

**PROMOVER CULTURAS DE CONVIVENCIA DENTRO DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA COMUNA 8 DE LA
CIUDAD DE MEDELLÍN, PARA MITIGAR LOS EFECTOS NEGATIVOS DE
TRABAJAR EN CONTEXTOS CONFLICTIVOS**

LUISA FERNANDA ALVAREZ CARDONA

ANA CATALINA VÁSQUEZ PALACIO

Docente

JENNY ACEVEDO

INSTITUTO: FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ

MEDELLÍN

2016

Contenido

PROMOVER CULTURAS DE CONVIVENCIA DENTRO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA COMUNA 8 DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN, PARA MITIGAR LOS EFECTOS NEGATIVOS DE TRABAJAR EN CONTEXTOS CONFLICTIVOS.....	2
Titulo	5
Plataforma institucional.....	5
Misión	5
Visión.....	6
Valores:.....	6
Objetivos.....	7
Referente legal	8
Caracterización de la población	24
Contexto social.....	26
Planteamiento del problema.....	28
Justificación.....	34
Objetivos	36
General	36
Específicos.....	36
Marco Teórico.....	37
Cultura Organizacional.....	37
Cultura De Convivencia	40
Relaciones Interpersonales	41
Resolución De Conflictos.....	45
Agentes Replicadores	47
Perspectiva Metodológica	49
La investigación Acción Participativa.....	49
Ruta Metodológica	51
Momento 1. Diagnóstico, Reflexión e identificación colectiva sobre la problemática	51
Momento 2. Formación y acompañamiento	54
Momento 3. Potenciación de capacidades de los docentes y directivos docentes...	57

Momento 4 Evaluación y seguimiento de la propuesta de intervención	59
PLAN OPERATIVO.....	60
PRESUPUESTO	68
CRONOGRAMA.....	70
Referencias.....	71

TITULO

Promover culturas de convivencias dentro de las instituciones educativas públicas de la comuna 8 de la ciudad de Medellín, para prevenir situaciones de riesgo o amenazas de los docentes y directivos docentes de la Secretaria de Educación de Medellín.

Plataforma institucional

De acuerdo a los lineamientos de la Alcaldía de Medellín, la Secretaria de Educación es una dependencia con sede administrativa ubicada en la Cra 52 No 44b-17, administra una planta de personal aproximadamente de 12.000 docentes y personal administrativo en más de 200 instituciones educativas oficiales en la ciudad, su página web es www.medellin.gov.co, el correo institucional es secre.educacion@medellin.gov.co, la línea de conmutador es 514 82 00. Toda su plataforma estratégica está implícita en la razón de ser del Municipio de Medellín.

Principios y valores de la Alcaldía de Medellín**Misión**

Fomentar en conjunto con la sociedad el desarrollo humano. Garantizar el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos fundamentales como salud y educación, impulsando el crecimiento económico en un ámbito territorial articulado e integrado y soportado en una institucionalidad moderna efectiva y flexible. Promotor de la construcción de una ciudad segura, con espacios públicos modernos e incluyentes.

De acuerdo al Decreto 500 del 11 de marzo de 2013, artículo 1 por el cual se aprueba la misión, visión, valores y principios orientadores de la función pública y modelo institucional.

Visión

Tendrá una sociedad incluyente, equitativa, cohesionada, educada y con sólidos valores democráticos y ética ciudadana. Económicamente competitiva y generadora de riqueza colectiva. Respetuosa de la diversidad y promotora de la cultura. Con una institucionalidad pública eficiente y transparente, garante del ejercicio de los derechos humanos fundamentales y articulados con los actores del desarrollo. Territorialmente integrada y abierta al mundo, ambientalmente sostenible y con un hábitat seguro y de calidad.

Valores:

- Respeto.
- Responsabilidad.
- Honestidad.
- Sentido de pertenencia
- Transparencia.
- Servicio

El gran reto de la Secretaria de Educación será asumido a partir de cuatro pilares: El primero, Niño y Joven Potente, busca impulsar el talento, la innovación y las capacidades creadoras de los estudiantes. El segundo, Escuela Como Entorno Protector, fortalece estrategias de acogida que protegen al estudiante de la delincuencia, la violencia y potencian su dignidad y el buen vivir. El tercero, Maestros Líderes de calidad y Excelencia, tendrá como principal objetivo dignificar la labor de todos nuestros docentes, reconociendo en ellos los valores de su misión como referentes de la sociedad y aliados en la construcción de una ciudad más justa. El cuarto pilar,

Comunidad Educativa como escenario de desarrollo, valora la escuela como un espacio abierto de aprendizaje y transformación social, vinculando a los padres de familia y comunidades como responsables directos de la formación de los niños y jóvenes de la ciudad.

Objetivos

- Planear, dirigir, coordinar y controlar la prestación del servicio educativo en Medellín de acuerdo con la Constitución y la Ley, las directrices del Ministerio de Educación Nacional, la Secretaría de Educación para la Cultura del Departamento de Antioquia, el Alcalde y el Concejo en concordancia con los Planes de Desarrollo de la ciudad.
- Administrar los recursos financieros provenientes del Sistema General de Participaciones, así como lo concerniente al manejo de las instituciones educativas, su planta de cargos y las regulaciones normativas respectivas, garantizando la cobertura total y la evaluación global del servicio educativo.
- Hacer de Medellín una ciudad que se enseña y se aprende, en la que se desarrollan integralmente niñas, niños, jóvenes y personas adultas por medio de la formación en derechos y deberes ciudadanos de manera que asuman sus responsabilidades con autonomía y puedan integrarse a la sociedad en forma democrática y participativa.
- Promover una nueva cultura ciudadana de convivencia, que transforme las relaciones entre los diferentes actores de la sociedad civil y de ésta con el Estado, bajo principios de justicia, equidad, solidaridad, respeto, honestidad y transparencia.

- Impulsar, fortalecer y dirigir procesos educativos y culturales, que permitan dinamizar y multiplicar las posibilidades de integración social.
- Optimizar los recursos humanos y financieros, y garantizar el mantenimiento de la infraestructura física que la dependencia requiere para prestar servicios educativos de calidad.
- Liderar programas y proyectos que mejoren la calidad de la educación como la cualificación permanente de las y los docentes y la incorporación de estrategias y recursos que optimicen los procesos de enseñanza y aprendizaje.

REFERENTE LEGAL

En el desarrollo del presente proyecto es necesario conocer la normatividad que se tiene al respecto.

LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

“Artículo 23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo”

CONSTITUCIÓN NACIONAL DE 1991

Preámbulo: “En ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegados a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y

social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana , decreta, sanciona y promulga la siguiente constitución política de Colombia”

Artículo 25: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”

EL COMITÉ DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN SITUACIÓN DE RIESGO POR AMENAZA O DESPLAZAMIENTO ESTÁ REGLAMENTADA POR LA NORMATIVIDAD ESTABLECIDA EN EL DECRETO 1782 DEL 20 DE AGOSTO DE 2013 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL “por el cual se reglamenta los traslados de seguridad de educadores oficiales en las entidades territoriales certificadas en Educación y se dictan otras disposiciones”. El Municipio de Medellín mediante decreto 2316 “reglamentó la creación de comité especial para la atención de docentes y directivos docentes en situación de amenaza adoptando las disposiciones del decreto 1782” (Ministerio de Educación nacional, 2013).

Y además se disponen por acuerdo laboral del 14 de agosto de 2013 en el salón concejo de gobierno del centro administrativo municipal, capítulo tercero asuntos relacionados con el sector educativo, punto 14, “Acuerdo sobre docentes, directivos docentes y administrativos en situación de amenaza”

Es importante definir algunos conceptos que son relevantes y aplicados al alcance del comité de docentes y directivos docentes en situación de riesgo por amenaza y desplazamiento.

Título 11. De los traslados Capítulo 1 De los traslados por razones de seguridad.

Artículo 5: Traslados por razones de seguridad. Cuando surja una amenaza o un desplazamiento forzoso, en los términos definidos en el presente Decreto, el educador oficial podrá presentar solicitud de traslado, la cual deberá ser tramitada por la autoridad nominadora con estricta y ágil aplicación de los criterios y procedimientos administrativos aquí definidos.

Artículo 6: Tipos de traslado. El traslado por razones de seguridad será de dos tipos:

- Por la condición de amenazado.
- Por la condición de desplazado.

Capítulo 11. Traslado por la Condición de Amenazado.

Artículo 7: Traslado por condición de amenazado. El traslado por razones de seguridad en condición de amenazado se aplicará a todos los educadores oficiales sin excepción alguna, a través de las instancias y procedimientos establecidos en el presente Capítulo.

Artículo 8: Condición temporal de amenazado. Se entiende que un educador adquiere la condición temporal de amenazado cuando se presentan hechos reales que, por su sola existencia, implican la alteración del uso de sus derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad, entendiéndose razonadamente que la integridad de la persona corre peligro.

Artículo 9: Trámite de la solicitud de reconocimiento de la condición de amenazado. El educador oficial que considere fundadamente estar en una situación de amenaza que le impida seguir prestando sus servicios en su sede habitual de trabajo, presentará a título personal, por cualquier medio idóneo, ante la autoridad nominadora o a quien ésta

delegue y sin que se requieran formalidades especiales, la solicitud de protección especial de su derecho a la vida, integridad, libertad o seguridad personal, para lo cual, deberá exponer de manera clara y precisa los hechos en que fundamenta su petición, junto con las pruebas que tenga la posibilidad de aportar. Recibida la solicitud, el gobernador o alcalde, o el servidor en quien haya sido delegada la respectiva función, remitirá, a más tardar, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, copia de la misma a la Fiscalía General de la Nación y a la Procuraduría General de la Nación, con el fin de que adelanten las actuaciones que correspondan en el marco de sus competencias. Así mismo, dentro del término señalado en el inciso anterior, la autoridad nominadora remitirá a la Unidad Nacional de Protección la solicitud del educador, con el fin de que esta entidad adelante la evaluación del nivel de riesgo en los términos que establece el Decreto 4912 de 2011 o la norma que lo modifique, sustituya o derogue. Igualmente, dentro del término previsto en el inciso 2° del presente artículo, la solicitud de protección del educador será comunicada al sindicato que agrupa el mayor número de educadores en la entidad territorial certificada y a su Federación, a fin de que éste ejerza la función de veeduría y seguimiento frente a las actuaciones que se adelanten para dar cumplimiento a las disposiciones del presente Decreto.

