

**UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES.**

**Facultad de Educación**

**ESPECIALIZACION EN GERENCIA EDUCATIVA**



**RESIGNIFICACIÓN DE LA GESTION DIRECTIVA DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA PUEBLO NUEVO DEL MUNICIPIO DE AMALFI (ANTIOQUIA),  
DESDE EL PROCESO GOBIERNO ESCOLAR**

**AUTORES:**

**Jorge Alexander López Toro**

**María Elena Hernández Montoya**

**AMALFI ANTIOQUIA**

**2012**

**RESIGNIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DIRECTIVA DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA PUEBLO NUEVO DEL MUNICIPIO DE AMALFI (ANTIOQUIA),  
DESDE EL PROCESO GOBIERNO ESCOLAR.**

**AUTORES:**

**Jorge Alexander López Toro**

**María Elena Hernández Montoya**

**PROYECTO DE DESARROLLO**

## PÁGINA DE ACEPTACIÓN

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

---

---

---

Presidente del jurado

---

Jurado

---

Jurado

---

Ciudad y fecha (día, mes, año)

## **AGRADECIMIENTOS**

A todas las personas que de una u otra forma contribuyeron en la elaboración de este trabajo:

A la Universidad Católica de Manizales.

A la Hermana Dora Polanco Gómez, coordinadora de la Sede.

A l Especialista Jhon Jorge Santafé, asesor del proyecto de desarrollo.

Al Magister Jorge Eliecer Rivera Franco

Educador

A los docentes, estudiantes y personal administrativo de la comunidad educativa de la Institución Educativa Pueblo Nuevo, que con su compromiso y responsabilidad, realizaron aportes significativos para la construcción de la propuesta.

## **DEDICATORIA**

A nuestros hijos y estudiantes quienes son la razón de nuestro ser y el futuro de nuestra sociedad.

A nuestras familias quienes con su comprensión y apoyo incondicional, fortalecen nuestro espíritu de superación en el campo personal y profesional.

A Dios por las oportunidades que nos brinda para superarnos día a día y ser mejores personas.

## TABLA DE CONTENIDO

RAE.....	8
INTRODUCCION.....	11
<b>1. DESCRIPCION GENERAL:</b> .....	<b>14</b>
<b>1.1 ANTECEDENTES</b> .....	<b>18</b>
1.2. ANALISIS SITUACIONAL.....	21
1.3 DESCRIPCION DEL PROBLEMA .....	43
2. JUSTIFICACIÓN .....	45
3.-OBJETIVOS.....	47
3.1 OBJETIVO GENERAL: .....	47
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS: .....	47
4. MARCO DE REFERENCIA .....	48
4.1 MARCO TEORICO:.....	48
4.2 MARCO LEGAL.....	59
5. DISEÑO COMPLETO DE LOS PROYECTOS DE INTERVENCIÓN.....	61
5.1. NOMBRE DEL PROYECTO: .....	61
5.2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	61
<b>5.3. JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>63</b>
<b>5.4. OBJETIVOS</b> .....	<b>64</b>
<b>5.4.1. OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>64</b>
<b>5.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> .....	<b>64</b>
<b>5.5. PRODUCTOS DEL PROYECTO</b> .....	<b>66</b>
5.6. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO .....	66
5.6.1. DIRECTAMENTE .....	66
5.6.2 INDIRECTAMENTE .....	66
<b>5.7 IMPACTOS</b> .....	<b>66</b>

<b>5.8 RELACIÓN DEL PROYECTO CON OTRAS INICIATIVAS</b> .....	67
5.9. BREVE RESUMEN DEL PROYECTO .....	67
<b>5.10.RECURSOS</b> .....	68
5.10.1 TALENTO HUMANO.....	68
5.10.2 RECURSOS OPERACIONALES .....	68
5.10.3 RECURSOS DE INFRAESTRUCTURA .....	69
<b>5.11 FUENTES DE FINANCIAMIENTO</b> .....	69
5.12 RESPONSABLE DEL PROYECTO Y SEGUIMIENTO DEL PROYECTO.....	69
5.13 EVALUACIÓN.....	69
7. CRONOGRAMA .....	74
8. COSTOS DE EJECUCIÓN Y FUENTES DE FINANCIACIÓN.....	75
9. CONCLUSIONES .....	76
<b>10. BIBLIOGRAFIA</b> .....	78
11. ANEXOS.....	78

## RAE

### DESCRIPCIÓN BIBLIOGRÁFICA

Se tomaron como referentes cada uno de los módulos que entrega la universidad al iniciar cada trimestre, además se complementó con otras fuentes bibliográficas y varias páginas en internet.

**TIPO DE DOCUMENTO:** Trabajo de grado

**TIPO DE IMPRENTA:** Computador Arial 12

**NIVEL DE CIRCULACIÓN:** Restringido

**ACCESO AL DOCUMENTO:** Institución Educativa Pueblo Nuevo del municipio de Amalfi (Antioquia) y Biblioteca Universidad Católica de Manizales

**INSTITUCIÓN:** Institución Educativa Pueblo Nuevo

**DISCIPLINA O ÁREA DEL CONOCIMIENTO:** Gerencia, educación y desarrollo

**TÍTULO:** Resignificación de la gestión directiva de la Institución Educativa Pueblo Nuevo del municipio de Amalfi (Antioquia), desde el proceso gobierno escolar.

**AUTORES:** María Elena Hernández Montoya

Jorge Alexander López Toro



**PALABRAS CLAVES:** Gerencia, convivencia, liderazgo, cultura organizacional, trabajo en equipo, Educador, empresa, estudiantes, comunidad y padres de familia.

**Gerencia:** Conjunto de empleados de alta calificación que se encarga de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa.

**Convivencia:** Concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armónica de grupos humanos en un mismo espacio

**Liderazgo:** Proceso de influir en otras personas y de incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común.

**Cultura organizacional:** Sistema de significados compartidos, con características fundamentales que la organización valora y sustenta y que nos distingue de las otras instituciones; es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común, ofreciendo formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.

**Trabajo en equipo:** conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.

**Educador:** Incluye a toda persona que ejerza la acción de educar, por lo cual está muy vinculado a los maestros de escuelas y universidades.

**Empresa:** Sistema que interacciona con su entorno materializando una idea, de forma planificada, dando satisfacción a demandas y deseos de clientes, a través de

una actividad económica. Requiere de una razón de ser, una misión, una estrategia, objetivos, tácticas y políticas de actuación.

**Comunidad educativa:** Conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo.

**DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO:** Presentación de elementos teóricos y metodológicos enmarcados en la convivencia y la formación en liderazgo en la institución educativa Pueblo Nuevo, desde el proceso Gobierno Escolar.

**CONTENIDO DEL DOCUMENTO:** Presenta estrategias que facilitan la aproximación a una verdadera convivencia pacífica, propiciando en el educando un mejor nivel académico, favoreciendo procesos de liderazgo organizacional que contribuyan al conocimiento y desarrollo de competencias a nivel académico, personal y social.

## INTRODUCCION

Esta propuesta de desarrollo tiene el propósito de presentar elementos teóricos y metodológicos enmarcados en la convivencia y la formación en liderazgo, implementando una nueva estrategia que facilite el acercamiento a una verdadera convivencia pacífica, incremente la formación del educando, propicie procesos de liderazgo organizacional y contribuyan al conocimiento y desarrollo de competencias a nivel académico, personal y social, fortaleciendo la construcción de proyectos de vida con altas posibilidades para el futuro.

El objetivo central de dicho proyecto es resignificar la gestión directiva de la institución educativa Pueblo Nuevo del municipio de Amalfi (Antioquia), desde el proceso gobierno escolar; ya que en la actualidad los procesos de convivencia y liderazgo como contenidos importantes que nos convocan, se ha convertido en un tema recurrente, tanto en el debate social como en las preocupaciones de los distintos estamentos que integran la vida escolar; para muchos es un aspecto de difícil solución y acuerdo, pero indudablemente nos compromete diariamente en los desafíos similares de esta hermosa tarea de educar.

La convivencia en el marco escolar es un tema de gran importancia para la comunidad educativa y demás agentes sociales implicados en el mundo de la educación; es preciso entonces abordar el estado actual de nuestras aulas y comunidad, analizando las barreras que hoy dificulta la convivencia, para presentar propuestas encaminadas a conseguir el objetivo señalado ya que es esencial que todos los miembros de la comunidad educativa se responsabilicen de la importancia de fomentar un clima de cordialidad y respeto en las aulas y espacios educativos, propiciando de igual forma la creación de verdaderos líderes comunitarios que contribuyan a ejercicio de la democracia pacífica y al desarrollo cultural y social de nuestras comunidades.

La propuesta que se presenta, busca crear condiciones para que nuestra comunidad tenga un mejor conocimiento sobre las normas de convivencia, formación en liderazgo para que puedan comprender, comunicar, compartir sus experiencias, hallazgos y actuar con ellas en la vida real, haciendo aportes a la construcción y al mejoramiento de su entorno.

La Institución Educativa posibilitará la búsqueda de un territorio interdisciplinario a través de la planeación y ejecución este proyecto, haciendo significativo el papel de cada una de las áreas del conocimiento que hasta hoy hacen parte del currículo, de tal manera que permitan el ingreso de aquellos saberes que las propias comunidades han creado y recreado a través de la historia, como un patrimonio importante que les permite explicarse sus propias realidades y avanzar en los procesos de apropiación de la misma.

## IDENTIFICACION DE LA ORGANIZACIÓN

**Nombre de la organización:** Institución Educativa Pueblo Nuevo

**Dirección:** Carrera 30 N° 24 a 12 municipio de Amalfi (Antioquia)

**Teléfono:** 830 08 84 – 830 16 44

**Director o responsable:** Roberto Antonio Isaza Vásquez

### **Breve descripción de la Institución:**

La Institución Educativa Pueblo Nuevo del municipio de Amalfi es un establecimiento generador de conocimientos, conformada aproximadamente por 980 estudiantes pertenecientes a familias ubicadas en un estrato bajo-medio. Ofrece a su comunidad la oportunidad de estudio sin distintivos de raza, credo, clase social, opinión o creencia; brinda los ciclos de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media. La institución se preocupa internamente por el fomento de una educación integral, promoviendo los valores y el espíritu de superación entre todos sus integrantes.

Con el desarrollo de proyectos y de programas como alfabetización virtual asistida, telecentro, aprendizajes básicos y aceleración del aprendizaje; al igual que la implementación de sus tres jornadas, incluyendo el sabatino, la Institución satisface la demanda educativa de niños, niñas, jóvenes y adultos, orientando y generando procesos de calidad y mejoramiento continuo a través del fortalecimiento de los valores humanos, las competencias básicas, ciudadanas, laborales y científicas, contribuyendo a la formación de seres autónomos, productivos y con gran capacidad de compromiso y liderazgo con su entorno y la sociedad.

## **1. DESCRIPCION GENERAL:**

Situado en el nordeste antioqueño a 141KM de la ciudad de Medellín, se encuentra uno de los municipios mejor trazados de Antioquia; Amalfi, conocido también como la tierra del tigre o ciudad señora del Nordeste donde nadie es forastero. Destacado por sus tradicionales fiestas de las paz y el progreso, por la calidez de sus habitantes y por su desarrollo económico en la minería, ganadería y la agricultura.

En el barrio Pueblo Nuevo de este Municipio, se encuentra ubicado en un hermoso sector, tranquilo y agradable, la Institución Educativa que lleva su mismo nombre, la cual inició prestando sus servicios como anexo de la Institución Educativa Presbítero Gerardo Montoya Montoya en el año 1992; a finales de 1995 se independizó bajo el acuerdo municipal 027 con el nombre de Concentración Educativa Pueblo Nuevo y el 2 de diciembre de 1997 se designó como Colegio Pueblo Nuevo bajo el acuerdo municipal número 024; posteriormente se le atribuye el nombre de INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUEBLO NUEVO, bajo la resolución 0828 del 07 de Febrero del 2003.

Después de identificar algunas deficiencias en cuanto a las relaciones interpersonales de la población estudiantil de la Institución educativa Pueblo Nuevo en lo concerniente a la intolerancia que presentan los estudiantes en su proceso formativo, se plantean entonces estrategias encaminadas a dinamizar los procesos de convivencia, y la formación en liderazgo para toda su comunidad, propiciando un nuevo significado a la gestión directiva, desde su proceso gobierno Escolar y por ende un mejor desempeño de las practicas pedagógicas y administrativas de la Institución.

## **VISIÓN**

La Institución Educativa Pueblo Nuevo al año 2015, será reconocida como modelo de cobertura urbana, para la formación y servicio al ser, a través del fortalecimiento de las potencialidades, el conocimiento, los valores y la productividad de los agentes educativos; donde se respeten los derechos humanos y se promueva la participación, la permanencia, la inclusión, la proyección y mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad educativa articulada al aprovechamiento de la Ciudadela Educativa y Cultural como espacio para el encuentro, la originalidad y la creatividad.

## **MISIÓN**

La Institución Educativa Pueblo Nuevo satisface la demanda educativa de niños, niñas, jóvenes y adultos, orientando y generando procesos de calidad y mejoramiento continuo a través del fortalecimiento de los valores humanos, las competencias básicas, ciudadanas y laborales, desarrollando en el estudiante el pensamiento crítico, analítico, creativo e innovador que lo convierta en un ser autónomo, productivo y con gran capacidad de liderazgo comprometido con su entorno y la sociedad.

## **FILOSOFIA**

La Institución Educativa Pueblo Nuevo fomenta el espíritu de Convivencia, la investigación y el desarrollo del conocimiento en la comunidad educativa; formando personas integrales e identificándose con el lema “ESTAMOS PARA SERVIR Y FORMAR AL SER HUMANO” fundamentado en la autonomía, la dignidad de la persona y la democracia.

Mediante la conformación del Gobierno Escolar se promueve una auténtica participación democrática propiciando un verdadero trabajo en equipo en la que todos asuman responsabilidades y compromisos identificados con el Proyecto Educativo Institucional.

La Institución busca de manera significativa la apertura de nuevos programas y metodologías que contribuyan a la ampliación de la cobertura, al mejoramiento de la calidad de la educación y al desarrollo de políticas que la identifiquen como una Institución articulada con las demás Instituciones y empresas que apoyen la labor y la gestión de sus agentes educativos, orientando a la persona hacia el desarrollo de la productividad; se busca la eficacia y eficiencia a través de una pedagogía interactiva y la formación de líderes que contribuyan a favorecer el aprendizaje, mediante el apoyo técnico, tecnológico, pedagógico, científico y cultural, mediante el compromiso de las Gestiones: Directiva, comunitaria, Académica y Administrativa Financiera, teniendo en cuenta las características de la población estudiantil, materiales didácticos y pedagógicos, perfil de los docentes, modelo pedagógico, adecuación de la planta física y la formación permanente del personal docente.

La Institución Educativa Pueblo Nuevo impulsa la formación académica, la adquisición del conocimiento y la práctica de los valores que apunten hacia la participación, la convivencia y la tolerancia, mejorando la calidad de vida y por consiguiente la educación a través del ejercicio de la reflexión, el análisis, la creatividad y la investigación, aplicando un Modelo Pedagógico Desarrollista y social que contribuya al desarrollo humano y social de toda la comunidad amalfitana.

Es además una empresa con un gran sentido humanista y pedagógico que posibilita la formación de personas más solidarias, amables, estudiosas y proyectadas a la comunidad por medio de procesos educativos, sociales, productivos, culturales, recreativos y deportivos que garantizan el mejoramiento de la calidad de vida, la convivencia armónica y la formación de líderes de todos los actores sociales.

