

**IMPACTO DE LA ACREDITACIÓN DE CALIDAD Y DESARROLLO EN EL
CLIMA ESCOLAR DE LA NORMAL SUPERIOR DE CONVENCIÓN**

HERMANA GLORIA ARIAS MENDOZA

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
BUCARAMANGA
2006**

**IMPACTO DE LA ACREDITACIÓN DE CALIDAD Y DESARROLLO EN EL
CLIMA ESCOLAR DE LA NORMAL SUPERIOR DE CONVENCIÓN**

HERMANA GLORIA ARIAS MENDOZA

**Trabajo de grado presentado para optar por el título de Magíster en
Pedagogía**

**Directora
YOLIMA BELTRÁN VILLAMIZAR, Ph. D.**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
BUCARAMANGA
2006**

RESUMEN

TITULO: IMPACTO DE LA ACREDITACIÓN DE CALIDAD Y DESARROLLO EN EL CLIMA ESCOLAR DE LA NORMAL SUPERIOR DE CONVENCIÓN.*

AUTORA: HERMANA GLORIA ARIAS MENDOZA**

PALABRAS CLAVES: impacto, acreditación de calidad y desarrollo, clima escolar.

DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO: El presente trabajo es un estudio descriptivo de una institución educativa formadora inicial de maestros para preescolar y educación básica, que al ser acreditada por el MEN sufre transformaciones significativas que se manifiestan en el clima escolar, por el aumento de la motivación, el afianzamiento en la confianza, la eficacia y fluidez de la comunicación y la participación efectiva de sus actores.

Este trabajo es una contribución a la búsqueda de ambientes escolares humanos y humanizantes donde lo conceptual, pedagógico y administrativo esté al servicio de los actores, quienes se reconocen y son reconocidos por su dignidad de personas.

Los resultados permiten concluir que el impacto de la acreditación de calidad certificada por delegados del Ministerio de Educación Nacional-MEN, en el clima escolar de una institución educativa se caracteriza por un ambiente donde:

- Los actores, conocen, conceptualizan y se identifican con la institución educativa.
- La motivación es un componente energético y estructural de la acción que da sentido, razón y organización a la labor individual y colectiva.
- La confianza, en el valor personal y colectivo, está en cada actor y es reconocida por el grupo donde se desempeña.
- La comunicación informal es fluida con todos los actores, en la formal se tiene en cuenta los conductos regulares, los mensajes son claros y se utilizan canales asequibles a todos.
- La participación involucra a todos, es método de trabajo, es deber y derecho, da identidad y pertenencia.

En la investigación participaron 8 miembros del Consejo Directivo, 40 profesores, 50 estudiantes, 5 administrativos y 10 padres de familia. El enfoque es descriptivo con ayuda de la estadística básica. Las formas de recolección de la información fueron la encuesta y el taller investigativo.

Los hallazgos revelan que la acreditación tuvo efectos positivos en la institución.

*Trabajo de Grado

**Maestría en Pedagogía. Escuela de Educación. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Industrial de Santander Directora Yolima Beltrán Villamizar, Ph D.

SUMMARY

TITLE: IMPACT OF THE ACCREDITATION OF QUALITY AND DEVELOPMENT IN THE SCHOOL CLIMATE OF THE NORMAL SUPERIOR OF CONVENCION¹

AUTHOR: HERMANA GLORIA ARIAS MENDOZA**

KEY WORDS: Impact, accreditation of quality and development, school climate.

DESCRIPTION OF THE CONTENT: The present work is a descriptive study of an institution in charge of initial education of teachers for preschool and basic education, that suffers significant transformations that are manifested in the school climate by the increase of the motivation, the establishment in the trust, the effectiveness and fluency of the communication and the effective participation of its actors when being accredited by the Ministry of National Education-MEN.

This work is a contribution to the search of human school atmospheres where the conceptual, pedagogic and administrative aspects be to the service of the actors who recognize and are recognized by their own personal dignity.

The results allow concluding that the impact of the accreditation of certified quality for external agents, delegates of the MEN in the school climate of an educational institution are characterized by an atmosphere where the actors are identified with the educational institution.

The motivation is a powerful and structural component of the action that makes sense, reason and organization to the individual and collective work.

The trust in the personal values and in the community is in each actor and he/she is recognized in the group where he/she acts.

The informal communication is flowed with all the actors, in the formal one keeps in mind the regular channels and the messages are clear.

The participation involves all, it is a work method, it is duty and right, he/she gives identity and ownership.

In the investigation participated 8 members of the directive advice, 40 professors, 50 students, 5 office workers and 10 family parents. It is a descriptive study that uses basic statistics. The collection methods of information were the questionnaire and the investigative workshop. The results reveled that accreditation had positive effects in the institution.

*Project degree.

**Maestría en Pedagogía. Escuela de Educación. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Industrial de Santander Director, Yolima Beltrán Villamizar, Ph D.

*A DIOS, PADRE MISERICORDIOSO
A SU SABIDURÍA INFINITA DERRAMADA EN LA
HUMANIDAD.*

*A MI MADRE MARIA LUISA MENDOZA PIÑERES, IN
MEMORIAM.*

*A MI PADRE PABLO ANTONIO ARIAS HERNÁNDEZ
A SUS SUEÑOS DE SUPERACIÓN Y UNIDAD FAMILIAR*

*A MI COMUNIDAD DE HERMANAS DE LA CARIDAD
DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA
VIRGEN
A LA MISIÓN SOCIAL Y ESPIRITUAL QUE OFRECEN AL
MUNDO HOY.*

*A LA NIÑEZ Y JUVENTUD, POR SUS ESPERANZAS
Y SUEÑOS POR ALCANZAR*

AGRADECIMIENTOS

La autora quiere expresar un sentimiento de gratitud al Espíritu de entendimiento divino y a todas las personas que con su apoyo, estímulo y colaboración hicieron posible la realización de este trabajo.

A la Hermana María Eugenia Ordóñez M. por su apertura, a la Hermana Martha González Pelayo, por su ayuda, a la comunidad local de Convención, por su fraternidad, a la Escuela Normal Superior de Convención, que ha sido para mí una gran maestra.

Gratitud a la UIS, particularmente a la Escuela de Educación, a quienes la representan, especialmente al Dr. Cesar Augusto Roa, a la doctora Aura Luz Castro de Pico, a la doctora Clara María Forero Bulla y fundamentalmente a la doctora Yolima Beltrán Villamizar.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. MARCO TEÓRICO	5
1.1 PANORAMA ACTUAL DE LA EDUCACIÓN	5
1.2 LA ACREDITACIÓN, UNA HERRAMIENTA PARA EVALUAR LA CALIDAD EN EL CONTEXTO COLOMBIANO	11
1.3 EL CLIMA ESCOLAR	25
1.4 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS INTERNACIONALES Y NACIONALES	41
2. METODOLOGÍA	50
2.1 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE CONVENCION	50
2.2 ENFOQUE Y TIPO DE ESTUDIO	57
2.3 MUESTRA	60
2.4 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	61
3. RESULTADOS	62
3.1 MOTIVACIÓN	67
3.2 CONFIANZA	72
3.3 COMUNICACIÓN	80
3.4 PARTICIPACIÓN	87
CONCLUSIONES	99
BIBLIOGRAFÍA	107

LISTA DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1. Matriz síntesis de hallazgos por categorías de clima escolar y estamentos de la comunidad educativa	62

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO 1. Modelo de clima escolar de Taigiuri	30
GRÁFICO 2. Proceso metodológico	56
GRÁFICO 3. Diseño de la investigación	59

LISTA DE ANEXOS

		Pág.
ANEXO A.	Cuestionario sobre las categorías del clima escolar	111
ANEXO B.	Modelo para recolectar información sobre el clima escolar en los diferentes actores	122
ANEXO C.	Rejilla síntesis final	127
ANEXO D.	Taller investigativo	128

INTRODUCCIÓN

La educación es el principio articulador por excelencia del desarrollo económico con equidad social. Para estar a tono con la situación actual, las instituciones formadoras de maestros, se sometieron a un proceso de acreditación voluntaria que tiene sus repercusiones directas en el clima escolar, y por ende, en los sujetos de la educación. Descubrir las características de este clima y la influencia de la acreditación en él, hicieron posible la reflexión continua y la motivación para el presente trabajo de investigación que pretende establecer cuál ha sido el impacto de la Acreditación de Calidad y Desarrollo en el clima escolar de la Normal Superior de Convención-NSC, como fruto del proceso de autoevaluación institucional; ha sido un proceso de conjetura y verificación, de corrección y modificación continua, de sugerencia y defensa hasta consolidar los hallazgos presentados.

El presente trabajo de investigación permite avanzar en la identificación y manifestación de los cambios alcanzados en el clima escolar, que según Claver (1986) “es una cualidad persistente del ambiente escolar que afecta la estructura y el funcionamiento de la organización, se basa en concepciones colectivas e influye en la conducta de los miembros de la Institución”.

Es innegable que con los procesos de acreditación vividos se ha generado una nueva institución formadora inicial de maestros; sin embargo, no se ha evaluado el impacto en el clima escolar, que es finalmente una prioridad

para mejorar la educación, ya que es en definitiva sobre los actores² de la educación donde recae toda la responsabilidad de transformación. Ellos son: los directivos, los administrativos, los docentes, los estudiantes y los padres de familia, a partir de cuya interrelación se genera el clima escolar.

La acreditación de Calidad y Desarrollo como evaluación, dio una mirada sobre la misma Institución formadora inicial de Maestros y una confrontación con otras parecidas, para verificar el estado de desarrollo o estancamiento que ha alcanzado.

La Escuela Normal Superior de Convención, institución educativa que se asume como organización intencionalmente dirigida a personalizar, socializar, culturizar y formar inicialmente a maestros de Preescolar y Básica Primaria, asumió voluntariamente el proceso de acreditación de calidad y desarrollo y aspira en este trabajo, reconocer sus adelantos, en participación, confianza, comunicación, y motivación como elementos del clima escolar.

Es pertinente conocer el impacto de la Acreditación de Calidad y Desarrollo en el clima escolar de la Normal Superior de Convención porque permite ver la forma como sus miembros asumen o no las exigencias del proceso de mejoramiento de la calidad de la educación, entendida como promoción de los diversos actores en una amplia gama de logros biofísicos, comunicativos, cognitivos, éticos, actitudinales, estéticos y espirituales.

El resultado práctico de esta investigación está en la caracterización de la manera como se concibe y se vive la motivación, confianza, comunicación y la participación de los actores del clima escolar, para evidenciar sus logros,

²El término actor es tomado del documento Marco del MEN, para la Acreditación de calidad y desarrollo. Hace alusión a todas las personas que intervienen directa o indirectamente en la acción educación. Aquí se incluyen: directivos docentes, docentes, estudiantes, padres de familia y administrativos.

avances, retrocesos, vacíos y aciertos que alimentan la tarea del día a día orientado al mejoramiento continuo.

El impacto social de esta investigación es la comprensión de la institución educativa como una entidad compleja, que lleva a la construcción del saber pedagógico, en un clima escolar donde cada actor se sienta reconocido, confiable, se comunica y participa activamente. Para las demás Escuelas Normales del país servirá como documento de confrontación, crítica o complemento en los procesos de Acreditación de Calidad y Desarrollo o de Acreditación de alta calidad, en cuanto a la invitación para fortalecer ambientes escolares positivos y creativos.

Está claro que la escolarización, por sí sola no asegura la calidad; ésta debe ser visionada, planeada, ejecutada, evaluada, mejorada y controlada, por lo que este trabajo se constituye en una especie de evaluación de un proceso de calidad ya vivido, pero nunca acabado y siempre susceptible de mejorar.

En este contexto, la investigación tiene por **objetivo general** identificar el impacto que ha tenido la Acreditación de Calidad y Desarrollo en el clima escolar de La Escuela Normal Superior de Convención. Sus **objetivos específicos** son:

- Identificar las formas de participación de los actores educativos, sus órganos colegiados y sus grupos formales e informales, para potenciar la democratización y la autonomía institucional.

- Establecer el nivel de confianza existente entre los actores educativos.

- Identificar cómo se ha dado el proceso comunicativo y sus repercusiones a partir de la acreditación de calidad y desarrollo de la Escuela Normal Superior de Convención.
- Detectar la motivación, de los actores educativos después de la acreditación de calidad y desarrollo.

El trabajo de investigación se desarrolló en el Municipio de Concepción, en el departamento Norte de Santander.

En el segundo capítulo se presenta el horizonte teórico que incluye cuatro grandes aspectos: una sucinta revisión de la situación actual de la educación, la acreditación de calidad y desarrollo, el clima escolar y los antecedentes teóricos e investigativos sobre acreditación de calidad y desarrollo de las Escuelas Normales Superiores y sobre el clima escolar a nivel internacional y nacional.

El tercer capítulo muestra el proceso metodológico de la investigación, el escenario, el enfoque, la selección de la muestra, el proceso de recolección de la información y de análisis.

En el cuarto capítulo se presentan los hallazgos del estudio descriptivo realizado como fruto de una reflexión cuidadosa.

1. MARCO TEÓRICO

Con el propósito de dar respuesta al problema planteado en el presente trabajo, se desarrolla en el presente capítulo el marco teórico que incluye cuatro elementos: primero, una sucinta revisión del panorama actual de la educación con el propósito de contextualizar la aparición de la acreditación de calidad, en el contexto de la globalización teniendo en cuenta algunos elementos de diagnóstico de la educación en Colombia. Segundo, la consideración de la acreditación de calidad como metodología válida para la evaluar la calidad de las instituciones educativas en un entorno social que demanda rendición de cuentas del sector educativo a la sociedad. Tercero, la inclusión del clima escolar, en tanto que es un elemento central en el mejoramiento de la calidad. Finalmente, algunas investigaciones internacionales y nacionales relacionadas con el presente trabajo de investigación.

1.1 PANORAMA ACTUAL DE LA EDUCACIÓN

El inicio del siglo, marcado por el fenómeno de la globalización con un acento especial en el conocimiento, exige a los gobiernos una toma de posición frente a las necesidades mundiales para estar en el concierto de las políticas internacionales, sin perder las urgencias internas de sus países.

El fenómeno de la globalización ha afectado todos los ámbitos de la sociedad moderna, y la formación inicial de maestros no ha sido la excepción. Para Tunnermann (1998 citado por Beltrán, 2004, p.11), la globalización es “el signo que marca el advenimiento de un mundo regido por nuevos criterios y

coordinadas en el que entra en juego abierto la inteligencia disponible y el grado de control alcanzado en todas las facetas de la vida humana” que tiene una repercusión directa en la educación de los pueblos, ya que ésta, tiene la responsabilidad de introducir al niño y al joven en la cultura actual.³

La globalización, no es un aspecto exclusivamente económico; es multidimensional, comprende aspectos vinculados a las finanzas, la ciencia, la tecnología, las comunicaciones, la cultura, la política, la economía, y la educación, ya que es el resultado de la creciente interacción e interdependencia que se dan en el sistema global. En este contexto, se diluye el carácter de estados-naciones como principales y predominantes del sistema local y éstos pasan a formar parte del sistema global⁴. El sistema global se caracteriza por el imperio del conocimiento; el 70% del conocimiento disponible ha sido generado en los últimos cincuenta años, ocasionando el desarrollo desigual de los diversos países del mundo. Como consecuencia se ha sido dando la conformación de grandes bloques económicos que constituyen verdaderos centros de poder. Frente a la conformación de tales bloques de poder, los estados se proponen fortalecer su capacidad de negociación competitiva para insertarse en la economía internacional y exigen a cada empresa, sector o servicio mantener incrementar o crear espacios en los mercados con rentabilidad a través de la innovación.⁵ Hoy en día, no sólo compiten los aparatos económicos, sino también las condiciones sociales, los sistemas educativos y las políticas de desarrollo científico y tecnológico. Esto es lo que se denomina la “competitividad sistémica” donde la sociedad entera es la que compite y no

³ BELTRAN VILLAMIZAR, Yolima. Evaluación de la calidad de la Educación Superior: una aproximación política y metodológica. Bucaramanga, 2005. p.11. En prensa.

⁴ Ibid, p.12-13

⁵ Ibid, p.13

sólo la empresa.⁶ En este contexto, las reformas educativas de diverso orden tienen como fin la “puesta al día” de los futuros ciudadanos en materia de adecuación al momento actual.

Por lo anterior, se da la vinculación cada vez mayor entre la educación y el sector productivo, para buscar claros beneficios mutuos sin traicionar sus especialidades con el uso intensivo de las comunicaciones para disminuir el tiempo en el acceso a la información oportunamente. Además se busca la producción sostenible para preservar los recursos naturales para las generaciones futuras y así satisfacer las necesidades actuales sin poner en riesgo la satisfacción de las necesidades venideras, creándose una nueva cultura organizacional donde el trabajo en equipo, la comunicación, la delegación de responsabilidades y recursos sean cada vez más humanizantes, con un enfoque hacia afuera, con control para el cliente y teniendo como base la capacitación.

En esta realidad mundial, algunos organismos internacionales determinan políticas que afectan la educación. Las políticas mundiales para la educación han sido trazadas por el Banco Mundial y la UNESCO organismos internacionales cuyos pronunciamientos hacen énfasis en la calidad, pertinencia y financiamiento: el primero propone una concepción economicista y el segundo, con una concepción humanista⁷. “La Revolución Educativa” del plan de desarrollo de Alvaro Uribe con sus tres políticas, a saber: cobertura, calidad y eficiencia, y en las Normales superiores con los criterios de: identidad, coherencia, pertinencia, eficacia y eficiencia, son un reflejo evidente de la aplicación de las exigencias del Banco Mundial.

⁶ Ibid. p. 13-15.

⁷ Ibid, p.21.

En el nivel de la Educación media, hay aspectos que requieren atención. Según la UNESCO (1996)⁸, en América Latina hay insatisfacción en términos de bajos niveles de rendimiento alcanzados especialmente en los colegios públicos, un predominio de enseñanza frontal, textos, objetos, problemas de selectividad, escasa relación con el mundo del trabajo, ausencia de enseñanza efectiva en lengua extranjera, poca inversión en infraestructura, dificultades de financiamiento, escasa formación inicial de los profesores, exclusión de los problemas éticos contemporáneos como parte del currículo y presión para aumentar la cobertura y el uso de las tecnologías aplicadas a la enseñanza.

En relación con los jóvenes indígenas, los campesinos y de zonas urbanas deprimidas que ingresan a la educación secundaria, es un verdadero privilegio su acceso y más aún la permanencia.⁹ En cuanto a la tasa bruta de escolarización en los 90 es cerca de cuatro veces superior a la de 1.960, superó el 17% anual en las décadas de los sesenta y setenta, para bajar al 2.6% en los ochenta y noventa.

Con referencia a los contenidos y las estructuras de la educación de nivel media, no ha habido modificación profunda. En la mayoría de los países se ha mantenido una separación formal entre lo académico general, que prepara para el ingreso a la educación superior, y lo técnico vocacional, que busca preparar para la incorporación al sector productivo y de servicios, y en algunos casos para la preparación de la docencia en las Escuelas Normales Superiores, con método generalmente de transmisión frontal, que está cada vez más desvinculado de la evolución de la economía y del

⁸ Ibid, p.55-56

⁹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Currículos pertinentes al sector rural y a poblaciones vulnerables, 2003.

desarrollo de la sociedad¹⁰.

De otra parte, la educación secundaria académica es tal vez el segmento donde se revela con más fuerza la falta de estímulos para la formación de un pensamiento racional y crítico y la escasa apertura que los sistemas educativos a las sociedades modernas y a los modos de expresión contemporáneos. La enseñanza secundaria diversificada que combina diversas habilidades para anticiparse a las demandas del mercado ocupacional, sigue manteniéndose en una frontera la educación general y la enseñanza técnico-profesional, con baja eficiencia, altos costos por estudiante, baja correspondencia entre estudios cursados y la ocupación que se desempeña definitivamente. Así mismo, las tecnologías usadas en la mayoría de las aulas son anticuadas, si se comparan con las existentes en muchos hogares, oficinas, y lugares de entretenimiento y están fuera de contexto con los estilos de aprendizaje del mundo de las tecnologías de información y comunicación que hay en el mundo del trabajo¹¹.

Por las razones previamente expresadas, la UNESCO¹² plantea seis desafíos para la educación en general, los cuales se explicitan en: a) generar apoyo para un aprendizaje personalizado y grupal que solucione las verdaderas causas de la baja calidad de la educación; b) avanzar en la equidad de la educación como un requisito para el desarrollo y la paz.; c) modernizar la gestión y rediseñar las modalidades descentralizadas; d) capacitar al maestro en servicio para que su rol profesional sea estimular el aprendizaje personalizado y grupal; e) mejorar la admisión y formación inicial y los criterios para contratar maestros; f) lograr los resultados públicos y privados que sean necesarios y utilizarlos efectivamente. Estos

¹⁰ Beltrán, Op. Cit. p.58

¹¹ Ibid, p.58

¹² Ibid, p.42.

pronunciamentos adquieren relevancia y son propuestos imperativamente a los estados con acentos especiales, en el caso del presente estudio el reto de los procesos de acreditación y evaluación institucional, se hacen pertinentes para adecuar la educación a las exigencias de la sociedad actual.

En Colombia, en el estudio de la Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo¹³ se presentan los principales problemas de la educación colombiana en sus diversas etapas, así: la educación Preescolar presenta una desvinculación de la familia de la escuela y el proceso del niño(a); existe desarticulación entre el preescolar formal y los diferentes programas de extensión a la infancia, escasa infraestructura, apoyo pedagógico y material adecuado para la estimulación temprana y el fomento de la creatividad; inexistencia de sistemas de detección temprana de talentos, vocaciones especiales y de competencias o deficiencia mentales o sensoriales, deficiente formación de maestros para este nivel y baja cobertura de la educación preescolar en las zonas rurales y marginales de las ciudades.