Artículo 10: Reconocimiento temporal de amenazado. Presentada la solicitud de protección por parte del educador oficial, la autoridad nominadora deberá expedir, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, el acto administrativo mediante el cual reconozca temporalmente, y por un plazo máximo de tres (3) meses, la condición de amenazado, de lo cual deberá informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil. En consecuencia de ello, le otorgará comisión de servicios para que desempeñe el cargo en otra institución educativa dentro de su jurisdicción, sin que por este motivo haya lugar a

la solución de continuidad en la prestación del servicio. En el evento que no sea posible conferir la comisión de servicios para ejercer el cargo en otra institución educativa por motivos debidamente justificados, se podrá efectuar una comisión para atender transitoriamente, hasta por el mismo plazo, actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo del cual es titular el educador. Dentro del plazo de tres (3) meses señalado en el inciso 10 del presente artículo, la Unidad Nacional de Protección evaluará el nivel de riesgo al cual se encuentra sometido el educador oficial y deberá comunicar a la autoridad nominadora el resultado de su estudio. Si así no sucediere, la entidad nominadora prorrogará al educador su condición temporal de amenazado hasta por tres (3) meses más, informando a la Comisión Nacional del Servicio Civil de esta medida.

Artículo 11: Resultados de la evaluación del nivel de riesgo. Si como consecuencia de la evaluación del nivel de riesgo que adelante la Unidad Nacional de Protección se recomiendan medidas de protección a favor del educador, la autoridad nominadora procederá a efectuar su traslado dentro o fuera de la entidad territorial certificada, para lo cual se seguirán las siguientes reglas:

Recibido el estudio de riesgo de la Unidad Nacional de Protección, al día hábil siguiente, la autoridad nominadora solicitará al educador que presente cinco (5) alternativas, en orden de prioridad, de los municipios dentro de la misma entidad territorial o de otras entidades territoriales certificadas, a los cuales aspira ser trasladado.

Si la autoridad nominadora es un departamento, y el traslado solicitado es a un municipio que hace parte de su jurisdicción, éste se formalizará mediante acto

administrativo que deberá ser expedido dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de haberse recibido la propuesta por parte del educador.

Cuando el traslado del educador sea a otra entidad territorial certificada en educación, la autoridad nominadora de origen, al día hábil siguiente de haber recibido las alternativas planteadas por el educador, solicitará a la Comisión Nacional del Servicio Civil que informe dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, a cuáles de las entidades propuestas ha dado autorización para la provisión temporal por encargo o nombramiento provisional de vacantes definitivas, que puedan ser proveídas con el referido servidor. Obtenida la respuesta por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la autoridad nominadora de origen y la entidad territorial certificada que tenga la vacante definitiva, suscribirán dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el convenio interadministrativo correspondiente.

Si la Comisión Nacional del Servicio Civil informa que a dos (2) o más entidades territoriales certificadas propuestas por el educador les ha dado la autorización de que trata este numeral, la suscripción del convenio interadministrativo se hará respetando el orden de prelación definido por el educador. Una vez suscrito el convenio interadministrativo de que trata el inciso anterior, la entidad territorial certificada de origen mediante acto administrativo ordenará el traslado por razones de seguridad del educador y la entidad territorial de destino mediante acto administrativo procederá a ordenar la incorporación y posesión del educador sin solución de continuidad.

Parágrafo. En caso de no existencia de vacante definitiva en las entidades territoriales certificadas propuestas por el educador, la autoridad nominadora deberá tramitar una reubicación temporal en la misma entidad territorial certificada o ante otra propuesta como opciones por el educador, de lo cual se deberá informar a la Comisión Nacional

del Servicio Civil. Lo dispuesto anteriormente se tratará de una medida temporal mientras vuelve a surtir el trámite ante la Comisión Nacional del Servicio Civil y se halle una vacante definitiva en la que pueda ser trasladado el educador

Capítulo 111. Traslados por condición de desplazado.

Artículo 12: Traslado por condición de desplazado. El traslado por condición de desplazado que regula el presente Capítulo se aplica a los educadores oficiales con derechos de carrera que cumplan con los preceptos que establece el artículo 1 de la Ley 387 de 1997 y el artículo 156 de la Ley 1448 de 2011. El traslado por condición de desplazado se efectuará dentro o fuera de la entidad territorial nominadora, según las reglas que establecen los artículos siguientes.

Artículo 13: Trámite cuando el traslado es a otra entidad territorial certificada en educación. El educador que cumpla con lo previsto en el inciso 10 del artículo 12 del presente Decreto, y aspire a ser trasladado a otra entidad territorial certificada, deberá solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil su inclusión en el Banco de Datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia. En la solicitud se deberá anexar:

1. La certificación expedida por la entidad territorial nominadora en la que se haga constar la vinculación en propiedad del educador, el grado o nivel en el cual se encuentre inscrito en el escalafón docente, el cargo que desempeña y el tiempo de servicio.
2. La propuesta de cinco (5) entidades territoriales, en orden de prioridad, a donde aspira a ser trasladado. Recibida la solicitud, la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, solicitará ante la Unidad Administrativa

Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas que certifique la inscripción del educador en el Registro Único de Víctimas. Una vez constada la inscripción de que trata el inciso anterior, la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con el reporte de autorizaciones que haya dado a las entidades territoriales certificadas para la provisión temporal de empleos mediante la figura del encargo o el nombramiento provisional, procederá en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, y teniendo en cuenta el orden de prelación dispuesto por el educador según lo señalado en el numeral 2° del presente artículo, a expedir el acto administrativo mediante el cual ordene a la entidad territorial certificada en educación receptora la reubicación del educador, a través de los procedimientos legales aplicables. El acto administrativo de que trata el inciso anterior, deberá ser comunicado por la Comisión Nacional del Servicio Civil a las entidades territoriales certificadas de origen y de destino por cualquier medio idóneo y expedito, sin que ello implique la publicación del mismo en la página Web de la Comisión o la utilización de cualquier otro mecanismo que viole el principio de reserva previsto en el numeral 9 del artículo 3 del presente Decreto. Así mismo, el acto administrativo al que hace referencia el inciso 3° de este artículo, deberá ser remitido vía correo electrónico institucional a los secretarios de educación respectivos, al educador, a los Procuradores y Defensores de Pueblo Regionales, al Presidente de la Federación Colombiana de los Trabajadores de la Educación o al presidente del sindicato al cual esté afiliado el educador. Parágrafo

Las entidades territoriales certificadas de origen y de destino, en un plazo no mayor a diez (10) días a la comunicación de la decisión de la Comisión Nacional del Servicio Civil, procederán a suscribir el convenio interadministrativo de que trata el artículo 22 de la Ley 715 de 2001. Parágrafo 2. Suscrito el convenio, en un plazo no superior a tres

(3) días, la entidad territorial certificada de origen, mediante acto administrativo, ordenará el traslado por razones de seguridad del educador, y la entidad territorial certificada de destino, previa escogencia del educador de la plaza en la institución educativa donde exista vacante definitiva, mediante acto administrativo, procederá a ordenar la incorporación y posesión del educador sin solución de continuidad.

Parágrafo. La entidad territorial certificada de origen remitirá a la entidad territorial certificada de destino, el acto administrativo de traslado del educador y enviará copia de todos los documentos que reposan en su hoja de vida que demuestren la vinculación, el escalafón docente, situaciones administrativas y demás documentación que conforme su historia laboral. Parágrafo 4. El grado o nivel de escalafón en el cual se encuentre inscrito el educador no será motivo para la no suscripción del convenio interadministrativo de que trata el presente artículo.

Artículo 14: Trámite cuando el traslado es a otro municipio dentro de la misma entidad territorial certificada. El educador que cumpla con lo previsto en el inciso 1 ° del artículo 12 del presente Decreto, y aspire a ser trasladado a otro municipio dentro del mismo departamento al cual se encuentra vinculado, podrá presentar su respectiva solicitud ante la autoridad nominadora. Para tal efecto, anexará la propuesta en donde se indiquen cinco (5) municipios, en orden de prioridad, a donde aspira a ser trasladado. Presentada la solicitud, la autoridad nominadora, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, solicitará ante la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación.

Artículo 15: Obligatoriedad. El gobernador, alcalde o a quien se le haya delegado la función nominadora de la entidad certificada donde, a la fecha de expedición del

presente Decreto, esté laborando un educador, cuya vinculación sea con otra entidad territorial certificada, deberá incorporarlo en la planta de personal docente o directivo docente de su respectiva jurisdicción. La ejecución de esta incorporación debe darse en un plazo no mayor a los tres (3) meses siguientes de entrada en vigencia del presente Decreto. Para ello sólo deberá suscribir el convenio interadministrativo de que trata el artículo 22 de la Ley 715 de 2001 entre la entidad territorial certificada de origen y la entidad donde está ubicado actualmente del educador, sin que se surta el procedimiento establecido en el Título 11 del presente Decreto. Esta situación deberá comunicarse a la Comisión Nacional del Servicio Civil, como administradora del Registro Público de Carrera Docente, para efectos de ser incorporado el educador al Banco de Datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia.

Artículo 16: Situación de los educadores fuera del país. Para normalizar la situación de los educadores que a la fecha de expedición de este Decreto estén fuera del país, en un plazo no superior a dos (2) meses a la entrada en vigencia del mismo, serán notificados por las entidades territoriales nominadoras, tomando como dirección oficial aquella que reposa en su hoja de vida, para lo cual debe seguirse el procedimiento administrativo establecido por la Ley 1437 de 2011 o las normas que la modifiquen, sustituyan o deroguen. Perfeccionada la notificación, el educador deberá manifestar por escrito, en un término máximo de treinta (30) días, su voluntad de acogerse al procedimiento establecido en el presente Decreto para el traslado ya sea por su condición de amenazado o de desplazado, solicitud que debe ser tramitada por la autoridad nominadora, de conformidad con lo dispuesto para estos fines en el Título 11 de este Decreto, sin la exigencia del estudio de nivel de riesgo.

Parágrafo 1: En caso de que el educador acepte acogerse al procedimiento establecido en el presente Decreto, una vez este se perfeccione, la entidad territorial certificada le notificará, en los términos de la Ley 1437 de 2011 o las normas que la modifiquen, sustituyan o deroguen, el acto administrativo que ordene su reincorporación al cargo de educador. La entidad territorial certificada tomará las acciones administrativas correspondientes en caso de que el educador no se reincorpore, situación que deberá comunicarse a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Parágrafo 2: En el evento que el educador no acepte acogerse al procedimiento en mención, tendrá un plazo de treinta (30) días contados a partir de que la entidad territorial certificada reciba la comunicación, para legalizar su situación administrativa ante la misma. Si el educador no legaliza su situación administrativa dentro del término establecido en este parágrafo, la entidad territorial certificada deberá adelantar las actuaciones administrativas necesarias para definir la situación administrativa del educador, situación que deberá comunicarse a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Parágrafo 3: Si el educador no da respuesta dentro del término establecido en el segundo inciso del presente artículo, la entidad territorial certificada deberá adelantar las actuaciones administrativas necesarias para definir la situación administrativa del educador, situación que deberá comunicarse a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 17: Traslado cuando los miembros del núcleo familiar del educador se han reubicado en otra entidad territorial. Si los miembros que conforman el núcleo familiar de los educadores han recibido apoyo de reubicación por parte de la Unidad Nacional de Protección para asentarse en un municipio o distrito distinto al que habitualmente residen, el educador podrá solicitar su traslado a dicha entidad territorial. Para la

aplicación de este artículo, deberá tenerse en cuenta la definición de núcleo familiar consagrada en el numeral 9 del artículo 3 del Decreto 4912 de 2011.