El Pacto o Manual de Convivencia, realizado por la comunidad educativa, se fundamenta en: La concertación, compromiso, flexibilidad, consenso, diálogo y respeto por las diferencias individuales de los agentes educativos.

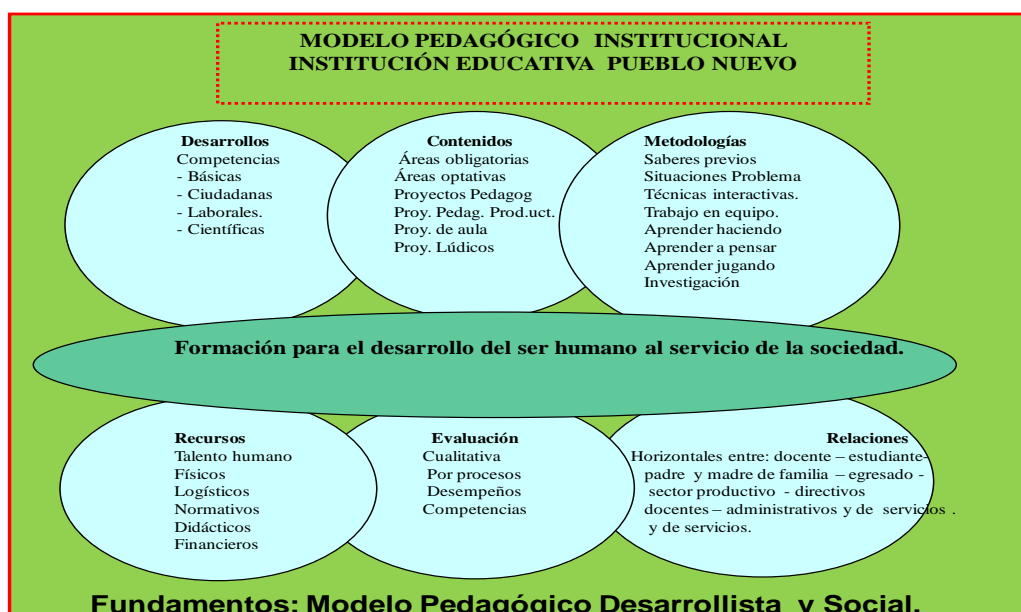
La Institución Educativa Pueblo Nuevo contribuye a canalizar el proyecto modernizador de la sociedad, a través de lo propuesta pedagógica que socializa y comparte con su comunidad educativa integrada por los niños, niñas y jóvenes que actualmente construyen un sentido de nación. Actualmente la institución está promoviendo y desarrollando las capacidades, competencias, habilidades y



destrezas para que los estudiantes aprendan y usen el conocimiento para contribuir a la construcción de una nación más moderna.

Desde sus necesidades, intereses y expectativas de la comunidad educativa ha surgido el MODELO PEDAGÓGICO DESARROLLISTA Y SOCIAL que trasciende como una propuesta de cambio educativo y de formación personal, en donde el estudiante es y sigue siendo el eje dinamizador y protagonista del proceso enseñanza – aprendizaje, al favorecer el desarrollo de su personalidad, sus capacidades cognitivas en torno a las necesidades sociales y a la formación de sujetos activos, capaces de tomar decisiones, emitir juicios y resolver problemas para mejorar la convivencia y la calidad de vida de toda la comunidad.

El modelo pedagógico tiene como eje el conocer, entender, comprender y transformar la realidad social, basado en los métodos del aprender descubriendo y la solución de problemas, en donde el docente es líder, dinámico, creativo, sensible hacia los problemas y reflexivo sobre su práctica; y el estudiante asume el rol como persona responsable de su propio aprendizaje contribuye significativamente a la solución de problemas.



## 1.1 ANTECEDENTES

### 1.1.1. A NIVEL INSTITUCIONAL: PROYECTO: LA CONVIVENCIA ESCOLAR UNA ESTRATEGIA DE ACERCAMIENTO EN COMUNIDAD

**OBJETIVO:** Fortalecer los procesos de convivencia en la I.E. Pueblo Nuevo, a través de mecanismos y estrategias innovadoras que contribuyan a fomentar el respeto de los derechos fundamentales y el ejercicio de la tolerancia y la libertad; mejorando así la cohesión y las relaciones interpersonales de toda la comunidad.

Aprender a convivir es asunto de todos, por consiguiente es un tema que debe ser abordado por toda la Comunidad Educativa y la sociedad en general, quienes trabajen en la misma dirección, para conseguir una sociedad pacífica en un futuro más inmediato. Por esta razón en la I. E Pueblo Nuevo se hace necesario ejecutar y desarrollar un proyecto sobre la convivencia escolar que permita mejorar el ambiente social de sus integrantes y contribuya a una relación armónica de toda su comunidad.

En los últimos tiempos venimos asistiendo a la publicación de numerosas noticias relacionadas con la convivencia en las Instituciones Educativas; Sabemos que lo que sucede en el ámbito escolar no es aislado, sino más bien es un reflejo de la sociedad actual; es por ello que el Equipo de Convivencia de la I. E. Pueblo Nuevo pretende consolidar y fomentar los procesos de convivencia, en una buena articulación de proyectos fundamentados en los valores humanos, contribuyendo así a la formación de ciudadanos responsables, respetuosos y tolerantes.

La convivencia en el marco escolar es uno de los temas que más importancia está adquiriendo en nuestra comunidad educativa: familias, profesorado, administración y otros agentes sociales implicados en el mundo educativo. La institución Educativa Pueblo Nuevo pretende entonces abordar el estado actual de nuestras aulas y comunidad, analizando las barreras que hoy dificultan la convivencia, para presentar propuestas encaminadas a conseguir el objetivo señalado. Dicha propuesta considera esencial que todos los miembros de la comunidad educativa se responsabilicen de la importancia de fomentar un clima de cordialidad y respeto en las aulas y otros espacios educativos. En este sentido se concretan una serie de objetivos encaminados a promover buenas prácticas en la convivencia escolar.

Nuestro lema “ESTAMOS PARA FORMAR Y SERVIR AL SER HUMANO” va de la mano con el propósito de instaurar un sistema de convivencia escolar que posibilite acompañar el crecimiento de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, promoviendo su desarrollo como ciudadanos; asumiendo la convivencia escolar como una construcción cotidiana y reconociendo que es una tarea compleja, pero necesaria y posible, que se constituye en una rica y valiosa experiencia educativa, dado que el aula y la escuela son los primeros espacios públicos de participación de las jóvenes generaciones.

La función socializadora de nuestra institución se manifiesta en las interrelaciones cotidianas, en las actividades habituales y en las charlas espontáneas o en discusiones y diálogos planificados que invitan a la reflexión y al cambio de actitud, para reconocer los acuerdos, las diferencias y las formas de alcanzar el consenso; sólo de esta manera se aprende a convivir mejor. Una escuela que intenta responder a su cometido de ser formadora de ciudadanas y ciudadanos, comprometidos crítica y activamente con su época y mundo, permite el aprendizaje y la práctica de valores

democráticos: la promoción de la solidaridad, la paz, la justicia, la responsabilidad individual y social; estos se traducen en las acciones cotidianas que transcurren en el aula y en la actitud comprensiva y educadora de los adultos, que son los responsables de la formación de las jóvenes generaciones, por eso, el desafío de toda institución educativa es convertirse en propulsora de procesos de democratización y participación que propendan por una verdadera educación de calidad.

La nueva realidad social marcada por la pluralidad y la diversidad, convierte las relaciones de convivencia en una prioridad y desafío para con nuestros jóvenes, pues éstos construyen su personalidad a través de los procesos de formación brindados por sus padres, madres, amigos, docentes y directivos.

Uno de los problemas frecuentes del estudiantado en la I.E. Pueblo Nuevo que afecta el ambiente institucional es la falta de una comunicación asertiva, siendo esta un acto de entendimiento humano y que como tal es el espacio múltiple y vivo de las percepciones, de la construcción de la cultura organizacional y de los diversos lenguajes que desde lo verbal y no verbal desde los signos, los símbolos, los ritos, las costumbres de la institución, constituye todo el tejido de lo esencial de la afectividad de la organización, fenómeno complejo pero determinante.

### **1.1.2 A NIVEL REGIONAL:**

#### **ESCUELA DE LIDERAZGO PARA LA CONVIVENCIA**

En un margen sin rechazo social y de construcción de cultura de paz, donde todos son nombrados como líderes, sin importar su historia, la Escuela de Liderazgo para la convivencia capacita a la población receptora en liderazgo comunitario, alrededor de proyectos que generen convivencia a partir de la reconciliación individual y colectiva en sus comunidades. Desde el año 2009 y con el impulso de la Fundación Antonio Restrepo Barco y la Corporación Presencia Colombo Suiza, muchos hombres y mujeres víctimas y desplazados, han logrado la posibilidad real de la reintegración social, con el objetivo común de capacitarse en liderazgo para la

convivencia. A través de herramientas integrales de participación y liderazgo que beneficia a 120 líderes comunitarios de la ciudad de Medellín, líderes de las comunas y líderes de desmovilizados que han alcanzado la declaración contundente de que la reconciliación y reintegración son un buen camino para la vida mejor.

## 1.2. ANALISIS SITUACIONAL

### 1.2.1. Instrumentos para conocer la realidad

**1.2.1.1 Observación Directa:** Se hará observación directa en cada uno de los grupos, grados y personal docente y administrativo de la institución, con el fin de recolectar información en lo referente a los diferentes procesos que llevan los docentes en sus prácticas pedagógicas y las repercusiones de estas con relación a la convivencia y el liderazgo, e igualmente observar la respuesta de los educandos frente a los temas abordados.

**1.2.1.2 Encuestas:** Se aplicará una encuesta con los aspectos más relevantes en lo concerniente a las relaciones interpersonales de los educandos y al grado de liderazgo que ejercen los docentes al interior de las aulas. Ver anexo.

**1.2.1.3 Revisión de documentos:** Se realizará una revisión del Proyecto Educativo Institucional, haciendo énfasis en los diferentes componentes de la gestión directiva desde el componente de comité de convivencia, el modelo pedagógico y las estrategias implementadas para el acercamiento a la convivencia pacífica y a los procesos de liderazgo organizacional.

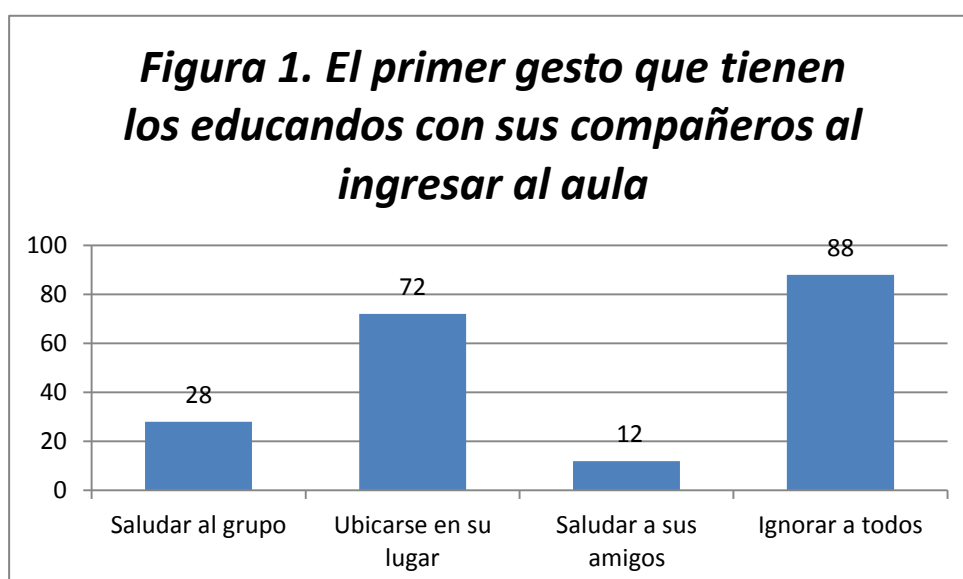
**1.2.2 Análisis e interpretación de resultados:** Se realizaron análisis cuantitativos y cualitativos de las encuestas; con la participación del personal docente y discente de la Institución Educativa, evidenciando los siguientes resultados:

### RESULTADOS ENCUESTA A ESTUDIANTES

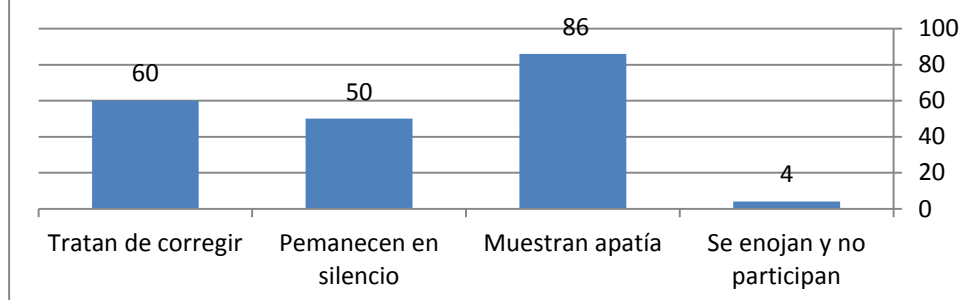
#### Nº de encuestados: (200)

Este número es una muestra representativa, ya que refleja adecuadamente las características que deseamos analizar en el estudio y es consecuente con los recursos económicos disponibles para la realización del trabajo.

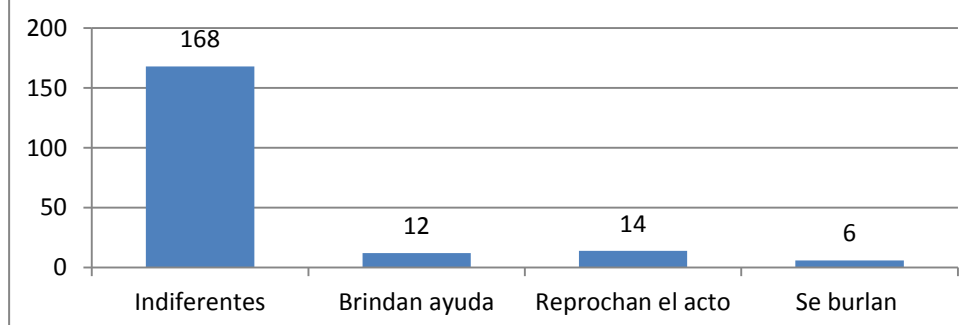
Se utilizó una muestra no probabilística (en las que no se conoce la probabilidad de cada individuo de ser incluido en la muestra) teniendo en cuenta el muestreo casual, pues la encuesta se aplicó de manera casual durante el desarrollo de los descansos pedagógicos y sin tener en cuenta sus edades o el grado que cursan; el muestreo intencional también hizo parte de esta técnica, ya que los contenidos de la encuesta hacían referencia a casos típicos que se presentan en esta población.