En relación con la educación básica primaria se encuentra baja calidad, sobre todo la oficial, bajos resultados de las pruebas del Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad (SABER), deficiencia en las competencias básicas, en el dominio de la lectura y la escritura y en el desarrollo del pensamiento lógico-matemático; débil formación en valores y actitudes y en el comportamiento ético y cívico; poca atención a la auto imagen y autoestima de los niños(as) y deficiente cobertura en zonas rurales y marginales de las ciudades.

Con respecto a la educación media vocacional, se reporta baja cobertura en

¹³ Ibid, p.72-74

relación con la de la básica primaria; alta tasa de deserción y repitencia, bajos resultados en las pruebas ICFES y la insatisfacción de los jóvenes, ya que perciben los contenidos como irrelevantes, la estructura de la institución y de la autoridad escolar autoritaria, agresiva e injusta y no encuentran eco los problemas éticos y afectivos.

Los aspectos previamente anotados han hecho que en la última década haya aparecido con mayor fuerza una preocupación del Estado Colombiano y de la sociedad en su conjunto por establecer formas de evaluar la calidad de la educación que se imparte, surgiendo la acreditación como una de ellas.

1.2 LA ACREDITACIÓN, UNA HERRAMIENTA PARA EVALUAR LA CALIDAD EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

La evaluación es una actividad fundamental de los servicios profesionales más solventes; le permite al profesional responsabilizarse de satisfacer los niveles de alta calidad, moderna y eficientemente. Un objetivo de la evaluación es la regulación y protección del interés público. Para ello se estudian las necesidades de los clientes, los métodos, el desarrollo del servicio, se valoran los resultados a corto y largo plazo para buscar que éstos sean eficientes y efectivos. Es una responsabilidad tanto personal como institucional¹⁴

Cada profesional debe ser responsable de evaluar su propio trabajo. La evaluación es un campo de estudio y una práctica que se diferencia de la investigación, la planificación y la administración; supone comparar objetivos y resultados, incluyendo valores del trabajo. Es el enjuiciamiento sistemático

¹⁴ STUFFLEBEAM Daniel y SHINKFIELD Anthony J; España: 1975, op. cit. p. 18-25.

de la valía o el mérito de un objeto, su valor. Debe informar si es buena o mala una cosa y en cuanto empresa compleja ayuda a identificar los puntos débiles y fuertes, para promover el mejoramiento.

Al evaluar se pueden ver las distintas expectativas de los clientes, el mérito o excelencia del servicio en cuestión, hasta qué punto el servicio es necesario, es decir, su validez potencial, la viabilidad, sencillez, eficacia, eficiencia, si es políticamente viable, si los conocimientos exigidos para alcanzar los objetivos del servicio no son sustancialmente diferentes para los distintos grupos, si las aspiraciones vitales que se persiguen son similares en todos los grupos sociales, si el sistema de servicio deberá producir resultados similares en lo que se refiere a la mejora en el bienestar de todos los grupos sociales.

La utilidad de la evaluación está en el perfeccionamiento, como aseguramiento de la calidad de un servicio o para su mejoramiento, se tiene en cuenta las necesidades de los consumidores y la relación existente entre el proceso y los resultados del servicio. La información de la evaluación va dirigida a los patrocinadores o consumidores; debe incluir una valoración de la eficacia de lo invertido, siendo también importante las comparaciones con los más importantes competidores.

La evaluación considera todos los criterios que se utilizan en la determinación de un valor. Al planificar una evaluación se sugiere tener en cuenta ¿Qué valores deben ser mencionados al juzgar los resultados?, ¿Qué criterios deben ser adaptados y cuáles deben tener preferencia?, ¿La evaluación debe ser comparativa?, ¿La evaluación debe ser capacitada para guiar el desarrollo, responsabilizar a los profesionales, ordenar las opciones o promover nuevas intuiciones acerca de los fenómenos implicados? La

evaluación tendrá credibilidad si posee honradez en los resultados, factibilidad, utilidad, exactitud, claridad, y ofrece conclusiones válidas.

La acreditación es la forma más antigua de evaluación de la calidad en las empresas. Sigue teniendo en la actualidad toda su vigencia y se ha extendido a otro tipo de instituciones de carácter público o privado y es realizada por agencias especializadas cuya misión es conceder el sello de calidad a las entidades que han superado la revisión exhaustiva¹⁵. Es solicitada voluntariamente por las instituciones y aunque no es necesaria para el funcionamiento de las mismas, existen beneficios significativos cuando se alcanza.

La acreditación generalizada se remonta a los años 1988 en la Middle States Association, según Viña (1991) creada en Estados Unidos¹⁶, con el propósito de ayudar a las instituciones asociadas a mejorar la calidad de sus programas. Esta agencia evaluadora y acreditadora aseguraba una alta calidad de los diversos programas universitarios, con la creación de un programa de un auto estudio Institucional que sirviera de base a la acreditación.

Para Kells (1996, citado por Beltrán, 2004, p.255), “la acreditación es un proceso voluntario, realizado por colegas, a través de agencias no gubernamentales, para conseguir al menos dos cosas: valorar hasta que punto las instituciones alcanzan los criterios de calidad establecidos, e intentar periódicamente, contabilizar los logros alcanzados por la institución o por algunos de sus programas en concreto. La principal misión es la de

¹⁵MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, Hacia un sistema nacional de formación de Educadores, Documentos Especiales. Bogotá: s.e. 1988.

¹⁶ BELTRAN, Op. cit. p. 255.

promover las mejoras, e identificar aquellas instituciones y programas que están alcanzando las metas que se han establecido”.

Según Van Vught (1.993, citado por Beltrán, 2004, p.256), la acreditación es: “la institucionalización más desarrollada de la idea de responsabilidad de la educación superior”¹⁷ ... “ es un proceso en el cual un grupo externo juzga el nivel de calidad de uno o más programas, con el uso de estándares preestablecidos claramente definido”. Una evaluación en la cual la autoevaluación y la evaluación de pares se complementan.

Harris (1.978, citado por Beltrán, 2004, p.256) propone siete criterios básicos de la acreditación, a saber: las metas y los objetivos, el gobierno y la estructura, la validez de los títulos, la adecuación de los recursos, la estabilidad, de los estudiantes, los programas y la integridad institucional.

En relación con la metodología empleada para la acreditación, Mora (1.991) y Van Vught (1993) (citados por Beltrán, 2004, p.256-257) señalan los siguientes pasos: a) el organismo que acredita establece los estándares e indica los procedimientos para tomar las decisiones relativas a la acreditación, misión que realizan los pares académicos; b) la institución o programa que desea acreditarse presenta un autoestudio en el que se describe; c) un equipo de evaluación formado por colegas elegidos de otras instituciones educativas, visita la institución o el programa, lo evalúa a la luz de los documentos del autoestudio y de las normas propias de la agencia. Como resultado, el equipo elabora un informe, que envía a la propia institución y a la agencia de acreditación y d) la comisión de acreditación de

¹⁷ BELTRAN VILLAMIZAR, Op. Cit., p.257.

la agencia decide conceder, denegar o confirmar la acreditación a la luz del autoestudio, del informe del equipo y de la respuesta de la institución.

Respecto al alcance de la acreditación, éste puede extenderse a programas de carácter profesional y a instituciones formales. El primer tipo de acreditación se refiere a la certificación de la calidad de la información que se proporciona a los estudiantes en estos programas y el segundo a la globalidad de una institución; es decir, programas docentes, actividad investigativa, servicios que ofrece a los estudiantes y administrativos¹⁸.

En Colombia, la acreditación apareció en el contexto de la Ley 30 de 1992 que rige la educación superior, como un estímulo a la calidad, mediante el proceso voluntario que pone de manifiesto el logro de las metas propuestas, se determinan los requisitos para la creación y funcionamiento de programas y se crea el Sistema Nacional de Acreditación a través del cual el Estado realiza la inspección y la vigilancia.

Las demoras en la implementación de esta Ley y la presión de la Asociación Nacional de Escuelas Normales-ASONEN, dio sus resultados en la organización de un movimiento nacional por la reestructuración, estudio de viabilidad y acreditación previa de las Instituciones formadoras iniciales de maestros para llegar a ser Escuelas Normales Superiores¹⁹. La acreditación, se fundamentó en la Ley General de Educación 115 de 1994, en los Artículos 74 y 113 de acuerdo a las orientaciones dadas por el Sistema Nacional de Acreditación de calidad de la educación formal y no formal, con el fin de asegurar al Estado, a la sociedad y la familia, la calidad y el desarrollo de los fines propios de la educación; así mismo en el caso de las Escuelas

¹⁸ Ibid, p.257.

¹⁹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Hacia un sistema Nacional de formación de Educadores. Documentos especiales. Bogotá: MEN. 1988.

Normales Superiores, todo programa de formación de educadores, debe estar acreditado previamente de acuerdo al Ministerio de Educación Nacional (artículo 113) por un término de 4 años. Asimismo, en 1997 se publicó el Decreto 3012 sobre la identidad, funcionamiento y procesos de desarrollo de la Escuela Normal Superior del País.

Los objetivos de la acreditación de las Escuelas Normales Superiores son:

- Promover el continuo mejoramiento de su calidad
- propiciar la idoneidad y la solidez de los programas de formación docente ofrecidos, incentivar la verificación del cumplimiento de su misión, en el marco de la formación inicial de docentes, fomentar los procesos de autoevaluación que permitan la consolidación de su proyecto educativo institucional, estimular la iniciativa y creatividad de docentes, directivos y alumnos, en la construcción de modelos y estrategias pedagógicas y administrativas y favorecer el sentido y la práctica de la investigación pedagógica. (Decreto 3012).

Con esta legislación se inició el proceso de reestructuración de las Normales para llegar a ser Escuela Normales Superiores, con un estudio de factibilidad de acreditación previa y de acreditación de calidad y de desarrollo.

En el Departamento Norte de Santander había siete Normales y en el estudio de factibilidad, quedaron cuatro: La Normal superior María Auxiliadora de Cúcuta, la Normal Superior de Pamplona, la Normal Superior de Ocaña y la Normal Superior de Convención, como resultado de un proceso que se hizo con las comunidades, donde la voluntad política se unió a la necesidad y pertinencia de la región.

La acreditación previa expresada en el Artículo 14 del Decreto 3012 consistió en el proceso mediante el cual, las Escuelas Normales Superiores del país que habían sido avaladas por los Departamentos, revisaron su PEI y adaptaron su propuesta de formación de docentes a las exigencias y orientaciones del Ministerio de Educación Nacional, proceso que se realizó con la asesoría de dicho Ministerio y de ASONEN.²⁰

La acreditación de calidad y desarrollo tuvo como orientación el documento Marco del Ministerio de Educación Nacional donde se explicitan los referentes, criterios y factores portadores de calidad, los cuales son formas de aproximación a la realidad compleja de la institución que permite formular interrogantes sobre su propuesta de formación, su capacidad de realización, y con ello, interpretar su significado desde una visión de conjunto.²¹

Un referente de calidad es una unidad de análisis de carácter educativo, que agrupa un conjunto de aspectos cuyo estado y comportamiento institucional depende de que se aprecie o no la existencia de condiciones adecuadas para el logro de una educación de calidad en el marco del PEI, tendencias, investigaciones, avances y normas.²² Los referentes de calidad que el M.E.N. ha asumido son: la fundamentación pedagógica, los Núcleos del Saber, la gestión educativa y la investigación. A continuación se explican someramente cada uno de ellos:

1. La fundamentación pedagógica en el contexto de la tradición crítica, precisa los principios, conceptos y criterios desde la pedagogía como disciplina fundante; ofrece las posibilidades para explicar, analizar

²⁰ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 3012. Bogotá: 2000.

²¹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Hacia un sistema nacional de formación de Educadores. Documentos especiales. Bogotá: MEN. 1988.

²² MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Acreditación de Calidad y Desarrollo de la Escuela Normal Superior. Documento Marco, serie documentos formación de maestros. Bogotá: 2000.

críticamente y proyectar la práctica pedagógica para mantenerla en permanente dinámica de construcción y desarrollo²³

La tradición crítica es necesaria en la construcción del saber y de la teoría pedagógica como historia vivida en la cotidianidad, ejercitando la reflexión, la argumentación, la investigación y la escritura. La ausencia de una tradición crítica hace que todo lo que llega al ámbito de la institución escolar se transfiera a su cultura sin una adecuada valoración de las experiencias y prácticas existentes. La normatividad y la repetición colmaron los espacios de la vida cotidiana normalista, impidiendo que el maestro se reconociera como intelectual de la pedagogía.

El maestro como intelectual de la pedagogía participa en la construcción de conocimientos a partir de dos acciones fundamentales: una, comprometida con la elaboración del saber pedagógico, fruto de la reflexión sobre su práctica cotidiana y otra, comprometida con la construcción pedagógica del PEI. Sea cual fuere el punto de referencia en la construcción de una propuesta pedagógica, es importante que la institución se detenga en el análisis de las implicaciones que para ella tiene haber optado por determinadas concepciones de conocimiento, de sociedad, del ser humano y de formación.

Es fundamental que la comprensión de la realidad se convierta en estructura comprensiva y profunda que den cuenta del fenómeno educativo y de los procesos de resignificación pedagógica. Se trata de crear estructuras conceptuales y postulados normativos que determinen a la Escuela Normal

²³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Asociación Nacional Escuelas Normales. Asociación Colombiana de Facultades de educación. Formación de Maestros. Bogotá: s.e. 2000.

Superior y que igualmente estructuren la consistencia con las intencionalidades y la pertinencia para desarrollar su propuesta educativa.²⁴

2. Los núcleos del saber pedagógico representan aquellos temas y problemas fundamentales presentes en la práctica educativa cotidiana y en la tradición histórica de la pedagogía. Estos temas han sido objeto de constante reflexión, investigación y producción de teorías.²⁵ Los núcleos del saber tienen como finalidad asegurar una estructura esencial y común de identidad profesional de los maestros; estos núcleos están articulados entre sí. Ellos forman parte de las disposiciones para la organización y funcionamiento de las normales superiores, como requisito para la creación y funcionamiento de los programas de pregrado y postgrado.²⁶

Como referentes de calidad, los núcleos del saber pedagógico, asumidos en forma articulada, contribuyen a definir las teorías, los enfoques y modelos de formación y seleccionan los problemas de la realidad educativa, al igual que las manifestaciones de la experiencia pedagógica.²⁷ Los núcleos del saber requieren de procesos de fundamentación y resignificación a partir del marco de referencia institucional para que se convierta en estructuras académicas congruentes, coherentes y pertinentes.

3. La investigación en la educación cambia en la medida en que surgen nuevas teorías y enfoques para entender el acto o hecho educativo y por ello, adquirir diferentes significados según el objeto o su finalidad. Esta contribuye a la formación de una cultura investigativa en las escuelas normales

²⁴ INFORME DE ACREDITACIÓN Y DESARROLLO DE PARES ACADÉMICOS DE LA INSTITUCIÓN. Convención: 2003. p. 7.

²⁵ MEN. Hacia un sistema nacional de formación de Educadores. Documentos especiales. Bogotá: 1988.

²⁶ MEN Acreditación de Calidad y Desarrollo de la Escuela Normal Superior, documento Marco. Serie documentos formación de Maestros, Bogotá: s.e. 2000.

²⁷ MEN Asociación Nacional Escuelas Normales. Asociación Colombiana de Facultades de Educación. Formación de Maestros. Elementos para el debate. Bogotá: s.e. 2000.

superiores y a la generación del espíritu indagador en los maestros en formación. De otra parte, la investigación educativa apunta al desarrollo de la calidad educativa en dos dimensiones articuladas y complementarias: una, relacionada de manera directa con la formación inicial que condiciona a los alumnos una reflexión crítica sobre su propio ser y quehacer, para que aprenda a ver, a observar, a analizar y se inicien en la cultura de la investigación; y la otra, está relacionada con la institución desarrollando proyectos de investigación para garantizar la calidad de sus servicios.

La investigación educativa en la formación inicial y en las instituciones encargadas de ello, debe asumirse como elemento transversal de su propio quehacer institucional, de su propuesta de formación, de los núcleos del saber pedagógico y del énfasis seleccionado, para que todos los actores que intervienen en la Escuela Normal Superior participen de ella y estén en capacidad de gestionarla como fuente de información, formación, transformación y conocimiento.²⁸ Apunta al desarrollo de calidad educativa en dos dimensiones: una, en tanto que crea las condiciones para que los alumnos realicen una reflexión crítica sobre su propio quehacer; otra, relacionada con la institución como ethos de aprendizaje en la medida que se asume como elemento transversal de su propio quehacer institucional.²⁹

La Ley 115 de 1994 impone un conjunto de exigencias de carácter democrático a las instituciones educativas donde es necesario resignificar el gobierno escolar y su gobernabilidad en el sistema educativo, para lograr cumplir con los compromisos de transformación y de cambios intencionados que han formulado en el PEI.

²⁸ Revista Colombiana de educación N° 46 Universidad pedagógica Nacional. Bogotá: 2004.

²⁹ MEN. p. 27.

4. La función de la gestión es atender las exigencias de las nuevas lógicas democráticas e intentar dar cuenta de la especificidad y la complejidad de las relaciones entre estos dos saberes.

Frigerio y Poggi (1996) plantean dos tipos de saberes: a) el saber pedagógico-didáctico de las instituciones que se conducen y que exigen elementos para garantizar la gestión de la formación; b) los saberes provenientes de las teorías de la organización, la administración y la gestión institucional.

En la gestión educativa la relación pedagógico-didáctica es lo determinante. La gestión en su articulación con la educación se encuentra en el centro de tres campos de actividades que, a su vez se relacionan e interceptan: el político, el administrativo y el profesional. Ethier plantea que: el campo político genera el marco para el servicio educativo, el campo administrativo procura las condiciones para la prestación del servicio educativo, el campo profesional efectúa o lleva a cabo el servicio educativo.

La gestión en las escuelas normales superiores se constituye en referente de calidad en la medida en que crea las condiciones institucionales que viabilizan el desarrollo de su propuesta de formación, su articulación con el contexto local y nacional, y preparan para la prestación de un servicio público educativo de calidad.³⁰

La gestión debe tener como punto de referencia el incremento progresivo de la participación y la corresponsabilidad, de los diferentes actores para que

³⁰ESCUELA NORMAL SUPERIOR María Auxiliadora de Copacabana. La formación del maestro como sujeto del saber pedagógico. Antioquia: 2003.

desde la teoría y la práctica permita el conocimiento del poder social y su uso democrático en la ciencia y la cultura.

La gestión de la institución puede variar de acuerdo como se ejerza el poder y la autoridad, desde la heteronomía hasta la total autonomía responsable, con la plena participación. Sólo en la medida en que la gestión proyecte valores, desarrolle criterios de respeto, justicia, tolerancia, equidad y democracia, podrán las escuelas normales superiores contribuir de manera significativa en la construcción del proyecto de nación real, positivo y con oportunidades para todos.

De otra parte, **los criterios de calidad** corresponden a estructuras valorativas interconectadas, compartidas en sus dimensiones más universales por la comunidad académica. Actúan como pilares en la instrucción y realización del PEI, y como principios básicos que le permiten a la institución emitir juicios sobre su calidad a través de su proceso de evaluación.³¹ Articulados entre sí, permiten la comprensión del estado de los factores portadores de calidad en condiciones de equidad. En sí mismos, los criterios no se evalúan; permiten a la institución tener elementos para la toma de decisiones en relación con todos sus componentes, escenarios o estamentos.³²

El criterio de identidad se define a partir de cómo la Institución asume su historia, valora críticamente su tradición y construye autónomamente su proyecto en relación con referentes universales y situaciones que corresponden a la naturaleza pública del servicio educativo. La identidad permite a la institución reconocerse a sí misma como ente diferente en

³¹ MEN Acreditación de Calidad y Desarrollo de la Escuela Normal Superior Documento Marco Serie Documentos formación de Maestro, Bogotá: 2000.

³² MEN, documento de acreditación de pares.

relación con su contexto sociocultural; sin negar la condición de universalidad que le corresponde.

El criterio de coherencia, es la manera como La Normal Superior armoniza su propuesta educativa con su identidad, con las condiciones de la realidad y construye su práctica de forma tal que lo que piensa y declara en su PEI sea lo que realmente hace y concreta en resultados. La coherencia es un proceso de construcción permanente que se mueve dialécticamente entre la realidad y la utopía asumida históricamente buscando la consistencia interna de la acción educativa.

La pertinencia es el criterio que permite ver la manera como la Normal Superior responde con su PEI a las demandas, vacíos y problemas de la formación de maestros en su ethos cultural determinado. Hace referencia a la forma como el PEI responde a las nuevas lógicas democráticas y se inserta en el proyecto histórico de nación, partiendo de las condiciones propias de su entorno y de su naturaleza pedagógica.

El criterio de integridad hace referencia a la probidad como preocupación constante de una Escuela Normal Superior en el cumplimiento de sus tareas, implica una preocupación por el respeto, por los valores y referentes universales que configuran al ethos académico, y por el acatamiento de los valores universales aceptados como inspiradores del servicio educativo.

El criterio de eficiencia, hace referencia a la manera como la Escuela Normal Superior se apropia y utiliza de forma racional y adecuada, los medios y los recursos para el desarrollo y los logros de su PEI.

La eficacia como criterio está relacionada con el grado de corresponsabilidad entre los propósitos formulados por la escuela normal superior en su PEI y los logros efectivamente alcanzados.