Parágrafo 1: Si el traslado solicitado es dentro de la misma entidad territorial certificada a la cual está vinculado el educador, la autoridad nominadora deberá decretar el traslado mediante acto administrativo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de haberse presentado la petición.

Parágrafo 2: Si el traslado solicitado es por fuera de la entidad territorial certificada a la cual está vinculado el educador, la autoridad nominadora dentro de los dos (2) días hábiles siguientes deberá consultar a la Comisión Nacional del Servicio Civil sobre la existencia de alguna autorización que haya dado para la provisión temporal por encargo o nombramiento provisional de una vacante definitiva que pueda ser proveída por el educador en la entidad territorial en la cual aspira a ser trasladado. La Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con el reporte de autorizaciones dado para la provisión temporal de empleos, procederá, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente al recibo de la consulta, a expedir el acto administrativo mediante el cual ordene a la entidad territorial certificada en educación receptora la reubicación del educador. El acto administrativo de que trata el inciso anterior, deberá ser comunicado a las entidades territoriales certificadas de origen y de destino por cualquier medio idóneo y expedito sin que ello implique la publicación del mismo en la página Web de la Comisión o la utilización de cualquier otro mecanismo que viole el principio de reserva previsto en el numeral 9 del artículo 3 del presente Decreto. Así mismo, el mencionado acto administrativo deberá ser remitido vía correo electrónico institucional a los secretarios de educación respectivos, al educador, a los Procuradores y Defensores de Pueblo Regionales, al Presidente de la Federación

Colombiana de los Trabajadores de la Educación o al presidente del sindicato al cual esté afiliado el educador.

Parágrafo 3: Las entidades territoriales certificadas de origen y de destino, en un plazo no mayor a diez (10) días a la comunicación de la decisión de la Comisión Nacional del Servicio Civil de que trata el parágrafo anterior, procederán a suscribir el convenio interadministrativo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 715 de 2001.

Parágrafo 4: Si no existiere la vacante en la entidad territorial en la cual fue reubicado el núcleo familiar, según lo dispuesto en los parágrafos 2 y 3 del presente artículo, la autoridad nominadora deberá tramitar una reubicación temporal en la misma entidad territorial certificada o ante otra de las cinco (5) alternativas que sean propuestas como opciones por el educador. Dicha reubicación temporal se mantendrá hasta tanto exista una vacante definitiva en la entidad territorial en donde fue reubicado el núcleo familiar.

Artículo 18. Comprobación de razones infundadas. Si efectuado el traslado de un educador, ya sea por la condición de amenazado o de desplazado, la autoridad nominadora de la entidad territorial de origen o de destino del educador, con el apoyo de los organismos estatales competentes, en especial de la Fiscalía General de la Nación, constata que las razones de la solicitud que originó el traslado fueron infundadas, falsas o inexistentes, el secretario de educación respectivo dará traslado a las instancias u órganos competentes para que inicien las acciones o medidas de tipo administrativo, penal y disciplinario pertinentes, respetando en todo caso el debido proceso. La omisión de esta actuación por parte del secretario de educación, dará lugar a iniciar el

correspondiente proceso disciplinario, sin perjuicio del ejercicio de la acción penal si a ello hubiere lugar.

Artículo 19. Medidas administrativas y disciplinarias. El incumplimiento por parte de los gobernadores, alcaldes, secretarios de educación y jefes de talento humano de las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas, de los criterios, procedimientos, términos y medidas adoptadas en este Decreto en materia de traslados por razones de seguridad, dará lugar a la actuación administrativa para imposición de multa por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, por vulneración a las normas de carrera docente, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 12 Ley 909 de 2004. Así mismo, el incumplimiento será causal de mala conducta y dará lugar a las acciones y procedimientos de investigación disciplinaria fijados por el Código Único Disciplinario y por el régimen disciplinario de los funcionarios públicos frente a las víctimas consagrado en la Ley 1448 de 2011 o las normas que los sustituyan, modifiquen o deroguen.

Artículo 20: Seguimiento y Control. Para garantizar el respeto de los derechos humanos de los educadores en condiciones de amenaza o de desplazamiento y las medidas administrativas de que trata el presente Decreto, la Procuraduría General de la Nación y la Defensoría del Pueblo ejercerán sus competencias constitucionales y legales. Igualmente, la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá adelantar las actuaciones administrativas necesarias que le otorga la Constitución y la Ley, en especial la Ley 909 de 2004, para que las entidades territoriales cumplan las normas de carrera docente y respeten los derechos de carrera de los educadores al momento de aplicar las disposiciones del presente Decreto.

Artículo 21: Comité de seguimiento. Dentro del mes siguiente a la expedición del presente Decreto, en cada entidad territorial certificada en educación deberá conformarse un comité para verificar y hacer seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el presente Decreto. El Comité estará conformado por el secretario de educación, el jefe de talento humano o quien haga sus veces en la respectiva entidad territorial certificada y dos (2) representantes del sindicato que agrupe el mayor número de educadores en dicha entidad. DECRETO NÚMERO 1782 Continuación del Decreto "por el cual se reglamenta los traslados por razones de seguridad de educadores oficiales de las entidades territoriales certificadas en educación y se dictan otras disposiciones" El Comité deberá reunirse ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando alguno de sus miembros lo solicite. A todas las sesiones invitarán al Ministerio Público y a la Defensoría del Pueblo. Parágrafo. Corresponde al secretario de educación convocar y presidir el Comité. De cada sesión se levantará un acta.

Artículo 22: Régimen de transición. Las solicitudes de protección que hayan presentado los educadores oficiales, y que se encuentren en trámite a la entrada en vigencia del presente Decreto, deberán ajustarse a la regulación aquí prevista, sin que ello implique que la Unidad Nacional de Protección deba adelantar nuevamente la evaluación del nivel de riesgo para los casos de los educadores víctimas de amenaza.

Artículo 23. Vigencia. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga el numeral 2 del artículo 5 del Decreto 520 de 2010 así como el Decreto 1628 de 2012 y las demás disposiciones legales que le sean contrarias.

Desde la Secretaria de Educación de Medellín se ha venido trabajando con los grupos de docentes y directivos docentes que se acogen al comité de amenazados del Municipio de Medellín

Capacitaciones en medidas de autoprotección y autocuidado:

Se brinda a los docentes y directivos docentes recomendaciones básicas que ayudan a generar un comportamiento consciente y una cultura de seguridad y auto protección, con el acompañamiento de la Policía Metropolitana del Valle de Aburra, donde ha habido buena aceptación de la actividad.

Charlas en salud mental:

Todos los Docentes y Directivos Docentes que son acogidos al Comité de amenazados tienen la posibilidad de beneficiarse de los grupos terapéuticos, los cuales son liderados por la coordinadora de salud mental de la FMP (Fundación Medico Preventiva), éstos tienen por objeto principal brindar herramientas de afrontamiento y de esta forma los docentes puedan hacer de ese episodio traumático, una experiencia de vida, consta de 5 sesiones

Remisiones a la Unidad Nacional de Protección:

De las personas que se acogen al Comité de docentes y directivos docentes en riesgo se envía toda la documentación de los acogidos como: formato de acogimiento, denuncia de fiscalía, carta de procuraduría, formato de la UNP y copia de cedula. (http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-327651_archivo_pdf_Decreto_1782.pdf, s.f.)

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

A continuación se detalla la información consolidada de la secretaria de educación de Medellín sobre docentes y directivos docentes en “riesgo” por comunas y año, teniendo en cuenta solo las comunas que registraron datos en el periodo establecido.

En el 2010 la secretaria de educación de Medellín acogió 3 docentes y directivos docentes, en el 2011 se tuvieron 89, en el 2012 fueron 93, en el 2013 fueron 98, el 2014: 82, en el 2015: 59 y en lo que va del 2016 van 8 docentes y/o directivos docentes.

Con respecto al género se tiene que en el 2010 fueron 56 mujeres y 57 hombres, en el 2011: 43 mujeres y 46 hombres, 2012: 38 mujeres y 54 hombres, 2013: 38 mujeres y 60 hombres, 2014: 39 mujeres y 43 hombres, 2015: 28 mujeres y 41 hombres y 2016: 3 mujeres y 5 hombres.

Tabla No. 1. Comunas

Año	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	50	60	80
2010	12	3	13	8	11	12	7	16	11	0	0	4	2	0	0	6	0	1	7
2011	5	9	10	6	8	7	8	8	6	0	0	4	3	1	0	7	0	5	2
2012	7	6	14	4	12	7	4	10	0	1	0	3	3	0	2	6	2	6	6
2013	5	9	7	7	11	9	9	7	1	2	1	2	6	0	2	9	1	5	5
2014	5	5	8	5	11	8	5	6	1	1	0	4	4	1	2	6	1	6	3
2015	2	4	2	10	1	11	5	15	2	1	0	5	2	0	1	4	0	2	2

CONTEXTO SOCIAL

Para tener claridad con este proceso de intervención es importante contextualizar la ciudad y la comuna en la cual se llevara a cabo dicha intervención.

Medellín es la capital del departamento de Antioquia. Es la segunda ciudad más grande de Colombia con 2,5 millones de habitantes, alojados en 16 comunas y 5 corregimientos, dentro de los que se ubica la comuna 8 (Villa Hermosa) lugar que, Según la subdirección de Información, Departamento Administrativo de Planeación Municipal, año 2014, hace parte de la Zona Centro Oriental de la Ciudad de Medellín. Limita al oriente con el Corregimiento de Santa Elena, al sur con la Comuna 9 - Buenos Aires, al occidente con la Comuna 10 - La Candelaria y al noroccidente con la Comuna 3 - Manrique.

De acuerdo con la última actualización de límites y conformación barrial, consignada en el Decreto 346 de 2000, la Comuna 8 – Villa Hermosa tiene 577,7497 hectáreas, distribuidas en 18 barrios. Sin embargo, esta configuración de barrios es insuficiente para describir la gama de relaciones vecinales que los habitantes tienen con el territorio y que identifican como barrio, debido entre otros al crecimiento poblacional causado por las migraciones que hace que los asentamientos recientes construyan una identidad en contraposición al barrio receptor y viceversa, generando que los barrios sean cada vez más pequeños territorialmente.

Dentro de la Comuna 8 - Villa Hermosa, el plan de convivencia y seguridad, formulado en el año 2010, se ha convertido en una herramienta que, además de identificar las estadísticas de delitos, permite implementar acciones que ayuden a disminuir las problemáticas de los conflictos sociales. Fuente: Plan Integral de Seguridad y Convivencia 2012-2015.

Según el Informe sobre la situación de los Derechos Humanos en la ciudad de Medellín 2014 de la Personería de Medellín, la tasa de homicidios ha disminuido pasando de 922 en 2013 a 653 en 2014 (a nivel municipal).