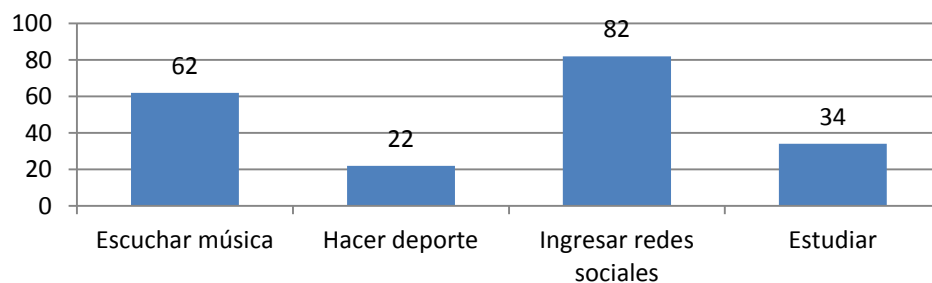
**Figura 2. Cuando encuentran compañeros que exponen ideas diferentes a las propias.**



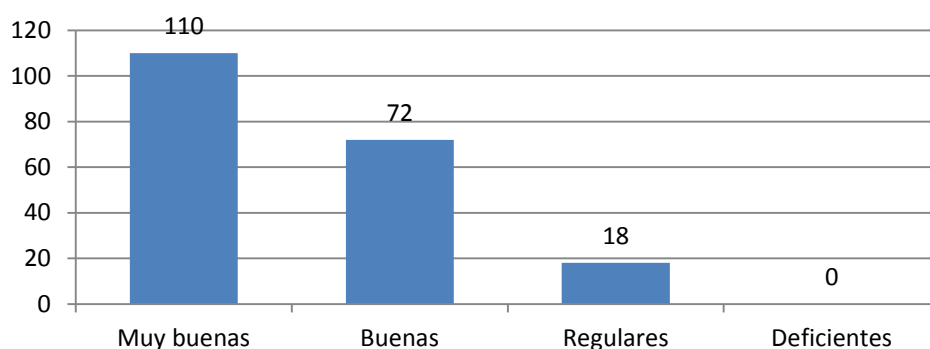
**Figura 3. Cuando un compañero de grado pierde uno de sus objetos personales se manifiestan**



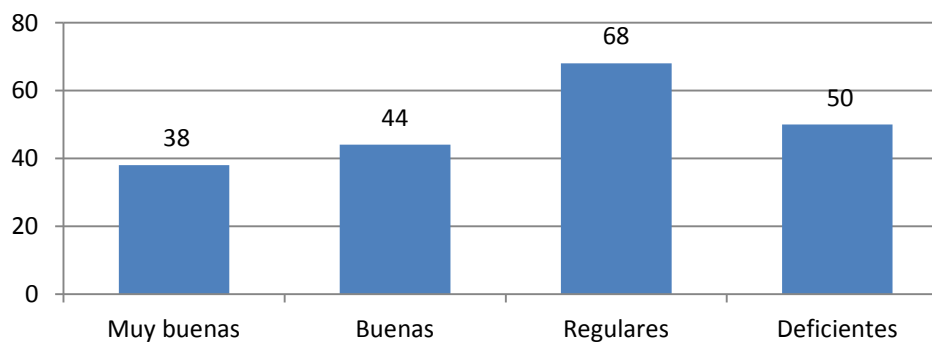
**Figura 4. Actividades preferidas que realizan los educandos en el tiempo libre**



**Figura 5. Las relaciones entre personal docente y directivos son**

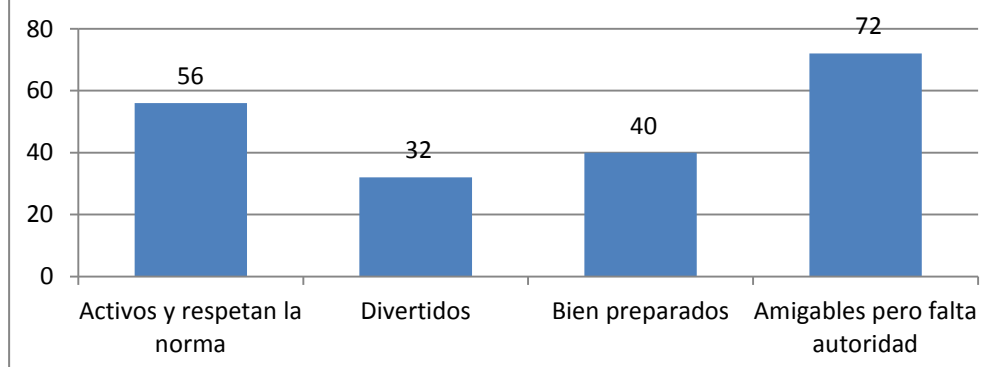


**Figura 6. Cómo consideras las relaciones entre estudiantes en la I.E.**

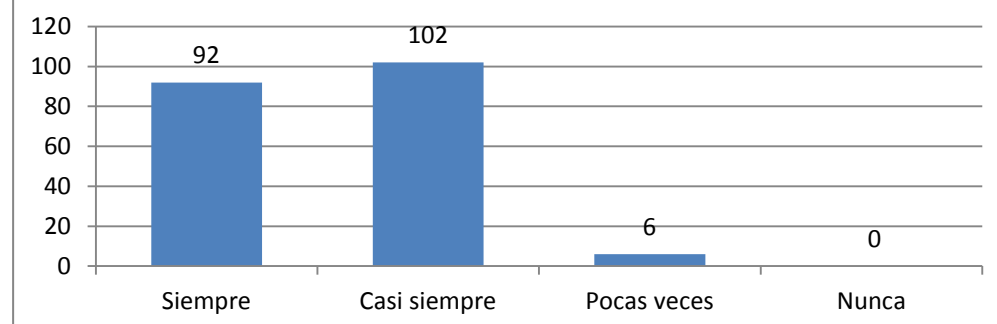




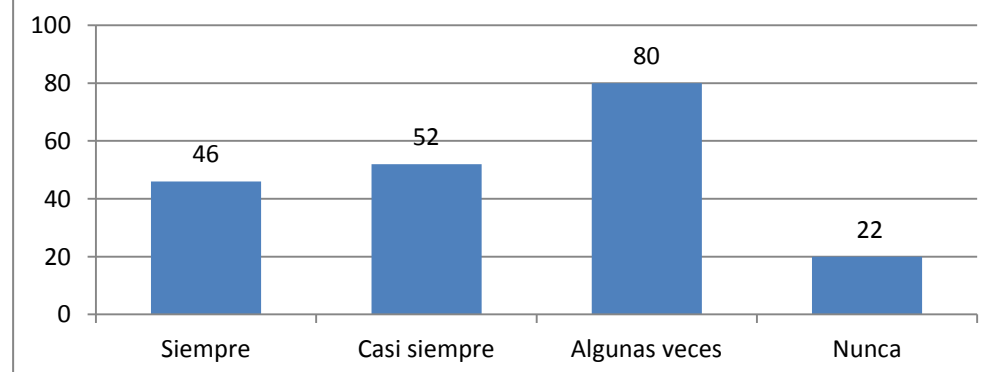
**Figura 7. Los docentes que orientan el desarrollo de las clases son**



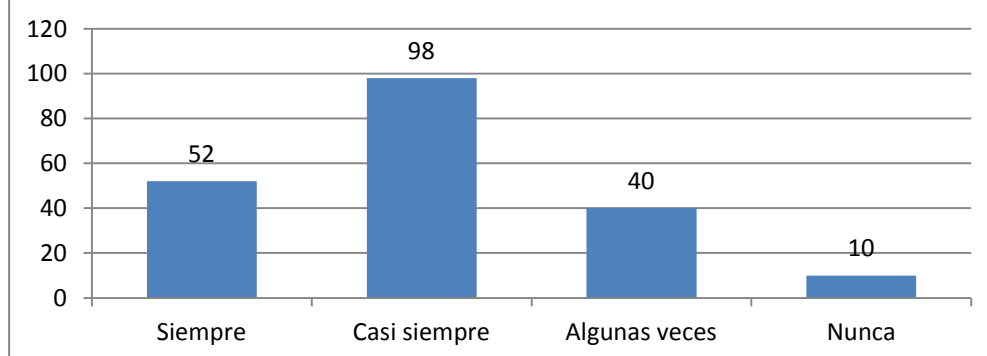
**Figura 8. Las propuestas que aportan los docentes para el trabajo de grupo son aceptadas**



**Figura 9. Los docentes de las diferentes áreas ejercen su liderazgo**



**Figura 10. Soy tolerante y paciente conmigo mismo y con los demás.**



### ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

	<b>PREGUNTAS</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
1.	Primer gesto de los educandos al ingresar al aula.	Saludan el grupo.	Se ubican en su lugar	Saludan a sus amigos	Ignoran a todo el grupo
	<b>Total</b>	<b>14%</b>	<b>36%</b>	<b>6%</b>	<b>44%</b>
2.	Al encontrar compañeros con ideas diferentes a las propias.	Tratan de corregirlos.	Muestran apatía	Se quedan callados.	No participan de la actividad
	<b>Total</b>	<b>30%</b>	<b>25%</b>	<b>43%</b>	<b>2%</b>
3.	Cuando un alumno pierde un objeto personal sus	indiferencia	Tratan de ayudar	Reprochan el acto	Les causa gracia

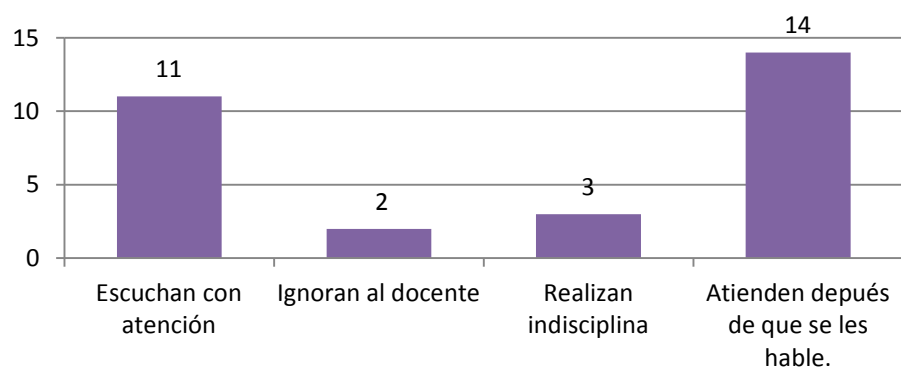
	compañeros manifiestan				
	<b>Total</b>	<b>84%</b>	<b>6%</b>	<b>7%</b>	<b>3%</b>
4.	Actividades preferidas por los educandos en el tiempo libre.	Escuchar música y ver televisión	Leer un texto y hacer deporte	Ingresar a las redes sociales	Estudiar
	<b>Total</b>	<b>31%</b>	<b>11%</b>	<b>41%</b>	<b>17%</b>
5.	Relaciones entre el personal docente y los directivos	Muy buenas	Buenas	Regulares	Deficientes
	<b>Total</b>	<b>55%</b>	<b>36%</b>	<b>9%</b>	<b>0%</b>
6.	Relaciones entre los estudiantes.	Muy buenas	Buenas	Regulares	Deficientes
	<b>Total</b>	<b>19%</b>	<b>22%</b>	<b>34%</b>	<b>25%</b>
7.	Los docentes que orientan el desarrollo de las clases son	Activos y respetan la norma	divertidos	bien preparados	Amigables pero les falta autoridad.
	<b>Total</b>	<b>28%</b>	<b>16%</b>	<b>20%</b>	<b>36%</b>
8.	Las propuestas	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca

	que aportan los docentes para el trabajo de grupo son aceptadas.				
9.	Los docentes de las diferentes áreas ejercen su liderazgo.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
	<b>Total</b>	<b>23%</b>	<b>26%</b>	<b>40%</b>	<b>11%</b>
10.	Soy tolerante y paciente conmigo mismo y con los demás.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
	<b>Total</b>	<b>27%</b>	<b>48%</b>	<b>20%</b>	<b>5%</b>

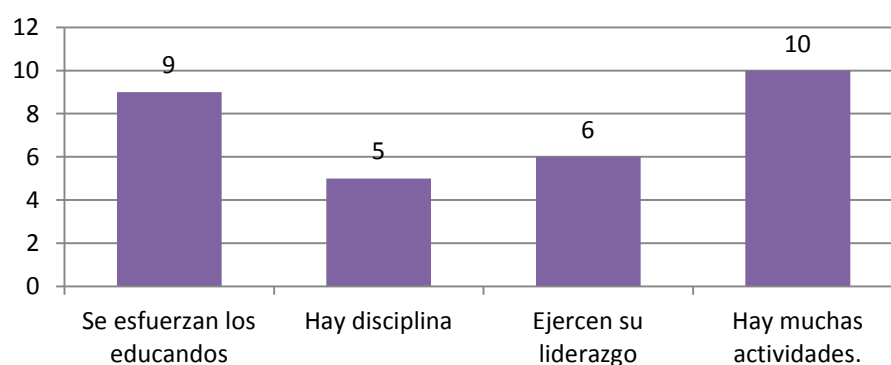
### RESULTADO ENCUESTA A DOCENTES

Ésta encuesta fue desarrollada a toda la población docente que hace parte de la Institución Educativa Pueblo Nuevo. Los contenidos de la encuesta hacían referencia a casos típicos que se presentan en esta población.

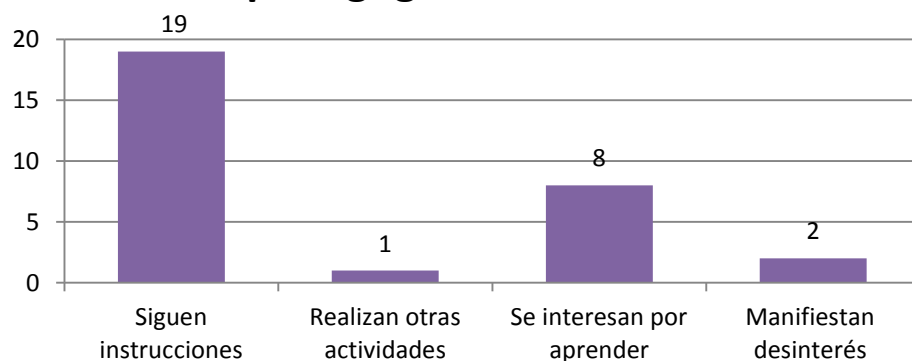
**Figura 1. Cuando el docente ingresa al aula de clase los educandos**



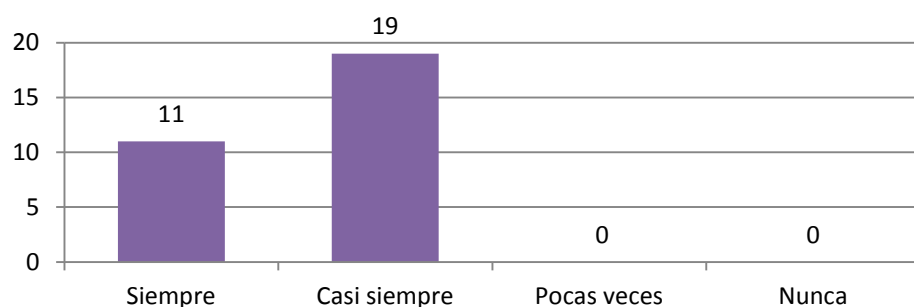
**Figura 2. Los docentes alcanzan los logros de la clase cuando**



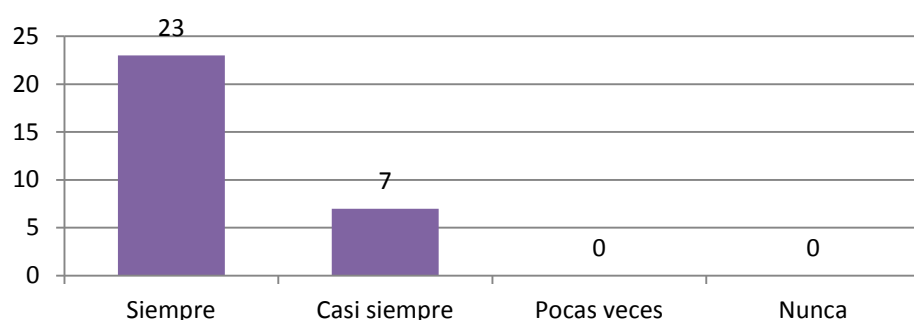
**Figura 3. Durante las prácticas pedagógicas los educandos**



