFICATIVO\\_TEOR.pdf&Expires=1621742356&Signature=MZV8vLDoIxq0~Okixb2UuYj9DLytpN5qyAQDxQjK~3ZA5icLFjgTlrKq45-NH~ddbuTtuDw-Ioe0exLg5gEmQQtIY2rdKJCaU2Kxow~DFHit4hFBdeJxX~zL53wyHiUm5Zhyw8F6KYtLmhr26wwwFXwLcyUwssi7aAwQq1qJca2f1syllkvQwYUvNcL6TdUlbPvwQdgTA64DRH0sqmHq1SazaiQsQcBdDZrC5o8OTXcaFncRmZ3q7BMShFVIcndaS3bR20ZSci7otD3WHUcy66oonfH24Ejjvk1Xob~RKmfR-kxbJRXol7Qa1jZ43118fe5a8p7xpvH5fW1Z~ZVEEw\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36648472/Aprendizaje_significativo.pdf?1424043980=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTEORIA_DEL_APRENDIZJE_SIGNIFICATIVO_TEOR.pdf&Expires=1621742356&Signature=MZV8vLDoIxq0~Okixb2UuYj9DLytpN5qyAQDxQjK~3ZA5icLFjgTlrKq45-NH~ddbuTtuDw-Ioe0exLg5gEmQQtIY2rdKJCaU2Kxow~DFHit4hFBdeJxX~zL53wyHiUm5Zhyw8F6KYtLmhr26wwwFXwLcyUwssi7aAwQq1qJca2f1syllkvQwYUvNcL6TdUlbPvwQdgTA64DRH0sqmHq1SazaiQsQcBdDZrC5o8OTXcaFncRmZ3q7BMShFVIcndaS3bR20ZSci7otD3WHUcy66oonfH24Ejjvk1Xob~RKmfR-kxbJRXol7Qa1jZ43118fe5a8p7xpvH5fW1Z~ZVEEw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

“Autoestima”. *Significados.com*. Recuperado de: <https://www.significados.com/autoestima/> Consultado: 2 de julio de 2021

Calvo Estrada, Sofía Alejandra. (2014). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del Colegio Instituto Bogotá de ciudad Berna*. (Tesis de maestría). Universidad Libre, Facultad de Ciencias de la Educación, Bogotá D. C. recuperada de

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf?sequence=1>

Cohen Imach, Silvina y Coronel, Claudia Paola (2009). Aportes de la teoría de las habilidades sociales a la comprensión del comportamiento violento en niños y adolescentes. I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVI Jornadas de Investigación Quinto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de <https://www.academica.org/000-020/753>

Educación en valores y convivencia para la ciudadanía. Recuperado de <https://siesa.com.ar/educar-en-valores-para-la-convivencia-y-la-ciudadania/>

Formación docente. Clima escolar. (2017). Recuperado de <https://escuelaplus.com/videos/formacion-docente-clima-escolar-cristina-carriego/> VER

Herrera, K., Rico, R., y Cortés, O. (2014). *El clima escolar como elemento fundamental de la convivencia en la escuela. Escenarios*, 12(2), 7-18. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/311-Texto%20del%20art%C3%ADculo-602-1-10-20150310.pdf>

“Identidad social”. "Identidad social". En: *Significados.com*. Recuperado de: <https://www.significados.com/identidad-social/>

*Ley de Educación Nacional - Ley 26.206* Recuperado de



<http://www.secgral.unsl.edu.ar/wp-content/uploads/docs/Ley-26206-de-Educacion-Nacional.pdf>

Londoño Rotta La, Esperanza. *Desentrañando la lógica interna del constructivismo social de Vygotsky*. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/451-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1618-4-10-20120419.pdf>

Ortiz Granja, Dorys (2015). *El constructivismo como teoría y método de enseñanza*. Sophia, Colección de Filosofía de la Educación, (19), 93-110. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441846096005>

Palacio Munera, Juan Alejandro. (2017). *Plan de mejoramiento del ambiente escolar priorizando sentido de pertenencia e interés el aprendizaje en el colegio Cumbres*. (Tesis de Especialización en gerencia educativa). Universidad de La Sabana, Chía, Cundinamarca. Recuperada de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/29924/Juan%20Alejandro%20Palacio%20M%c3%banera%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

*Resolución N°148/10*, Viernes 28 de Mayo de 2010 09:37, Gobierno de Córdoba

Ministerio de Educación, Trámite N° ME01-156776018-410, RESOLUCIÓN N° 149. Recuperado de <https://coordinadordecursocordoba.files.wordpress.com/2013/08/resolucion-149-10-aec.pdf>

Pozo, Daniel. 3 de mayo de 2015. Discurso sobre la integridad. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=QvCURbyXijI>

Pulgar, José Luis 2005 Evaluación del aprendizaje no formal. Recursos prácticos para el profesorado. Madrid: Narcea.