Por último, **los factores portadores de calidad** son manifestaciones o evidencias de los referentes de calidad. Deben cumplir con las condiciones de exhaustividad, relevancia y comparación. Actúan junto con los referentes y criterios, como principios o guías que sirven para identificar prácticas sobre las cuales existen acuerdos o conocimientos generalizados de aceptabilidad. Proponen pautas que reflejan las mejores prácticas vigentes o las tendencias, y contienen precauciones o llamadas de atención sobre errores potenciales. Son dos los factores portadores de calidad, a saber: la dimensión estructural conceptual y la práctica pedagógica didáctica. Dimensión estructural-conceptual se refiere al proceso de cada factor en la institución y su proyección de desarrollo; la práctica pedagógico-didáctica se asume como conjunto acciones, interacciones y realizaciones cotidianas históricamente situadas, entre los sujetos, sus saberes y valores, los conocimientos y la cultura para el logro de los fines educativos mediados por el PEI.

Estos aspectos se relacionan con la circulación de saberes del maestro, del alumno y de las disciplinas y su articulación pedagógica con los fines formativos de la institución, la génesis histórica y epistemológica de dichos saberes y de los conocimientos universales; sus relaciones son paradigmas pedagógicos clásicos y contemporáneos y con las necesidades formativas que la escuela normal debe atender, relaciones pedagógicas que se establecen en el orden comunicativo, de proyección y acción de los maestros entre sí, de los maestros con los alumnos, de los alumnos entre sí, de los directivos docentes y los maestros al interior de toda la institucionalidad.

Los aspectos previamente desarrollados, conducen a la revisión del clima escolar, puesto que éste se constituye en el marco en el que los factores de calidad, sus criterios y referentes, cobran sentido.

1.3 EL CLIMA ESCOLAR

La escuela, es la Institución educativa por excelencia; allí se desarrollan sistemáticamente las actividades conducentes a asegurar la introducción del niño(a) en el conocimiento y los elementos culturales considerados como socialmente útiles de enseñar. Está constituida por un conjunto de elementos ordenados, sujetos a una determinada organización, con ambientes sociales donde se delegan funciones a personas especializadas, se definen metas, requerimientos propios, se seleccionan, se comunican saberes, se asignan tiempos y espacios con signos, símbolos y distintivos propios.

La Escuela como Institución educativa entendida en estos términos, vive un ambiente particular, susceptible³³ de ser transformado, al que se le denomina ambiente laboral. El ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes que facilitan los procesos organizativos y de gestión, incluyendo también los de innovación y cambio.

Para adentrarse en este tema, se recorrerá un sendero claro que tiene huellas débiles. Se inicia en el modelo interaccionista desarrollado por Kart Lewin y posteriormente por Murria en los años 1930 en Estados Unidos, donde se dio origen al estudio de “clima” o ambiente escolar, con el fin de

³³CANCINO T. y CORNEJO Rodrigo. La percepción del clima Escolar en Jóvenes estudiantes de liceos municipales y particulares subvencionados de Santiago. Un estudio descriptivo y de factores asociados. Tesis para optar al título de Psicólogo de Chile: 2001.

examinar las complejas asociaciones entre personas, situaciones y resultados individuales en una organización educativa.³⁴ También se asocia al concepto de “atmósfera psicológica”, dado por Lewin en 1965, que la definió como “una propiedad de la situación, como un todo” que determina la actitud y conducta de las personas, por la comprensión del sujeto de su espacio vital”.³⁵

El concepto de atmósfera psicológica, es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinadas por los factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que integrados en un proceso dinámico y específico confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante a la vez, de los procesos educativos. Además, es la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en un contexto escolar y en el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan.

La noción de clima escolar ha sido investigada desde 1.960, esencialmente para medir el “ambiente” o la atmósfera, característica de una escuela en concreto. Los primeros estudios optaron por medir el estilo de liderazgo y las relaciones entre el profesorado y el director del centro; para ello, se tomaron como modelo los estudios sobre dirección de organizaciones industriales según Watkins y Wagner, 1991.³⁶

El clima de trabajo en las organizaciones es el resultado de planteamientos organizativos, destacándose especialmente la planificación con sus elementos, instrumentos y vertientes, sin olvidar el elemento humano, la comunicación, participación, confianza y respeto. Weinert (1981) propone

³⁴CORNEJO, Rodrigo y REDONDO, Jesús María. El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la región metropolitana. Chile: 2001. p. 15.

³⁵Ibid. p.16.

³⁶Ibid. p. 15.

una reflexión atendiendo a tres líneas de pensamiento en torno al clima de las organizaciones: a) la objetiva: donde el clima es entendido como el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y en cierto modo medible que distinguen una entidad de otra; b) la subjetiva: donde el clima viene a ser como la percepción colectiva de la organización en su conjunto de cada uno de sus sectores, y c) la individual: que destaca el sentido subjetivo, pero individual del clima. Cada persona elabora su propia visión de la organización y de las cosas que en ella suceden.

Existen diferentes definiciones de clima: Anderson, Moos y Trickett, y Stern, Siclair lo conciben como agente de presión ambiental percibido por los alumnos; Astin y Holland lo definen en función de las características de los miembros de la institución; Licata, Willower como la actitud de profesor hacia la disciplina y estructura; Epstein y Mc Pórtland como calidad de vida de los estudiantes; Coughlan y Steers como aquel identificado con satisfacción; Deal y Kennedy como cultura del centro; Fleishman concebido como liderazgo; Argyle como conjunto de relaciones entre miembros de una organización y los estilos de dirección; y Halpin y Croft como definido en función de las percepciones y actitudes de los profesores, formadoras de la personalidad de la institución De lo anterior se concluye que plantearse un estudio sobre clima ya sea institucional, escolar o de clase, parte de la dificultad de la complejidad y ambigüedad del objeto de estudio.

Anderson (1982) plantea que el concepto de clima es muy amplio y que varía de acuerdo con las dimensiones del ambiente. Las dimensiones que propone son: ecología, sistema social y sistema cultural. Asimismo, señala que la taxonomía que propone Tagiuri (1968) es la más completa y válida al resaltar el carácter global del clima en las organizaciones. Este autor define la ecología como las características físicas y materiales del centro; el sistema

social (milieu) como la dimensión social relacionada con la presencia y las características de personas y grupos dentro del medio escolar resultante de los patrones de relaciones entre las personas y grupos del centro, y el sistema cultural como aquel relacionado con los sistemas de creencias, valores, estructuras cognitivas de los grupos.³⁷

El clima entonces, es una cualidad realmente persistente del ambiente escolar, que se ve afectada por elementos diversos de la estructura y el funcionamiento de la organización, está basada en concepciones colectivas e influye en la conducta de los miembros de la organización.³⁸ La estructura son los elementos físicos más estables de la organización y los procesos son la vida interna de la organización. Para entender el concepto de clima y articular propuestas de trabajo en la línea de mejoramiento, es preciso valorar que se trata de una percepción individual, independiente de las coincidencias que pueda haber por parte de los miembros de la organización.³⁹

El clima se configura colectivamente a partir de actividades y comportamientos de las personas que desarrollan las actividades. Se trata de un concepto multidimensional y globalizador, en el que no caben las simplificaciones, indicando el ambiente de la organización. El Instituto Nacional de Evaluación y Calidad-INCE (1.995), considera el clima escolar como un factor esencial en la evaluación del sistema educativo y lo define por tres colectivos: los alumnos que informan de su propia situación, de la relación que mantiene con los compañeros y con el equipo directivo del centro; los equipos directivos que opinan sobre la relación entre los alumnos,

³⁷CASTRO P. Cornejo y A. VALDIVIA. La Psicología educacional en tiempos de reforma. La Serena: Departamental de Publicaciones, Universidad de la Serena. "Informe de evaluación. Primera etapa de asesoría al P.M.E Liceo Clelia Clarel Dinator" Archivo, equipo de Psicología educacional, universidad de Chile: 1999

³⁸HOY Y CLAVER. s.c. s.e. 1986

³⁹MARTÍNEZ, Santos. s.c. s.e. 1994.

entre alumnos y profesores e informan de la relación existente entre ellos y las familias y entre los miembros que componen el equipo.⁴⁰

Zabalza (1996) propone que el clima de una organización parte y se ve afectado por los componentes objetivos de las organizaciones; se construye subjetivamente y son las personas las que interpretan la naturaleza de las condiciones objetivas. Esa construcción subjetiva puede analizarse tanto a título individual como colectivo. Afecta tanto a las conductas y actitudes individuales como a las colectivas, constituyendo una especie de estructura social de normas y expectativas.

Compartiendo la idea de Ojembarrena (1997) y otros autores citados, las diferentes concepciones teóricas sobre el clima han conducido a la utilización de diversos tipos de variables. Por el momento no es fácil distinguir las variables que se relacionan con el clima de aquellas que lo producen. Es decir, el tipo de hallazgos establecidos se basan más en relaciones lineales que en modelos teóricos que impliquen relaciones causales entre las variables.

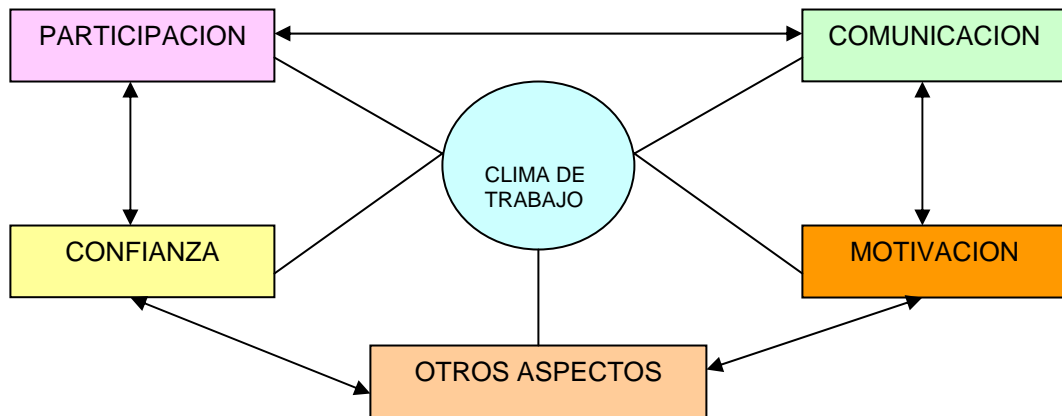
López Yáñez (1992) utiliza el cuestionario OCDQ (cuestionario descriptivo del clima organizacional) para llegar a determinar la organización y el clima escolar percibidos por el profesor. Propone seis dimensiones: profesionalidad, relaciones sociales, despreocupación, apoyo, directividad y restrictividad.

A continuación se presenta la perspectiva teórica Stewart que resulta de especial interés para el presente trabajo. Según Stewart (1979 citado por Martín Bris, 1979) el clima laboral hace referencia al tono o atmósfera general

⁴⁰REDONDO, J. Fundamentos y pautas para elaborar programas de garantía social. Bilbao. Ediciones Mensajero "Análisis de la situación social de los jóvenes desfavorecidos y propuesta de un programa integral de garantía social". Tesis doctoral. Ediciones microficha. Universidad de Deusto, Bilbao: 1994.

del centro educativo o de clase, percibido fundamentalmente por los estudiantes, los profesores y otros miembros de la comunidad educativa...”⁴¹; así mismo, el modelo de análisis de clima escolar de Taigiuri (1968), se tomará para el desarrollo del presente trabajo, por considerarlo pertinente y válido (Ver Gráfico 1).

Gráfico 1. Modelo de clima escolar de Taigiuri



La definición planteada por Stewart es global, pero se delimita a determinar la percepción por parte de los estudiantes, profesores y otros miembros, con una mirada al interior de la institución y según el modelo adoptado, se hace énfasis en los valores de las personas, los miembros y sus relaciones múltiples.

A continuación, se hará una profundización de los valores más sobresalientes que serán objeto de la investigación para percibir el clima escolar y posteriormente su impacto desde la acreditación de calidad y desarrollo. El modelo de Taigiuri, da pie a la elaboración de un cuestionario

⁴¹BRIS, Martín. Clima escolar y organizaciones que aprenden. 1999

que incluye numerosas variables, siendo para este caso las más significativas: comunicación, motivación, confianza y participación.

La relación entre motivación, confianza, comunicación y participación se basa en los trabajos de Brunet, Taigiuri, Fernández, Asensio, Villa, Villar, Ojembarrera, Medina, Gairin, Zabalza y otros; así como en la amplia investigación sobre “Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación infantil de primaria y secundaria” elaborada por Mario Martín Bris con el aval del MEC.⁴²

La muestra fue de 1024 profesores(as) y directivos de 78 centros del “Territorio MEC”, con un amplio cuestionario elaborado “ad hoc” y compuesto por 132 variables, con 10 preguntas abiertas, además de las variables de control. Esta investigación partió de un modelo evaluativo causal e interpretativo, con un componente cualitativo muy marcado que se apoya en datos fiables científicamente recogidos.⁴³ Cada una de las categorías de análisis de primer orden (motivación, confianza, comunicación, participación) se configuran a través de otras subdimensiones de segundo orden que a su vez daban lugar a preguntas pertinentes⁴⁴.

Otro aspecto del clima escolar es **la motivación**, que se deriva del verbo “movere”, que significa moverse, “ponerse en camino” o “estar listo para la acción. Según Wodfolk (1.990), “la motivación se define como algo que energiza y dirige la conducta”. Así, en el plano pedagógico “motivación significa proporcionar motivos, es decir, estimular la voluntad para

⁴²Ibid. Pág. 25

⁴³MARTIN BRIS, Mario op. cit. p. 25

⁴⁴El presente trabajo, a diferencia de los anteriores, toma las mismas categorías de análisis, pero las aplica a diferentes actores: no sólo a estudiantes o a profesores, sino a directivos docentes, administrativos y padres de familia, por considerarlos importantes en la formación del clima institucional. Además tiene como objeto detectar el impacto de la acreditación de calidad y desarrollo en el clima escolar. Los ítems son “ad hoc” y tienen la finalidad de detectar cómo perciben los actores el ambiente institucional.

aprender.⁴⁵ También puede definirse como el conjunto de variables intermedias que activan la conducta y/o la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo. Tiene el componente energético, manifestado en la intensidad y persistencia de la conducta, en las necesidades e impulsos, y el componente direccional o estructural, variables reguladoras de la acción.⁴⁶

Didácticamente, el término motivación hace referencia a que los estudiantes realizan sus actividades en el aula si existe algo que los mueva, ya sea con la vinculación del contenido a la realidad que se vive en el aula o a cuentos que ocurren o despiertan su ingenio. La motivación tiene un proceso cíclico que parte de la necesidad de romper el equilibrio interno y que causa un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio que lleva a la persona a desarrollar un comportamiento de búsqueda hasta alcanzar la armonía perdida; esto hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera por la combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos. Permite, en una situación dada con mayor o menor vigor, orientar la acción hacia un determinado fin.⁴⁷

Para Christopher, Early y Christine Shalley,⁴⁸ las fases para establecer las metas son en primer lugar acordadas, evaluadas para saber si son alcanzables y constatar que se identifican o complementan con las personales. Si se cumplen estos requisitos, entonces la norma aceptada se establece y la motivación desencadena la acción rigurosa hacia ella. La administración que asume la motivación de los empleados, según la Teoría de las Metas propuesta por Edwin Locke, establece que las personas se

⁴⁵ PEREZ BARBERA; Vicente. La motivación postulados teóricos y sugerencias para el aula. Valencia, 2006

⁴⁶ COFER, C.N. Motivación y emoción. Bilbao: Descleé de Brouwer, 1978. P. 997.

⁴⁷ BOLLES, R.C. Teoría de la motivación. México: Trillas, 1967. P. 998.

⁴⁸ Christopher, Early y Christine Shalley. La Motivación. Buenos Aires: Interoceánicas, 1993. P. 208

imponen tareas con el fin de lograrlas y desarrollan más las habilidades necesarias para alcanzarlas.⁴⁹

Otro elemento del clima escolar es la **confianza**, que es un sentimiento de valía de la propia persona. Es el convencimiento que se alcanza sobre la propia capacidad y las propias cualidades. Se consolida en la medida en que se constata la aptitud en las tareas y a medida que alcanza la habilidad para mantener relaciones de calidad con los demás. Si bien la confianza nace en el interior, su crecimiento y desarrollo está muy ligado a las relaciones que se mantienen y a las respuestas obtenidas en ellas; por eso es una responsabilidad prioritaria seleccionar, cuidar y cultivar las personas con las que se relacionan y apartarse de las que minan la confianza y la autoestima.

La confianza en relación con los otros es la esperanza firme que se tiene en una persona, con la disposición de creer en su palabra, adhesión a sus propuestas, respaldo incondicional y fidelidad en lo convenido. Desde el punto de vista de la educación, es la convicción segura de que todo ser humano es digno de ser confiable por la ductilidad al mejoramiento continuo, por la maleabilidad a la palabra cierta y la educabilidad que el ser humano tiene, especialmente el niño y el joven. Se educa ofreciendo continuamente confianza, aunque los hechos demuestran lo contrario; pero, “un día comprenderán y aprenderán a merecer la confianza”.⁵⁰ Desde el punto de vista de la administración educativa, las personas tienen sus roles y funciones; por su trabajo están habilitadas para desempeñarlas y se deja plena confianza para su cabal desarrollo, con autocontroles normales o controles externos periódicos.

⁴⁹ SOLANA, Ricardo F. Administración de Organizaciones. Buenos Aires: interoceánicas,. 1993. p. 208.

⁵⁰ ARIAS MENDOZA, H. Gloria. Desarrollo humano y educación. CEDEDIUS. 1994. p. 8.

En el clima escolar, la categoría **comunicación** tiene un papel primordial; el ser humano es un individuo abierto a los otros y al mundo, en cuanto tal, usa el lenguaje y la palabra. El hecho de que haya lenguaje y que el ser humano sea un ser de palabra, tiene su raíz en el cuerpo que contiene una interioridad desbordada en la comunicación. Desde tiempos remotos, la importancia de la comunicación es grande, ya que por ella se transmite las experiencias de una generación a otra para que puedan ser asimiladas y continuadas.

Por la comunicación, los seres humanos viven en una comunidad, en virtud de las cosas que tienen en común; la participación en una inteligencia común, asegura la identidad y pertenencia a una cultura. Cada cultura tiene unos mensajes que ordenan y organizan los comportamientos de los individuos, según sus propios intereses son acogidos y /o rechazados por los nuevos miembros.

En una cultura poco desarrollada, la enseñanza y el adiestramiento sistemático se dan en niveles de poca importancia. El aprendizaje se da por transmisión de la vivencia directa de costumbres de los mayores hacia los niños y jóvenes. La incorporación cultural de éstos, es rápida, superficial, repetitiva, mientras que en una cultura avanzada, el aprendizaje se halla depositado en símbolos, lejos de su transmisión en actos y objetos familiares, con lenguajes técnicos y especializados, propios de un mundo no asimilado a las costumbres ordinarias de pensamiento común y con expresiones que en muchas ocasiones están aisladas de los aspectos sociales.

La escuela es el lugar de enseñanza para transmitir una sociedad compleja.⁵¹ En este contexto de clima escolar, la comunicación interhumana se entiende como el conjunto de procesos, según los cuales, se transmiten y reciben diversos datos, ideas, opiniones y actitudes que constituyen la base para el entendimiento o común acuerdo, determinando recíprocamente su comportamiento. Educar es un acto de comunicación, que en un establecimiento educativo está ordenado a unos fines y con unos procesos determinados.

En la administración educativa, la comunicación es indispensable para lograr la coordinación de esfuerzos a fin de alcanzar los objetivos perseguidos por la organización.⁵² En ella se utilizan palabras y gestos apropiados al mensaje, se exteriorizan sentimientos, se emiten ideas claras, concisas y convincentes oportunamente. Los canales que una institución educativa utiliza son el vehículo para informar y ordenar, emitir actos administrativos y hacer posible el normal funcionamiento.

Como última categoría del clima escolar, **la participación** nace de la necesidad de todo ser humano de sentirse perteneciente a ésta; lo introduce en una familia, grupo, organización, institución, una sociedad, pero los individuos no constituyen un grupo social porque trabajen todos por un mismo fin, sino porque todos reconocen el fin común y se interesan por él, de modo que regulan sus actividades específicas en vista de él y así forman una comunidad por la participación de propósitos y la comunicación de interés. La participación entonces, es una acción en el desarrollo social, mediante la cual se busca la plena intervención de la comunidad en el análisis de su propia

⁵¹ DEWEY, John. Democracia y Escuela. 1916. op. cit. p. 38.

⁵² BERLO K, David. El proceso de comunicación. Argentina. Ateneo.. P. 5-6

realidad, aportando lo mejor de cada uno, con el fin de promover la transformación social por el mejoramiento de la calidad de sus vidas.⁵³

Desde el punto de vista de la educación, el sujeto educable es el llamado a tomar parte activa y sentirse afectado por todo lo que sucede en la Institución, la clase, el equipo, mediante la expresión directa y/o representativa en actividades, órganos colegiados, equipos, grupos formales e informales, reuniones de coordinación, de tomas de decisiones.

Según Dewey (1916) la educación es la mejor inversión para el desarrollo ya que su centro es el ser humano y según Juan Pablo II: “El principal recurso del hombre es el mismo hombre”; entonces educar para la participación es educar en la democracia, en la intervención directa de la cultura escolar. Finalmente con la expresión de Amartya Sen, premio Nóbel de Economía, “Educa una parte de una comunidad y toda ella saldrá beneficiada”, la trascendencia de educar en y para la participación trasciende los muros de la Escuela y se consolida en la sociedad.

La participación es también, un derecho de los miembros de la institución que crea mecanismos para que los sujetos vayan adquiriendo autonomía y libertad y para ello, brinda oportunidad a las personas a ser informadas, opinar libremente y a intervenir en las políticas y la vida social de la institución.