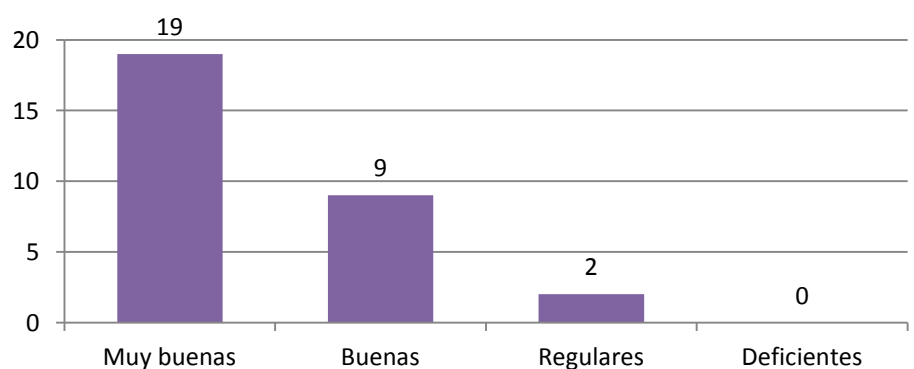
**Figura 4. Las recomendaciones de los docentes son atendidas por los educandos**



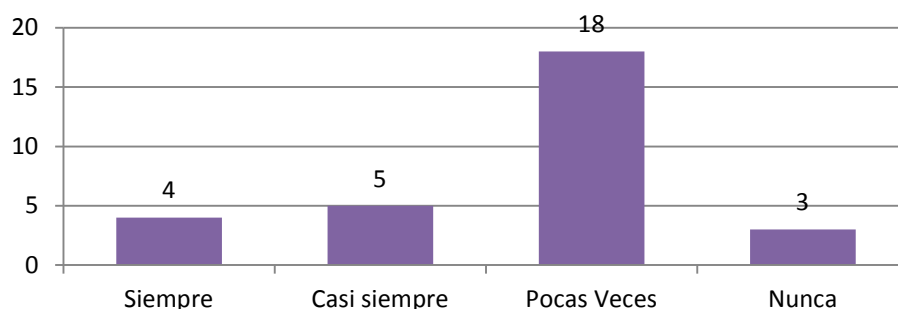
**Figura 5. Docentes que aplican y hacen respetar el Manual de Convivencia**



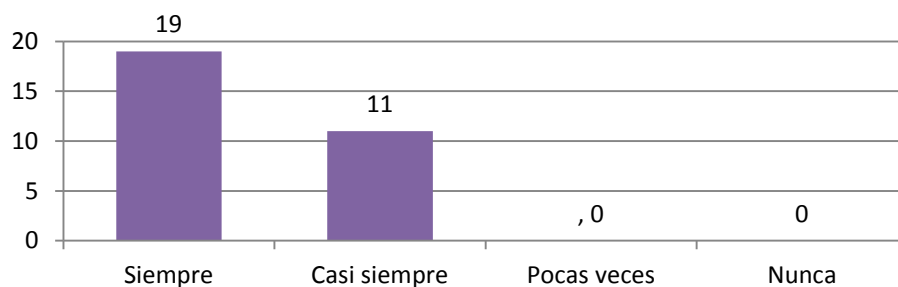
**Figura 6. Las relaciones entre docentes son**



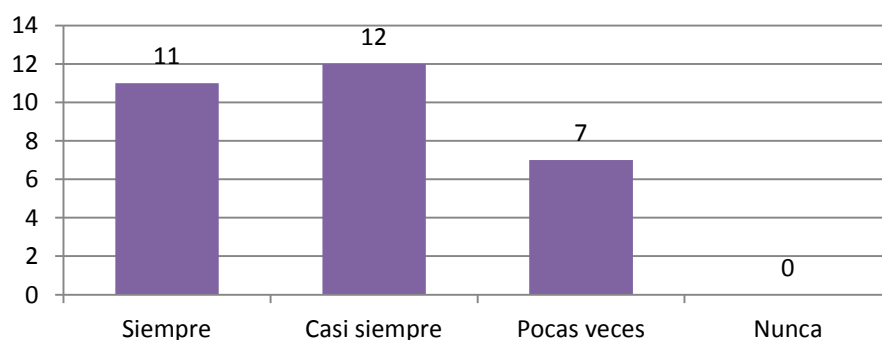
**Figura 7. Docentes que promueven actividades para fortalecer la convivencia escolar**

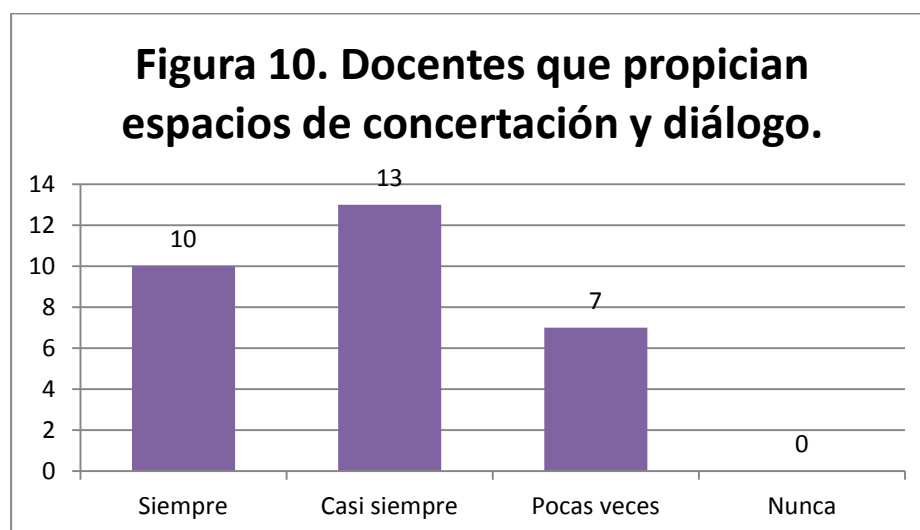


**Figura 8. Los directivos docentes ejercen su liderazgo en función de la institución.**



**Figura 9. Docentes que trabajan en equipo.**







## ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

	<b>PREGUNTAS</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
1.	Cuando el docente ingresa al aula de clase los educandos	Escuchan con atención	Ignoran el acto	Realizan indisciplina	Atienden después de que se les hable.
	<b>Total</b>	<b>36%</b>	<b>7%</b>	<b>10%</b>	<b>47%</b>
2.	Los docentes alcanzan los logros de la clase cuando.	Se esfuerzan los educandos.	Hay disciplina	Ejercen su liderazgo	Hay muchas actividades
	<b>Total</b>	<b>30%</b>	<b>17%</b>	<b>20%</b>	<b>33%</b>
3.	Durante las prácticas pedagógicas los educandos.	Siguen instrucciones	Realizan otras actividades	Se interesan por aprender	Manifiestan desinterés.
	<b>Total</b>	<b>63%</b>	<b>3%</b>	<b>27%</b>	<b>7%</b>
4.	Las recomendaciones de los docentes son atendidas por los educandos.	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
	<b>Total</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
	Docentes que aplican	Siempre	Casi	Pocas	Nunca

5.	y hacen respetar el Manual de Convivencia.		siempre	veces	
	<b>Total</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
6.	Las relaciones entre los docentes son	Muy buenas	Buenas	Regulares	Deficientes
	<b>Total</b>	<b>63%</b>	<b>30%</b>	<b>7%</b>	<b>0%</b>
7.	Docentes que promueven actividades para fortalecer la convivencia escolar	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
	<b>Total</b>	<b>13%</b>	<b>17%</b>	<b>60%</b>	<b>10%</b>
8.	Los directivos docentes ejercen su liderazgo en función de la institución	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
	<b>Total</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
9.	Docentes que trabajan en equipo.	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
	<b>Total</b>	<b>37%</b>	<b>40%</b>	<b>23%</b>	<b>0%</b>
10.	Docentes que propician espacios de concertación y diálogo.	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
	<b>Total</b>	<b>34%</b>	<b>43%</b>	<b>23%</b>	<b>0%</b>

**Triangulación de los resultados:** Los siguientes son puntos comparativos que arrojaron la aplicación de las encuestas, su definición responde a las preguntas planteadas.

- El 84% de los encuestados manifiestan indiferencia frente a las problemáticas de sus compañeros lo que hace mas notorio el deterioro de sus relaciones interpersonales y por ende la convivencia grupal.
- El 51% de los educandos consideran que las propuestas que aportan sus educadores para el trabajo grupal, no siempre son bien aceptadas, evidenciándose de esta forma la falta de liderazgo del personal docente.
- Un 48% de los estudiantes coinciden en su respuesta, en ser poco tolerantes con ellos mismos y con los demás, lo que dificultad la buena comunicación y la convivencia armónica al interior del grupo.
- El 44% de los encuestados ignoran a sus compañeros al llegar al aula de clase, lo que hace evidente la falta de valores morales y reglas de urbanidad inculcadas desde sus propios hogares.
- Un 43% de los educandos manifiestan disgusto por las ideas diferentes que expresan sus compañeros, situación poco favorable para los ambientes de aprendizaje.
- Un 36% de los estudiantes consideran que sus educadores están muy bien preparados académicamente para el desarrollo de la clase, pero les falta autoridad y liderazgo.
- El 34% de los encuestados considera que las relaciones interpersonales entre estudiantes son regulares debido a las manifestaciones de intolerancia que se presentan a diario.