*Que necesita saber acerca del acoso y violencia escolar* (2020). Recuperado de

<https://es.unesco.org/news/que-necesita-saber-acerca-violencia-y-acoso-escolar#:~:text=Un%20informe%20publicado%20recientemente%20por,y%20salud%20f%C3%ADsica%20y%20mental.>

Romero Lozano, Simón, y Ferrer Martín, Sebastián (1968). *El planeamiento de la educación*.

Cuadernos del instituto latinoamericano de planificación y economía social, *serie 2*, antipos de investigación. 7. Recuperado de

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/8226/S6800514\\_es.pdf?sequence=1](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/8226/S6800514_es.pdf?sequence=1).

Sandoval Manríquez, Mario (2014). Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento. Última Década, (41), Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19536988007>

Unesco (2012). Análisis del clima escolar. ¿Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y el Caribe? Recuperado de

<http://www.Unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/analisis-del-clima-escolar.pdf>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Gobiernos educativos y planeamiento. Acuerdos Escolares de Convivencia (AEC): una construcción institucional colectiva. Recuperado de

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

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto Santa Ana. Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto santa Ana. Lección 1. Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto santa Ana. Lección 2. Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto santa Ana. Lección 7. Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto santa Ana. Lección 10. Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto santa Ana. Lección 14. Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto santa Ana. Lección 15. Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto santa Ana. Lección 19. Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto Santa Ana. Lección 21.

Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto Santa Ana. Lección 22.

Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto Santa Ana. Lección 24.

Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto Santa Ana. Lección 25.

Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto Santa Ana. Lección 28.

Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto Santa Ana. Lección 36.

Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Universidad Siglo 21. Plan de intervención. Módulo 0. Instituto Santa Ana. Lección 37,

entrevistas a Ernesto Lucarno, Director del Instituto Santa Ana, y a Ricardo Vergel,

Director General de la Institución. Recuperado de

<https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>


Vaccher, María Lorena. 24 de septiembre de 2019. Motivar a los docentes. Recuperado de

<https://www.youtube.com/watch?v=NWw9peTGsI8>

## 17. Anexos.

### Anexo 1

Por favor, lea las siguientes afirmaciones y marque con X la que usted considere valida

| Criterios<br>                            | Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |
|---|---------|--------------|---------|-------|
| Ante situaciones de conflicto recibe apoyo del Equipo Directivo   |         |              |         |       |
| Ante situaciones de conflicto el Gabinete interviene  |         |              |         |       |
| El Equipo Directivo capacita al personal para la resolución de diferentes tipos de conflictos                             |         |              |         |       |
| La escuela otorga el tiempo y espacio para trabajar proyectos para mejorar el clima escolar                               |         |              |         |       |
| Ud. realizo propuestas para trabajar el mejoramiento del clima escolar  |         |              |         |       |
| Ud. mantiene una actitud positiva ante situaciones de conflicto   |         |              |         |       |
| Ud. aplica sanciones a los alumnos que alteran el clima escolar   |         |              |         |       |
| Ud. trabaja con su equipo de pares en diferentes proyectos para tratar diferentes problemáticas porque tiene herramientas |         |              |         |       |

### Anexo 2

Por favor, lea las siguientes preguntas y responda en los espacios en blanco

¿Le pareció productivo y beneficioso el taller?

|  |  |
|--|--|
| ¿Cómo le resulto el clima de trabajo?  |  |
| ¿Siente que fue positivo para cambiar su dinámica de trabajo?  |  |
| ¿Adquirió herramientas para promover el dialogo con sus alumnos con el fin de mejorar el clima áulico? |  |