Los actores para participar activamente necesitan adquirir progresivamente las destrezas y capacidades para el diálogo, la colaboración, la responsabilidad y la autonomía. El ejercicio de la participación favorece la

⁵³ DEWEY, Op. Cit. P. 38.

adquisición de competencias ciudadanas de los estudiantes y la apropiación de los padres de familia de sus deberes y derechos, la oportuna información y consulta de políticas y programas en beneficio de sus hijos, así como en el desarrollo de la concertación de políticas sobre las acciones a emprender, las prioridades y las maneras de realizar las decisiones, hasta llegar de ser posible, al control de los pasos del proceso de una política pública, como es la educación. Así se llega a la coadministración, es la más alta participación.⁵⁴ Los logros de una coadministración, entre otros son: fortalecer la organización social autónoma; fortalecer la formulación de propuestas viables de superación social; fortalecer la interlocución social ante el estado; afectar las decisiones, la ejecución, la evaluación y el control de las políticas de interés colectivo, los implicados en dichas políticas.⁵⁵

Así, la participación es un elemento constitutivo del gobierno de los colegios. En ella se armoniza la autoridad personal y la unanimidad de la voluntad de sus miembros, especialmente en el Consejo Directivo, generando en todos la máxima posibilidad de iniciativa. Se asocia a los profesores en las decisiones y en la solución de los asuntos importantes y se dispone a realizar lo acordado. Se anima a cada miembro a dar su opinión. Cada miembro es responsable de la custodia de los acuerdos, de la vitalidad y fiel transmisión como patrimonio común.

Por la participación se aumenta la pertenencia a la institución, la adhesión y aprecio que se le debe, hace a los miembros partícipes de su espíritu y de su misión; beneficiarios de su patrimonio y responsables de su dinamismo y

⁵⁴ SANTIBAÑEZ, Rosa. A propósito de la educación social y la Escuela. s.c. s.e. 2002. p. 18.

⁵⁵ ANGEL GIL, Ramón Nicolás. Los servicios sociales, decisivos para la cohesión social. s.c.s.e. 1999. p. 23

crecimiento. “Todos somos responsables del bien común y a cada miembro se le confía la vida y la misión de la Institución”⁵⁶.

El proyecto educativo institucional está cimentado sobre la justicia; se cumple cuando cada uno es reconocido por lo que es y goza plenamente de igual posibilidad participativa, como miembro de un mismo cuerpo. El contrato de matrícula del estudiante es el acto legal válido y legalmente reconocido que vincula e incorpora a cada estudiante de manera real a la institución y a su familia a la asociación de padres, con todos los deberes y derechos de estudiante.

El decreto de nombramiento es el acto administrativo que introduce al docente en la institución, lo hace miembro con todos los deberes y derechos, según sus funciones y el PEI de la Institución; de ahí se emanan el principio de participación y sus correlativos: la corresponsabilidad y la subsidiariedad.

En este contexto, el concepto de participación se define como el conjunto de relaciones jurídicas o no, que permiten a cada persona expresarse, ser escuchada, y tomar parte activa en la vida y orientación de la Institución.⁵⁷ A esta concepción se adhiere la corresponsabilidad y la subsidiariedad.

La corresponsabilidad se basa en el principio de que cada miembro es responsable al máximo de la búsqueda del bien común; allí, se apoyan las funciones y cargos personales, todos ellos temporales y transitorios, así como las variadas formas de participación comunitaria.

⁵⁶HERMANAS DE LA CARIDAD DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN. Marie Poussepin y su comunidad, el servicio de la autoridad. Tours: p. 1996 35-36

⁵⁷ HERMANAS DE LA CARIDAD DOMINICAS, Op. Cit. p. 37

La subsidiariedad está en toda instancia de gobierno personal o colegiado, donde cada instancia goza de una justa autonomía necesaria para el pleno ejercicio de la propia responsabilidad. Esta autonomía ha de vivirse en la interdependencia mutua y en el respeto de los demás niveles. El PEI determina los ámbitos y las atribuciones de cada instancia de gobierno, para que se propicie de manera eficaz la unidad, en la comunión, hacia el bien común.

La participación requiere entonces una estructura y unos mecanismos que la faciliten. En las instituciones educativas colombianas, estas estructuras y mecanismos se explicitan a partir de la Ley General de Educación 115 de 1994 y particularmente en el Decreto 1860, donde se determina el gobierno escolar.

El gobierno escolar está constituido por la Rectora, el Consejo Académico y Directivo.⁵⁸ A continuación se describe el papel que juega cada uno de ellos:

- El Consejo Directivo es una instancia directa de participación de todo lo que acontece en la comunidad educativa, de orientación académica y administrativa del establecimiento

- El Consejo Académico, como instancia superior, participa en la orientación pedagógica del establecimiento; está constituido por los directivos docentes, los coordinadores de las áreas obligatorias, el área de pedagógicas y la coordinadora de práctica didáctico-pedagógica y prepara las decisiones académicas que serán tomadas por el consejo directivo

⁵⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, Decreto 1860. Bogotá: 1994 c IV

- El Rector(a) como representante del establecimiento ante las autoridades educativas y ejecutor de las decisiones del gobierno escolar, preside los consejos y es garante del desarrollo a cabalidad del PEI

- Las unidades administrativas, cuyos objetivos son ampliar la pertenencia y hacer los procesos organizativos ágiles, están conformada por siete grupos administrativos, a saber: unidad académica investigativa, unidad comportamental, unidad de bienestar social, unidad básica primaria, unidad de preescolar, unidad de proyección comunitaria y unidad administrativa. Cada coordinador diseña, ejecuta y evalúa, con sus compañeros, el plan de acción a realizar en el año

- El Consejo Estudiantil es el máximo órgano colegiado que asegura y garantiza el continuo ejercicio de la participación por parte de los educandos. Está integrado por un vocero de cada uno de los grados, tiene su proceso de elección, su proyecto de trabajo y su espacio en la institución

- El Consejo de Padres, como órgano de la asociación de padres de familia, es un medio para asegurar la continua participación de los padres y acudientes en el proceso pedagógico del establecimiento

- La Asociación de Padres de Familia la conforma los padres y madres de familia, acudientes o en su defecto los responsables de la educación de los estudiantes matriculados. Se organizan como representantes de grupos y velan por el cumplimiento del PEI, promueven programas de formación a los padres de familia y la constitución del consejo de padres

- El personero(a) es encargado de promover los derechos y deberes de los estudiantes consagrados en la Constitución Política, las leyes, los

reglamentos y el manual de convivencia; así como de promover un ambiente juvenil sano y productivo

- Los conciliadores de paz son los estudiantes elegidos por los compañeros como mediadores en los conflictos de aula de clase y en ocasiones a nivel institucional.

Otros medios de participación son las asambleas abiertas en las semanas de desarrollo institucional, los foros educativos institucionales y municipales, las comisiones especializadas según las necesidades a atender. Otros actos específicos de participación son la consulta como aporte personal o grupal en la preparación de una decisión, el voto cuando los miembros expresan su parecer; es la voz activa y determinante de cada uno de los participantes en una elección, o designación de una persona para un servicio temporal dentro o en representación de la Institución.

Múltiples aportes se han hecho sobre clima escolar, cuya revisión resulta pertinente para propósitos de este trabajo, al igual que investigaciones sobre acreditación, las cuales serán abordadas en el siguiente apartado.

1.4 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS INTERNACIONALES Y NACIONALES

En la literatura revisada para este trabajo, se hallaron estudios sobre el clima laboral y la acreditación por separado. Por ello, se hará mención de los **trabajos relacionados con clima escolar** y posteriormente, aquellos relacionados con la acreditación.

Para Philippe Meirieu, en “Aprender, si, pero ¿cómo? (1992)⁵⁹, aquello que motiva a un estudiante y le ayuda a superar todas las dificultades por grandes que parezcan, es la voluntad de conocer y el deseo de saber y “En la escuela hoy” 2004, presenta la idea de que todo nuevo aprendizaje hace la dinámica interior (motivación) que moviliza la curiosidad, la inquietud, la inhibición y el deseo de saber; la motivación interior desencadena una serie de acciones que afectan el ambiente escolar.

Humberto Maturana en “Emociones y lenguaje en educación y política” (2001) argumenta como elemento significativo de lo humano la aceptación del otro como legítimo otro en la convivencia. Crear una democracia comienza en el espacio de la “sinergia” con la acogida mutua, para crear un ambiente en el cual surjan acciones de legitimación y reconocimiento del otro sin discriminación.⁶⁰

Fernando Hernández y Hernández y Juana María Sancho Gil, en el “Clima escolar en los centros de secundaria: más allá de los tópicos” presentan el clima escolar como un campo de estudio que se vincula en procesos de innovación y de cambio escolar que hacen posible que el estudiante tenga su lugar para aprender.⁶¹

En “Del acto pedagógico al acontecimiento educativo” (2003), el profesor de la Universidad de los Andes de Venezuela (ULA), Gabriel Ugás Fermín⁶² propone el acto pedagógico como un encuentro mediado por un proceso comunicativo entre maestro – estudiante en un ambiente de aprendizaje

⁵⁹ MEIRIEU, Philippe. Barcelona: Octaedro, 1992. p. 215.

⁶⁰ MATURANA, Humberto. Emociones y lenguaje en educación y política. Santiago de Chile: Dolmen, 2002 p. 117.

⁶¹ HERNÁNDEZ, Sancho Gil y HERNÁNDEZ, Juana María. El clima escolar en los centros de secundaria, más allá de los tópicos. s.c. CIDE, 2003 p. 56-57.

⁶²UGÁS Fermín Gabriel. Del acto pedagógico al acontecimiento educativo. Estado Táchira (Venez.): Taller permanente, 2003. p. 68.

donde se considera la actividad ínter subjetiva como elemento constructor de sujeto y cuya finalidad es el arte de organizar los saberes.

El doctor Mario Martín Bris, profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, ha trabajado constantemente en el clima escolar, con publicaciones entre 1992 y 1994 sobre cómo es el clima escolar en los centros docentes de los alrededores de Henares. En 1994, relaciona el clima con la participación desde la perspectiva de que la participación engloba el clima. En 1995, tomó como referencia los trabajos de R. Lickert (1969) y L. Bunet (1987) para elaborar un trabajo que denominó “El Clima de trabajo en la Universidad de Alcalá”, con cuestionarios para profesores y estudiantes denominados PAS.

Entre 1996 y 1998, Martín Bris (1997), realizó una investigación sobre el clima de trabajo y la participación en la organización y funcionamiento de los centros educativos de educación infantil, primaria y secundaria, con 1024 profesores, profesoras y directivos de 78 centros del territorio MEC. Se trabajó con las categorías: comunicación, motivación, confianza, participación y otros aspectos como dirección, recursos, planificación, convivencia y objetivos del centro. Es una investigación evaluativa para conocer mejor lo que sucede dentro de las organizaciones educativas y aportar líneas de acción y apoyo. En esta investigación se constató que el clima puede denominarse bueno con “reservas”; el factor más valorado fue “confianza” y el menos valorado fue la “motivación”. Las valoraciones más altas son las relacionadas con el profesorado y el equipo directivo; el menos valorado fue el bajo rendimiento del trabajo desarrollado por los profesores socialmente desde la administración educativa y se destacó negativamente la débil promoción de la participación por parte de los profesores.

Bris en la Revista Educar Nº 27 del año 2000, págs. 103-117, presenta las organizaciones educativas como lugares en los que confluyen todos los elementos y factores de un sistema; las ubica en contextos complejos y cambiantes con los que de deben convivir y a los que están llamados a dar respuesta. El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio.⁶³

En el trabajo sobre el “Clima de trabajo docente y la eficacia,”⁶⁴ investigación elaborada en el año 2001 por el mismo autor, se percibe la eficacia académica y la satisfacción del profesorado pero sin relación con el rendimiento académico de los estudiantes. Se encontró una relación incongruente y “alertadora” entre la percepción de los estudiantes y los profesores. La evidencia clara fue el efecto elevado que el clima escolar tiene sobre la satisfacción del profesorado.

En “La calidad en organizaciones educativas reticulares”, ponencia publicada en el libro de las actas de las IX jornadas Andaluzas de Organización y dirección de Instituciones educativas⁶⁵ Martín Bris expresa que para lograr grados aceptables de calidad es preciso generar un clima de trabajo favorable. La calidad va ligada al respeto, la confianza, la participación, la satisfacción, al desarrollo y al crecimiento personal como referente del crecimiento, evolución y cambio de la organización.

⁶³MARTIN BRIS, Mario. Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Revista Educar No. 27. s.c. 2000.

⁶⁴Ibid. El clima de trabajo en las organizaciones educativas: su relación con la satisfacción docente y la eficacia. CIE. Madrid: s.e. 2001

⁶⁵Ibid. La calidad en organizaciones educativas reticulares, ponencia publicada en el libro de actas de las IX jornadas de organización y dirección de Instituciones. Granada: editorial universitaria. 2004. p 15-17.

A nivel nacional se destacaron los siguientes autores, se han hecho algunas investigaciones entre las que se destacan las realizadas por Restrepo y Campo (2000) las cuales se describen seguidamente.

Mariluz Restrepo Jiménez y Rafael Campo Vásquez⁶⁶ en un estudio de casos, identifican un grupo de profesores exitosos por su práctica pedagógica, en un ambiente de aprendizaje donde considerando las categorías preparar, mostrar e interactuar, se crea paulatinamente una cultura de reconocimiento mutuo, fortalecimiento de la comunicación de los saberes disciplinares y mejoramiento en el desempeño tanto de profesores como de estudiantes.

Rodrigo Parra Sandoval en “La calidad de la educación universitaria y cultura popular” 1994, presenta la deficiencia de la calidad de la educación desde la relación entre cultura escolar y cambios de sentido de las instituciones en dos escenarios: la universidad y la cultura popular como ambientes que se complementan y retroalimentan.⁶⁷

En relación con **la temática sobre acreditación** se encuentran diversos estudios. En el campo internacional, Stufflebeam, Daniel y L. Anthony J. Shinkfield, en el libro: “Evaluación sistémica, Guía teórica y práctica”, presentan el proceso evaluativo que ha vivido la cultura occidental, hasta constituirse la evaluación sistémica con el cuerpo teórico que hoy sustenta. La acreditación, en este contexto, es una manera de evaluar instituciones con organización compleja con fines de legitimación social.⁶⁸

⁶⁶ RESTREPO JIMÉNEZ, Mari Luz. La docencia como práctica. Bogotá: Universidad Javeriana. p. 102-105.

⁶⁷ PARRA SANDOVAL, R. La calidad de la educación, universidad y cultura popular. Bogotá: Tercer mundo. 1994. p. 332.

⁶⁸ STUFFLEBEAM Daniel y SHINKFIELD, Anthony. Evaluación sistémica, guía teórica y práctica. España: s.e. 1975. p. 18-25.

El informe elaborado por la Comisión Nacional para la Modernización de la Educación de Chile, designada por el Presidente de la República don Eduardo Frei Ruiz Tagle, 1995, presenta un análisis serio de las realidades que enfrenta hoy la educación chilena como fruto de una juiciosa evaluación de los desafíos de la educación Chilena frente al siglo XXI.⁶⁹

Por su parte, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, organizó un extenso documento de trabajo con países como Argentina, Cuba, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Colombia, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay, Venezuela que contiene la organización estructurada de la formación docente en Iberoamérica; los antecedentes, el marco legal, objetivos, gobierno, administración, formación inicial, formación en servicio y las condiciones del servicio, en un contexto de adecuación a las orientaciones de una educación para el siglo XXI.⁷⁰

En “Los siete criterios para una acreditación”, Harris, plantea como aspectos básicos a tener en cuenta en una evaluación con fines de acreditación las metas, objetivos, el gobierno del Instituto, la estructura interna, la validez de los títulos que otorga, la adecuación de los recursos, la estabilidad de los docentes, de los estudiantes y los programas y por último la integridad institucional.⁷¹

⁶⁹ BRUNNER RIED, José Joaquín, BOENINGER KAUSEL Edgardo y otros. Los desafíos de la educación chilena frente al siglo XXI. Santiago de Chile: Universitaria, 1995.

⁷⁰ Observatorio de la educación Iberoamericana a partir de los informes de la OEI y las aportaciones de los miembros de la red Iberoamericana de formación docente. s.c., s.e.

⁷¹ HARRIS, J. Los siete criterios para una acreditación. s.c., s.e. 1978

A nivel nacional en el libro “Evaluación de la calidad de la Educación Superior”, la Dra. Yolima Beltrán (2005) presenta la acreditación como un proceso voluntario con el objeto de promover las mejoras e identificar aquellas instituciones de educación superior y programas que están alcanzando las metas establecidas; así mismo, presenta la acreditación como: “La Institucionalización más desarrollada de la idea de responsabilidad de la educación superior.”⁷²

Hernán Bonilla Páez presenta cómo hacer de una Institución educativa una empresa exitosa. Plantea la necesidad de un análisis serio del entorno de la situación interna de la empresa educativa para plantear estrategias que permitan un proceso de mejoramiento continuo, control periódico y unos estándares que direccionen la calidad, de manera que se prepare el proceso de acreditación voluntaria con suficiente tiempo.⁷³

El documento del Congreso de la República de Colombia sobre el programa de fortalecimiento legislativo, que reposa en la Oficina de Asistencia Técnica Legislativa, cuyo asunto fue el estudio de antecedentes del tema “La educación superior, relacionado con autonomía, acreditación, reconocimiento de profesiones y creación de seccionales de educación superior” por solicitud de la Comisión Sexta del Senado y Cámara, contiene una amplia comparación entre las leyes de la Constitución de 1.886 y de 1.991 en temas como normatividad y educación superior; hace énfasis sobre todo, en el aspecto de acreditación resaltando el papel del Consejo Nacional de Acreditación en su producción teórica y en la labor de asegurar la calidad de la educación superior.⁷⁴

⁷² BELTRAN VILLAMIZAR, Yolima. Op. Cit. P.259

⁷³ BONILLA PÁEZ, Hernán. Gerencia educativa, una perspectiva estratégica. Armenia: Serie calidad educativa; 1993.

⁷⁴ Congreso de la republica de Colombia en el programa de fortalecimiento legislativo, Bogotá: s.e. 2001

En el proceso de Acreditación de Calidad y Desarrollo de las ENS, la evaluación externa de pares es definitiva, ya que con ella se constatan las evidencias de todo el proceso de calidad. Pedro P. Polo Verano en su escrito sobre “Contexto de la evaluación externa y aseguramiento de la calidad”, presenta una serie de aspectos a tener en cuenta para ser eficientes en este proceso; así mismo ofrece ejemplos de cómo han orientado los procesos de acreditación en países como Holanda, Francia, Hungría, India, Estados Unidos, Gran Bretaña, Filipinas, Chile, Argentina, Centro América y México.⁷⁵

Bernardo Restrepo Gómez, profesor de la Universidad de Antioquia en “El ideario de la evaluación de programas como disciplina” presenta la historia la evaluación como disciplina a partir de los años 30 hasta finales del siglo XX;⁷⁶ permite comprender el sentido histórico de la evaluación con fines de acreditación.

En la acreditación, un paso importante es la autoevaluación. Santiago Correa Uribe, de la Universidad de Antioquia, presenta una gama interesante de paradigmas, enfoques, orientaciones y modelos de evaluación con carácter investigativo que permiten elegir el más adecuado a la hora de preparar la visita de pares en la Acreditación de Calidad y Desarrollo.⁷⁷

De los antecedentes previamente revisados, se concluye que no existen investigaciones que consideren el tema del clima escolar y la acreditación de las instituciones educativas, elemento que le da sentido al presente trabajo, cuyo objetivo central como se mencionó desde el comienzo, es determinar el

⁷⁵ POLO VERANO, Pedro P. Contexto de la evaluación externa y aseguramiento de la calidad. Medellín: s.e. 2002. p. 38.

⁷⁶ RESTREPO GÓMEZ, Bernardo. El ideario de la evaluación de programas como disciplina; Medellín: s.e. 1999.

⁷⁷ CORREA URIBE, Santiago. Paradigmas enfoques, orientaciones y modelos evaluativos; Medellín: s.e. 2001.

impacto de la acreditación de Calidad y Desarrollo en la participación de los actores del clima escolar de la Normal Superior de Convención.

2. METODOLOGÍA

2.1 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE CONVENCIÓN

Este trabajo de investigación se desarrolló en un contexto de Provincia, en el departamento Norte de Santander.

La Normal Superior se encuentra ubicada geográficamente en el municipio de Convención, llamada la Ciudad Promesa y fundada en 1829 por Monseñor José María Estévez Cote, José Barranco, José María Solano y Tomás Aquino Bonet. El municipio está situado al nororiente del Departamento. Limita al norte con Venezuela, al sur con Ocaña y el Departamento del Cesar, al oriente con el municipio de Teorama y al occidente con el Municipio del Carmen y el Departamento del Cesar.

Tiene una extensión de 898 K², una temperatura de 23^o y una población de 25.802 habitantes distribuidos así: 17.202 en el sector rural y 8.595 en el sector urbano. El municipio cuenta con 13 corregimientos, siendo el más cercano de la cabecera municipal el Guamal a 8 k. y el más distante Honduras Motilonia a 96 km. en territorio selvático.

En el sector salud, se cuenta con un hospital y siete puestos de salud, atendidos por cuatro médicos que sólo alcanzan a cubrir una parte de la población. Esta situación empeora las precarias condiciones de vida de los habitantes más necesitados, ya que padecen continuamente de epidemias, brotes y enfermedades gastrointestinales que son las más comunes en la región; gran parte de la población vive en la zona del Catatumbo que padece constantemente de fiebre amarilla, paludismo y otras enfermedades.