Para la Comuna 8 - Villa Hermosa, en el año 2014 se presentaron 31 homicidios, de los cuales 29 fueron hombres y 2 mujeres. En el contexto de las desapariciones, en el año 2014 se presentaron 31 desapariciones; 17 hombres y 14 mujeres; de los cuales 20 aparecieron vivos, 1 apareció muerto y 10 continúan desaparecidos. Sólo se presenta un caso de desaparición forzada en la comuna (1 mujer). De la misma manera, dentro del informe de la Personería, se identificaron 6 amenazas a docentes en la comuna, además, se presentaron 181 casos de desplazamiento intraurbano y amenazas con una disminución aproximada del 45% con respecto al 2013.

Según las noticias del periódico El Espectador afirma que desde el mes de junio del año 2015 han aumentado las intimidaciones al personal de Instituciones Educativas en la comuna No 8, ya que habían sido amenazados dos coordinadores, dos secretarías y cinco profesores, de éstos 8 son de la Institución Vida para todos y 1 del colegio El Pinal. Amenazas que según la unidad Nacional de protección corresponden a problemas de convivencia.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El contexto violento en la ciudad de Medellín, donde la interacción social se encuentra influenciada por inadecuadas prácticas de convivencia, ha sido uno de los principales factores que ha desatado diferentes efectos negativos en los grupos poblacionales; este es el caso de los docentes y directores docentes de las instituciones educativas estatales de Medellín, específicamente los pertenecientes a la comuna numero 8 (Villa Hermosa), lugar donde los empleados, según la Secretaria de Educación de la capital antioqueña (2016), han presentado más denuncias de amenazas que otras ciudades del país, para un total de 62 en los últimos 6 años, factor que sin lugar a duda genera dinámicas que afectan el clima organizacional y el bienestar de los empleados.

Lo anterior no es el único factor que interfiere en las dinámicas de convivencia en los establecimientos educativos, existe además el riesgo que representa una amenaza, el contacto frecuente con la presencia de grupos al margen de la ley, micro tráfico, extorsiones, entre otras constantes que afectan el contexto, pueden ser un determinante para interferir en un adecuado desarrollo de un ambiente laboral, tal como se evidencia en el artículo del periódico El Tiempo (2012): “El miedo se adueñó de la comuna 8 de Medellín por guerra entre Bandas”, donde se expresa que los docentes se vieron obligados a cesar en sus actividades durante dos días, además del reporte del caso de la escuela Vida para Todos, en la Institución Educativa Las Estancias, donde la rectora, Beatriz Eugenia Ríos y tres secretarias fueron amenazadas de muerte. Al respecto, Según un informe de la Corporación para la Paz y el Desarrollo Social (Corpades), el recrudecimiento del delito ha empeorado las dinámicas de la comuna; razón por la cual

El general Yesid Vásquez, comandante de la Policía del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, se comprometió a prestar especial cuidado a esta comuna.

Así mismo, hechos recientes han demostrado que el país tiene un número elevado de profesores de colegios oficiales amenazados, tal como lo muestra el artículo del periódico El Tiempo (2016) donde su autora, Laura Aguilera Jiménez, afirma que entre enero de 2015 y marzo de 2016, 605 profesores han recibido algún tipo de amenaza; siendo Medellín la ciudad que ocupa el tercer lugar en denuncias, precedida por Bogotá y Nariño.

En relación a esta problemática se han realizado investigaciones, entre ellas la de Lizarral de J. Mauricio titulada “Maestros en zonas de conflicto” (2003), en la que se expresa que los maestros pasan por sensaciones de miedo e indefensión que pueden producir diferentes formas de afectación determinantes para que los empleados de la educación (docentes, directivos, entre otros) asuman actitudes como mecanismo de sobrevivencia que interfieren con la dinámica laboral.

Al respecto, La Secretaria de Educación de Medellín se ha encargado del proceso de acoger a los docentes y directivos docentes que han sido amenazados o desplazados por medio del comité de amenazados, lugar en que se les brinda la oportunidad de traslado a otra institución educativa ajena a la zona de los hechos. Simultáneamente los documentos (formato de ingreso al comité, copia de cedula de ciudadanía, formato de la Unidad Nacional de Protección, denuncia de fiscalía y procuraduría) se remiten a la Unidad Nacional de Protección donde realizan investigación y se determina si la vida de un docente y/o directivo docente presenta algún tipo de riesgo dentro de la Secretaria de Educación.

De acuerdo a esto, La unidad Nacional de Protección en colaboración con la fiscalía realizan la debida investigación y determinan el nivel de amenaza en que se encuentra la persona, caso que para la comuna 8 ha resultado en la emisión del mismo concepto: “Teniendo en cuenta que la precitada norma dispone de manera expresa esta facultad para la autoridad nominadora y que sumado a ellos la misma se encuentra vigente, se remite a su despacho la documentación correspondiente al caso de los docentes en mención, para que dentro de las atribuciones propias de la Secretaría, se determine la actuación administrativa que considere pertinente para resolver el conflicto al interior del establecimiento educativo se viene presentando”.(2015). Esto sugiere que la Unidad Nacional de Protección determinó en algunos casos que las peticiones, quejas o dificultades de los docentes obedecen a dinámicas conflictivas dentro del establecimiento educativo, razón por la cual dicta como responsable de solución a la Secretaria de Educación bajo las consideraciones que se consideren pertinentes.

Conforme a lo emitido por La Unidad Nacional de Protección, la Secretaria de Educación de Medellín es la competente para resolver los asuntos problemáticos que pueden ser reflejo de la violencia del contexto. Por una parte está la opción del traslado y por otra la de fomentar prácticas de convivencia que mitiguen los efectos de trabajar en contextos amenazantes, según lo establecido por el acuerdo laboral del 14 de agosto de 2013 en el salón del concejo de gobierno del centro administrativo municipal, capítulo tercero -Asuntos relacionados con el sector educativo- punto 14, “Acuerdo sobre docentes, directivos docentes y administrativos en situación de amenaza”; razón por la que se ha dado una directriz expresa, desde la secretaria de educación, para realizar proyecto que mitiguen los efectos de trabajar en contextos difíciles y fomenten una cultura de convivencia.

Por otra parte, Funes G. 2013, en la investigación “Conflicto En Las Organizaciones y Mediación”, expresa que la propia naturaleza humana trae consigo el conflicto, que a razón de ser el hombre un animal social, tiene tendencias de competición y cooperación que radican en motivos biológicos y psicológicos; además expresa textualmente que “un contexto de convivencia social es una mina de conflictos, donde la fuente de molestia más abundante son los demás” (p.23)

En este sentido, hablar de convivencia y conflicto toma una concepción inherente a la naturaleza humana, sin dejar por fuera la posibilidad de mediar en los contextos donde aparece el conflicto, es decir, si bien el conflicto no puede desvincularse del acontecer del hombre, si puede ser considerado para hacer nuevas construcciones del mismo y permitir ambientes de adecuada convivencia.

Al respecto Barrera Y. 2004 en el libro “Negociación y transformación de conflictos:

Reto entre escasez y bienestar” afirma que el conflicto, natural en el ser humano, debe ser considerado como una “fuente”, en la medida que representa un insumo que alimenta las organizaciones al cumplir con el desarrollo de los niveles individuales y colectivos, permitiendo el aporte de críticas que terminan siendo una “creación con madurez” de acuerdo a lo que expone.

En este sentido, hablar de “prácticas de convivencia” es hacer referencia a los elementos que configuran la construcción de civilización humana en cualquier contexto, con la pretensión de alcanzar ideales de lo “adecuado” para lograr determinado equilibrio.

La pregunta que surge entonces es: ¿Es posible fomentar prácticas de convivencia entre los trabajadores de una institución educativa dentro de un contexto sociocultural conflictivo?

Es aquí donde cobra importancia la consideración de intervenir el ambiente laboral dentro de una institución educativa, con el fin de fomentar la convivencia y contrarrestar los efectos de trabajar en contextos conflictivos; aspecto que debe ser una estrategia valorada positivamente dentro del área de bienestar docente de la secretaria de educación de Medellín, bajo la consideración de diferentes aspectos que enmarcan las competencias de dicha secretaria.

Al respecto Luis Guillermo Patiño, Secretario de Educación de Medellín expresa Al referirse al plan de trabajo que se tiene para con el bienestar docente: “Estoy convencido del poder de la escuela como entorno protector y de los maestros, maestras y rectores como representantes de la excelencia”

Lo anterior indica claramente que la secretaria de educación en vista del incremento en el último año en los docentes amenazados en la comuna 8, demás problemáticas que presentan, además de lo dictado por la Unidad Nacional de Protección, donde indica que es la Secretaria la encargada de dar trámite y solución a los conflictos dentro de las instituciones, y la falta de información al respecto, encuentra necesario reflexionar sobre las estrategias institucionales que se tienen, averiguar y aclarar cuáles han sido las situaciones laborales que han afectado el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes y los directivos docentes.

Esto quiere decir que la intervención, enmarcada dentro de los parámetros y competencias de la secretaria de educación de Medellín, estará orientada a atacar el

fenómeno de los efectos negativos de los contextos conflictivos en la convivencia del personal docente, directivo, administrativo y logístico de las instituciones educativas, dejando en manos competentes los asuntos que obedecen al orden público, es decir, la problemática de violencia en la comuna 8 debe ser intervenida desde diferentes puntos, uno de ellos el correspondiente al bienestar de los empleados del sector educativo mediante un diagnóstico que permita identificar objetivamente la percepción que tienen los trabajadores de las instituciones educativas frente a la situación actual de la convivencia dentro de los planteles, los efectos de del contexto y las cargas personales. Esto permitirá un adecuado ejercicio de intervención donde se garantizaran espacios de diálogo y construcción conjunta de mecanismos para la convivencia, identificación de líderes como agentes replicadores, remisiones para atención psicosocial personalizada en casos que lo ameriten y la creación de comités de convivencias donde se dispongan acciones para canalizar problemáticas internamente.

JUSTIFICACIÓN

Los Especialistas en Intervenciones Psicosociales de la Fundación Universitaria Luis Amigo son agentes que proporcionan acompañamiento y atención psicosocial en procesos de cambio en la sociedad, familias, comunidades y personas mediante una organizada integración del ser, hacer y saber.

En este sentido, el interés para realizar esta propuesta de intervención resulta de la necesidad de la Secretaria de Educación de Medellín para hacer frente a los fenómenos negativos que interfieren en la dinámica adecuada de las instituciones educativas públicas de la comuna 8 de la ciudad, lugar donde los empleados de las instituciones educativas, según la secretaria de educación, han presentado más denuncias de amenazas, factor que sin lugar a duda genera dinámicas que afectan el clima organizacional y el bienestar de los empleados.

Aun cuando sean de competencia de otros entes gubernamentales, una vez reconocidas las diferentes características vinculadas a un contexto violento, es indispensable la configuración de diferentes acciones gubernamentales que apunten al desarrollo de adecuadas prácticas de convivencia, esto sugiere una intervención diferenciada y articulada donde se evidencie la competencia de los diferentes agentes que pueden intervenir en la solución de dicha problemática.