## ARBOL DE PROBLEMAS

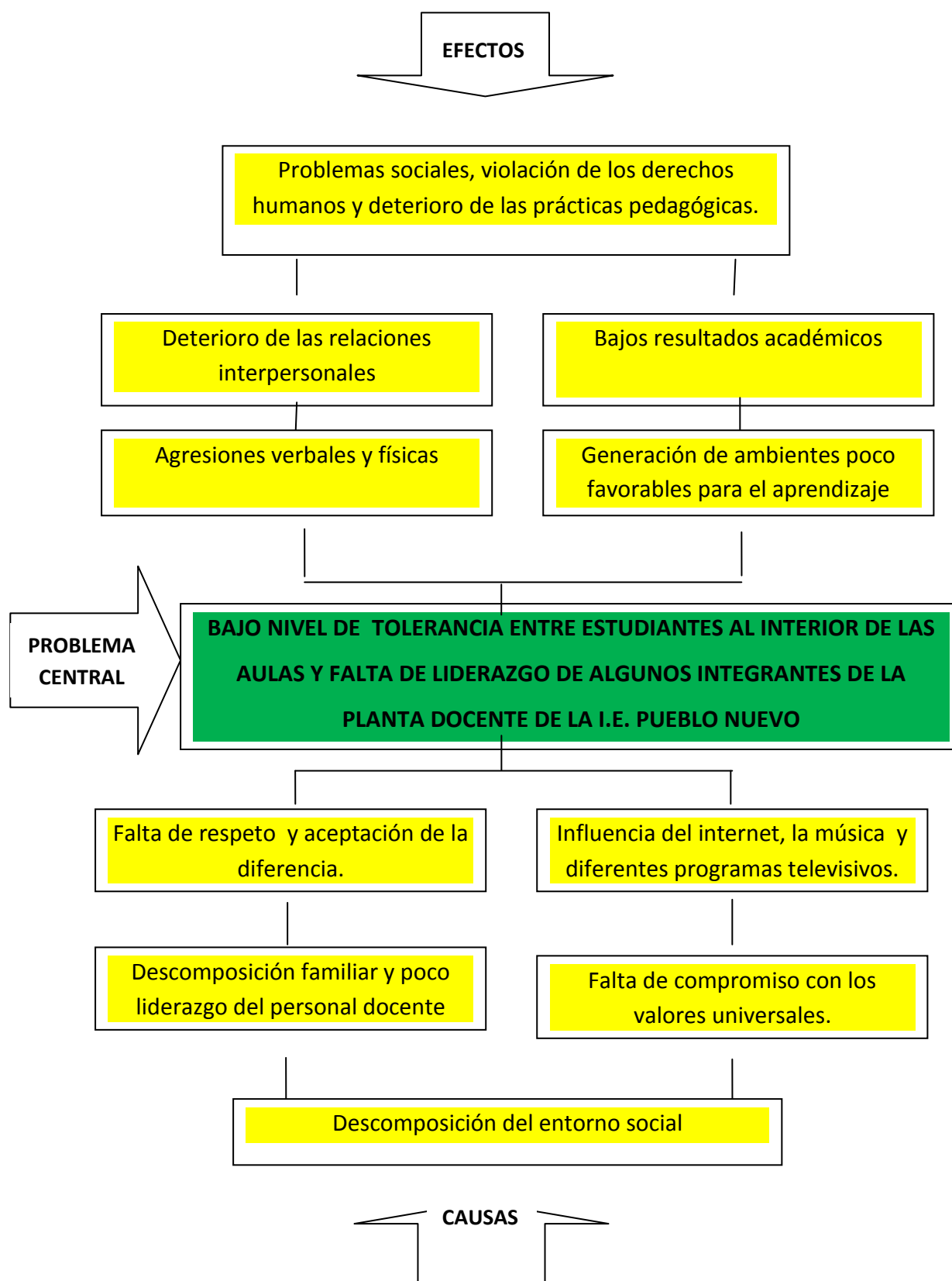


Ilustración 1

## ARBOL DE OBJETIVOS

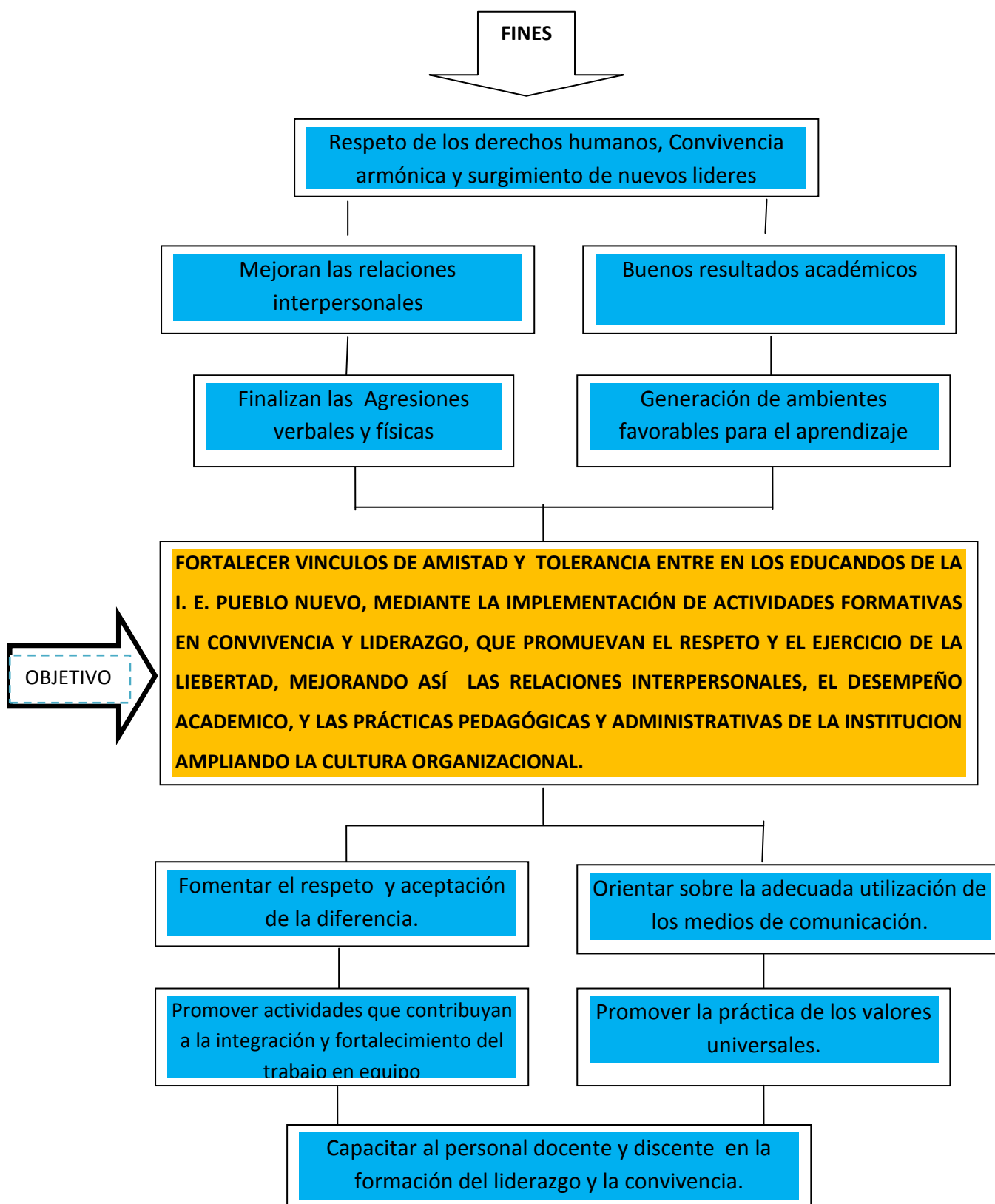
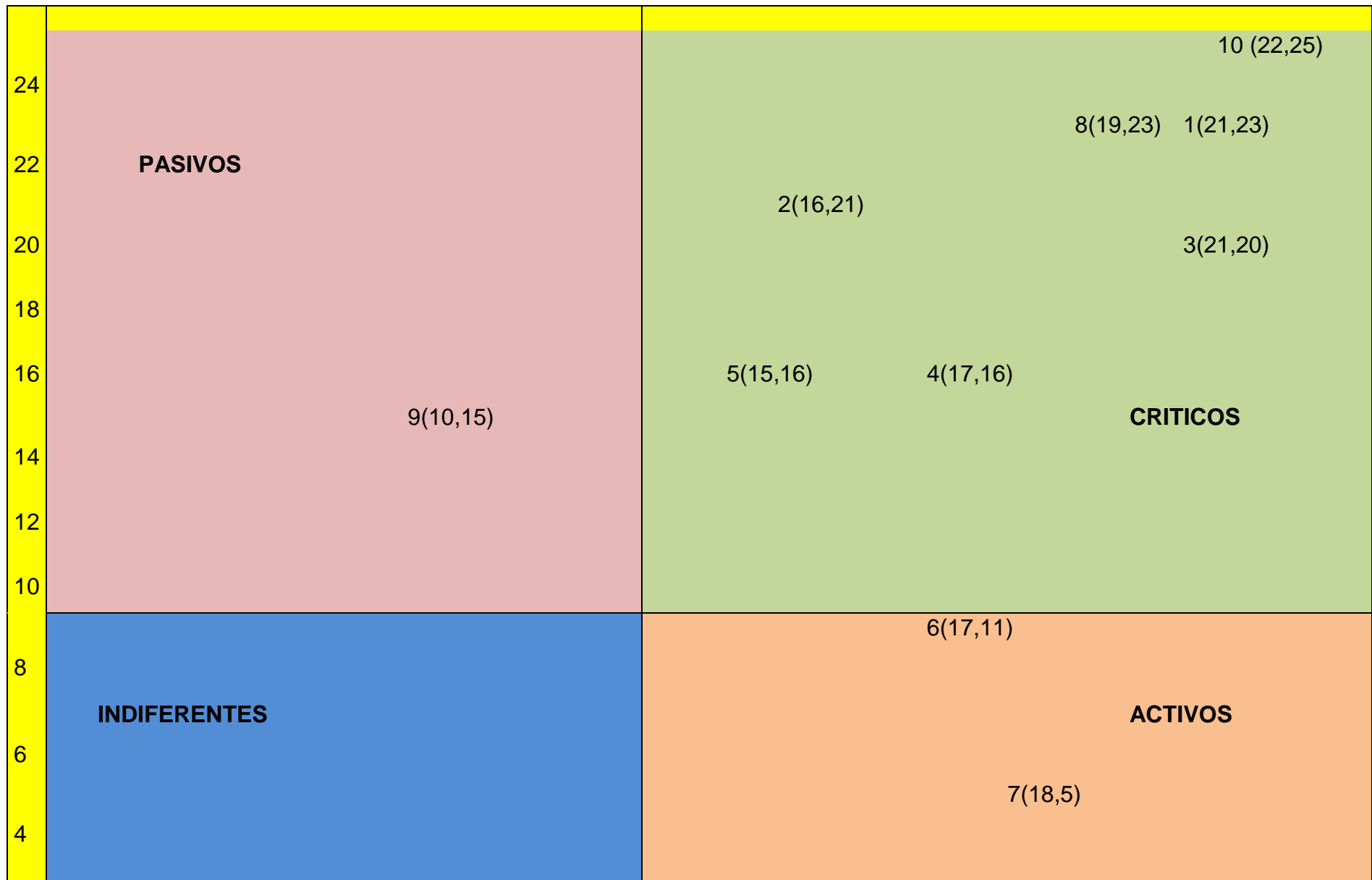


Ilustración 2



## PLANO CARTESIANO CON CUADRANTES



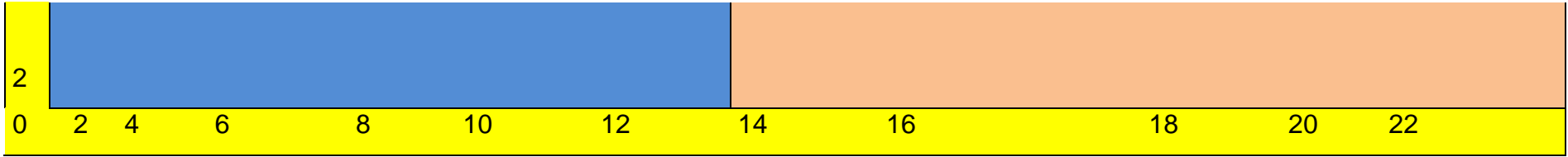


Ilustración 3



## MATRIZ VESTER

PROBLEMAS	(P.1)	(P.2)	(P.3)	(P.4)	(P.5)	(P.6)	(P.7)	(P.8)	(P.9)	(P.10)	ACTIVOS
1. Falta de respeto y aceptación de la diferencia.	0	3	3	3	2	2	0	3	2	3	21
2. Descomposición del entorno social	3	0	2	2	1	1	0	3	1	3	16
3. Descomposición familiar.	3	2	0	3	2	3	0	3	2	3	21
4. Falta de compromiso con los valores universales.	3	3	2	0	1	1	1	3	0	3	17
5. Generación de ambientes poco favorables para el aprendizaje	2	1	1	0	0	0	3	2	3	3	15
6. Agresiones verbales y físicas	3	3	3	2	1	0	0	3	0	2	17
7. Influencia negativa del internet, la música y diferentes programas televisivos.	2	2	2	1	2	0	0	2	3	3	18
8. Deterioro de las relaciones interpersonales	3	3	3	2	2	2	0	0	1	3	19
9. Bajos resultados académicos	1	2	2	0	2	0	0	1	0	2	20

<b>10. Bajo nivel de tolerancia entre estudiantes al interior de las aulas y falta de liderazgo de algunos docentes.</b>	3	2	2	3	3	2	1	3	3	0	22
PASIVOS	23	21	20	16	16	11	5	23	15	25	
<b>0</b>	No es causa	1. Causa indirecta	2. Causa medianamente indirecta	3. Causa muy directa.	<b>PUNTAJE: 22, 25</b>						
<b>PROBLEMA CRÍTICO: Bajo nivel de tolerancia entre estudiantes al interior de las aulas y falta de liderazgo de algunos docentes.</b>											

Ilustración 4

### 1.3 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Es importante tener en cuenta que en la I.E Pueblo Nuevo, un 75% de los educandos carecen de los medios necesarios para llevar a cabo una efectiva comunicación y por consiguiente una convivencia armónica a nivel familiar y social.

Después de observar con detenimiento y tomar evidencia de cada uno de los grupos y personal de la Institución Educativa Pueblo Nuevo, se encontraron deficiencias en cuanto al desarrollo de sus relaciones interpersonales, pues muy a menudo se observan problemas de convivencia al interior de las aulas debido a la intolerancia que presentan los estudiantes en su proceso formativo; presentando actitudes poco favorables a la hora de relacionarse con los demás y dando lugar a una constante polémica de su rol como compañeros y estudiantes, e incluso contribuyendo a la violación de los derechos humanos y la creación de problemas sociales.

De igual forma algunos docentes por su falta de liderazgo y autoridad, han contribuido a que el problema sea mayor, y en este sentido para quienes han estado en la institución durante mucho tiempo son conocedores de la realidad actual que atraviesa la convivencia entre sus estudiantes y los mecanismos implementados para tratar dicha problemática. El ingreso del nuevo personal docente a la institución, específicamente la de muchos profesionales, ha generado grandes cambios en el comportamiento de los educandos, pues son muchas las muestras de desconocimiento en cuanto a la pedagogía y la didáctica que desfavorecen la situación, ya que carecen de una preparación adecuada en su mayoría para dirigir personal; lo que contribuye a la indisciplina grupal y por ende a conflictos y discusiones entre educandos.

Al hacer una revisión del Manual de Convivencia de la Institución Educativa Pueblo Nuevo y de acuerdo a lo establecido en el PEI, desde la gestión directiva en el

proceso de Gobierno Escolar y específicamente en el componente de Comité de convivencia, se observó que son muchos los procesos y mecanismos estipulados para mejorar las relaciones y el trato con los demás; pero que poco eco han tenido en quienes son nuestra razón de orientar; pues son notorios los comportamientos como la falta de respeto por la diferencia y el compromiso con los valores universales, al igual que la influencia negativa de los medios de comunicación; lo que tiene repercusiones directas en los ambientes de aprendizaje y por ende en los resultados académicos de los educandos. Es por ello que se pretende entonces fortalecer los procesos de convivencia y de liderazgo al interior de la organización con miras al mejoramiento de la calidad de la educación. Lo que lograremos con el proyecto de intervención, que se desprende de este proyecto de desarrollo.

## 2. JUSTIFICACIÓN

La educación ha demostrado ser un factor esencial para el desarrollo humano; ya que es un proceso sociocultural y es un complemento fundamental para el desarrollo integral de las personas, y es allí donde la evaluación cualitativa como clave de la regulación del proceso de enseñanza aprendizaje, debe responder de manera paulatina a los cambios y transformaciones de la sociedad, implementando estrategias evaluativas innovadoras y significativas para el educando.

En la Institución Educativa Pueblo Nuevo se hace necesario implementar estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la convivencia armónica al interior de las aulas, ya que son muchos los casos que se presentan por la intolerancia de los educandos; de allí la importancia de una verdadera cultura organizacional como agentes formadores, para definir acciones grupales que conlleven a mejorar el clima laboral encaminadas al logro de una visión compartida. Para ello, es necesario identificar el cambio en nosotros mismos y quererlo dentro de la misma organización.

De aquí la importancia de fomentar entre todo el equipo de trabajo los valores institucionales para que sean implementados con mayor compromiso, lo que repercutirá positivamente en nuestra cultura. Una cultura fuerte tendrá gran influencia sobre el comportamiento de la gente de la organización; ya que, el alto grado de participación y su intensidad crean un clima interno propicio para un alto control del comportamiento; pero, es el aspecto del "significado compartido" de la cultura lo que lo hace un potente dispositivo para conducir y moldear el comportamiento de los integrantes de la organización.

El proyecto se estructura a partir de un diagnóstico general de la comunidad y la evaluación del ambiente escolar, gerencial y laboral, aplicándolo a la Institución Educativa a través de actividades que permitan a los estudiantes, docentes, directivos docentes y comunidad en general, experimentar y tomar conciencia frente a los procesos de convivencia y liderazgo, las estrategias en la planeación, administración y trabajo cooperativo, comprometiendo a todos los actores en los procesos de formación, que conlleven a la construcción de ambientes de aprendizajes significativos. Se pretende también crear un referente para el posterior trabajo de grado.

En una sociedad cambiante como la de hoy, es importante tener en cuenta al interior de las comunidades y en especial en las instituciones Educativas, principios fundamentales sobre el liderazgo, comunicación, democracia convivencia, el trabajo cooperativo y gestión administrativa, que permitan al ser humano alcanzar su propia autorrealización, fortaleciendo de esta manera el surgimiento de nuevos seres, con capacidad de influir, transformar y orientar apropiadamente los diferentes procesos y visionando de esta manera el camino hacia una verdadera educación con calidad.

### **3.-OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL:**

Fortalecer vínculos de amistad y tolerancia entre los educandos de la Institución Educativa Pueblo Nuevo, mediante la implementación de actividades formativas en convivencia y liderazgo, que promuevan el respeto y el ejercicio de la libertad, mejorando así las relaciones interpersonales, el desempeño académico y las prácticas pedagógicas y administrativas de la institución, ampliando la cultura organizacional.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

**3.2.1** Fortalecer el valor de la tolerancia en las aulas de clase de la Institución Educativa Pueblo Nuevo, del municipio de Amalfi, para un mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los estudiantes, personal docente y directivo, a través de la formación en convivencia y liderazgo.

**3.2.2** Promover la cualificación docente a través de actividades teórico-prácticas que contribuyan a la integración y fortalecimiento del trabajo en equipo.

## 4. MARCO DE REFERENCIA

### 4.1 MARCO TEORICO:

Un ser humano integral, es mucho más que ser un ente biológico, individual o particular, es ser una totalidad en la integración de las diferentes dimensiones que lo constituyen y es a la vez parte de la humanidad, para llegar a un ser humano en relación consigo mismo, con lo trascendente, la naturaleza, la sociedad y la cultura. Es por eso que requiere de los demás para poder hacer parte de una organización, grupo, equipo, desarrollando al interior de éstos sus capacidades de liderazgo y propiciando una sana convivencia.

#### LIDERAZGO

Varios autores lo conceptualizan así: Tuleja (2002) lo define como “la persona capaz de influir sobre los demás, obteniendo su seguimiento, motivación y disposición” Carrasco Esquivel (2006) un líder es “aquella persona que posee la habilidad para influir sobre los miembros de un grupo para alcanzar los objetivos planteados de cualquier otra institución” encontramos en estos conceptos elementos comunes en cuanto a que la persona líder: tiene influencia en los demás y por esto seguidores, o sea que impacta. Senge(2001) “un líder es una persona que participa en la organización modelando su futuro, que es capaz de inspirar a las personas a su alrededor, de realizar cosas difíciles y de probar cosas nuevas, simplemente significa andar para adelante.

Igualmente leyendo a Peter Drucker, que expresa:

"No se trata de una personalidad magnética, eso puede ser sólo facilidad de palabra. Tampoco de hacer amigos o influir sobre las personas, eso es adulación. El liderazgo es lograr que las miradas apunten más alto, que la actuación de la gente



alcance el estándar de su potencial y que la construcción de personalidades supere sus limitaciones personales."