El sector educativo cuenta con dos Instituciones urbanas, Guillermo Quintero Calderón, Normal Superior y una rural, Instituto Técnico Agrícola; hay 7 Centros Educativos Rurales: Cartagenita, Las Mercedes, Soledad, Guamal, Balcones, Trinidad, Honduras, con un total de 97 escuelas rurales fusionadas. A pesar de esta cobertura se presenta un alto grado de analfabetismo sobre todo en el sector rural, donde el 78% de la población adulta es analfabeta. El alto índice de analfabetismo, en la zona rural es motivo de análisis y estudio, ya que incide en la institución debido a que la gran mayoría de las alumnas(os) pertenecen al sector rural.⁷⁸

El Municipio cuenta con una Casa de la Cultura con una biblioteca aceptablemente dotada, también existen otros centros de interés y recreación. Algunas veces se ve interrumpido por problemas de orden público debido a la presencia de algunos grupos subversivos como ELN., las FARC, grupos paramilitares y miembros del ejército, contraguerrilla y grupos de justicia privada que ocasionan muertes que llenan de tristeza y dolor a muchas familias; se le considera zona roja o zona de conflictos.

Convención se comunica con una sola vía semidestapada, por el sur con Ocaña y por el Oriente con el Tarra, Filogringo, Tibú, la Gabarra y Cúcuta. Vive continuos desplazamientos de la zona rural a la urbana y de ésta a las grandes ciudades como Bucaramanga, Ocaña y Cúcuta. Gran parte de su territorio es atravesado por el oleoducto Caño Limón Coveñas, blanco de los atentados de la guerrilla, lo que genera una confrontación permanente; además, como es zona de frontera, los desplazamientos continuos a Venezuela no cesan al igual que a otros municipios; en su devenir histórico

⁷⁸ESCUELA NORMAL SUPERIOR, documento para la acreditación previa; Convención: 1.999 p. 6-12.

ha vivido etapas de violencia extrema que se han incrementado hoy en día lo que ha influido negativamente sobre las actividades económicas, políticas y sociales del municipio. En los últimos 15 años han sido asesinados dos alcaldes populares, algunos secuestrados y otros obligados a renunciar, lo que da una idea de la dimensión del conflicto y su repercusión en la educación, ya que de ella se espera la solución posible, en la búsqueda de la paz y del respeto por el derecho a la vida.

La población carece totalmente de alternativas adecuadas para la generación de empleo, lo que lleva un alto índice de desempleados; una encuesta técnica realizada por el SENA en el año 1994, arrojó un desempleo del 50% del personal económicamente activo, lo que conlleva a una serie de conflictos sociales principalmente de tipo familiar. Los padres de familia afrontan verdaderos dramas para el sustento de sus hijos y tratan de que sus hijos estudien en la Normal para garantizarles que algún día ellos puedan acceder al mercado laboral, a través del Magisterio, porque a pesar de que ha perdido la mística y el respeto por el maestro, sigue siendo una persona que ejerce una gran influencia en estos sectores rurales donde la violencia es endémica y muchas veces el maestro es el árbitro o el conciliador de pleitos de vecinos.

Ubicada en este municipio se encuentra la Normal Superior, institución con 87 años de servicio; su filosofía es formar personas íntegras comprometidas con la educación y con el bienestar del país; ha sido semillero de educadores normalistas de la provincia y del Departamento, se encuentra ubicada frente al parque principal y representa para Convención el centro cultural más relevante; está regido desde su fundación por las Hermanas Dominicas de la Presentación, lo que le ha dado un carácter especial a esta institución. Inició sus labores en 1918, mediante Ordenanza de la Asamblea Departamental y

ha funcionado permanentemente bajo la guía espiritual de sus fundadoras, inspiradas en el legado de Marie Poussepin, Madre fundadora de la Comunidad. Desde sus comienzos la institución se enfocó en la formación de maestros, que hoy desarrollan su labor a lo largo del país especialmente en la región del Catatumbo, una zona que se ha caracterizado porque allí confluye todo tipo de violencias.

El tipo de estudiante que llega a la Normal de Convención, está enmarcado bajo estos parámetros y requiere de una pedagogía muy especial que lo lleve a reconciliarse con la sociedad y con la vida; la mente de estos jóvenes es un verdadero enfrentamiento entre rendirse a las realidades de un medio hostil, violento donde son violados los derechos, o la oportunidad de superarse y poder llegar a algún día a servirle a su vereda, a su comunidad como una especie de retribución por esas primeras letras que allí aprendió.

En este contexto se desarrolla su labor el maestro egresado de la Normal Superior de Convención; llega al medio con la conciencia plena y seguro de la tarea que le espera; a practicar y predicar la neutralidad y el respeto por los derechos humanos, a poner a trabajar a la comunidad con base en una serie de proyectos que los redime en parte de su situación para desarrollar una gran labor pedagógica, basada en la vivencia pacífica, en el cariño y la ternura como fuente natural de la paz.

El maestro de esta Institución, que desde pequeño ha sufrido y vivido en carne propia la situación (lo cual le da una ventaja sobre otros que vienen de otras regiones y por desconocimiento de las condiciones verdaderas de la situación terminarán siendo parte del conflicto con peligro para su propia vida como ha sucedido tantas veces), está en capacidad de enfrentar y sobrevivir a esas realidades. Por lo anterior, y con escasas oportunidades, la Normal

Superior, asumió el reto del proceso de reestructuración con el estudio de viabilidad en el año 1997, la acreditación previa en los años 1998 y 1999, la Acreditación de Calidad y Desarrollo en el año 2003 y se prepara para la Acreditación de Alta Calidad que será en el año 2008.

La Institución educativa, como ethos de aprendizaje, encuentra en la investigación un elemento transversal de su propio quehacer, se pregunta a sí misma para reconocerse y detectar los avances, estancamientos o retrocesos acaecidos. En este trabajo se desea encontrar un reflejo de su imagen actual para proyectarla hacia la acreditación de alta calidad; con tal fin se involucró a algunos profesores y a algunos estudiantes como coinvestigadores, para alcanzar la creación de una cultura de indagación en la comunidad educativa, como referente de calidad y así, fortalecer la generación del espíritu investigativo en los maestros en formación.

El escenario fue la comunidad educativa, que de ser acreditada, ofrece a la sociedad la garantía de seriedad y madurez necesarias para ser considerada válida como acción social y portadora de progreso y desarrollo;⁷⁹ además al asumirse como organización intencionalmente dirigida a humanizar y personalizar, se autodetermina como instancia constitutiva de la cultura, ya que contribuye a su reproducción y a su transformación y, en este contexto, cumple con el papel de insertar intencionalmente a las nuevas generaciones en la sociedad y procura el desarrollo de lo humano.⁸⁰

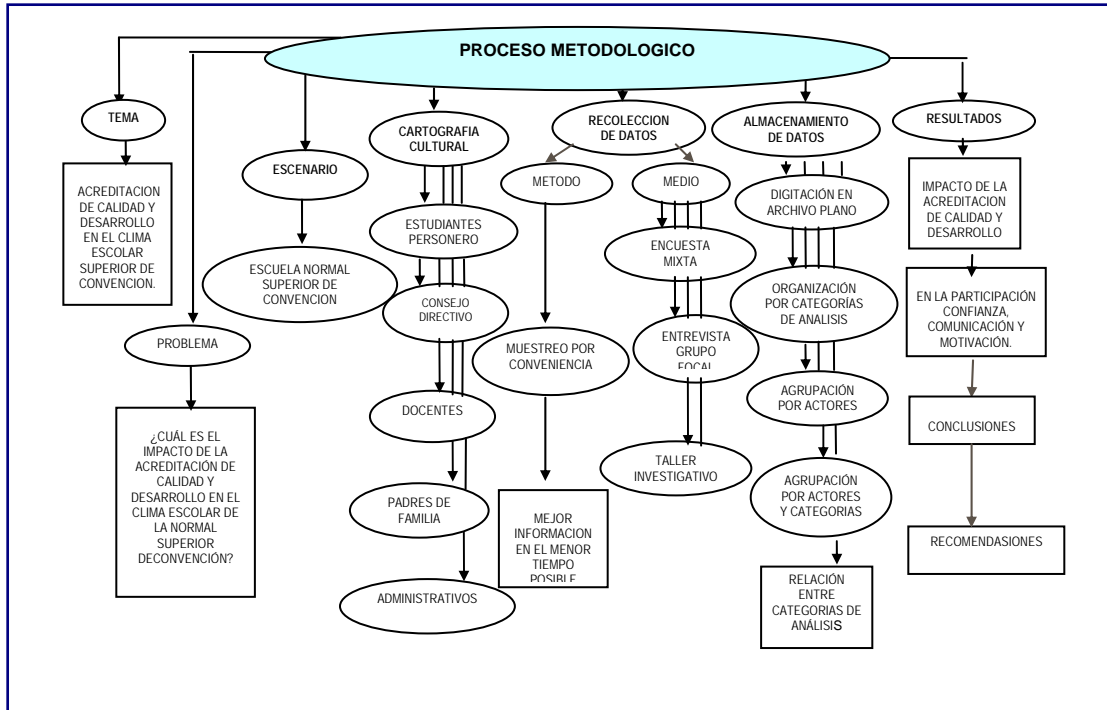
⁷⁹ MEN. Documento Marco para la Acreditación de Calidad y desarrollo de las ENS de Colombia. Bogotá 2000, Pág. 26

⁸⁰ MEN. Documento Marco, IBID pág. 9

La cartografía cultural de la investigación, se conformó por los actores (consejo directivo, docentes, estudiantes, administrativos y padres de familia), como los sujetos comprometidos, en forma directa, en la construcción y desarrollo social y pedagógico del PEI.

La recolección de datos se hizo por muestreo por conveniencia; se centró en los actores y de ellos se eligió los más significativos para recoger la mejor información en el menor tiempo posible, con una encuesta mixta y un taller investigativo como instrumentos de investigación.

El almacenamiento de datos, se hizo en primer lugar en archivo plano; luego se seleccionó, según las categorías de análisis y los actores que se seleccionó, para ver la relación general, (Ver Gráfico 2. Proceso Metodológico)



2.2 ENFOQUE Y TIPO DE ESTUDIO

El presente trabajo es descriptivo, haciendo uso de porcentajes y frecuencias para reportar los resultados hallados, buscando con ello poner en evidencia las transformaciones ocurridas en el ambiente escolar después de la Acreditación de Calidad y Desarrollo otorgada por el Ministerio de Educación Nacional.

La técnica de recolección de la información fue una encuesta que incluyó los aspectos del clima escolar (la participación, la confianza, la comunicación y la motivación de la comunidad educativa) como elementos claves para establecer el impacto de la acreditación en él (Ver Anexo A). En la categoría de análisis del clima escolar, motivación, se tuvieron en cuenta las razones que tienen para estar en la Institución, que van desde “tener un medio de subsistencia, la imagen corporativa actual de la Normal Superior, los objetivos institucionales, la identidad con la entidad en otros aspectos, el nivel de la motivación interna o externa y las razones, el sentido de pertenencia después de la acreditación de calidad y desarrollo, y por último los aspectos que fomentan la motivación desde la acreditación de calidad y desarrollo.

La categoría de análisis del clima escolar, confianza, se inicia con el sentimiento de valoración que percibe de la institución en los ítems de siempre, casi siempre, algunas veces y nunca, con la explicación de la respuesta; se continúa con la frecuencia de la convicción de la propia capacidad y las propias cualidades para desempeñarse como miembro de la Normal Superior. Además, se sigue con la validez de la palabra, continúa la

demostración de parte de la Normal para ofrecerle confianza y termina con la habilidad para desempeñar el rol que se cumple en la institución.

En la categoría de análisis de clima escolar, comunicación, se pregunta por el proceso de comunicación entre los miembros de la Normal Superior después de la Acreditación con opciones como: con el saludo formalmente, según el conducto regular, con todas las personas según sus funciones y con fluidez en todos los niveles; la segunda pregunta hace alusión a la forma como se da la comunicación en los siguientes ítems: sólo a través de los docentes y directivos docentes, algunos estudiantes, padres de familia y a través de cualquier miembro de la comunidad educativa. La tercera hace alusión a los canales de comunicación que existen en la Institución, con opciones como datos, resoluciones, ideas memorandos, opiniones, actitudes, sentimientos y todos los anteriores. La cuarta hace referencia a qué piensa de la comunicación que se da en la Normal Superior desde la acreditación de calidad y desarrollo, pregunta abierta y por último, el valor de la comunicación con los aspectos: ayuda a entendimiento mutuo, a alcanzar objetivos institucionales, al mejoramiento continuo, a la realización personal e institucional, a agudizar los problemas entre los miembros de la Institución y a saber que se “escucha a todo el mundo” pero sólo los directivos deciden.

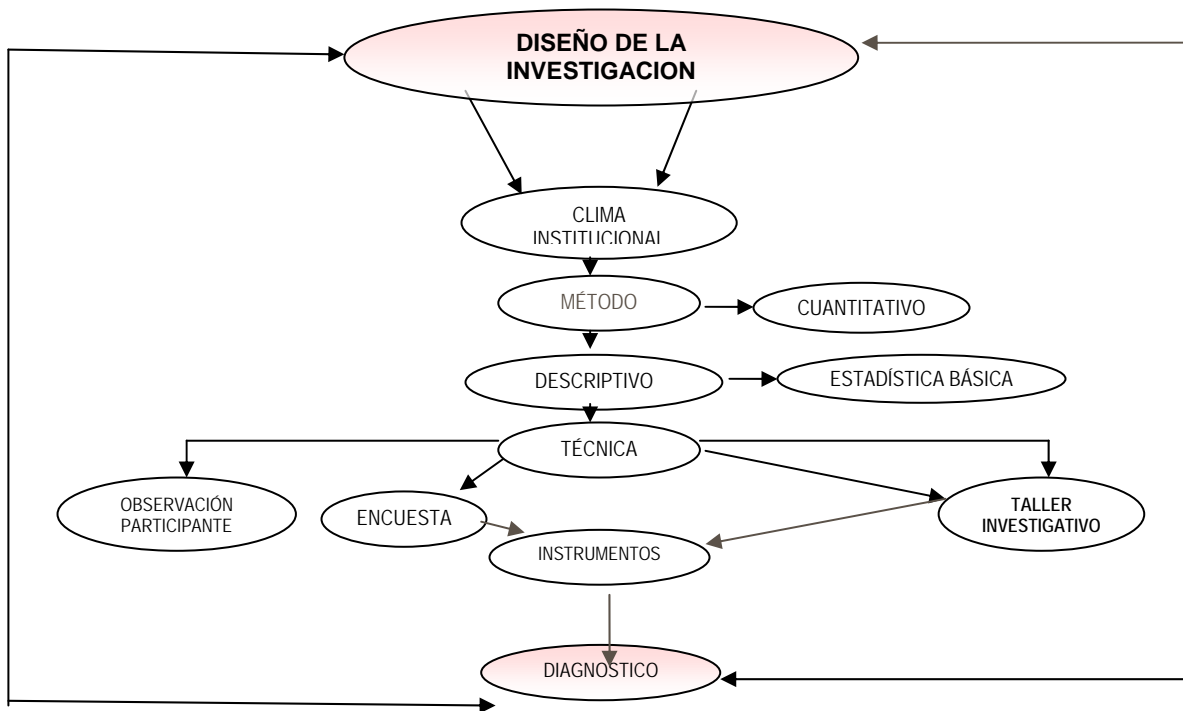
La participación, como aspecto importante del clima escolar, pregunta por las formas de participación existentes, los grupos en los que se participa efectivamente, los grupos que requieren elección, los procesos de elección para la participación representativa, el porcentaje de los que participan en esos procesos, la forma como afecta los procesos de participación y la influencia de la acreditación de calidad y desarrollo en la participación de la Normal Superior.

La encuesta se aplicó a cada grupo de actores, después de constatar la comprensión de cada pregunta y de responder a algunas inquietudes de los encuestados. Para consolidar los resultados se utilizó el cuadro de Regnier⁸¹, desarrollando uno para cada estamento de la comunidad educativa (Ver Anexo B) y una rejilla de síntesis (Ver Anexo C).

Con el propósito de profundizar en los hallazgos se empleó el taller investigativo.

A continuación se presenta el siguiente gráfico que explica el diseño que se empleó.

Gráfico 3 Diseño de la investigación



⁸¹ BONILLA PÁEZ, Hernán. Planeación estratégica, serie calidad educativa, 1.993

2.3 MUESTRA

El presente trabajo tiene como escenario la institución educativa formadora inicial de maestros para preescolar y básica, que por su identidad y organización tiene las condiciones de una microcultura posible de ser observada desde el interior para poner en evidencia las características del clima escolar que posee después de la acreditación de calidad y desarrollo, desde la óptica de los actores.

La muestra estuvo conformada por los diferentes estamentos de la comunidad educativa así:

- 50 estudiantes que representan grupos diversos, tales como: conciliadores de paz, consejo estudiantil, personeros, representantes de curso, mayores de la banda, directores de secciones de noticiero ENS*, comité de pastoral y capitanes de deportes
- los padres de familia del Consejo de Padres
- los administrativos: la secretaria general y académica, la portera, la bibliotecaria y la aseo
- 40 docentes de preescolar, básica primaria, básica secundaria, media vocacional y ciclo complementario
- el Consejo Directivo, representado por la rectora, la vicerrectora, dos representantes de los padres de familia, dos representantes de los profesores, una representante de los estudiantes, una representante de los exalumnos y un miembro del sector productivo.

* Nombre del noticiero, Escuela Normal Superior.

2.4 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Una vez aplicada la encuesta (Ver Anexo A) a directivos docentes, docentes, estudiantes, administrativos y padres de familia, la información fue organizada por actores, utilizando para ello el formato de recolección de información (Ver Anexo B) según cada categoría de análisis, para detectar las respuestas comunes, las diferentes y las divergentes. Posteriormente se utilizó una rejilla (Ver Anexo C), que sintetiza las respuestas por actores y por categorías según sus ítems.

Los datos preliminares fueron procesados utilizando análisis de frecuencia y porcentajes, los cuales fueron estudiados a profundidad con un taller investigativo y expresados en diagramas de barras.

3. RESULTADOS

Una vez realizado el análisis de frecuencia de las respuestas, se obtuvieron los resultados, los cuales fueron validados mediante taller investigativo realizado con los diferentes estamentos de la comunidad educativa (Ver Anexo D). Dichos hallazgos se reportan a continuación de acuerdo a las categorías de clima escolar planteadas en el Marco Teórico, a saber: motivación, confianza, comunicación y participación de cada uno de los estamentos de la institución (Ver Tabla 1). Se elaboraron diagramas de barras para facilitar su comprensión.

TABLA 1. MATRIZ SÍNTESIS DE HALLAZGOS POR CATEGORÍAS DE CLIMA ESCOLAR Y ESTAMENTOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

CLIMA ESCOLAR: MOTIVACIÓN

MOTIVACIÓN ACTORES	OPINIÓN	MOTIVOS PARA ESTAR EN LA NORMAL	CLASES DE MOTIVACIÓN	SENTIDO DE PERTENENCIA	RESULTADOS DE SER PARTE DE LA NORMAL
CONSEJO DIRECTIVO	Es hacer las cosas con gusto y prepararse muy bien para ello, es despertar interés e incentivar hacia algo...	62.5 por la identidad con la ENS 37.5% por los objetivos institucionales a alcanzar.	75% a nivel interno 25% a nivel externo	100% está mejor que antes, sienten más amor por la Normal y hay más identidad.	62.5% dinamismo interior, para alcanzar nuevas metas. 37.5% ha dado impulso para su crecimiento personal.
PROFESORES	Es mantener a otro activo, interesado...es lo que permite que el aprendizaje se logre favorablemente... es dinamismo interior para trabajar	63.9% por la identidad con la ENS. 19.4% por los objetivos institucionales a alcanzar. 16.7% por la imagen corporativa	80.6% a nivel interno 19.4% a nivel externo	97.2% mejor que antes, hay más responsabilidad frente a la Normal por toda la Comunidad Educativa. 2.8% igual que antes.	80.6% ha dado impulso para su crecimiento personal. 19.4% dinamismo interior, para alcanzar nuevas metas
	Es la palabra que estimula... es	46% por la identidad con		89.2% mejor que antes, se	86.5% ha dado impulso para su

MOTIVACIÓN ACTORES	OPINIÓN	MOTIVOS PARA ESTAR EN LA NORMAL	CLASES DE MOTIVACIÓN	SENTIDO DE PERTENENCIA	RESULTADOS DE SER PARTE DE LA NORMAL
ESTUDIANTES	incentivar, es tener ganas de hacer las cosas, trabajar con alegría, es ayudar al otro para que se supere y sea lo mejor.	la ENS. 37.1% por los objetivos institucionales a alcanzar. 18.9% medio de subsistencia.	67.6% a nivel interno 32.4% a nivel externo	ha mejorado en calidad. 10.8% igual que antes porque la Normal siempre ha sido excelente	crecimiento personal. 8.1% dinamismo interior, para alcanzar nuevas metas 5.4% ninguna de las opciones.
ADMINISTRATIVOS	Es el incentivo que se le da a una persona para realizar una actividad o proyecto. Es la estimación de alguien para hacer algo solicitado.	50% por la identidad con la ENS. 25% por los objetivos institucionales a alcanzar. 25 % medio de subsistencia	100% a nivel interno porque se trabaja con responsabilidad y por satisfacción personal.	100% mejor que antes, hay más disponibilidad, y más calidad.	50% ha dado impulso para su crecimiento personal. 50% dinamismo interior, para alcanzar nuevas metas
PADRES DE FAMILIA	Es el estímulo para hacer algo, es lo que impulsa a participar, es valorar a cada persona, es lo que ayuda a estar más atentos frente a una realidad.	55.6% por la identidad con la ENS. 33.3% por la imagen corporativa 11.1 % medio de subsistencia	44.4% a nivel interno 55.6% a nivel externo porque la Normal se ha proyectado con muy buena imagen.	El 90% dice que mejor que antes, la Normal es muy buena formadora de maestros 10% igual que antes	77.8% ha dado impulso para su crecimiento personal. 22.2% dinamismo interior