Desde la Secretaria de Educación solo se vincula a los docentes y directivos docentes que comunican estar en una situación de riesgo al comité de amenazados, donde se les aísla de la Institución donde se encuentran y se les brinda otra en una comuna opuesta, se les ofrece charla en medidas de protección y acompañamiento con psicólogo de la

IPS, esto, sin considerar aspectos generales de convivencia y ambiente laboral de la institución educativa.

No obstante, esta intervención ha sido escasa y empírica ya que no se ha contado con claridad en la información en el proceso de vinculación, seguimiento y terminación de este, con respecto a los docentes y/o directivos en situación de riesgo.

Por tal motivo es importante tener una intervención clara con respecto a este tema ya que las acciones que se han realizado no son evaluadas y no se mide el impacto que se ha tenido en la población.

Para esto, el interventor psicosocial en esta propuesta ayuda a la comunidad educativa a fortalecer y a permitir desarrollar las potencialidades con que cuenta cada uno de los docentes y los directivos docentes para que promuevan la convivencia en un contexto laboral amenazado por dinámicas conflictivas, mediante encuestas y entrevistas que permitan realizar un diagnóstico del estado del ambiente laboral, los aspectos estresantes, las tensiones y los obstáculos que representan trabajar en una zona con problemas de orden público. Una vez realizado el diagnóstico se haría acompañamiento psicosocial mediante charlas, asesorías individuales y trabajos grupales que apunten al desarrollo y fortalecimiento de habilidades para la vida y construcción conjunta de pautas de convivencia dentro de los establecimientos educativos, con el objetivo de minimizar los efectos negativos del desarrollo de actividades laborales en un contexto conflictivo, como solicitud de traslados de los docentes, problemas de salud mental, entre otros.

OBJETIVOS

General

Promover culturas de convivencia entre los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas públicas de la comuna 8 de la ciudad de Medellín, para mitigar los efectos negativos de trabajar en contextos conflictivos.

Específicos

- Sensibilizar a los docentes y directivos docentes frente a las relaciones interpersonales al interior de las instituciones educativas
- Formar a los docentes y directivos docentes en la resolución de conflictos en las instituciones educativas
- Potenciar en los docentes prácticas que faciliten convertirse en agente replicadores de culturas de convivencia en las instituciones educativas.

MARCO TEÓRICO

Cultura Organizacional

Para Armstrong M. (1991), la cultura organizacional, en un sentido amplio, debe ser la prioridad que asigna la organización de todos los factores que influyen en una institución.

Esto quiere decir que las instituciones deben tener principios orientadores y claros para todos los individuos que la conforman, mediante la determinación clara de funciones, valores, y objetivos dentro de un plan de verificación que permita evaluar cuando se está por fuera de la cultura organizacional.

Es por esto que las formas de relacionamiento entre los individuos que son parte de una institución, forman parte de la cultura organizacional en un sentido limitado, pues cada persona tiene sus ideas y premisas frente al contexto, no obstante debe desarrollar en ese espacio las concepciones que permitan el establecimiento de una conducta general que de identidad a la organización.

Según Lussier y Achua (2002), La cultura organizacional debe influir en procesos de liderazgo que permita la comunicación de ideas con el objetivo de que todos los miembros de la organización las comprendan y sigan, motivados a respaldar y efectuar los cambios necesarios que impulsen la consecución de metas. Esto tiene que ver con el pilar base de una cultura, el lugar de un líder que proponga y un grupo de seguidores que multipliquen y mantengan la identidad con voluntad.

Para Méndez A. (2012) esta cultura organizacional no sale de la nada y, una vez instaurada garantiza una permanencia sólida por medio del ofrecimiento de experiencias

similares a todos sus integrantes, es decir, una cultura organizacional se fundamenta en la coherencia y en el dar la misma oportunidad, bajo parámetros establecidos, a todos sus integrantes; es hacer de una organización una sociedad en la que la igualdad permita a todos los individuos el deseo de permanecer, crear y ascender.

Con las anteriores apreciaciones se puede afirmar que la cultura organizacional hace referencia a la estructura fundamental que rige los acontecimientos dentro de un contexto laboral que apunten a la consecución de metas establecidas que dependen de la cultura en sí y no de las percepciones individuales de quienes la conforman. Es un hacer colectivo que sobrepasa al individuo, porque la ausencia de ellos no tiene por qué modificarla.

No obstante, ¿Cómo se construye cultura organizacional?, ¿Cómo se mantiene la cultura organizacional?

Frente a estos cuestionamientos, Charles H. 1978. Plantea que una cultura organizacional se construye teniendo en cuenta el poder, las tareas, los roles y las personas; esto significa que debe estar determinado con claridad una estructura de poder que lidere los procesos productivos y los acontecimientos dentro de las relaciones interpersonales, una adecuada descripción sustentada de cada responsabilidad o función, los mecanismos y recursos para lograr las metas; considerando siempre en primer lugar los integrantes de la organización como personas con diferentes sistemas culturales que deben ser orientadas a encontrar los acuerdos necesarios para mantener en funcionamiento la cultura organizacional.

Lo anterior parece dejar claro cómo puede crearse y mantenerse una cultura organizacional desde cuatro aspectos, los roles, el poder, las tareas y las personas, pero que pasa con los problemas que se presentan en las organizaciones que, aun siguiendo instrucciones para dar solidez a una cultura organizacional, no logran establecerlo?

Un caso frecuente para dar ejemplo a lo anterior es el de las Instituciones Educativas donde confluyen un montón de diferentes culturas, donde además se permiten espacios de reflexión, confrontación y debate que muchas veces pueden desconfigurar una cultura organizacional si no está bien definida.

Para Luis Manuel Peteiro Santaya, autor del artículo -La relación entre cultura organizacional e instituciones educativas- El desarrollo de una cultura organizacional en una institución educativa debe estar preparado para enfrentar cambios y estimular el mismo de forma planeada, promoviendo la creación de una estructura participativa enfocada en el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida.

De acuerdo a esto, una cultura organizacional dentro de una institución educativa , como se dijo anteriormente, es un lugar donde confluyen un sinnúmero de deseos y propuestas, debe fundamentar sus principios en esa misma dinámica, una que permite la motivación a crear, a contradecir y reflexionar en torno al bien común; aspectos que darían lugar una cultura organizacional fundamentada en las construcción colectiva en la que se considera las diferencias.

Cultura De Convivencia

El ser humano es un ser social que no puede vivir en absoluto aislamiento ya que la interacción es imprescindible para el bienestar y la salud según lo afirma Pérez J. (2010) en el artículo “Definición de convivencia”, no obstante expone lo difícil que puede ser la convivencia en la interferencia de las diferencias sociales, culturales, económicas, entre otras.

Al respecto, el mismo autor plantea que el respeto y la solidaridad son los pilares fundamentales para la existencia de una convivencia armoniosa, asuntos que permaneciendo en un contexto generarían una cultura enmarcada en la convivencia.

Sin dejar de considerar lo anterior, es pertinente hacer precisiones sobre el concepto de “cultura”. En primer lugar es importante aclarar la concepción moderna de este término, pues no es necesario ahondar en preceptos etimológicos que podrían desviar la intención principal de coexistencia de dos vocablos (cultura y convivencia).

Mosterin J. 1993 define la cultura como la “información transmitida por aprendizaje social entre animales de la misma especie” p.123. esto sugiere que cualquier conducta, concepto o percepción sobre el mundo puede ser compartida y aceptada para configurar formas de conducción dentro de un determinado contexto.

En este sentido, la idea de convivencia desde la postura que señala tal asunto como imprescindible para el desarrollo humano y la cultura como la información que se transmite por aprendizaje social, es válido establecer un concepto de cultura de convivencia de acuerdo a lo que expresa Ospina L. 2016, Abogada de la Secretaria de Seguridad y Convivencia. “ La cultura de convivencia es una asunto en el que se

pretende multiplicar prácticas que apunten a la solidaridad, respeto y empatía en todos los contextos, mediante un permanente fortalecimiento de las relaciones interpersonales; esto es un proceso continuo de transmisión de adecuadas prácticas en las diferentes formas de vinculación entre los individuos, es decir, una cultura de convivencia no es un fenómeno estático, por lo contrario debe estar en una constante transformación que obedece directamente a los cambios que atraviesa cada contexto, no obstante es indispensable establecer algunos valores inmutables, que por más cambios que tenga un entorno deben permanecer; es como hablar de un punto de partida primordial para hablar de esa cultura de convivencia sujeta al devenir de los contextos, para el caso particular de Medellín y creo que puede aplicar para todo el planeta, ese punto de partida para garantizar una cultura de convivencia es el respeto por la vida y la dignidad”

Por lo anterior, la cultura de convivencia queda contextualizada en un ambiente en el que se debe garantizar la fundamentación de valores primordiales que permitan transmitir con coherencia adecuadas prácticas de convivencia en cualquier contexto sin importar los cambios que este atraviese.

Relaciones Interpersonales

Las asociaciones entre dos personas o un grupo sin límite de ellas es lo que se denomina relaciones interpersonales, sin que esto sugiera estrictamente una forma de vinculación fundamentada en sentimientos positivos; esto indica que las relaciones interpersonales pueden desarrollarse en contextos diplomáticos en los que se exige prudencia aun cuando existan contradicciones; en contextos familiares donde a falta de la prudencia y el común acuerdo puede sostenerse una función afectiva que mantiene la

interacción; también pueden establecerse las relaciones interpersonales de tipo social, relaciones que no tienen que sugerir afecto pero si límites que conserven formas de funcionamiento adecuadas para el bien común.

Dentro de este entramado de relaciones de una sociedad existen las relaciones de tipo laboral, un ambiente en el que muchas personas pasan la mayor parte de su tiempo y tienden a establecer formas de vínculos en los que el afecto, la diplomacia y el bien común se encuentran.

En este caso se hace énfasis en las relaciones interpersonales en el ámbito educativo, razón que impulsa el desarrollo de una aproximación conceptual que permita categorizar diferentes aspectos en relación al tema nombrado.

Para Fionella K. (2010), en el artículo -Las relaciones interpersonales dentro del sistema educativo-, las instituciones educativas son lugares fundamentales para el desarrollo psico evolutivo de los individuos, en tanto estas representan el inicio y proceso de su formación, no obstante, agrega que cada institución adquiere su propia identidad a partir de los diferentes contextos, personalidad de sus individuos y la estructura misma de la organización.

En este sentido se pueden considerar las instituciones educativas como una estructura social donde las relaciones interpersonales adquieren tintes diferentes, por la cantidad de individuos que la conforman y los mundos que traen consigo.

Para Molina N. (2006), en el texto - El clima de relaciones interpersonales en el aula, un caso de estudio – el mundo occidental ha tenido diferentes cambios que permiten contemplar la naturaleza humana, por un lado expresa que han aparecido diferentes problemáticas que ameritan intervención y una apreciación diferente de las formas de

interacción entre los individuos de la sociedad, agregando que las relaciones interpersonales deben considerarse a partir de la crisis económica, ambiental, armamentista, energética y la disminución de la calidad de vida.