## Anexo 3

| Por favor, lea las siguientes afirmaciones e indique la que considere correcta, con una escala descendente, siendo el 1 el valor más alto y el 4 el valor mas bajo |   |            |
|--|---|------------|
| Dimensión  | Indicadores   | Respuestas |
| Objetivo de taller   | Fueron claros<br>Son actualizados<br>Es coherente con la necesidad planteada  | 1-2-3-4    |
| Recursos didácticos  | Se usaron los materiales necesarios<br>Faltaron materiales para dinamizar el taller<br>El material audiovisual fue útil y usado de manera efectiva  | 1-2-3-4    |
| Asesora Pedagógica   | Fue clara y activa<br>Genero buen clima para trabajar en libertad<br>Aprovecho bien el tiempo y el espacio<br>Evacuo todas las dudas y apporto nuevas ideas para aplicar en el aula<br>Me gustaría volver a trabajar con la Asesora | 1-2-3-4    |
| Duración del taller  | El taller duro lo suficiente  | 1-2-3-4    |
| Metodología de trabajo   | Hubo lugar para el intercambio de ideas<br>Se ejercitó la escucha   | 1-2-3-4    |

|                |   |         |
|----------------|---|---------|
|                | El análisis de las situaciones planteadas permitió trabajar en hechos concretos y reales  |         |
| Aplicación     | Con el taller me surgieron ideas para aplicar en el aula diariamente<br><br>Las ideas, propuestas y metodologías del taller las puedo aplicar al aula | 1-2-3-4 |
| Autopercepción | El taller me fue útil, estoy en condiciones de aplicar lo aprendido   | 1-2-3-4 |

Sugerencias:

#### Anexo 4

El cuento de las herramientas

Autor: desconocido.

En un pequeño pueblo, existía una diminuta carpintería famosa por los muebles que allí se fabricaban. Cierta día las herramientas decidieron reunirse en asamblea para dirimir sus diferencias. Una vez estuvieron todas reunidas, el martillo, en su calidad de presidente, tomó la palabra.

—Queridos compañeros, ya estamos constituidos en asamblea. ¿Cuál es el problema?

—Tienes que renunciar— exclamaron muchas voces.

— ¿Cuál es la razón?— inquirió el martillo.

— ¡Haces demasiado ruido!— se oyó al fondo de la sala, al tiempo que las demás afirmaban con sus gestos.

—Además —agregó otra herramienta—, te pasas el día golpeando todo.

El martillo se sintió triste y frustrado.

—Está bien, me iré si eso es lo que quieren.

¿Quién se propone como presidente?

—Yo —se autoproclamó el tornillo.

—De eso nada —gritaron varias herramientas.

Sólo sirves si das muchas vueltas y eso nos retrasa todo.

—Seré yo —exclamó la lija—

— ¡Jamás!—protesto la mayoría. Eres muy áspera y siempre tienes fricciones con los demás.

— ¡Yo seré el próximo presidente!— anunció el metro.

—De ninguna manera, te pasas el día midiendo a los demás como si tus medidas fueran las únicas válidas – dijo una pequeña herramienta.

En esa discusión estaban enfrascados cuando entró el carpintero y se puso a trabajar.

Utilizó todas y cada una de las herramientas en el momento oportuno.

Después de unas horas de trabajo, los trozos de madera apilados en el suelo fueron convertidos en un precioso mueble listo para entregar al cliente.

El carpintero se levantó, observó el mueble y sonrió al ver lo bien que había quedado.

Se quitó el delantal de trabajo y salió de la carpintería. De inmediato la Asamblea volvió



a reunirse y el alicate tomó la palabra: —“Queridos compañeros, es evidente que todos tenemos defectos pero acabamos de ver que nuestras cualidades hacen posible que se puedan hacer muebles tan maravillosos como éste”.

Las herramientas se miraron unas a otras sin decir nada y el alicate continuó:

—“Son nuestras cualidades y no nuestros defectos las que nos hacen valiosas. El martillo es fuerte y eso nos hace unir muchas piezas. El tornillo también une y da fuerza allí donde no actúa el martillo. La lija lima aquello que es áspero y pule la superficie. El metro es preciso y exacto, nos permite no equivocarnos con las medidas que nos han encargado. Y así podría continuar con cada una de ustedes”.

Batería de preguntas:

- 1) ¿Qué herramienta aparece primero? ¿Qué le dicen sus compañeras?
- 2) ¿Qué defectos presenta cada herramienta?
- 3) ¿Qué se puede construir con las herramientas?
- 4) ¿Qué herramienta no sirve para nada?
- 5) ¿Cómo ve el carpintero a las herramientas?

Después de aquellas palabras todas las herramientas se dieron cuenta de que sólo el trabajo en equipo les hacía realmente útiles y que debían fijarse en las virtudes de cada una para conseguir el éxito.