Es la fuerza que transforma las buenas intenciones en acciones benéficas, es la capacidad de influir y orientar en un grupo, con el objeto que se alcance metas y de visionar cuáles son los caminos que llegan al éxito. Es la convicción de la líder o el líder de que la participación directa y permanente de la comunidad en la solución de las necesidades y problemas, es definitiva para lograr un verdadero desarrollo social. Sólo se logra participación si existe una excelente comunicación y se ejerce un buen liderazgo.

El líder debe de ser un buen comunicador, sencillo, energético, convencido, responsable, comprometido, honesto, creativo y crítico. Al buen líder le importa más los valores humanos que los económicos. Busca siempre resultados, es congruente, con lo que piensa, dice y hace; que su trato sea de excelencia, sembrando ambiciones y visualizando lo que sus seguidores puedan llegar a ser, que sea un aprendiz por excelencia: aprenda permanentemente y se deje enseñar del mismo éxito y del fracaso, que eduque a sus seguidores y los convierta en seres extraordinarios, que sea un optimista obsesivo, que mantenga siempre una actitud positiva ante el fracaso, pues éste es un comienzo, un trampolín de esperanza para alcanzar el éxito. Que siendo un soñador incorregible y un idealista, se fije un compromiso y comprometa a sus seguidores con su sueño; que sea un ser histórico, que trascienda a su tiempo y cuyas causas sea la justicia, la libertad y la verdad.

Los modelos de gestión de calidad consideran el ejercicio de un liderazgo inspirador como un factor básico de la calidad. Bernard Bass, en su investigación descubre que la pieza clave del éxito de un centro docente es el liderazgo. Considera que el liderazgo más eficaz es el transformacional, que será el modelo de liderazgo del futuro y asumirá la transformación de las organizaciones.

Esta íntima relación entre liderazgo y calidad de la educación es considerada por expertos en el tema que: la ingente literatura de investigación sobre la innovación y el cambio escolar o sobre las escuelas eficaces justifica “de sobra” que al factor liderazgo se le dé también una elevada ponderación en la consecución de la calidad pedagógica.

El liderazgo educativo en instituciones educativas plantea hacer frente a las contingencias que conlleva el ejercicio de esta actividad y se considera prioritario establecer principios para asumir la responsabilidad del liderazgo con el equipo de docentes y estudiantes de la comunidad educativa.

El liderazgo transformacional, es en esencia aquel que busca un cambio en la forma de pensar, actuar, juzgar, dirigir, inspirar, facilitar y proporcionar confianza en las personas que le siguen; los líderes transformacionales articulan una visión e inspiran a sus seguidores alrededor de esa visión educativa; en este sentido, liderazgo transformacional se comprende como la capacidad para motivar, impulsar y crear un ambiente favorable para el cambio del contexto y ámbito escolares. Esta clase de liderazgo viene a resultar diferente al tradicional dirigir; haciéndose necesario mirar las diferencias entre liderar y dirigir.

Se reconoce que el liderazgo transformacional está dirigido fundamentalmente a las áreas relacionales, es decir, al manejo y resolución de conflictos, al crecimiento de las inteligencias interpersonales, a la búsqueda de espacios de socialización de vivencias sanas: sin ataduras ni amenazas, por medio de las cuales la comunidad educativa avance en el crecimiento personal y colectivo.

Para Latinoamérica, líderes transformacionales como Miguel Ángel Cornejo vienen a convertirse en poderosos ejemplos que pueden ser imitados y a quienes se les debe seguir, porque más allá de sus discursos, sus logros y éxitos han impulsado a un buen número de escuelas de liderazgo que facilitaron el desarrollo de instituciones

educativas y, sobre todo seres humanos que fueron influidos para alcanzar la auto transformación individual y social.

Estudios realizados de liderazgo en Colombia como por ejemplo los de las Universidades del Valle y Antioquia respectivamente (Zuluaga Díaz, Parra) destacan el interés despertado por el liderazgo educativo, y en esta misma línea plantea Mario Díaz que “la calidad de las escuelas depende en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo y del equipo de docentes que forman parte de la institución educativa”.<sup>1</sup>

Las rectoras y rectores efectivos aparecen con un concepto claro de lo que es la institución educativa donde ejercen el liderazgo y tienen la capacidad de transmitir esa visión y animar a las y los docentes para construirla y alcanzarla, tienen elevadas expectativas de las y los docentes con quienes trabajan en la institución y de las y los estudiantes para avanzar en los procesos de aprendizaje, y hacen uso en forma creativa del tiempo escolar, de los recursos materiales, realizan acompañamiento, seguimiento y evaluación del rendimiento escolar de las y los estudiantes para orientar la planificación docente.

## **CONVIVENCIA**

Compartir la vida, lugares, aprendizajes, espacios, con otros es propio de las personas. Pero convivir es una acción clave para compartir la vida con otros, lo que en ocasiones se hace difícil y supone aprender de lo propio y de lo propio de los demás. Tal aprendizaje implica profundizar en lo nuestro para abrirlo con generosidad al otro. Y aprender a recibir lo que el otro nos ofrece.

Los seres humanos estamos necesitados de aprender a tomar contacto con lo nuestro y a escuchar y consentir a los demás. Nuestra personalidad se va

---

<sup>1</sup> ZULUAGA, Olga Lucia. DÍAZ, Mario y otros. Construcción de un liderazgo Educativo. Publicaciones Universidad de Antioquia 2005.

construyendo en un proceso amplio que requiere de toda la vida y abrir nuestro corazón o recibir de los otros supone y sugiere un aprendizaje intelectual y sensible fuerte y emocionante.

Para nuestra temática en este proyecto de desarrollo , traemos los conceptos de Lanni (2005: 22), que manifiesta que la convivencia escolar, alude, fundamentalmente, a uno de los temas básicos de la pedagogía: el aprendizaje, es decir, "el proceso por el cual un sujeto adquiere o desarrolla una nueva conciencia y conocimiento, que le proporcionan nuevos significados. Para que el aprendizaje sea posible, los intercambios entre todos los actores de la institución (alumnos, docentes y padres) que comparten la actividad en la escuela y que conforman esa red de vínculos interpersonales que se denomina convivencia, deben construirse cotidianamente, mantenerse y renovarse cada día, según determinados valores.

Sólo cuando en una institución escolar se privilegian los valores como el respeto mutuo, el diálogo, la participación, recién entonces se genera el clima adecuado para posibilitar el aprendizaje, es por eso que puede afirmarse que la convivencia se aprende.

Cada una de estos valores son importantes en este proceso, ya que el respeto mutuo, es el punto de encuentro positivo entre el individuo y la sociedad, donde se hace posible la convivencia en la diversidad, considerando que respetar a los otros significa aceptar la discrepancia en las opiniones, en los planteamientos y en la forma de vida. En la escuela, a través del diálogo, los estudiantes, pueden expresar libremente las ideas y los docentes pueden aclarar las mismas o aportar nuevas, es decir por medio del dialogo puede existir un entendimiento entre todos los actores que hacen vida diaria en la institución educativa, existiendo así un mayor entendimiento entre todos.

Para Da Costa, (2003: 23), la convivencia se aprende, es más, es un duro y prolongado hasta podría decirse, interminable aprendizaje en la vida de todo sujeto", pues sólo se aprende a partir de la experiencia, si se convierte en una necesidad, si

se logran cambios duraderos en la conducta, que permitan hacer una adaptación activa al entorno personal y social de cada uno.

Los valores de la escuela influyen sobre los alumnos. Muchos de ellos están claramente explicitados en el ideario institucional, en tanto que otros están íntimamente ligados a la identidad institucional, y son los que vivencian diariamente; sobre estos principios se construye y consolida la convivencia.

Jaçques Delors, en la educación encierra un tesoro, ha manifestado que son cuatro los pilares en los que se basa la educación a lo largo de la vida: aprender a conocer (ámbito cognitivo del saber), aprender a hacer (ámbito procedimental del saber hacer), aprender a vivir juntos (ámbito del saber ser y saber comportarse) y aprender a ser (ámbito del ser). Queda, pues representado así el tratamiento de los conflictos en su globalidad: desde la cognición, desde la emoción y desde la acción moral, porque la educación integral en este terreno permitirá “ que los más hábiles en el conocer y en el hacer, lo sean también en vivir juntos y en ser personas, y que los más capaces en el desarrollo de la comprensión del otro, en el respeto al pluralismo y la comprensión internacional, y en el ejercicio de la responsabilidad, sean hábiles en el conocer y en el hacer.”

## **LOS EQUIPOS DE TRABAJO**

Son una estructura organizativa idónea para asumir metas complejas y poner en práctica a mediano y corto plazo valores operativos fundamentales que han de encausar la institución hacia una visión estratégica de futuro, siendo efectivo y trabajando a través de funciones y disciplinas, enfocando la atención de las personas hacia una meta común, y siendo capaz de encontrar un equilibrio entre flexibilidad y planificación. De aquí la importancia de fomentar entre todo el equipo de trabajo los valores institucionales para que sean implementados con mayor compromiso, lo que repercutirá positivamente en nuestra cultura.

Fortaleciendo la cultura se tendrá gran influencia sobre el comportamiento de la gente de la organización; ya que el alto grado de participación y su intensidad crean un clima interno propicio para un alto control del comportamiento; pero es el aspecto del "significado compartido" de la cultura lo que lo hace un potente dispositivo para conducir y moldear el comportamiento de los integrantes de la organización.

Como colectivo necesitamos mirar hacia la misma meta, y si se lleva a cabo el cumplimiento de la visión, el equipo de trabajo se va preocupando por resolver la problemática de la convivencia, lo que permite el avance de los procesos educativos.

Para poder desarrollar todas las capacidades de las personas que trabajan en una empresa, debe reinar un ambiente armónico, con capacidad de asumir las diferencias y dificultades, que conllevan a la superación de los conflictos.

Por todo lo anterior, se hace necesario adoptar la idea de Covey que nos dice: "la dimensión de la comunicación es la relación". Las relaciones entre las personas se dan según sea su comunicación, porque cuando se presenta una relación, si es tensionante, las palabras pueden herir susceptibilidades, ofender y hasta ser malinterpretadas, hay desconfianza; pero si es armónica, la comunicación fluye a través de las miradas, de los gestos, las acciones y se da una buena interpretación y comprensión sin necesidad de las palabras.

Como queremos que una empresa marche bien, debemos procurar porque exista una buena comunicación, de ahí la importancia de tener una relación más personalizada con cada una de las personas con las que nos relacionamos, para construir un lazo de confianza, de conocimiento de sus temores, de sus intereses y así aceptarlas con sus ideas y sentimientos, aceptar que somos diferentes. Tener credibilidad en el otro, es crear un ambiente confiable para el trabajo.

Así pues, la comunicación eficaz y reciproca exige que aprehendamos tanto el contenido como la intención y que aprendamos a hablar en los lenguajes de la lógica y de la emoción. La comunicación eficaz se construye sobre el fundamento de la

confianza, la habilidad y la seguridad, tratando primero de comprender, antes que ser comprendido y aprendiendo a escuchar antes que hablar.

Igualmente se hace necesario tener credibilidad en el otro, es así como según lo expresa en el documento el autor Stephen Covey (1995, Pág 1) “Los problemas de percepción y de credibilidad pueden acabar en líos muy complicados, que a menudo denominamos “conflictos de personalidad” o “rupturas de comunicación”. Los problemas de credibilidad son mucho más difíciles de resolver, fundamentalmente porque cada uno de los implicados cree ver al mundo tal cual es y no como es realmente. Al no tener conciencia de la distorsión que sufre su propia percepción, adopta la siguiente actitud: “Si usted no está de acuerdo conmigo, para mí usted está automáticamente equivocado, por la sencilla razón de que yo estoy seguro de estar en lo cierto.” Covey (1995)

De ahí, la importancia de la tolerancia, de respetar la diferencia y diversidad existente en el contexto, de “ponerse en el lugar del otro” y como dice Bonals: “Mostrarse tolerante con los compañeros de trabajo y ser respetuoso con la diversidad de maneras de ser de los demás es casi imprescindible para conseguir que las relaciones en el seno de los equipos sean suficientemente satisfactorias y gratificadoras para todos.”

## **CULTURA ORGANIZACIONAL**

Es un sistema de significados compartidos, con características fundamentales que la organización valora y sustenta y que nos distingue de las otras instituciones; es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común, ofreciendo formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.

## **APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL**

El aprendizaje se lleva a cabo mientras se trabaja. Los procesos de aprendizaje están vinculados a los procesos de trabajo. Nos identificamos también con el aprendizaje cíclico: hacer – reflexionar – pensar – decidir, que Kolb sostiene. Ganamos experiencia al hacer; reflexionar es meditar sobre esta experiencia; pensar es intentar entender esa experiencia, por medio del análisis y la conceptualización; entonces elegimos, tomamos una decisión respecto al siguiente paso y luego el ciclo se repite. El círculo distingue dos ejes que muestran los polos alrededor de los cuales el aprendizaje tiene lugar; uno va de la acción a la reflexión, el otro de lo concreto a lo abstracto.

Realizar constantemente procesos de formación y autoconocimiento para todos los miembros de su comunidad, con miras al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, al trabajar en equipo y al orientar el aprendizaje hacia el desarrollo del potencial para aprender a aprender, es decir, el metaprendizaje.

Aprender a aprender requiere potencial colectivo, valor y voluntad para examinarse uno mismo de manera metódica, implica análisis y observación imparcial del propio funcionamiento colectivo; para lo cual es indispensable el arte de saber apartarse de sí mismo.

Una organización que aprende se basa en una filosofía en la que los miembros consideran que ellos mismos y los demás son adultos: gente que tiene la voluntad y el valor para asumir la responsabilidad de su propio funcionamiento con relación al de los otros, y que espera lo mismo de los demás.

Aprender es cambiar de conducta. El propósito de este cambio es alcanzar una forma de conducta que convenga mejor a las metas de aquel que aprende; en otras palabras, una conducta más efectiva. Llamamos a esto competencia.



La competencia no se determina sólo por lo que las personas saben o entienden, sino también por lo que pueden hacer (capacidades), lo que tienen el valor y la voluntad de hacer y lo que son (personalidad y actitud).

La gerencia en realidad requiere una integración de conocimiento, entendimiento y habilidad; una integración que también requiere valor y compromiso; Saber y entender (conocimientos e insight) son prerequisites necesarios, pero no suficientes, para la habilidad (capacidad).

En otras palabras, adquirir un aprendizaje consciente ayuda a desarrollar el potencial, necesario para controlar nuestro propio aprendizaje, gran parte de la conducta colectiva, se aprende de manera inconsciente, tanto formal como informalmente.

De acuerdo con este enfoque, el aprendizaje es un proceso interminable y de repetición constante pues puede tratarse de ciclos muy cortos de pocos minutos, o extenderse a ciclos de días o aún años, dependiendo del nivel de la experiencia de aprendizaje.

Las ideas centrales del modelo de Kolb son, por un lado, que considera que las actividades cotidianas pueden ser un componente de los procesos de aprendizaje; por el otro, que establece cómo estos procesos de actividad a menudo inconscientes, junto con el pensar y el decidir, pueden ser elevados al nivel de aprendizaje inconsciente. Esta es la mayor ventaja de este modelo puesto que, como se dijo, el aprendizaje consciente conduce a un nivel de competencia más alto que el inconsciente.

Porque el aprendizaje consciente es, como ya establecimos, un prerrequisito para el desarrollo del potencial de aprendizaje. Cuanto mejor sepa uno lo que puede hacer, lo que entiende o desea, mejor podrá determinar sus propias metas, el curso y el método de su aprendizaje. Únicamente es posible aprender, y en particular adquirir el autoconocimiento, a través de la interacción.