De acuerdo a lo expuesto por Molina N. las relaciones interpersonales no solo se determinan desde una simple asociación o encuentro de personas; además considera factores cambiantes que implican crisis y repercusiones en las relaciones humanas. Situación que invita a pensar las necesidades de las personas para adquirir competencias individuales que les permita establecer relaciones adecuadas dentro de un ambiente cambiante que pasa por imprevistos radicales que rompen con dinámicas y costumbres; una evidencia que el comportamiento de las personas, para establecer relaciones, tiene una estrecha relación con las características que el entorno ofrezca.

En este orden de ideas, las relaciones interpersonales aparecen como un asunto cambiante que puede o no incluir afectos, un asunto que está ligado a los cambios del contexto que habita cada persona o un asunto de necesidad humana tal como lo afirma Documento desarrollado por Marcos A. 2015 en el texto -Las buenas relaciones interpersonales favorecen el autoestima y el desarrollo integral- al exponer que las relaciones interpersonales deben despertar en todos un deseo de mantenernos bien, tan necesario como el agua o los alimentos; una postura positiva en la que explica que las adecuadas relaciones interpersonales deben ser la estructura fundamental para alcanzar el éxito y ser mejor en cualquier tipo de relación, como amigo, hijo, padre, hermano, entre otros. Además expresa que las habilidades para relacionarse no son innatas o únicas en algunos individuos, afirmando que: “Esto solo se logra desarrollando habilidades para relacionarnos con las personas, se puede creer que se necesita un factor innato (que lo traen las personas desde que nacen), pero la verdad es que esta habilidad

se puede aprender así como aprendimos a sumar o así como aprendimos a saludar cuando nos encontramos con alguien”.

Para Pérez J. y Gardey A. 2008. Las relaciones interpersonales están atravesadas por un deseo de comunicar y obtener información respecto al entorno para poderlo compartir con otras personas.

Esto sugiere un proceso recíproco y repetitivo en el que la información se transmite de persona a persona, que de acuerdo a la información que ya posea puede interpretar de diferentes formas la información que recibe, generando así nuevos acuerdos o dificultades que se traducen en una inadecuada forma de relacionarse por una apreciación errada de la información obtenida.

Se puede preguntar entonces:

¿Las malas interpretaciones surgen de la carga afectiva que pongamos en información que se recibe?

¿Son posibles las relaciones interpersonales sin desacuerdos?

Para responder estas preguntas sobre las relaciones interpersonales es necesario ir al fenómeno mismo de cada interacción, en este caso ir a las particularidades de las dinámicas dentro de una institución educativa en las que los individuos pasan un número considerable de horas en estrecha relación con otros, es decir, es indispensable recurrir a cada relación y la relación general de un contexto o institución para comprender como las cargas afectivas, los desacuerdos, las malas interpretaciones o los comportamientos diplomáticos construyen y destruyen las relaciones interpersonales en

una dinámica interminable que entre el mal entendido y los consensos no tienen por que sugerir un caos.

Al respecto el Doctor en biología Humberto Maturana, en una entrevista realizada por el periodista César Pincheira en el ciclo Diálogos Creativo 2016, dice: “Los seres vivos vivimos lo que vivimos como válido en el momento de vivirlo. La ilusión es una experiencia que uno vive como válida en el momento de vivirla e inválida desde otra experiencia que uno acepta”.

Es decir, los seres humanos vivimos una constante de experiencias que se validan e invalidan en el devenir de otras experiencias, la razón misma que permite abordar las relaciones interpersonales en interminables sucesos de validaciones que luego se destruyen para ratificar el proceso de la interacción.

Resolución De Conflictos

De acuerdo al diccionario de la Real Academia de la Lengua, la resolución es la “acción de resolver o resolverse”, teniendo también como acepción principal “cosa que se decide”.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua dice que la palabra conflicto, dentro de sus significados, hace referencia a la coexistencia de tendencias contradictorias en individuos o a problemas y cuestiones materia de discusión.

Es posible afirmar entonces que la resolución de conflictos es una tarea que se pone en marcha para tomar decisiones frente a asuntos contradictorios o problemáticas mediante una discusión, no obstante es una tendencia considerar que los conflictos son siempre un suceso negativo que conviene evitar. Es por esto que Alzate R. 1998

defiende la modificación de tal actitud al afirmar que el conflicto tiene potencialidades positivas que dependen de quien interceda en su resolución.

Esto presta especial atención a los procesos de negociación en los que, según el autor mencionado, aparecen habilidades y conocimientos suficientes para sacar aspectos positivos y constructivos de asuntos conflictivos.

En el caso de las instituciones educativas, estas pueden considerarse como organizaciones con facultades para interceder plenamente en los conflictos que aparecen en ella; se nombra la institución educativa haciendo referencia a todos sus miembros, pues son ellos los que permanecen en un estado constante de aprendizaje en el que la disposición de una mente abierta posibilita mejores intervenciones en la aparición de conflictos.

La expresión resolución de conflictos apunta evidentemente a intervenir en factores que chocan y se oponen dentro de las relaciones interpersonales, por esto Irantzu Mendia y Marta Areizaga en el Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo dicen, al referirse a la resolución de conflictos, que es un “Proceso por el cual un conflicto de carácter interpersonal, intergrupar, interorganizacional o internacional de raíces profundas es resuelto por medios no violentos y de forma relativamente estable, a través, primero, del análisis e identificación de las causas subyacentes al conflicto, y, consiguientemente, del establecimiento de las condiciones estructurales en las que las necesidades e intereses de todas las partes enfrentadas puedan ser satisfechas simultáneamente”

Una acepción positiva que propone el dialogo no violento y la satisfacción de todos los intereses.

En relación al conflicto, Martha Bruguet, doctora en pedagogía afirma que este es en buena parte la definición del hecho de vivir, expresando que durante toda la historia de la humanidad la convivencia con el conflicto ha permitido la creación, transformación y mantenimiento de múltiples asuntos.

Por lo tanto, la interpretación de un conflicto como bueno o malo no es adecuada, es simplemente algo que sucede y debe considerarse neutro para su resolución.

Agentes Replicadores

Un agente replicador, de acuerdo al significado básico de la rae, según los vocablos que conforman este concepto, es una “persona que obra” y “repite lo que se ha dicho”, es decir, en un aspecto básico un agente replicador es una persona que repite determinadas acciones o palabras con un fin.

De acuerdo a esto, ubicando el concepto dentro del panorama de la cultura de convivencia, las relaciones interpersonales y el ambiente organizacional, es válido hablar de corresponsabilidad social ya que esto hace referencia al compromiso y unidad para enfrentar conflictos, encontrar soluciones y garantizar la permanencia de un ambiente adecuado.

Al respecto, Perez J. (2011) expresa: “la responsabilidad es un término que refiere una obligación o al cargo moral resultante de un acto cometido, en este sentido, hablar de corresponsabilidad es referirse a la obligación o carga de más de un individuo “

Por esto, la corresponsabilidad social es un asunto que enmarca el concepto de “agentes replicadores” en tanto se pretende la obligación, empatía y sensibilidad de un grupo de individuos para hacerse caro de determinada cosa o situación.

Hernández C. (2012), profesor de la universidad Nacional expresa en el Foro educativo Nacional: “La convivencia, la tolerancia, la construcción colectiva, así como aprender a valorar y respetar las diferencias y la disposición a reconocer al otro, son conceptos asociados a la formación de ciudadanía”. Aspectos que integrados en un individuo lo convertiría en un agente replicador de los mismos intereses que en el acontecen; es como una invitación a la coherencia práctica y expresiva en la que un individuo o grupo de ellos dediquen espacios de su vivir cotidiano a fomentar la convivencia en términos de ciudadanía, corresponsabilizar y compromiso.

Los agentes replicadores, por lo tanto, son aquellos que comparten responsabilidades y de esta manera permanecen en un constante intercambio de experiencias que apunten a desarrollar y multiplicar adecuadas prácticas de convivencia.

PERSPECTIVA METODOLÓGICA

La investigación Acción Participativa

La IAP (Investigación Acción Participativa), como perspectiva metodológica plantea la importancia de la participación de los sujetos en el proceso mismo de la investigación. En este caso tanto los sujetos de la investigación como el propio investigador plantean en colectivo propósitos que se orientan a la transformación de problemáticas relacionadas con la realidad social en la que están inmersas la población.

Este enfoque socio crítico tiene como intencionalidad comprender diferentes fenómenos que se consideran problemáticos con el fin de transformarlos mediante la participación reflexiva de todos los involucrados. Para T. Alberich (2006) la IAP se trata de un método de investigación donde los “objetos” de estudio pasan a ser “sujetos” protagonistas de la investigación, controlando o interactuando a lo largo del proceso, en el diseño, fases, evolución, acciones y propuestas. En este sentido, la IAP busca la comprensión de las realidades humanas mediante la colaboración y reflexión en un proceso investigativo colectivo, basado en la evidencia y la historia social. “Dentro de la IAP las comunidades de acción y acción desarrollan y dirigen preguntas y problemas significativos para aquellos que participan con co-investigadores” (Reason y Bradbury, 2008, p.1).

Por ser este método un proceso de investigación y aprendizaje colectivo de la realidad, basado en análisis críticos en los que participan activamente los grupos implicados y estar orientada a estimular prácticas transformadoras de lo social, es la IAP la perspectiva metodológica elegida para desarrollar el proyecto de intervención que lleva como título: “Promover cultura de convivencias dentro de las instituciones educativas públicas de la comuna 8 de la ciudad de Medellín, para mitigar los efectos negativos de trabajar en contextos conflictivos”. Esta elección permite a los Especialistas en Intervenciones Psicosociales de la Fundación Universitaria Luis Amigo, ser agentes que proporcionan acompañamiento y atención psicosocial en procesos de cambio social, mediante una organizada integración del ser, hacer y saber con la investigación, la acción y la participación.

En este sentido, la IAP permite hacer frente a los fenómenos negativos que interfieren en la dinámica de las instituciones educativas públicas de la comuna 8 de la ciudad, lugar donde los empleados de las instituciones educativas, según la Secretaría de Educación de Medellín (2016), han presentado más denuncias de amenazas, factor que sin lugar a duda genera dinámicas que afectan el clima organizacional y el bienestar de los empleados. Este frente requiere del reconocimiento de las historias de los implicados y la participación en la construcción de un proceso que genere capacidades entre los docentes y directivos docentes para la resolución de conflictos interpersonales que se presentan en las Instituciones Educativas de la ciudad brindando además herramientas que potencien sus capacidades y las de los demás.

Por esto es indispensable el uso de la IAP en esta investigación, como un proceso de ayuda a la comunidad educativa para que desarrolle propuestas que fortalezcan y permitan desarrollar y potencializar habilidades para la vida en los docentes y los directivos docentes que, siendo protagonistas y actores reflexivos en la investigación, se convertirán en agentes replicadores de convivencia en un contexto laboral amenazado por dinámicas conflictivas.