CLIMA ESCOLAR: CONFIANZA

CONFIANZA ACTORES	VALORACIÓN DADA POR LA NORMAL	CONVENCIMIENTO DE LAS CAPACIDADES	VALIDEZ DE LA PALABRA	CONFIABILIDAD	EFICACIA EN LAS FUNCIONES
CONSEJO DIRECTIVO	75% Siempre, la normal valora a cada persona. 25% Casi siempre, se permite la participación y se valora el trabajo	62.5% Siempre, motiva a crecer y a confiar en las propias capacidades 37.5% Casi siempre, cumplen con responsabilidad sus deberes.	75% Siempre, sus aportes son tenidos en cuenta. 25% Casi siempre, se confía en la palabra.	75% Siempre, se respeta el pensamiento 25% Casi siempre, al encomendarles grandes responsabilidades	25% Siempre, se participa en todas las actividades y proyectos 75% Casi siempre, dan lo mejor de sí.
PROFESORES	55.6% Siempre, hay comunicación permanente. 33.3% Casi siempre, se	58.3% Siempre, se trabaja con responsabilidad. 41.7% Casi siempre, a veces se duda	30.6% Siempre, experimentan buena aceptación. 55.6% Casi	69.4% Siempre, hay apoyo y asesoría por la rectora. 25% Casi siempre	55.6% Siempre, hay alto grado de satisfacción en la misión. 44.4% Casi

CONFIANZA ACTORES	VALORACIÓN DADA POR LA NORMAL	CONVENCIMIENTO DE LAS CAPACIDADES	VALIDEZ DE LA PALABRA	CONFIABILIDAD	EFICACIA EN LAS FUNCIONES
	reconoce el trabajo. 11.1% algunas veces	de estar dando lo mejor.	siempre, hay autonomía. 13.8% algunas veces.	5.6% algunas veces.	siempre, hay seguridad en las capacidades.
ESTUDIANTES	32.4% Siempre, dan importancia a sus aportes 48.6% Casi siempre, los tienen en cuenta en las actividades 19% algunas veces	89.2% Siempre, hay confianza en las capacidades. 10.8% Casi siempre, se tienen las capacidades, a veces se equivocan.	37.8% Siempre, para la normal es importante la opinión de los estudiantes. 46% Casi siempre, 16.2% algunas veces	51.4% Siempre se sienten como en casa, hay estímulos y confianza. 37.8% Casi siempre 10.8% algunas veces	70.3% Siempre, por el liderazgo que tienen 24.3% Casi siempre, hay buen desempeño de cada rol. 5.4% algunas veces.
ADMINISTRATIVOS	75% Siempre, reconocen y felicitan su trabajo. 25% Casi siempre, a veces el esfuerzo no es valorado	75% Siempre, hay satisfacción por sus capacidades 25% Casi siempre, a veces las cosas se le salen de las manos.	50% Siempre, por el trabajo que realizan. 25% Casi siempre, 25% algunas veces, no siempre se le pide su opinión.	El 100% responde siempre por la confianza brindada.	50% Siempre, por la responsabilidad en el deber. 50% Casi siempre, porque se procura hacer lo mejor.
PADRES DE FAMILIA	33.3% porque en todas las actividades son llamados. 45% Casi siempre, 22.2% algunas veces, algunas veces son ignorados.	55.6% Siempre, hay capacidades y buena voluntad para participar. 22.2% Casi siempre 22.2% algunas veces	55.6% Siempre porque sus opiniones son tenidas en cuenta. 33.3% Casi siempre, 11.1% algunas veces.	50% Siempre, porque han cumplido con responsabilidad sus funciones. 50% Casi siempre, porque a veces no se sabe el tema a tratar.	75% Siempre, porque se participa en todas las actividades. 25% Casi siempre, a veces no se está en todo por el tiempo.

CLIMA ESCOLAR: COMUNICACIÓN

COMUNICACIÓN ACTORES	PROCESO DE COMUNICACIÓN	ACTORES DE LA COMUNICACIÓN	INSTRUMENTOS DE COMUNICACIÓN	OPINIÓN FRENTE A LA COMUNICACIÓN	FINALIDAD DE LA COMUNICACIÓN
CONSEJO DIRECTIVO	62.5% Con todas las personas, según sus funciones. 25% con fluidez en todos los niveles 12.5% según del conducto regular	62.5% a través de cualquier miembro de la comunidad Educ. 37.5% a través de los directivos, docentes, algunos estudiantes y padres de familia.	El 87.5% a través de datos, resoluciones, ideas, memorandos. 12.5% a través de opiniones, actitudes, sentimientos.	La comunicación es muy buena, se sigue el conducto regular, se cuenta con un noticiero. La información se da oportunamente	100% al mejoramiento continuo y a alcanzar los objetivos y metas institucionales.
DOCENTES	55.6% con todas las personas, según sus funciones. 36.1% con fluidez en todos los niveles. 8.3% % según del conducto regular	61.1% a través de los directivos, docentes, algunos estudiantes y padres de familia. 38.9% a través de cualquier miembro de la comunidad Educativa.	El 75% a través de datos, resoluciones, ideas, memorandos, opiniones, actitudes y sentimientos. 19.4% opiniones, actitudes, sentimiento 5.6% datos y resoluciones	Ahora es más efectiva dinámica y participativa, es continua, directa a través del diálogo y mesas de trabajo	El 50% al mejoramiento continuo 33.3% alcanzar los objetivos y metas institucionales. 11.1% entendimiento entre los diversos miembros
ESTUDIANTES	45.9% con fluidez en todos los niveles. 32.4% con todas las personas, según sus funciones. 21.7% con el saludo formalmente.	56.8% a través de cualquier miembro de la comunidad Educativa. 43.2% a través de los directivos, docentes, algunos estudiantes y padres de familia.	El 67.6% a través de datos, resoluciones, ideas, memorandos, opiniones, actitudes y sentimientos. 32.4% a través de opiniones, actitudes, sentimientos.	La comunicación es muy buena, todos están informados , permite la unión, es clara y precisa. Algunos estudiantes deben escuchar más.	El 67.6% al mejoramiento continuo 18.9% alcanzar los objetivos y metas institucionales 8.1% a la realización personal 5.4% al entendimiento
ADMINISTRATIVOS	66.7% Con todas las personas, según sus funciones. 33.3% con fluidez en todos los niveles	66.7% a través de cualquier miembro de la comunidad Educativa 33.3% a través de los directivos, docentes, algunos estudiantes y padres de familia.	El 66.7% a través de datos, resoluciones, ideas, memorandos. 33.3 % a través de opiniones, actitudes, sentimientos.	La comunicación ha ido mejorando, están informados de todos los avances y de las dificultades que se van presentando.	100% al mejoramiento continuo, a la cobertura y excelencia.

COMUNICACIÓN ACTORES	PROCESO DE COMUNICACIÓN	ACTORES DE LA COMUNICACIÓN	INSTRUMENTOS DE COMUNICACIÓN	OPINIÓN FRENTE A LA COMUNICACIÓN	FINALIDAD DE LA COMUNICACIÓN
PADRES DE FAMILIA	44.5% Con todas las personas, según sus funciones. 33.3% con fluidez en todos los niveles 22.2% con el saludo formalmente	55.6% a través de cualquier miembro de la comunidad Educativa. 33.3% a través de los directivos, docentes, algunos estudiantes y padres de familia. 11.1% a través de los directivos docentes.	El 77.8 % a través de datos, resoluciones, ideas, memorandos, opiniones, actitudes y sentimientos. 22.2% por datos y resoluciones.	La comunicación es excelente, ha mejorado notablemente, todos están informados de lo que acontece. Los docentes y administrativos deben participar más.	El 77.8% al mejoramiento continuo. 11.1% a alcanzar los objetivos institucionales y el 11.1% a la realización personal.

CLIMA ESCOLAR: PARTICIPACIÓN

PARTICIPACIÓN ACTORES	FORMAS DE PARTICIPACIÓN	ELECCIÓN DE GRUPOS	PROCESOS DE ELECCIÓN	PARTICIPACIÓN ACTIVA	INCIDENCIA EN LA ACREDITACIÓN
CONSEJO DIRECTIVO	Se da en los diferentes consejos exigidos por el MEN y grupos creados para el buen funcionamiento de la Normal.	100% Consejo Dir. 100% Consejo A. 100% Consejo Est 100% Asoc. Padres 100% C. de Padres 75% Conciliadores	100% democráticos	100% más del 50%	Todos los miembros de la Comunidad Educativa se integraron más.
PROFESORES	Perciben la forma de participación existente como acciones concretas, se sienten integrados.	93% Consejo Dir. 96% Consejo A. 90% Consejo Est 90% Asoc. Padres 76% C. de Padres 90% Conciliadores	93% democráticos 7% no democráticos	76% más del 50% 14% menos del 50% 10% cerca del 50%	Aumento de la motivación a la pertenencia, identificación con las políticas educativas, creció el compromiso.
ESTUDIANTES	Es significativa la comprensión que se percibe en las aulas de clase y otros momentos que se dan en la Normal.	48% Consejo Dir. 36% Consejo A. 76% Consejo Est 40% Asoc. Padres 42% C. de Padres	100% democráticos	56% más del 50% 10% menos del 50% 34% cerca del 50%	Se motivaron más para participar y se están convirtiendo en personas que aprenden a vivir la democracia, como estilo de

		82% Conciliadores			vida.
ADMINISTRATIVOS	Las formas de mayor participación son la colaboración y la responsabilidad, cumpliendo con sus deberes en la Institución.	83% Consejo Dir. 66% Consejo A. 66% Consejo Est 66% Asoc. Padres 66% C. de Padres 83% Conciliadores	100% democráticos	16% más del 50% 66% menos del 50% 18% cerca del 50%	El ambiente de la Normal permite la participación en los diferentes aspectos, hace que todo funcione bien.
PADRES DE FAMILIA	Las reuniones que programa la Institución, los diferentes consejos, asociación y consejo de padres, jornadas deportivas, culturales y religiosas.	20% Consejo Dir. 20% Consejo A.	20% democráticos	50% más del 50% 50% cerca del 50%	Ven en la Normal un ambiente productivo, apto para el desarrollo integral de sus hijos.

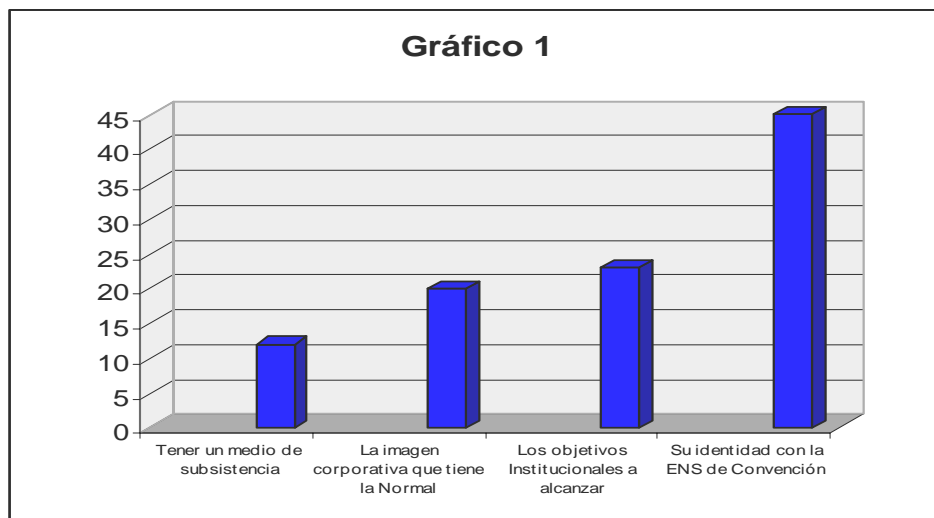
A continuación se presentan los resultados generales obtenidos para cada aspecto del clima escolar integrando lo expresado por el Consejo Directivo, los profesores, los estudiantes, los administrativos y los padres de familia.

3.1 MOTIVACIÓN

Con relación a la pregunta *¿qué motivos tiene usted para estar en la ENS de Convención, después de la acreditación de calidad y desarrollo?* El 45% de todos los actores encuestados están de acuerdo con la expresión: “su identidad con la ENS de Convención; el 23% “los objetivos institucionales a alcanzar”; el 20% “la imagen corporativa que tiene la Normal Superior y el 12% para tener un medio de subsistencia.

Estos porcentajes reflejan el grado de identidad, valoración y pertenencia que poseen los actores educativos, como motivos válidos para estar en la

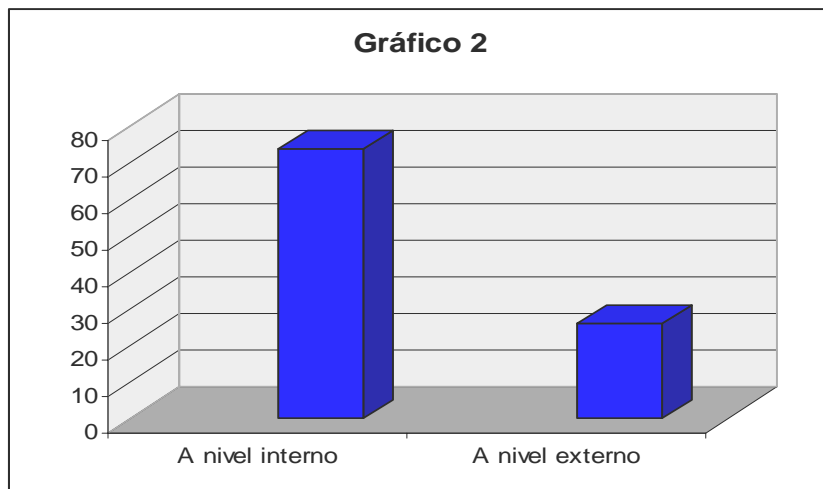
Normal Superior. Otros motivos expresados fueron: “tiene excelentes profesores”, “la modalidad que ofrece”, “el perfil de los estudiantes”, “la Normal ofrece buena formación”, “es la mejor de la región”, tiene educación de calidad”, “trabaja para dar lo mejor de sí misma”. (Ver Gráfico 1)



Frente a la pregunta: **¿La motivación para dar lo mejor de sí en la ENS está a nivel interno o externo?** El 73.5% respondió que el tipo de motivación para estar en esta institución es interno. Algunas razones fueron: “porque depende de mí, de mi responsabilidad y compromiso”; “considero que tengo una motivación innata por lo que hago”; “pienso y siento que los estudiantes necesitan la formación que aquí brindamos”; “desarrollo mis clases con la fe y esperanza de educar al individuo en el aspecto personal y académico con buenas bases”; “veo que cada uno a nivel interno se motiva, entusiasmo y vibra por su profesión”, “por la satisfacción personal de pertenecer a ésta institución; “la educación que me ofrece mi Normal me ha servido para ser igual dentro o fuera de la Institución”, “primero tengo que conocer lo mejor que tengo para después darle lo mejor a mi Normal”; “cuando hay motivación

interna se fomenta una búsqueda de la calidad y así se proyecta a otros”, “es aquí donde he aprendido a realizarme como persona” (Ver Gráfico 2).

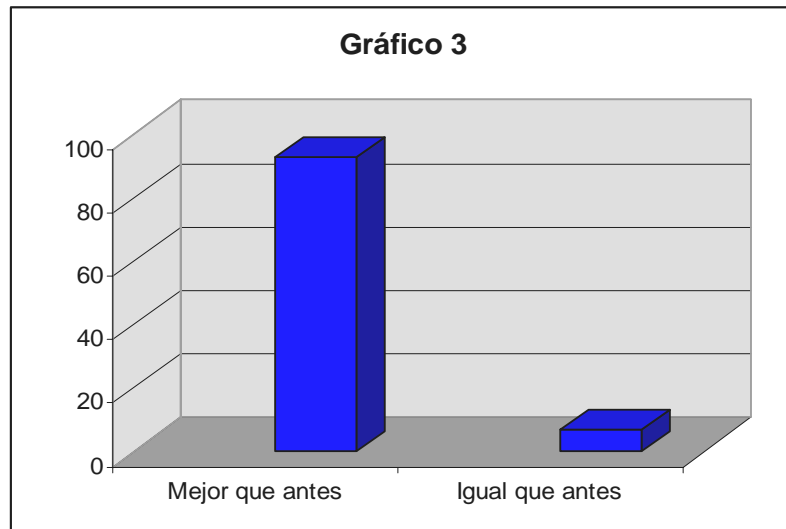
El 26.5% expresa que a nivel externo con las siguientes expresiones: “la Normal tiene renombre en la zona del Catatumbo, el sur del Cesar y parte de Santander”; “hay que demostrar todas las cosas buenas que tiene la Institución”; “la opinión que tienen de nosotros ayuda a seguir adelante”; “la calidad está expresada en los egresados que están dando buena imagen”; “es bueno recibir reflejos de cómo nos ven”. Por lo anterior, se puede decir que la motivación de la gran mayoría de los actores educativos de la ENS de Convención es interna y refleja los anhelos individuales recogidos en aquello que la Normal representa



Al responder la pregunta ***¿Cómo percibe el sentido de pertenencia a la Normal después de la acreditación de calidad y desarrollo?*** El 94% escribió mejor que antes. Algunas razones fueron: “mi orgullo de ser Normalista se hizo más grande y fuerte”; “sabía que era la mejor de la región, pero se consolidó su reconocimiento”; “nos motiva a ser mejores, a dar todo lo que tenemos y

somos”; “si antes nos destacábamos por ser buenos, ahora tenemos que ser mejores”; “ahora me siento con más responsabilidad ante ella”; “después de la acreditación toda la comunidad está pendiente de nuestros logros y dificultades”; “en este proceso como docente también fui acreditada y me siento responsable de su futura acreditación”; “ya que mi institución es de prestigio, tengo la obligación de reflejarlo en todas mis acciones”; “mi compromiso es servirle a la institución para que siga siendo la mejor del municipio”, “al alcanzar la acreditación tengo un motivo más para seguir adelante con la institución, con mis estudiantes y con el pueblo”; “me siento orgullosa de pertenecer a ella, de que salga adelante”; “pertenecer a esta Normal es un reto que con gusto he asumido”; “las cosas se ha hecho mejor que antes”; “da mas caché pertenecer a una institución acreditada y esto motiva a hacerle saber a todos que hay educación de calidad y yo colaboro para que se dé”; “motiva a participar en comités y otras organizaciones de la Normal”; “a estar más atento para conocernos más y ayudar a buscar lo mejor, dando opiniones y trabajando” (Ver Gráfico 3)

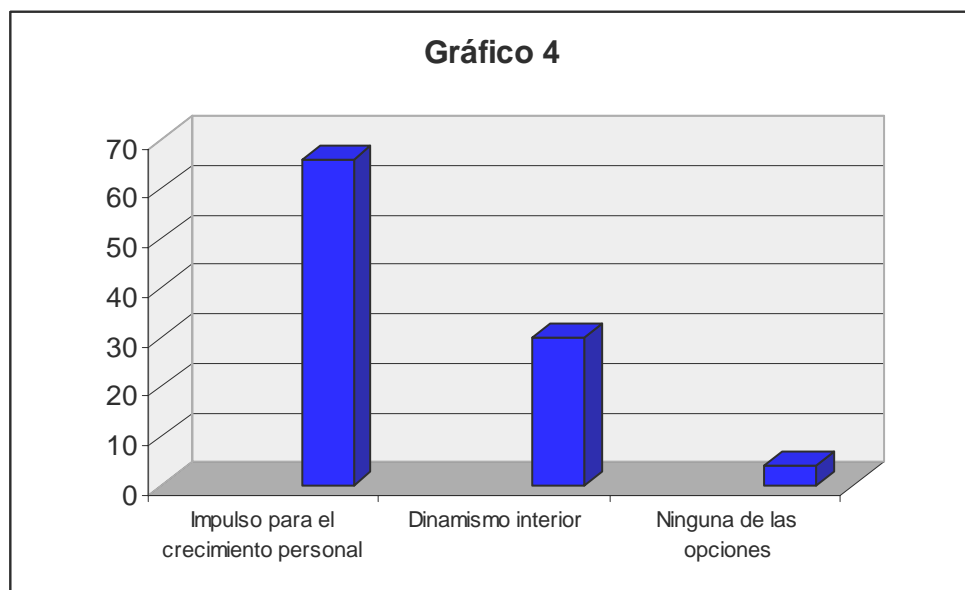
El 6% contestó que igual que antes con escasas razones así: “la institución siempre ha sido una buena formadora, siempre la he considerado como la mejor para ofrecer educación”; “no todos tienen pertenencia, algunos todavía son mediocres”; “todavía sigue pasando lo mismo de antes”.



En general, en las respuestas se percibe un ambiente de satisfacción, entusiasmo y alegría de pertenecer a la Normal Superior de Convención.