El término “aprendizaje organizacional” se refiere al cambio del comportamiento organizacional; este último es un proceso de aprendizaje colectivo. Un proceso de aprendizaje tiene lugar en interacción con varias personas a través de la interacción entre varias de ellas. Una organización sólo puede aprender porque sus miembros lo hacen; si no hay un aprendizaje individual no puede haber uno organizacional. Por otra parte, una organización no aprende de manera automática cuando los individuos que están dentro de ella aprenden algo. El aprendizaje individual es una condición necesaria pero no suficiente para el organizacional.

Por lo tanto, en secciones divergentes de la organización y en todos los distintos niveles, se pueden presentar procesos relacionados en uno, doble o triple ciclo de manera simultánea. El que la combinación y la coordinación de estos procesos separados sea necesaria o no, y cuándo lo sería, dependen de que tan interdependientes sean las diversas unidades, empresas y divisiones.

Para lograr cambios en la cultura organizacional de las instituciones educativas, se requiere de persistencia, empuje, compromiso, liderazgo y trabajo en equipo, es dejar el individualismo, el egoísmo, los celos profesionales y aprender de todos. Trabajar en equipo, nos proporcionará un acercamiento al cambio, al mejoramiento continuo, y hacer una ruptura del trabajo tradicional, debemos adoptar nuestra profesión como Gerentes educativos, contribuyendo a nuestras instituciones, haciendo los cambios necesarios para adquirir un aprendizaje organizacional.

Para ello también es de gran importancia el desarrollo organizacional, es allí donde el Dr. Edwards Deming manifiesta que las organizaciones requieren constantemente

del cambio, debido a que siempre responden a realidades del contexto social, cultural, de las necesidades de las comunidades, de la dinámica social, es decir, deben responder a la realidad que siempre está en constante cambio y movimiento. Las organizaciones deben cambiar sus paradigmas administrativos para poder estar alerta para descubrir en el cambiante mundo cuales son las necesidades de las comunidades y de las sociedades.

Adoptando la expresión de Antoine de Saint Exúpery: “Si quieres construir un barco, no empieces por buscar madera, cortar tablas o distribuir el trabajo; sino que primero has de evocar en los hombres el anhelo del mar libre y ancho”; es lograr influenciar en los demás; para desarrollar un trabajo, primero hay que contextualizarlo, ambientarlo, con las personas que va a tener a su alrededor, resaltando la convivencia armónica haciéndola perdurar, luego se le darán instrucciones laborales. Aplicando esto en el aprendizaje organizacional, fortalece el talento humano, donde cada ser encuentre sus fortalezas, sus habilidades y especialmente su voz interior que lo llevará a reconocerse.... A alcanzar sus metas, y lograr influir en los demás, a la vez que me voy dejando influenciar por los demás.

## **4.2 MARCO LEGAL**

Ley 115 de 1994: Ley General de Educación

Decreto 1860 de 1994: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994 en los aspectos pedagógicos y organizativos generales.

Decreto 2082 de 1996: Por el cual se reglamenta la atención educativa para personas con limitaciones o con capacidades o talentos excepcionales.

Ley 715 de 2001: Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.

Decreto 1850 de 2002: Por el cual se reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal, administrados por los departamentos, distritos y municipios certificados, y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1290 de 2006: Sistema Institucional de Evaluación

Ley 1098 de 2006 Código de Infancia y adolescencia.

## **5. DISEÑO COMPLETO DE LOS PROYECTOS DE INTERVENCIÓN**

### **5.1. NOMBRE DEL PROYECTO:**

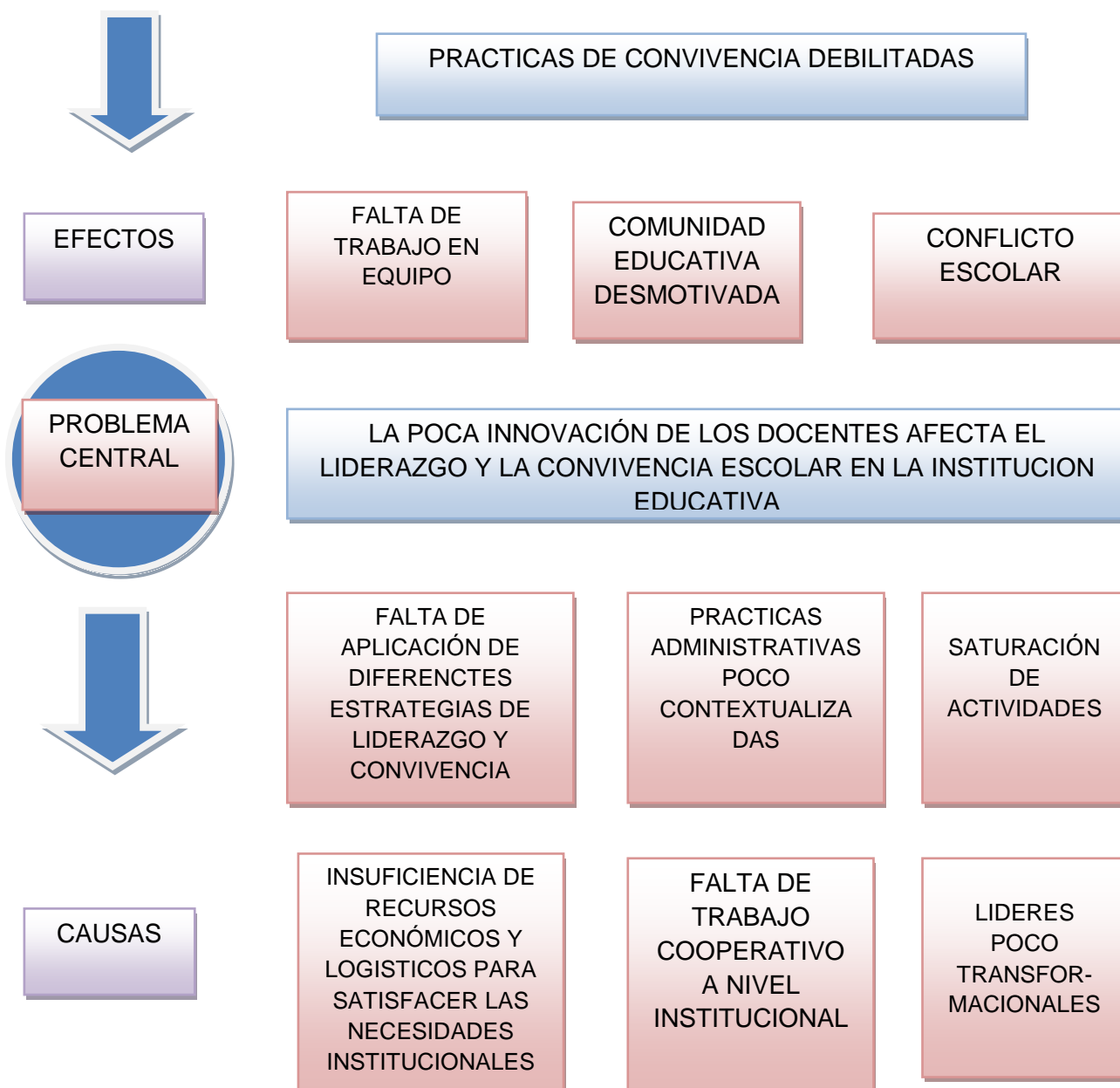
FORTALECIENDO EL LIDERAZGO Y LA CONVIVENCIA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PUEBLO NUEVO PARA LOGRAR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL MAS AMPLIA Y ENFRENTAR LOS NUEVOS CAMBIOS DE LA SOCIEDAD

### **5.2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

La falta de liderazgo en los docentes y directivos docentes, de la Institución Educativa Pueblo Nuevo afectan el comportamiento de los estudiantes y las relaciones interpersonales del personal docente, es por eso que se pretende cualificar a los docentes y directivos en aspectos básicos de liderazgo y convivencia, para el mejoramiento del ambiente institucional y así mejorar la calidad educativa y de vida de cada uno de los actores.

### **ARBOL DE PROBLEMAS**

## ARBOL DE PROBLEMAS



### 5.3. JUSTIFICACIÓN

La auténtica crisis de nuestro país es la ausencia de líderes que logren llevar a sus seguidores a los objetivos deseados. La historia siempre ha sido escrita por unos cuantos, son los líderes los que han transformado al mundo, ya sea para bien o para mal, quienes han creado valores, iniciado religiones y revoluciones pues todo el presente, pasado y futuro están en sus manos y solamente generando líderes de calidad, podríamos tener una nación de calidad.

Este proyecto consiste en trabajar con la comunidad educativa de Pueblo Nuevo zona urbana del municipio de Amalfi, diseñando políticas y estrategias que permitan aproximarse a la construcción de nuevos ambientes, donde la convivencia pacífica y el liderazgo fortalezcan la implementación de estrategias de trabajo cooperativo y la práctica de valores haciéndolos participe en la vivencia del presente y la construcción del futuro.

El proyecto será trabajado por toda la comunidad y en especial con los docentes y directivos docentes, siendo estos protagonistas del proceso de formación; de manera que puedan contribuir a la creación de un ambiente escolar saludable. Así mismo se busca comprometer a toda la comunidad para que en forma responsable adquiera un compromiso de liderazgo y convivencia participativa al interior de la Institución.

Con la propuesta de liderazgo y convivencia se pretende fortalecer los procesos existentes, fomentando el liderazgo en nuestra institución y creando hábitos que permitan tomar conciencia de nuestro rol de estudiante, docente, directivo docente o miembro de una comunidad; reconociéndolos como

miembros activos, innovadores, conscientes de su propia realidad, con visión de futuro y trabajo colectivo.

## **5.4. OBJETIVOS**

### **5.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Capacitar a docentes y directivos docentes en elementos básicos de liderazgo y convivencia, mediante la implementación de políticas y estrategias que permitan aproximarse a la construcción de nuevos ambientes, que contribuya al mejoramiento de los procesos en la gerencia y en el aula.

### **5.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

5.4.2.1 Fortalecer el liderazgo personal e institucional, mediante la aplicación coherente de estrategias que permitan enfrentar con eficiencia y calidad las metas que nos depara el futuro.

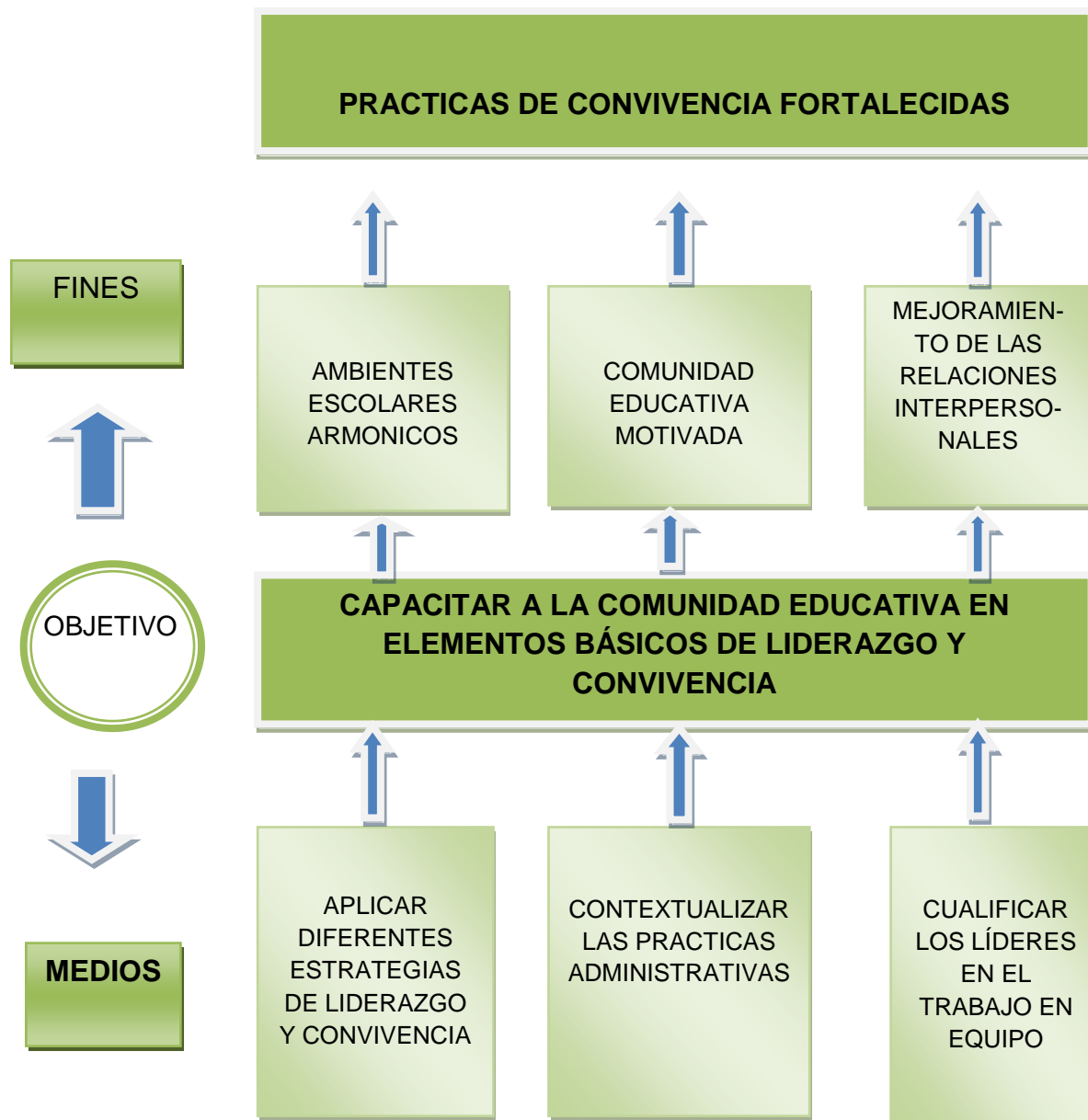
5.4.2.2 Experimentar y tomar conciencia frente a los procesos de convivencia y liderazgo, mediante la aplicación de actividades con docentes y directivos docentes que ayuden a la construcción y fortalecimiento de ambientes de aprendizaje.

5.4.2.3 Aportar elementos teórico-prácticos para la incorporación de la interdisciplinariedad en los procesos curriculares, contribuyendo así en la construcción de conocimientos significativos en los temas de liderazgo y convivencia.

5.4.2.4 Mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa Pueblo Nuevo.



## ARBOL DE OBJETIVOS DEL PROYECTO



## **5.5. PRODUCTOS DEL PROYECTO**

Docentes y directivos cualificados en liderazgo y convivencia.

Mejoramiento de las relaciones interpersonales de los estudiantes, docentes y directivos docentes.

## **5.6. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO**

### **5.6.1. DIRECTAMENTE**

Estudiantes: dinámicos, activos, arriesgados y heterogéneos

Educadores: comprensivos, activos, respetuosos, responsables, motivados, con actitud de cambio y comprometidos con su labor.

Directivos docentes: organizados, responsables, respetuosos, colaboradores y comprometidos con su trabajo.

### **5.6.2 INDIRECTAMENTE**

Comunidad en general: pasiva, heterogénea y poco comprometida en los procesos de formación.

## **5.7 IMPACTOS**

Docentes y directivos docentes cualificados en aspectos básicos de liderazgo y convivencia, a través de talleres y conferencias. Las relaciones interpersonales serán más armónicas entre los estudiantes, lo que conlleva a la convivencia institucional.

## 5.8 RELACIÓN DEL PROYECTO CON OTRAS INICIATIVAS

No existe relación con otros proyectos a nivel local, sólo en la Institución Educativa Pueblo Nuevo.