Ruta Metodológica

El desarrollo de la intervención se realizará por medio de las técnicas interactivas las cuales permitirán adquirir dichas estrategias. GHISO, Alfredo. (2001) Define las técnicas interactivas como el conjunto de procedimientos y herramientas para recoger, validar y analizar información; las cuales se realizan acorde a un tema específico y al objetivo concreto planteado desde la investigación

Momento 1. Diagnóstico, Reflexión e identificación colectiva sobre la problemática
Según Andel Egg (1991) El Diagnóstico Participativo es una etapa de un proceso por el cual se establece la naturaleza y magnitud de las necesidades, o los problemas que afectan a un sector o aspecto de la realidad que es motivo de un estudio-investigación, con la finalidad de desarrollar programas y realizar una acción.

Durante el diagnóstico se realizarán 2 talleres en las 16 Instituciones Educativas de la comuna 8, cada diagnóstico tendrá un grupo de trabajo conformado

por 4 especialistas en intervenciones psicosociales, 5 psicólogos, 5 trabajadores sociales y 5 licenciados en pedagogía.

En un primer momento los docentes y directivos docentes se dividen en subgrupos para realizar una cartografía, este permite que los saberes que normalmente son distantes y diferentes se articulen entre sí, creando un lenguaje al alcance de todos: esto permitirá la expresión de los intereses y familiaridades que tienen con su entorno, a su vez conocer y reconocer entre los asistentes cuales son las dificultades que existen entre la comunidad educativa frente a las relaciones entre ellos.

En un segundo momento se seleccionará un problema que haya sido reiterativo, de acuerdo a esto se realizará la técnica árbol de problemas que permitirá analizar el problema para transformarlo a partir de sus realidades. Todos los momentos son reflexivos.

Como tercer momento se harán 6 sesiones grupales sobre las estrategias para la solución de conflictos estos se realizarán por medio de un pre test con 7 preguntas enfocadas en la solución de conflictos, esto determinará el grado de conocimiento que tienen los participantes con respecto al tema, los talleres promoverán el habla, la escucha, la recuperación, la memoria entre otros.

En los diferentes talleres se emplearán algunas técnicas como el sociodrama este ayudará a proveer información sobre los participantes y ayudará a identificar la realidad de la comunidad educativa y alternativas para solucionar los problemas, el retablo se hará por medio de imágenes, estas motivarán a las personas a elaborar diferentes interpretaciones de lo que expresan y así se suscita el debate y reflexión, el juicio ayudará a percibir el conflicto que existe entre los docentes y directivos docentes, se debate y se construirá entre todas formas de solución y la colcha de retazos se empleará para que descubran, reconozcan y exterioricen las sensaciones, sentimientos, emociones y expectativas frente a la vida laboral, esto ayudará a descubrir las formas de apropiación de los participantes con su cotidianidad y el mural de situaciones posibilitará a descubrir las situaciones, causas y así llegar a las formas de resolver los conflictos que allí se generan.

El descubrimiento de la problemática está acompañada transversalmente con la campaña comunicativa que estará acompañada de 2 comunicadores sociales y 2 diseñadores gráficos en cada institución educativa, esto posibilitará la creación de los volantes que se construirá en conjunto con los docentes y directivos docentes para difundir los hábitos que permiten las relaciones interpersonales positivas.

Dichas actividades se realizarán por fuera de la Institución educativa

Momento 2. Formación y acompañamiento

Los docentes y directivos docentes serán capacitados por medio de un seminario-taller denominado “liderando estrategias para la resolución de conflictos”, consiste en capacitar y construir conjuntamente las estrategias necesarias para la resolución de conflictos.

El seminario taller será dictado en las instituciones educativas para mayor acogida de los asistentes, cada sesión tendrá una duración de 4 horas constará de 6 encuentros dos por mes.

Se pretende desarrollar, fortalecer e implementar mecanismos y estrategias que faciliten que permitan la resolución de conflictos por medio de acuerdos entre los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas.

Se realizará de manera teórico práctica partiendo del conocimiento de cada participante para realizar un aprendizaje conjunto que nos permita adquirir conocimientos, destrezas y habilidades para la prevención, gestión y resolución de conflictos.

Las temáticas que se dictara en el seminario son:

1. Introducción al concepto de conflicto y tipos de conflicto (se identificarán los conflictos y situaciones conflictivas en la comunidad educativa).

2. Cambiando posiciones u roles (Desarrollar y fortalecer la capacidad de aceptar las diferencias del otro y ponerse en el lugar de él).

3. Logrando acuerdos para mejorar nuestro ambiente laboral (desarrollar y fortalecer la comunicación y el dialogo dentro del grupo de trabajo).

4. Identificando nuestros sentimientos (reconocer en mí, los motivos o situaciones que me impiden relacionarme de manera positiva con el otro, y construir lazos de conciliación).

5. Aprendiendo formas positivas de expresar nuestras emociones: (construir herramientas que permitan usar el enojo constructivamente transmitiendo paz y armonía en los momentos tensos).

6. Aplicando el auto control. (desarrollar e incrementar la capacidad de manejar de manera efectiva las situaciones de conflicto de los docentes y los directivos docentes).

Este encuentro nos permitirá interactuar con las demás personas y reflexionar sobre la importancia de la comunicación verbal y la no verbal, del dialogo en el ámbito laboral para llegar a los acuerdos correspondientes que permitan mejorar las relaciones interpersonales y la convivencia dentro de las instituciones educativas.

Durante este segundo momento también se realizaran 10 Talleres Formativos en cada institución educativa para desarrollar estrategias pedagógicas que permitan fortalecer y potenciar la sana convivencia desde una construcción colectiva. El objetivo de estos talleres es fortalecer y potenciar la sana convivencia, partiendo de una construcción colectiva.

Los talleres se dictarán una vez al mes cada uno con una duración de dos horas y media aproximadamente, los grupos serán conformados por 25 personas, contará con el acompañamiento del grupo de especialistas en intervenciones psicosociales

Durante las 10 secciones se abordaran los siguientes temas:

- ❖ La comunicación como estrategia principal para la sana convivencia
- ❖ Las normas y su importancia
- ❖ Mi propia vida – dimensiones humanas
- ❖ Resolución de conflictos
- ❖ Fortalecimiento de las relaciones interpersonales
- ❖ Desarrollo de competencias y crecimiento personal
- ❖ Potencializando la integración del grupo.
- ❖ Construyendo entornos de trabajo, armoniosos y saludables.
- ❖ La cooperación y su importancia
- ❖ Compartiendo aprendizajes adquiridos.

Este espacio está diseñado para la reflexión personal y grupal, partiendo de esto se construirán las estrategias que quedarán como instrumentos para la práctica entre los docentes y directivos docentes en la resolución de conflictos.

Momento 3. Potenciación de capacidades de los docentes y directivos docentes

La potenciación de capacidades la entendemos cómo fortalecer las habilidades y el crecimiento del desarrollo del ser humano.

Se realizará por medio de 3 actos simbólicos por cada institución educativa, entendiéndose acto simbólico como rito con símbolos, es decir, donde los objetos que utilizamos tienen un significado añadido, donde de algún modo se transforman para simbolizar otros objetos que no están ahí. , estas se realizarán para generar transformación en la comunidad educativa.

Dichos actos se harán por medio del trueque de emociones, según la real academia de la lengua española se entiende como cambiar una cosa por otra, los docentes y directivos docentes harán intercambio de emociones, palabras y sentimientos que tienen entre ellos y/o situaciones que favorezcan el buen trato físico y verbal, el objetivo de este es generar ambientes laborales menos tensionantes y liberar emociones negativas frente a ellos mismos. Esta actividad se realizará por fuera de cada institución educativa y cada uno de los actos tendrá enfoques diferentes:

1 acto: Miradas que emocionan: Estará enfocado en los gestos que brindamos a los otros y generan contradicciones

2 acto: Un abrazo sana: Será enfocado en el tacto y en lo que se puede crear a través de este.

3 acto: Mis emociones pueden ser las tuyas: Compartir una emoción que se sienta y se desee compartir con uno o más compañeros.

Se realizará 3 talleres de 8 horas enfocada en la promoción y prevención, los temas a tratar serían. Resolución de conflictos, Proyecto de vida y Aceptación de las diferencias. Los talleres se enfocaran en el ser y en lo que cada persona debe de mejorar de sí mismo y que puede ser generador de paz, el objetivo de dicho taller es mejorar aspectos de cada ser humano y poder ser replicador de buenos hábitos que ayuden a la convivencia en paz, a su vez se realizara 1 taller por medio de obra de teatro frente a la labor de ser agente replicador de la sana convivencia.

A partir del mes de mayo se realizará el seguimiento de la labor de los replicadores con un Encuentro mensual en un lugar campestre a las afueras de la ciudad de Medellín con el objetivo de evaluar, proponer nuevas estrategias que mejoren el proceso de convivencia. Dentro de la institución educativa, cabe resaltar que cada institución educativa tendrá al interior de esta su grupo de replicadores, este varía de acuerdo a la cantidad de docente que tenga la institución educativa.

Momento 4 Evaluación y seguimiento de la propuesta de intervención

En dicho momento se realizara el post test, consta de las mismas preguntas que se realizaron en el diagnóstico, esto determinará si los participantes tuvieron algún avance frente a los temas tratados.

El seguimiento se realizará con la ayuda de la Secretaria de Educación ya que se pretende que las amenazas por convivencia bajen sustancialmente ya que los docentes y directivos docentes enfrentaran sus problemas de forma adecuada sin recurrir a la amenaza.

PLAN OPERATIVO

Promover prácticas de convivencia entre los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas públicas de la comuna 8 de la ciudad de Medellín, para minimizar los efectos negativos de desarrollar actividades laborales dentro de un contexto conflictivo.