Al responder la pregunta ***¿Qué le ha producido a usted como miembro de la Escuela Normal Superior de Convención la acreditación de calidad y desarrollo?*** El 66% respondió que impulso para el crecimiento personal; el 30% dinamismo interior y el 4% ninguna de las opciones (Ver Gráfico 4). Con algunas expresiones se amplía este porcentaje: “al tiempo que crece la Institución voy creciendo en lo personal y en nuevos conocimientos”; “porque, cada vez más aumentan mis deseos de superación, crecimiento personal, para el desenvolvimiento a nivel personal y aumentar el nivel académico de mi Normal”; “con el mismo sentido de pertenencia que me ha caracterizado”; “es un estímulo laborar aquí por la proyección que ha tenido”; “al saber que trabajo en una Institución acreditada me incentiva a prepararme mejor y ser más responsable”; “ví que tengo que trabajar duro para alcanzar el ideal y dinamismo interior”; “a pesar de mi deficiencia física, siento mi crecimiento personal”; “un dinamismo interior que me impulsa a seguir ayudando, con

todo lo que puedo”; “si queremos que el colegio alcance la excelencia hemos de empezar nosotros mismos a nivel personal”; “a fortalecer el deseo de superación, manejar varios problemas y salir adelante de ellos”; “compromiso por la búsqueda del bien común”; “entusiasmo para seguir en futuros procesos de mejoramiento”; “si mi hijo recibe una formación de calidad en esta institución tan buena, sólo me queda seguir incentivándolo para que continúe sus estudios aquí”; “con ella aprendí el valor de luchar por las cosas que queremos para el bienestar propio y de los demás.



3.2 CONFIANZA

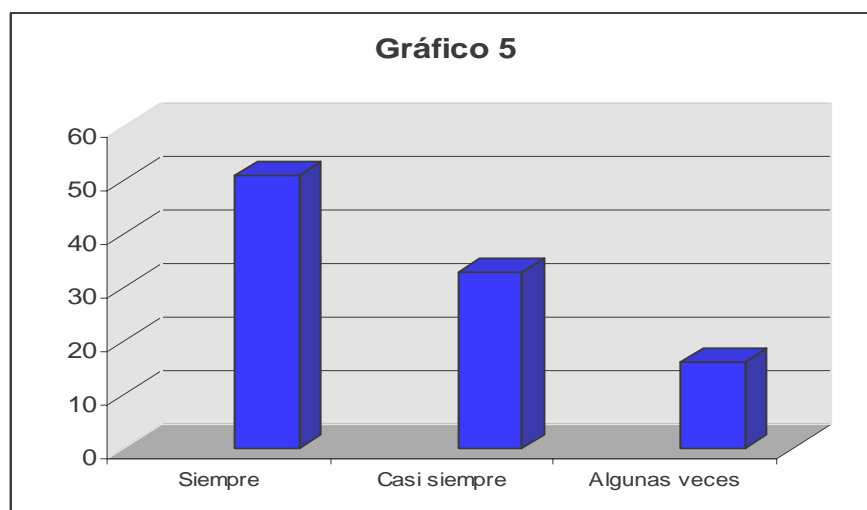
La confianza como sentimiento de valía de la propia persona, es fundamental a la hora de interpretar el sentir de un grupo, una institución y su clima escolar.

A la pregunta: **¿Usted se siente valorado por la Institución?**, el 51% de los encuestados, reconoce que **siempre** hay apertura de la institución, el espacio que ofrece para expresar, desplegar y evaluar las cualidades y

capacidades personales y el desempeño, como órgano decisorio, como cuerpo ejecutivo, como ente consultivo, como personal asistencial y como estudiantil (Ver Gráfico 5).

Algunas expresiones realzan estos resultados: “siento que soy aceptado y me relaciono con todos”; “me tienen en cuenta y confían en mí”; “se trata de dar lo mejor de sí desde el servicio, la entrega y la disponibilidad”; “se me ha tenido en cuenta en los diferentes trabajos”; “me siento importante porque me siento valorado”; “se me reconoce el trabajo dentro y fuera de la Normal”.

El 33% de los encuestados expresa que “**casi siempre**” se le valora en la institución. Algunas razones para ello, son las siguientes: “porque con cierta frecuencia mis opiniones son escuchadas”; “he sido tenida en cuenta en diversos trabajos”; “la labor que realizo está bien hecha”; “reconocen mi esfuerzo y mi trabajo”. Otras opiniones apuntan hacia “**algunas veces**” con el 16%; “en algunas ocasiones, algunos compañeros, no valoran el trabajo que se hace”, “hay preferencias”; “mientras que otras personas afirman que “algunas veces no se me ha valorado el trabajo”, “hay momentos en los que he sentido indiferencia ante mi labor”.

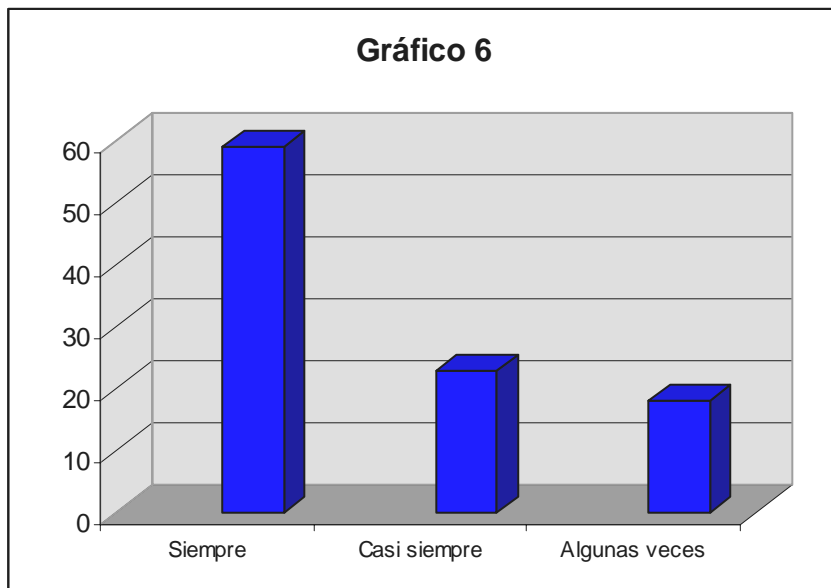


Algunos sentimientos expresados, no solicitados, fueron: “me siento importante, porque me siento valorado”; “las personas de la Escuela Normal Superior tienen gran respeto y valoración por cada persona y por los docentes como profesionales”; “siento valoración y estímulo por mis estudiantes”; “en ningún momento me he sentido mal”.

Por lo anterior se puede concluir que el clima escolar en el aspecto de confianza en los miembros de la Escuela Normal Superior es de reconocimiento de su valor como personas y en las funciones que desempeñan; sus expresiones en la mayoría manifiestan ser valorados por parte de todos los miembros de la Institución, aunque conviene mayor atención a la expresión de todos, especialmente a los alejados y tímidos.

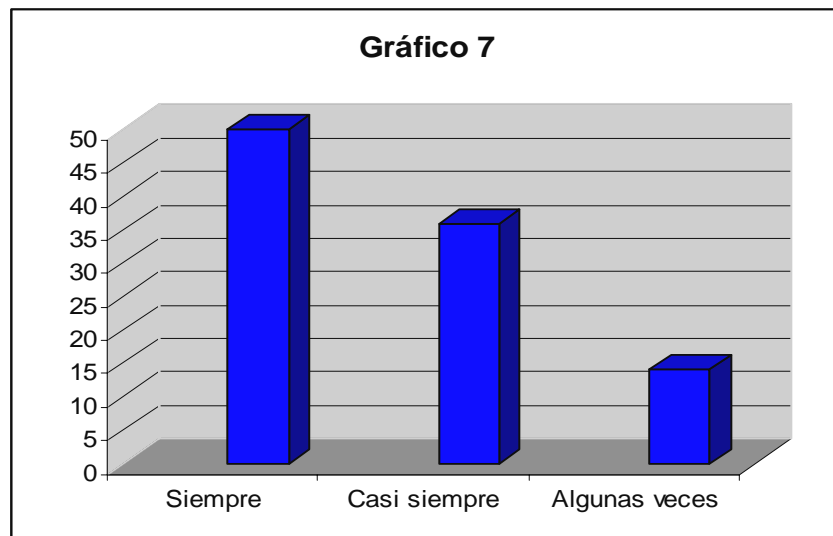
Ante la pregunta: ***¿Qué tan frecuentemente, usted, está convencido de su propia capacidad y sus propias capacidades para desempeñarse como miembro de la Institución?*** Los 59% de los encuestados afirman que siempre se dan cuenta de sus capacidades, cualidades y habilidades. Así lo constatan algunas expresiones: “he desarrollado las responsabilidades que tengo en la Institución, por más difíciles que sean”; “me siento segura de las capacidades que tengo como persona y como docente y siempre me he sentido miembro activo de la Normal”; “tengo capacidad suficiente para desempeñarme como miembro de la Institución”; “cada vez que soy llamada para algún trabajo, trato de hacerlo lo mejor posible y si con los conocimientos que poseo no me desempeño, investigo en diversas fuentes y termino aprendiendo de lo que hago” ; “siempre me siento capaz de realizar mis labores estudiantiles sobre todo me da gusto cuando es por mi Normal”, “me siento capaz de lograr mis metas”; “ayudo a mis compañeros, comparto con ellos y siento que me tienen confianza”; “siento satisfacción cuando hago algo bien y me motiva a ser mejor” (Ver Gráfico 6).

El 23% de las respuestas se inclinan al convencimiento de las propias capacidades con argumentos como los siguientes: “aunque no soy muy bueno para todo, hago cosas que necesitan esfuerzo y las hago con empeño”; “no soy perfecta pero tengo seguridad en lo que hago”; “en lo que me comprometido lo he hecho bien”. El 18% expresa que algunas veces se da cuenta de las propias capacidades, así: “algunas veces dudo de estar dando lo que esperan de mi”; “me esfuerzo por hacer las cosas lo mejor que puedo”; “a veces siento que mi labor docente es agotadora”; “en ocasiones dudo por miedo a que mi trabajo sea rechazado”; “por mas voluntad que tengo hay cosas que se salen de las manos”.



En relación con la **confianza en la palabra dada**, la respuesta de los encuestados fue: el 50% respondió que siempre es válida la palabra, con algunos argumentos como los siguientes: “mi palabra tiene mucho valor y es tenida en cuenta porque hago las cosas de manera clara y con rectitud”; “considero que cuando hago un aporte es suficientemente sustentado”, “siempre utilizo la verdad”; “soy seria y responsable en cuanto a mi palabra”;

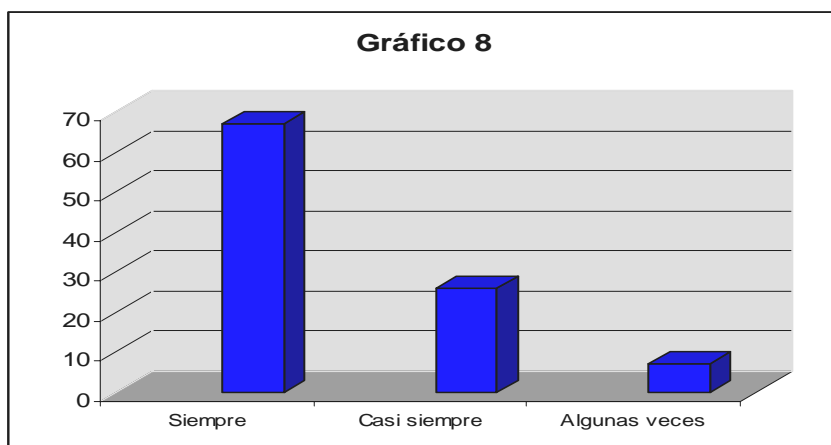
“el diálogo es de gran ayuda y se toma en serio”; “me he caracterizado por decir lo que pienso y siempre me tienen en cuenta”; “creen en mis compromisos de cambio y me asignan responsabilidades que cumplo”; “me han estimulado por cosas que sé y me han encargado cosas muy importantes”; “me considero una persona seria y responsable”; “me considero una persona correcta, recta” y “mi palabra tiene mucho valor ya que siempre hago lo que prometo” (Ver Gráfico 7)



El 36% de los encuestados respondió que la confianza en la palabra es casi siempre. Algunas de las afirmaciones son: “la institución me ofrece el ejercicio de la autonomía teniendo en cuenta mis funciones”; “a pesar de que soy tímida y no me comprometo en muchas cosas, noto que sí confían en mí”; “en algunos casos algunas de mis propuestas no han tenido eco”. El 14% dice que algunas veces la palabra es escuchada con atención, según lo demuestran las siguientes afirmaciones: “el que soy escuchada si lo tengo claro, de la validez quién sabe”; “me acojo a la mayoría cuando no soy tenido en cuenta”; “mi participación es poca por el temor a no ser escuchado”.

Frente a la pregunta ***¿Qué tan frecuentemente considera usted que en la Institución le ha demostrado que usted es un ser humano confiable y le ha ofrecido confianza?*** La respuesta fue de 67% para el ítem “siempre”, con las siguientes expresiones: “me brindan confianza y confían en mí”; “me asignan responsabilidades con las que trato de cumplir”; “cuento con el apoyo y asesoría de la Institución”; “me han entregado un grupo y me apoyan cuando lo necesito”; “me han mandado a capacitación a varios lugares”; “he representado la institución en eventos nacionales y departamentales”; “la Institución ha entregado en mis manos proyectos importantísimos”; “cuando me dejan un cargo importante” (Ver Gráfico 8).

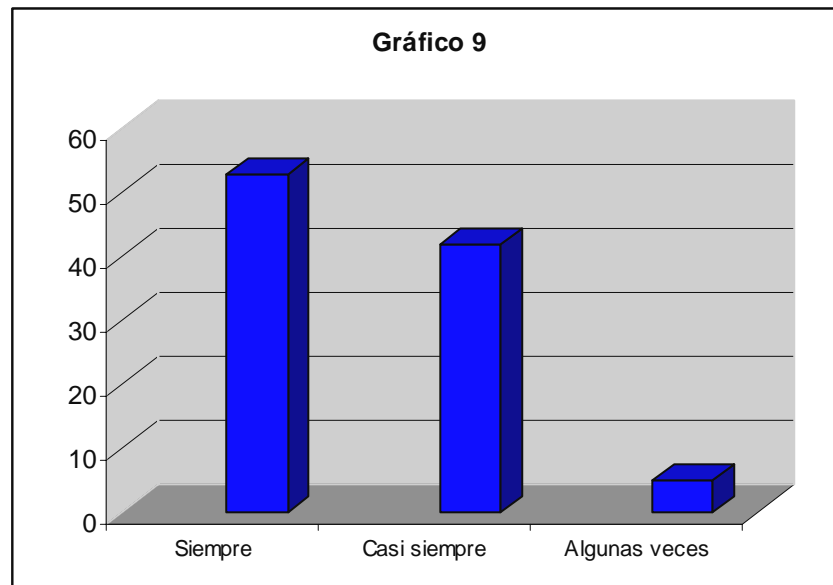
El 26% de los encuestados respondieron que “casi siempre” hay confiabilidad según las siguientes afirmaciones: “la Institución ha depositado en mí la confianza que necesito para formarme como persona”, “considero que son varias las cosas que se me han encomendado con signo de confianza”; “la confianza se gana y no me la he ganado bien”; “la confianza ha sido proporcional a mi desempeño. El 7% respondió que “algunas veces” se confía en ellos, así: “somos seres humanos y nos equivocamos al no dar todo de sí mismos y ahí es donde fallamos a veces”; “a veces soy muy irresponsable, no confían en mí por la indisciplina”; “yo me comprometo a algo y si no lo traigo, entonces no confían”.



Sobre la pregunta: **¿Cómo miembro de la Escuela Normal Superior usted tiene unas funciones específicas. Qué tan frecuentemente considera usted que tiene habilidad para desempeñar su rol?** El 53% respondió **siempre**, con las siguientes afirmaciones: “siento un alto grado de satisfacción por el trabajo que realizo, lo hago con gusto y responsabilidad”; “me gusta mucho mi profesión, me preocupo y trato de cumplir con todas las obligaciones de mi cargo”; busco siempre el bienestar de la Institución y el mío propio”; “me gusta lo que hago, se como hacerlo, se y me ha dicho que lo hago bien”; “soy una persona responsable, cumplidora de mi deber, he demostrado que hago bien mi trabajo”; “estoy siempre dispuesto a cumplir las funciones de mi cargo y en ocasiones asumo otros roles”; “por suerte hago lo que me gusta y me desempeño hábilmente la mayoría de las veces”; “cumpló mi deber con mucho sentido de pertenencia”; “dentro de la institución considero que tengo muchas habilidades para desempeñarme en las diferentes actividades que realizo” (Ver Gráfico 9).

El 42% respondió que **casi siempre** tiene habilidad para desempeñar su rol, con las siguientes razones: “me desempeño bien porque creo que un líder no nace, se hace”; “vengo, asisto a clase, doy lo mejor de mí y me considero

inteligente”; “mi habilidad para el estudio es buena”; “me gusta estudiar y me siento capaz de hacer las cosas”; “tengo habilidad para aprender continuamente”; “trato de cumplir con todo a cabalidad”. El 5% respondió que **algunas veces** así: “algunas veces me siento impotente ante mi desempeño”; “trato de cumplir y ajustarme a las normas”; “la Normal se encarga de calificarme cuando me asaltan las dudas”; “si me han escogido para desempeñar una labor, es porque saben que tengo habilidad para hacerlo”; “hay cosas que me cuestan mucho hacer”; “en algunos momentos, algunos compromisos se me cruzan con otros adquiridos anteriormente y no puedo cumplirlos”; “son muy pocas las veces que me desempeño en un cargo”.



Después de analizar las preguntas de la categoría confianza del clima escolar se puede concluir que hay una concepción institucional compartida por la mayoría de sus miembros del sentimiento de valía de su propia persona, se sienten valorados en la Institución, se consideran personas

confiables, con palabra propia, reconocida, y eficientes en el desempeño de sus funciones.

3.3 COMUNICACIÓN

La comunicación, es el conjunto de procesos, según los cuales, se transmiten y reciben diversos datos, ideas, opiniones y actitudes que constituyen la base para el entendimiento o común acuerdo determinando acciones y comportamientos sociales.

En una comunidad educativa, se presentan unas particularidades que la diferencian de otras organizaciones por cuanto constituye una realidad social abierta al entorno; pero al mismo tiempo está formada por un grupo muy diverso, con diferentes funciones asignadas y con distintos intereses de participación.⁸²

En el estudio que se realizó frente a la pregunta: en su opinión **¿Cómo se ha dado el proceso de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa de la ENS después de la Acreditación de Calidad y desarrollo?** El 52% contestó la opción “con todas las personas”, con las siguientes afirmaciones: “hay diálogo permanente: estudiantes, docentes, rectora”; “hay buena comunicación entre los agentes”; “la comunicación es amplia y concreta”; “se comunica según la necesidad”; “a través del cumplimiento de las funciones se relaciona con todo el personal”; “es captado por la mayoría de las personas de la Institución”; “hay un ambiente agradable que permite el entendimiento y el logro de los objetivos”; “se mantiene un diálogo permanente y hay respeto a las personas”; “ el conducto regular

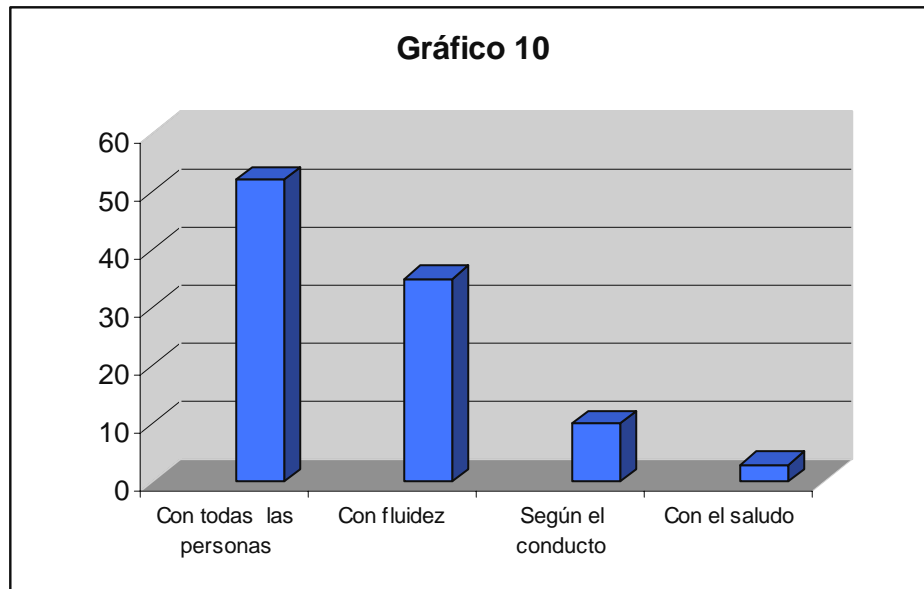
⁸²ÁLVAREZ, Manuel y SANTOS Montserrat. La Institución educativa, su doble organización formal e informal.

permite una comunicación en proceso”; “todos se tratan por igual”; “dan confianza para expresarse” (Ver Gráfico 10).

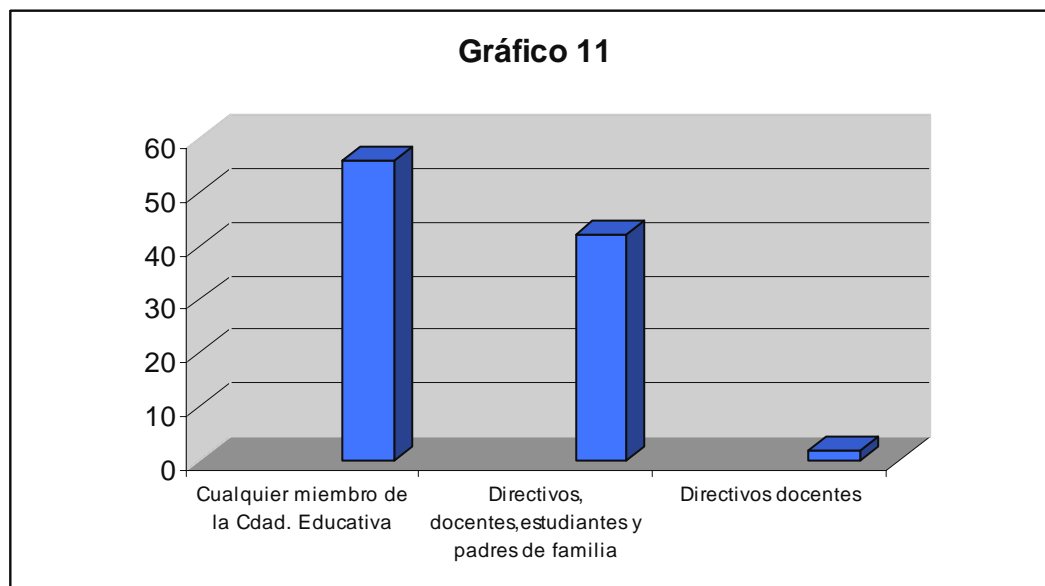
El 35% respondió la opción de comunicación en la ENS con fluidez y se argumentó de la siguiente manera: “hay una comunicación natural, sincera y de unos con otros sin exclusión”; “el interés se aumentó por la información de las fortalezas y debilidades de la Institución en la acreditación”; “todo ha tenido exigencia y responsabilidad en este aspecto”; “en general hay buenas relaciones humanas”.