## 5.9. BREVE RESUMEN DEL PROYECTO

a) ¿Cuál es el problema y sus causas? El problema que se va a tender a través de este proyecto es la falta de liderazgo de los docentes y directivos docentes, lo que causa en los estudiantes malas relaciones entre ellos, dándose un ambiente poco armónico en la comunidad educativa dela Institución Pueblo Nuevo

b) ¿Qué se pretende lograr con el proyecto?

Para atender este problema se pretende cualificar al personal docente y directivo docente en liderazgo y convivencia.

c ) ¿A quiénes beneficiará? Los beneficiarios son los docentes, directivos y estudiantes de la Institución educativa Pueblo Nuevo y se desarrollará con recursos propios de la Institución.

d ) ¿Quiénes lo harán? Los responsables del proyecto serán los docentes y directivos de la Institución.

e)¿Cuánto tiempo durará? Un semestre

f ) El proyecto forma parte de algún programa o plan más amplio? Este proyecto fortalece los otros proyectos que en la Institución se han desarrollado sobre convivencia y liderazgo.

## **5.10.RECURSOS**

### **5.10.1 TALENTO HUMANO**

Docentes

- Directivos docentes
- Estudiantes

### **5.10.2 RECURSOS OPERACIONALES**

Video Been.

Computador

Memoria USB

Grabadora

CDS

Televisor

Cámara video

### **5.10.3 RECURSOS DE INFRAESTRUCTURA**

Auditorio

Aulas de clase

Placa polideportiva

Parque Pueblo Nuevo

### **5.11 FUENTES DE FINANCIAMIENTO**

La Institución educativa Pueblo Nuevo, con recursos propios financiará el Proyecto.

### **5.12 RESPONSABLE DEL PROYECTO Y SEGUIMIENTO DEL PROYECTO**

Los responsables del Proyecto son los docentes y directivos docentes de la Institución educativa Pueblo Nuevo, igualmente ellos harán el seguimiento al proyecto a través de la evaluación

### **5.13 EVALUACIÓN**

En cada sesión se realizará una evaluación de la actividad programada, siguiendo un formato así:

Fecha:

Actividad:

Cantidad de participantes:

Opinión de los asistentes, en cuanto a:

La organización del evento: buena \_\_\_\_ regular\_\_\_\_ mala\_\_\_\_

Interés de la actividad para su aplicabilidad: buena \_\_\_ regular \_\_\_ mala\_\_\_

- Participación de los asistentes: amplia\_\_\_\_\_ restringida\_\_\_\_\_

## 6. MARCO LÓGICO GENERAL

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>FIN</b></p> <p>Fortalecer vínculos de amistad, respeto y tolerancia entre los educandos de la I. E. Pueblo Nuevo, mediante la implementación de actividades formativas en convivencia y liderazgo, que promuevan el respeto y el ejercicio de la libertad, mejorando así las relaciones interpersonales, el desempeño académico, y las prácticas pedagógicas y administrativas de la institución.</p>				
<p><b>PROPOSITO</b></p> <p>Amplio nivel de la tolerancia entre los educandos de La Institución Educativa Pueblo Nuevo.</p> <p>Empoderamiento del liderazgo en los docentes y directivos de la I.E Pueblo Nuevo.</p>	<p>A noviembre de 2012, el 90 % de los estudiantes fortalecerán la tolerancia al interior de las aulas.</p> <p>A octubre de 2012, el 95% de los docentes y directivos docentes, estarán cualificados en aspectos básicos de liderazgo</p>	<p>882 estudiantes capacitados en tolerancia/ 980 de estudiantes matriculados en la Institución) X 100</p> <p>24 docentes empoderados en liderazgo/ 26 docentes en la planta de cargos ) X por 100</p>	<p>Planillas de asistencia, formatos de evaluación, fotografías, videos.</p> <p>Planillas de asistencia, formatos de evaluación, fotografías, videos, actas</p>	<p>Voluntad de los directivos de la institución.</p> <p>Voluntad de los docentes</p> <p>Voluntad de los estudiantes</p> <p>Apoyo de los padres de familias</p> <p>Gestión de recursos</p>

<p><b>RESULTADOS</b></p> <p>Docentes y directivos docentes capacitados en aspectos teórico prácticos sobre liderazgo para el mejoramiento de los procesos en la gerencia y en el aula</p> <p>Mejoramiento de las relaciones interpersonales en los estudiantes</p>	<p>A Noviembre de 2012 se habrá capacitado a por lo menos el 90% de los docentes en el tema de convivencia y liderazgo.</p> <p>A Noviembre de 2012, el 85% de los estudiantes habrán mejorado sus relaciones interpersonales en la Institución</p>	<p>(Porcentaje de docentes capacitados / total de docentes de la institución) x 100</p> <p>(Número de estudiantes mejorados / total de estudiantes matriculados) x 100</p>	<p>Carpetas y documentos de los órganos del gobierno escolar, de los comités y de los proyectos institucionales.</p> <p>Fotos</p> <p>Videos</p> <p>Ficha de seguimiento comportamental</p>	<p>Voluntad de los directivos de la institución.</p> <p>Voluntad de los estudiantes</p>
<p><b>ACCIONES</b></p> <p>Encuesta a estudiantes y docentes.</p> <p>Talleres de liderazgo en convivencia.</p> <p>Proyección de videos y charlas formativas sobre liderazgo y convivencia.</p> <p>Conferencia sobre el manejo y la resolución de conflictos.</p>	<p>A noviembre de 2012, serán ejecutadas en un 100% todos los talleres, videos, conferencias, propuestas en el proyecto</p>	<p>(total de actividades programadas / total de actividades cumplidas) X 100</p>	<p>Formato de encuestas diligenciadas.</p> <p>Invitaciones a talleres, conferencias y videos.</p> <p>CDs</p> <p>Videos proyectados.</p> <p>Lista de asistencia</p> <p>Formatos de evaluación diligenciados</p>	<p>Alianzas estratégicas para gestión de recursos</p> <p>Disponibilidad de los conferencistas y talleristas</p> <p>Participación de los docentes, directivos y estudiantes</p>



Videoconferencia sobre el liderazgo y la convivencia			Actas	
Socializaciones			Registro fotográfico	
Elaboración de carteleras				

## 7. CRONOGRAMA

FECHAS          <b>ACTIVIDADES</b>	<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2011-2012</b>							
	Agosto 2011	Nov 2011	Feb 2012	Marzo 2012	Abril 2012	Mayo 2012	Junio 2012	Julio 2012
Encuesta a docentes y directivos docentes.	<b>X</b>							
Capacitación en liderazgo y convivencia Evaluación del evento				<b>X</b>	<b>X</b>			
Socialización de trabajos.				<b>X</b>				
Proyección de videos y Charlas formativas referente al tema del liderazgo y la convivencia					<b>X</b>		<b>X</b>	
Realización de actividades lúdicas y culturales con estudiantes.						<b>X</b>		
Elaboración de carteleras sobre convivencia					<b>X</b>		<b>X</b>	
Evaluación general del Proyecto								
Salida pedagógica con los estudiantes							<b>X</b>	
Encuentro de docentes y directivos docentes, socializar las experiencias del proyecto en el aula de clase.							<b>X</b>	
Evaluación del Proyecto					<b>X</b>			<b>X</b>

## 8. COSTOS DE EJECUCIÓN Y FUENTES DE FINANCIACIÓN

### Material

Concepto	Cantidad	Valor unidad	Valor total
Fotocopias	1.000	\$50	\$ 6.000
Marcadores	50	\$1300	\$ 65.000
Papel Bond	60	\$160	\$9.600
Cartulina	20	\$600	\$12.000
Lapiceros	30	\$600	\$18.000
Alquiler de videos	2	\$2.500	\$5.000
Refrigerios	150	\$1.000	\$150.000
Digitación del proyecto y grabada o quemada en CDs	2	\$7.000	\$14.000
Total			\$279.600

### Talento humano

Personal	Horas	Costo	Valor total
Conferencista	3	\$100.000	\$300.000
Dinamizador social	4	\$50.000	\$200.000
Psicóloga	4	\$40.000	\$160.000
Otros			\$150.000
Total			\$810.000
Total general			\$1.080.600

## 9. CONCLUSIONES

La intencionalidad con la propuesta es implementar una nueva estrategia que facilite la convivencia pacífica y propicie procesos de liderazgo organizacional, transformando representaciones mentales en torno a la convivencia, el trabajo en equipo y el liderazgo, generando así, la formación integral del estudiante y por ende el mejoramiento de la calidad de la educación.

Desde la perspectiva de la gerencia organizacional, es fundamental asumir el proceso educativo, como eje central del desarrollo integral, buscando la construcción de un orden humano participativo, que permita al estudiante adquirir las competencias necesarias para transformar su realidad y ser útil a la sociedad.

Una buena convivencia requiere un buen proceso liderazgo, haciendo presente una participación activa de un eficaz trabajo en equipo; ya que este es la clave no solo de un mejor rendimiento organizacional, sino también de una mayor calidad de vida dentro de la Institución.

La tarea del gerente educativo, es fomentar un ambiente favorable que permita a cada colaborador lograr el máximo del rendimiento; buscando integrar y desarrollar todos los elementos necesarios para implementar la estrategia de competitividad de la institución educativa.

El liderazgo en nuestra organización permitirá desarrollar como docentes, nuestra capacidad del saber, del ser, hacer y convivir, afianzando los valores, actitudes e intereses, ritmos y estilos de aprendizaje de cada niño y niña e identificando las

limitaciones o dificultades que poseen los mismos para orientarlos hacia la consolidación del logro.

Aprender es un largo proceso de toda la vida, una necesidad constante, no importa que se tengan estudios superiores, el aprendizaje es el eje fundamental donde gira nuestras acciones, desarrollamos nuestros pensamientos y ejercemos nuestra labor educativa.

## 10. BIBLIOGRAFIA

BASS, Bernard M. 1988. La gestión educativa ante la innovación y el cambio. García Editores

COVEY, Stephen. 1995. El liderazgo centrado en principios. Editorial Paidós.

GOLEMAN, Daniel. 1999. La Inteligencia emocional en la empresa. Buenos Aires. Vergara Editores.

INSTITUCION EDUCATIVA PUEBLO NUEVO. 2011. Manual de Convivencia.

SENGE. M, Peter. 1995. Estrategias para el aprendizaje en equipo. La quinta disciplina en la práctica. Barcelona, Granica.

SWIRINGA, Joop y WIERDSMA 1992. Aprendizaje. La organización que aprende. Mexico. Addison Wesley Iberoamérica.

### FUENTES ELECTRONICAS:

ESCUELA DE LIDERAZGO PARA LA CONVIVENCIA. 2009.  
<http://www.expopaz.org.co>

## 11. ANEXOS

### ENCUESTAS APLICADAS

#### INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUEBLO NUEVO

#### AMALFI

#### ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

Edad \_\_\_\_\_

Sexo \_\_\_\_\_

Marca con una "x" la respuesta que consideres correcta.

1. Cuando ingresas al aula de clase de tu institución el primer gesto que tienes con tus compañeros es:
  - a. Saludar a todo el grupo en general
  - b. Ubicarse rápidamente en el lugar asignado
  - c. Saludar solo a sus más allegados.
  - d. Ignorar a todo el mundo
  
2. En mi grupo de estudio encuentro compañeros que exponen ideas diferentes a las mías, cuando esto ocurre:
  - a. Trato de corregirlo y exponer mi verdad hasta hacerlo entrar en razón.
  - b. Permanezco en silencio y respeto la palabra del otro
  - c. Aunque me disguste me quedo callado.
  - d. Me enojo y no participo de la actividad

3. Cuando un compañero de grado pierde uno de sus objetos personales manifiesto frente a este hecho:
  - a. Sigo indiferente, no es mi problema
  - b. Trato de ayudarlo y lo acompaño en la búsqueda de sus pertenencias
  - c. Le reitero que debe ser más cuidadoso con sus pertenencias.
  - d. Me hace gracia el descuido de los demás.
  
4. Las actividades preferidas que realizo en mi tiempo libre son:
  - a. Escuchar música y ver televisión
  - b. Leer un texto y hacer deporte
  - c. Ingresar a las redes sociales
  - d. Estudiar
  
5. En tu institución Educativa consideras que las relaciones entre el personal docente y los directivos son:
  - a. Muy buenas
  - b. Buenas
  - c. Regulares
  - d. Deficientes
  
6. En tu institución Educativa consideras que las relaciones interpersonales ( entre estudiantes ) son
  - a. Muy buenas
  - b. Buenas
  - c. Regulares
  - d. Deficientes
  
7. Los docentes que me orientan durante el desarrollo de las clases:



- a. Son Activos y respetuosos de la norma
  - b. Son divertidos puesto que hacemos gran parte de lo que queremos.
  - c. Llegan muy bien preparados pero mis compañeros no dejan explicar bien el tema.
  - d. Son amigables pero les falta autoridad.
8. Las propuestas que aportan los docentes para el trabajo de grupo:
- a. Siempre son aceptadas
  - b. Casi siempre son aceptadas
  - c. Pocas veces se tienen en cuenta.
  - d. Nunca son bien aceptadas.
9. Considera que los docentes de las diferentes áreas ejercen su liderazgo.
- A. Siempre
  - B. Casi siempre
  - C. Algunas veces
  - D. Nunca
10. Soy tolerante y paciente conmigo mismo y con los demás:
- A. Siempre
  - B. Casi siempre
  - C. Algunas veces
  - D. Nunca.

## ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EDUCADORES

Edad\_\_\_\_\_

Sexo\_\_\_\_\_

Marca con una "x" la respuesta que consideres correcta.

1. Cuando ingreso a un aula de clase los educandos:
  - A. Se disponen a escucharme de manera atenta.
  - B. Continúan realizando sus actividades de manera normal
  - C. Realizan actos de indisciplina por el cambio de clase.
  - D. Esperan a que se les llame la atención para atender.
  
2. Alcanzo los logros preparados para la clase cuando.
  - A. Se esfuerzan los estudiantes por aprender.
  - B. Hay disciplina en el grupo y no se hacen llamados de atención
  - C. Ejercer mi liderazgo frente al grupo cumpliendo los objetivos propuestos.
  - D. Hay suficientes actividades para desarrollar.
  
3. Durante mis prácticas pedagógicas los estudiantes:
  - A. Siguen instrucciones.
  - B. Se dedican a realizar actividades diferentes a las propuestas.
  - C. Preguntan y se interesan por aprender
  - D. Manifiestan desinterés y apatía.

4. Las recomendaciones que realizo durante el desarrollo de una actividad son atendidas inmediatamente por los estudiantes:

- A. Siempre
- B. Casi siempre
- C. pocas veces
- D. Nunca.

5. Aplico y hago respetar el Manual de Convivencia de la Institución:

- A. Siempre
- B. Casi siempre
- C. pocas veces
- D. Nunca.

6. Considero que las relaciones entre docentes son:

- A. Muy buenas
- B. Buenas
- C. Regulares
- D. Deficientes.

7. Promuevo actividades encaminadas al fortalecimiento de la convivencia escolar:

- A. Siempre
- B. Casi siempre
- C. Pocas veces
- D. Nunca.

8. Los directivos docentes ejercen su liderazgo en función de la Institución:

- a. siempre
- b. casi siempre
- c. pocas veces
- d. nunca.

9. Me gusta trabajar equipo:

- A. siempre
- B. casi siempre
- C. pocas veces
- D. nunca.

10. Propicio espacios de concertación y dialogo al interior de la institución:

- A. siempre
- B. casi siempre
- C. pocas veces
- D. nunca.