OBJETIVO N° 1	ESTRATEGIAS	ACCIONES	INDICADORES/METAS	RECURSOS
Sensibilizar a los docentes y directivos docentes frente a las relaciones interpersonales al interior de las instituciones educativas	<i>ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS</i>	Campaña comunicacional por medio de Volantes que permita difundir al interior de las Instituciones la pautas y hábitos que favorezcan las relaciones entre la comunidad educativa	Porcentaje de los docentes y directivos sensibilizados en relaciones interpersonales: El 70% de los docentes y directivos docentes identifican las pautas y hábitos que favorecen las relaciones interpersonales.	2 Comunicador social 2 Diseñador grafico 1 publicista Volantes 5 repartidores de volantes
		Diagnostico participativo por medio de 2 técnicas interactivas en cada institución	El 80% de los docentes y directivos docentes han resuelto sus conflictos asertivamente en	4 Especialista en intervenciones psicosociales

		educativa para identificar las problemáticas relacionadas con la convivencia	términos de: Grado 1: Disminución en palabras soeces Grado 2: Disminución de altercados dentro de las Instituciones educativas Grado 3: Disminución de quejas por parte de ambas partes.	5 psicólogos 5 trabajadores sociales con experiencia en talleres 5 Licenciados en pedagogía Lápices Aulas por fuera de la I.E Video Beam Fotocopias Material didáctico Papel periódico Marcadores Cintas Pegantes
	<i>ESTRATEGIAS REFLEXIVAS</i>	6 sesiones grupales de taller reflexivo sobre estrategias de resolución de conflictos	Porcentaje de los jóvenes y adolescentes evidencian la utilización de conductas de autocuidado.	Aula 25 Sillas 1 Papelógrafo

			80% de los adolescentes evidencian la utilización de conductas de autocuidado	10 papeles para papelógrafo 5 Marcadores 1 resma de papel periódico tamaño carta 5 cajas de colores 5 lápices 5 borradores
--	--	--	---	---

OBJETIVO N° 2	ESTRATEGIAS	ACCIONES	INDICADORES/METAS	RECURSOS
Formar a los docentes y directivos docentes en la resolución de conflictos en las instituciones educativas	ESTRATEGIAS FORMATIVAS	Seminario- taller “liderando estrategias para la resolución de conflictos” con el objetivo de desarrollar y fortalecer capacidades que le permitan a los participantes desempeñar un rol significativo en la resolución de conflictos en la comunidad educativa	El 80% de los docentes y directivos docentes han aprendido estrategias: grado uno: No solucionan conflictos por medio de agresiones. Grado dos: se comunican de manera asertiva Grado tres: Han fortalecido sus relaciones como grupo Grado cuatro: buscan apoyo en sus líderes para	4 Especialista en intervenciones psicosociales 5 psicólogos 5 trabajadores sociales con experiencia en talleres 5 Licenciados en pedagogía Lápices

			solucionar los conflictos	Aulas Video Beam Fotocopias Material didáctico Papel periódico Marcadores Cintas Pegantes
		10 Talleres Formativos para desarrollar estrategias pedagógicas que permitan fortalecer y potenciar la sana convivencia desde una construcción colectiva.	El 60% de los participantes de los talleres, promueven la sana convivencia en las instituciones educativas	4 Especialista en intervenciones psicosociales 5 psicólogos 5 trabajadores sociales con experiencia en talleres 5 Licenciados en pedagogía Lápices Aulas Video Beam Fotocopias

				Material didáctico Papel periódico Marcadores Cintas Pegantes
--	--	--	--	---

OBJETIVO N° 3	ESTRATEGIAS	ACCIONES	INDICADORES / METAS	RECURSOS
Potenciar en los docentes prácticas que faciliten convertirse en agentes replicadores de culturas de convivencia en las instituciones educativas.	ESTRATEGIA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	3 Actos simbólicos entre docentes y directivos docentes (trueque de emociones y palabras) que fortalezcan el buen trato físico y verbal	El 60% de los replicadores promueven la sana convivencia.	4 Especialista en intervenciones psicosociales 5 psicólogos 5 trabajadores sociales con experiencia en talleres 5 Licenciados en pedagogía Lápices

			Disminuye a un 10% las denuncias proporcionadas por los docentes y/o directivos docentes de las I.E de la comuna 8.	Aulas por fuera de la I.E Video Beam Fotocopias Material didáctico Papel periódico Marcadores Cintas Pegantes
		3 talleres en promoción y prevención de la violencia para los docentes y directivos docentes que se convertirán en replicadores.	El 80% de los docentes y directivos docentes han minimizado los problemas de convivencia en términos de: Grado 1: Participaron de las actividades Grado 2: Evidencian buen trato dentro de la Institución Educativa	4 Especialista en intervenciones psicosociales 5 psicólogos 5 trabajadores sociales con experiencia en talleres 5 Licenciados en pedagogía Lápices Aulas por fuera de la I.E Video Beam

			Grado 3: Disminución de conductas que afecten el clima organizacional	Fotocopias Material didáctico Papel periódico Marcadores Cintas Pegantes
		1 taller se sensibilización para los docentes y directivos docentes frente a la labor de ser agente replicador.		4 Especialista en intervenciones psicosociales 5 psicólogos 5 trabajadores sociales con experiencia en talleres 5 Licenciados en pedagogía Lápices Aulas por fuera de la I.E Video Beam Fotocopias Material didáctico

			Papel periódico Marcadores Cintas Pegantes
		Encuentro mensual de replicadores para evaluar, proponer nuevas estrategias que mejoren el proceso de convivencia.	Lugar campestre Alimentación Transporte

PRESUPUESTO

PRESUPUESTO			
CONCEPTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Especialistas en intervenciones psicosociales	4	4.000.000	16.000.000
Profesionales en psicología	5	3.000.000	15.000.000
Profesionales en Trabajo social	5	3.000.000	15.000.000
Licenciados en pedagogía.	5	2.000.000	10.000.000
Profesionales en Comunicación Social	2	3.000.000	6.000.000
Profesionales en diseño gráfico	2	3.000.000	6.000.000
Profesional en publicidad	1	3.000.000	3.000.000
20 repartidores de volantes	5	600.000	3.000.000
Papelería		10.000.000	10.000.000

Aulas	8	200.000	1.600.000
Transporte	2	200.000	400.000
Salón Campestre	1	1.600.000	1.600.000
Alimentación	1	3.000.000	3.000.000
Alquiler de sonido, video beam y computador	3	200.000	600.000
SUBTOTAL			91.200.000
GASTOS DE ADMINISTRACION %			9.120.000
TOTAL			100.320.000

CRONOGRAMA

	MES 0				MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6				MES 7				MES 8				MES 9				MES 10				MES 11				MES 12				
ACCIONES	S1	S2	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4											
Campaña de comunicación por medio de volantes que permitan difundir al interior de las instituciones las pautas y hábitos que favorezcan las relaciones entre la comunidad educativa																																																					
Diagnostico participativo por medio de 2 talleres reflexivos en cada institución educativa para identificar las problemáticas relacionadas con la convivencia																																																					
6 sesiones grupales de taller reflexivo sobre estrategias de resolución de conflictos																																																					
Seminario "liderando estrategias para la resolución de conflictos"																																																					
10 talleres formativos para desarrollar estrategias que permitan fortalecer y potenciar la sana convivencia desde un construcción colectiva																																																					
3 Actos simbólicos entre docentes y directivos docentes (trueque de emociones y palabras) que fortalezcan el buen trato físico y verbal																																																					
3 talleres en promoción y prevención de la violencia para los docentes y directivos docentes que se convertirán en replicadores.																																																					
1 taller se sensibilización para los docentes y directivos docentes frente a la labor de ser agente replicador																																																					
Encuentro mensual de replicadores para evaluar, proponer nuevas estrategias que mejoren el proceso de convivencia.																																																					
Total de actividades por semana	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	3	1	0	1	2	0	1	0	3	0	0	1	4	0	0	1	3	0	0	1	3	0	0	1	3	1	0	1	2	0	0	1	2	0	0	1	1	0	0	21			
Total de actividades por mes	2					5				9				7				7			6			6			5			6			5			6			4			3				3			21				

REFERENCIAS

- Aguilera. L. (2016). En el país, hay 605 profesores de colegios oficiales amenazados. Periódico el tiempo
- Alberich. T. (2006). *Análisis y propuestas sobre asociacionismo y participación ciudadana en la ciudad de Jaén*. Madrid. Dykinson
- Alcaldía de Medellín. (2016). Decreto 500 del 11 de marzo de 2013. Recuperado de www.medellin.gov.co
- Alzate R. (1998). Analisis y Resolucion de Conflictos: Una Perspectiva Psicológica. Viscaya. Universidad del País Vasco
- Ander. E. (1991). Introducción a la Planificación. Madrid. Siglo XXI.
- Armstrong. M. (1991). Gerencia de Recursos Humanos. Santa fe de Bogotá. Legis
- Barrera Y. (2004). Negociación y Transformación de Conflictos: Reto entre Escasez y Bienestar. Santa fe de Bogotá. Rybs
- Bruguet. M. (2011). Alfabeto Relacional: De las Relaciones Intrapersonales a la Alteridad. I Jorna sobre Relación Pedagógica en la Universidad.
- Charles H. (1978). Gods Of Management. Clane. Board
- Constitución Política de Colombia. (1991). Recuperado de www.registraduria.gov.co
- Declaración Universal De Los Derechos Humanos. (1948). Recuperado de www.hchr.org.co

- Fionella K. (2010), Las relaciones interpersonales dentro del sistema educativo. Rol del Docente y Gestión Educativa
- Funes G. (2013). Conflicto En Las Organizaciones y Mediación. Andalucía. Universidad Internacional de Andalucía.
- Ghiso, A. (2001). Acercamientos al taller en los procesos investigativos interactivos. Medellín. Textos y Argumentos Centro de Investigaciones Fundación Universitaria.
- Gualdron, Y. (2012). El miedo se adueñó de la comuna 8 de Medellín por guerra entre Bandas. Periódico El Tiempo
- Hernández C. (2012), Exposición de Profesor de la universidad Nacional. Foro educativo Nacional
- Ley de Educación Nacional. (2016). Recuperado de www.mineduacion.gov.co
- Lizarralde J. (2003). Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud. Maestros en zonas de conflicto. Vol.1
- Lussier. R. y Achua. C (2002). Liderazgo. México. Cengage
- Marcos A. (2015). Las buenas relaciones interpersonales favorecen el autoestima y el desarrollo integral. Recuperado de www.educhile.cl
- Maturana. H. (2016). Ciclo de Diálogos Creativo. Entrevista realizada por el periodista César Pincheira
- Mendia. I. Areizaga. M. (2000). Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Madrid. Icaria y Hegoa

- Méndez A. (2012). Un Marco Teórico para el Concepto de Cultura Corporativa. Santa fe de Bogotá. Universidad del Rosario
- Molina N. (2006), El clima de relaciones interpersonales en el aula, un caso de estudio. Paradigma versión impresa Vol. 27
- Mosterin. J (1993). Filosofía de la Cultura. Madrid. Alianza
- Ospina. L. (2016). Entrevista informal. Abogada de la Secretaria de Seguridad y Convivencia. Alcaldía de Medellín
- Patiño. L (2016). Secretario de Educación Medellín. Bienestar Docente. Recuperado de www.medellin.gov.co
- Pérez J. (2010). Definición de convivencia. Recuperado de www.definicion.de.com
- Personería de Medellín (2014). Informe sobre la situación de los Derechos Humanos en la ciudad de Medellín. Recuperado de www.personeriamedelin.gov.co
- Peteiro. L. (2013). La relación entre cultura organizacional e instituciones educativas. Recuperado de www.gestiopolis.com
- Real Academia Española. (2016). Resolucion. Recuperado de www.rae.es
- Subdirección de Información (2016). Contexto Social comuna 8. Recuperado de www.medellin.gov.co
- Unidad Nacional de Protección (2016). Normatividad. Recuperado de www.unp.gov.co