De otra parte, el 10% contestó que la comunicación se realiza según el conducto regular, haciendo alusión con las siguientes afirmaciones: “es el que más se vive”; “facilita la solución pronta de las dificultades”; “se realiza con la claridad de buscar acuerdos que ayuden a todos”; “porque la información más inmediata la tiene la persona que está viviendo el hecho en primer lugar”; “se ha logrado el reconocimiento y valoración de cada persona en sus funciones”; “la relación intersubjetiva permite fortalecer la organización interna y el alcance de los objetivos, pero hace falta más comunicación y familiaridad”.

Finalmente el 3% contestó que el tipo de comunicación es con el saludo: “todos los miembros se reconocen y se saludan cordialmente”; “no todos se conocen”; “es un detalle de educación y cortesía”; “se tiene en cuenta a todas las persona”. De lo anteriormente expresado se puede concluir que la fluidez de la comunicación es amplia, pero que es necesario que ésta sea de mayor profundidad.



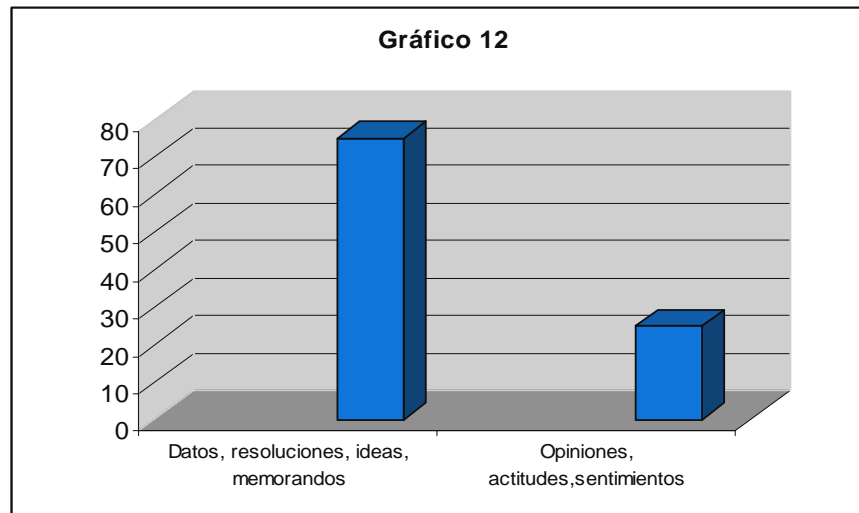
Con relación a la pregunta **¿Cómo cree usted que se da la comunicación en la ENS de Convención?** Las respuestas fueron así: el 56% afirma que “la comunicación se da con cualquier miembro de la comunidad educativa” denotando una buena relación, canales abiertos y contenido de la información ágil y suficiente confianza en el ambiente escolar. El 42% respondió que la comunicación se da exclusivamente entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, teniendo en cuenta que éstos son los actores de la institución. Finalmente el 2% expresó que la comunicación era sólo entre los directivos docentes, haciendo alusión a toda la comunicación oficial, de administrativos y dirección institucional (Ver Gráfico 11).



Según lo expresado se puede decir que la comunicación se da por procesos para la gestión de la administración con planeación, establecimiento de políticas, fijación de objetivos, previsión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisados por la dirección. No son muy claros los procesos de medición, análisis y mejora; se hace énfasis en el aspecto personal y se descuidan aspectos para recopilar datos con el desempeño, la mejora de la eficacia, eficiencia, seguimiento y auditoria, de acciones correctivas y preventivas que son una parte fundamental del proceso de comunicación institucional para alcanzar los objetivos del PEI.

Frente a la pregunta: **¿mediante qué formas se recibe el contenido de la comunicación en la ENS?** El 75% comentó que los instrumentos de comunicación son: resoluciones, memorandos, datos e ideas y el 25% por opiniones, actitudes y sentimientos. Se pueden interpretar estas respuestas como la mezcla entre la comunicación oficial, formal que se da y la informal e interpersonal, siendo mayor la formal. Se omitieron canales importantes

como el periódico mural e impreso, el noticiero ENS, la emisora, las agendas de mes, el boletín del investigador y el cuadro de honor de la institución (Ver Gráfico 12).



En el estudio del clima escolar de una institución, se requiere atención especial a los aspectos estructurales pero también a los procesos informales, de naturaleza espontánea, sobre todo en el caso de la comunicación.

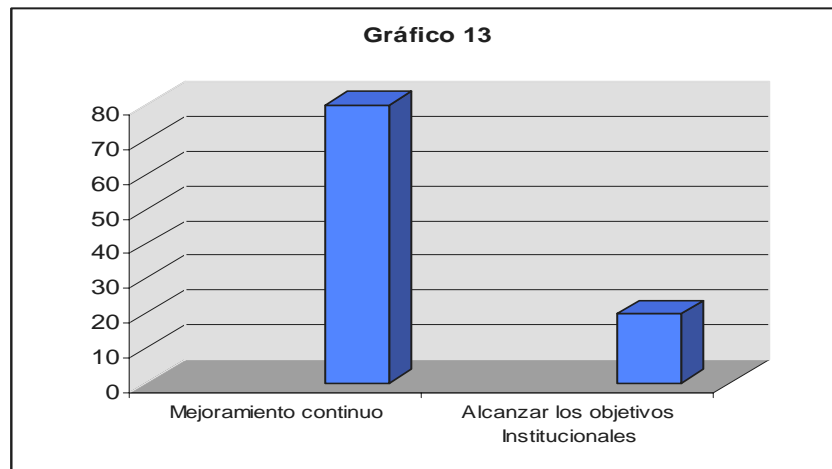
Con relación a **¿Qué piensa de la comunicación que se da en la Normal Superior a partir de la Acreditación de Calidad y desarrollo?** Los encuestados respondieron así: “la comunicación ha mejorado”; “se ha hecho más efectiva y eficaz”; “es eficiente”; “a tiempo”; “abierta”; “dinámica y participativa”; “es continua”; “directa”; “a través del diálogo y mesas de trabajo”; “se ha mantenido informada a la comunidad educativa para poder alcanzar los objetivos de la Normal Superior”; “es más confiable”; “se han corregido errores”, expresiones que denotan valoración y reconocimiento de la forma como se vive la comunicación. También hay aspectos por mejorar como a continuación se vislumbran: “se da la comunicación, pero a veces no es clara ni dada a todos por igual”; “no se confía todavía en la

palabra de las personas que tiene autoridad inmediata, sino que se busca a la persona que tiene la información verídica”, afirmaciones que muestran los vacíos percibidos y posibles de mejorar.

Finalmente, al responder la pregunta: **¿El proceso de comunicación vivido en la ENS de Convención con la Acreditación de Calidad y desarrollo ayudó?** El 80% de los encuestados afirma que al mejoramiento continuo, “ya que se tiene en cuenta en las evaluaciones, en las planeaciones y en las actividades del día a día”; “en el momento en que nos encontramos como colectivo, allí ponemos a consideración las propuestas, se discuten y se llega a acuerdos”; “el entusiasmo compartido nos impulsa a seguir progresando y a impulsar la calidad de la educación”; “el entendimiento de todos los miembros ayuda a ponerse metas posibles y realizables” (Ver Gráfico 13).

El 20% respondió que el fin de la comunicación es alcanzar los objetivos institucionales. Algunas expresiones fueron: “la unión de pensamientos y de voluntades permite contagiarse de los objetivos que tiene la Normal”; “la educación tiene objetivos claros, sin la comunicación no se alcanzarían”; “todo proceso de comunicación debe ayudar a mejorar y buscar siempre unos fines comunes”; “por el trabajo en equipo se ha logrado alcanzar las metas que se han propuesto en la Normal”; “porque la meta es la meta de cada año y todos la conocen”; “con la ayuda de todos podemos llegar a la excelencia”.

Las opciones “el entendimiento de los diversos miembros” y la “realización personal e Institucional, no tuvieron respuesta.



Según la información de la encuesta aplicada se puede decir que es importante, además de ofrecer la información suficiente, cuidar las relaciones interpersonales, la atención a los clientes internos y externos y recoger de forma periódica la opinión de padres y estudiantes sobre el funcionamiento de la institución, para hacer de la comunicación un valor agregado a la calidad.

Otro aspecto importante de la comunicación, es la dinámica de las reuniones; son el instrumento básico de trabajo en equipo y representan un buen indicador de calidad de la institución. Por ello es pertinente tomar medidas para favorecer la dinámica de las reuniones, así como las instrucciones generales con todos los estudiantes y profesores, asambleas generales de padres de familia, evaluaciones de impacto anuales y foros educativos municipales.

Se puede concluir que la comunicación en la ENS de Convención, como aspecto fundamental del clima escolar facilita el logro de los objetivos institucionales; los procesos son diversos pero el conducto regular es

importante y tenido en cuenta. Los medios van desde las actitudes, gestos , hasta las resoluciones institucionales mediados por la palabra y el fin es alcanzar el entendimiento entre los miembros de la comunidad educativa; sin embargo, se tiene que dar más realce a este aspecto, puesto que no se reconocen canales significativos de la comunicación.

3.4 PARTICIPACIÓN

La participación es una acción social que busca la plena intervención de los miembros en el análisis de su propia realidad, aportando con el fin de transformar la calidad de vida de un conglomerado. En el caso del clima escolar, la participación es un elemento síntesis de éste, ya que reúne los anteriores. Como derecho de los miembros de una institución educativa, la participación requiere cierta autonomía e información suficiente para intervenir productivamente.

Al responder a la pregunta: **¿Qué es para ustedes la participación?** algunos encuestados conciben la participación como “ayuda”; “colaboración”; “hacerse presente”; “estar ahí donde se espera estén”; “hacer parte de algo”; “estar involucrado”; “la oportunidad de hacer algo importante y estar pendiente de algo...”. También la perciben como un método valioso donde todos se sienten involucrados y una forma de trabajo frecuente en la institución.

De otra parte, la conciben “como sinónimo de tener pertenencia”; “como actitud de algunas personas que manifiestan sus cualidades y habilidades”, “medio para darse a conocer”; “integrarse a algo que gusta”. Así mismo descubren que “toca la persona más de cerca, por ser un derecho de todos”; “un medio para expresarse”; “vence miedos y fortalece la personalidad”;

“enseña a ser solidario, a ejercitar la libertad, liderar trabajos y personas y un reto continuo a la superación personal”.

Otras opiniones sobre participación hacen referencia a “ser parte activa de la Institución en que se labora”; “formar parte de...”; “hacer parte activa de una organización, grupo, entidad o institución”. Además, “es la oportunidad de demostrar la capacidad individual”; para “tomar decisiones en grupo y llevarlas a feliz término”; “finalmente es una manera de vivir a plenitud, donde se está, es un derecho y un deber de toda persona que siente perteneciente a algo, una manera de realizarse”; “estar presente en una actividad, fiesta o evento”; “colaborar activamente en acciones propias de la Institución”; “intervenir en actividades, de integración en programaciones; es también, “la posibilidad u oportunidad de tomar parte activa en una organización o equipo de trabajo”. Así mismo se toma como “estrategia metodológica que permite optimizar el trabajo de un grupo”, y finalmente, “está ligada a la persona por el servicio, la expresión verbal, el voto y la acción de lo que se es”; “permite tomar decisiones en consensos y acuerdos, solucionar problemas, alcanzar metas, intercambiar ideas, saberes, ejercitar competencias y valores”; “genera compromiso personal y grupal, dinamismo institucional, sentido de pertenencia y satisfacción por el bien común”.

Además, “es la manera como se realiza el trabajo”; “es la forma en que cada uno hace parte en las actividades, responsabilidades y funciones en la Institución”. “Es ayudar, colaborar”; “es la oportunidad que se le da a las personas para que se involucren en todos los actos que ofrezca la Normal”, también, “es hacer parte de cualquier grupo y tener derecho a opinar; es la ayuda incondicional a una entidad que lo solicite”. Finalmente otros encuestados expresaron: “participar es integrarse”; “colaborar en beneficio

de algo y por alguien”; “es estar presente en todas las actividades de una manera activa y es muy importante porque se adquiere comunicación”

Se puede concluir que las opiniones sobre participación son amplias, claras y distintas, pero que tienen una misma finalidad: el crecimiento personal y el institucional.

Al responder la pregunta **¿Cuáles son las formas de participación en la Institución?** Algunos reconocen la directa y la representativa o indirecta como medios de participación. La primera “se expresa en acciones concretas”, “donde uno se hace presente y cumple una labor determinada”, se realiza sobre todo en acciones extracurriculares como la semana cultural, deportes, etc.

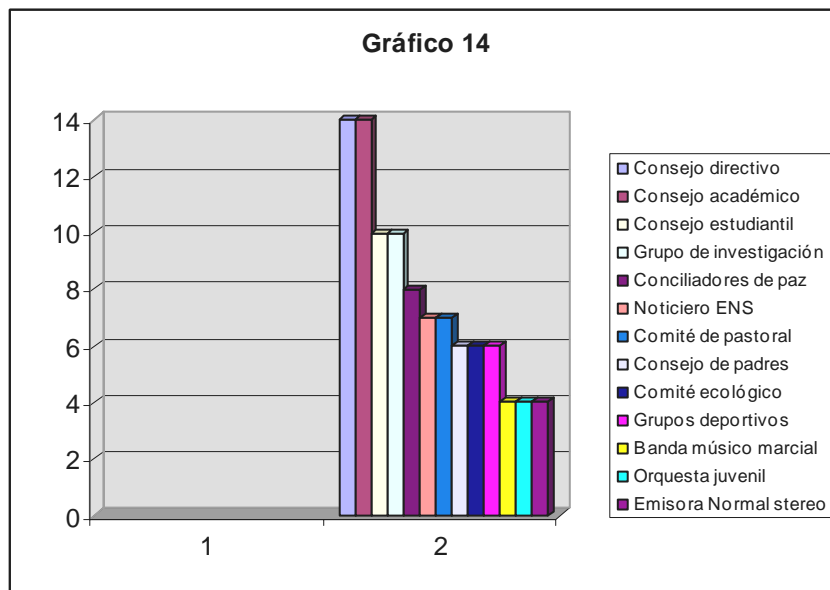
Otros la perciben como “sentirse responsable de algo que afecta a las personas de la Institución”; algunos la consideran como “colaboración”, cumplir con el deber” y unos afirman que “es asistir a reuniones que programa la Normal, las jornadas deportivas, culturales, religiosas” y “las actividades en pro de conseguir recursos para la buena marcha de la Institución”.

La segunda, la participación representativa o indirecta, se da según afirman algunos: “en los diferentes consejos exigidos por el MEN”, como “los consejos directivo, académico, de estudiantes, de padres de familia, la asociación de padres” donde “cada estamento de la Institución elige sus representantes, por medio “del voto secreto” y “los elegidos asumen por un período anual “la responsabilidad de tomar decisiones que orientarán la Normal” y que toda la comunidad asume y respalda.

Cuando la participación “es directa es masiva, activa, dinámica, voluntaria” y “cuando es representativa es escasa, pasiva y en ocasiones obligatoria”.

Al ver las respuestas por la **participación efectiva** según la encuesta, se da en el Consejo Directivo con un 14%, en el Consejo Académico, 14%, el Consejo Estudiantil y el grupo de investigación con 10%, los Conciliadores de Paz con 8%, el noticiero ENS y el Comité de Pastoral con 7%, el Consejo de Padres, el Comité Ecológico y los grupos deportivos con el 6%, la Banda Musical con 4% y la Orquesta Juvenil y la Emisora Normal Stereo, con 4%.

(Ver Gráfico 14).

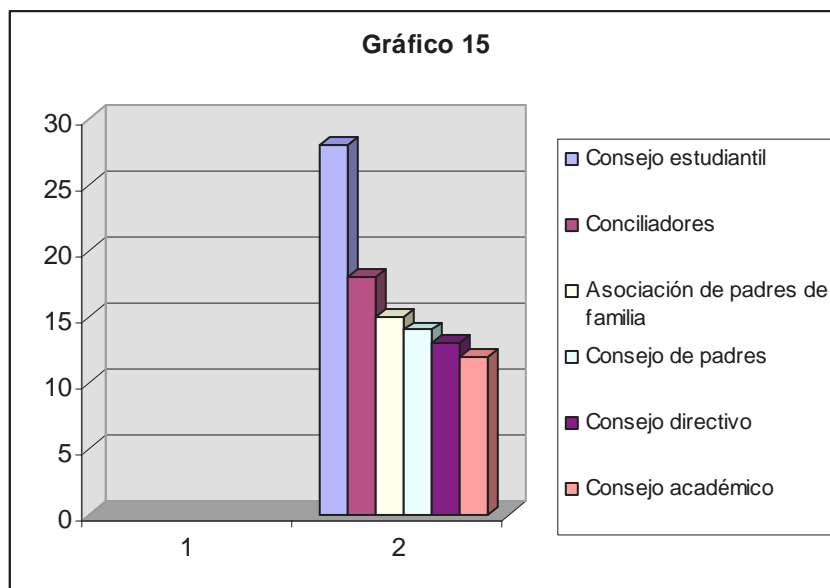


En la práctica los grupos participan con resultados satisfactorios como segundo puesto nacional en Banda Show, en el 2005; reconocimiento departamental a la formación ecológica en el año 2003; edición semanal para toda la población convencionense del Noticiero ENS; elaboración de acuerdos mensuales en el consejo directivo y aprobación del plan de

estudios con pertinencia al sector rural; grabación de un “demo” de formación inicial de maestros del grupo SKAPE.

Se percibe la participación efectiva en grupos tanto de estudiantes y profesores como de padres de familia. El porcentaje es bajo, pero está muy amplia la posibilidad de dar efectivamente lo mejor de sí.

Frente a los **grupos que requieren elección**, se constató que el más destacado fue el Consejo Estudiantil con un 28%; le siguen los conciliadores con un 18%, después la asociación de padres de familia con un 15%, luego el Consejo de Padres con un 14%, posteriormente el Consejo Directivo con un 13%, y finalmente el Consejo Académico con un 12% (Ver Gráfico 15).

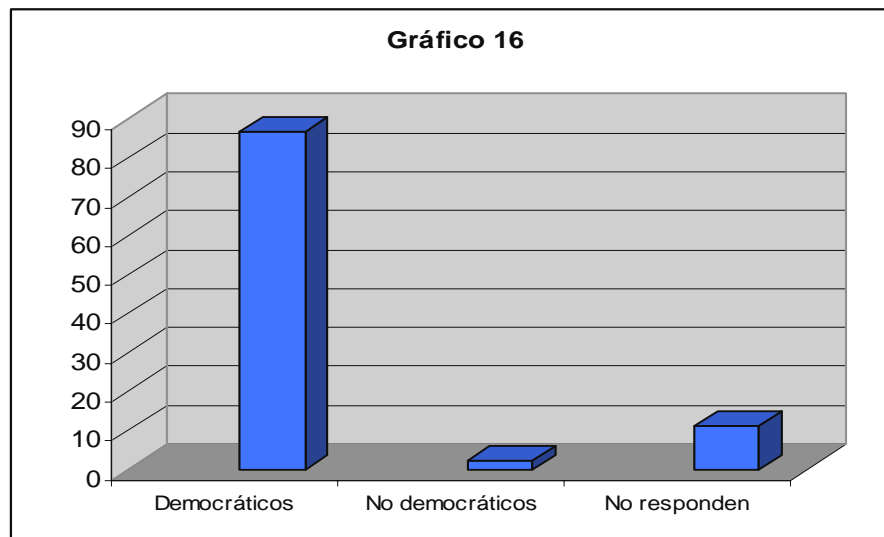


En la práctica todos los que están representados en el gráfico requieren elección, a excepción de los otros, tales como: investigación, banda show, banda marcial y orquesta juvenil, donde su pertenencia depende de la habilidad, talento y gusto personal. Se percibe más notoria la elección donde

los estudiantes participan, por la fuerza que tiene todo el proceso electoral de los jóvenes y niños; toda la institución se dispone para el festival democrático que dura 15 días, con inscripción, campaña, debate, elección, posesión, ejecución del plan de gobierno y evaluación del mismo.

El proceso de **elección para la elección representativa** de los diferentes cuerpos colegiados según los actores encuestados, es de 87% para formas democráticas. Al respecto afirman: “se da la oportunidad a todos, según el perfil para cada cargo”; “es una forma transparente de elegir”; “se toman las personas más representativas”; “se eligen los mejores y los más significativos para el servicio de la Institución”; “todos tienen derecho de participar y así se hace”; “la organización de las elecciones se realiza con la colaboración de estudiantes, directivos, profesores”; “se hace elección libre y espontánea por medio del voto secreto”; “hay libertad de elegir y ser elegido” (Ver Gráfico 16).

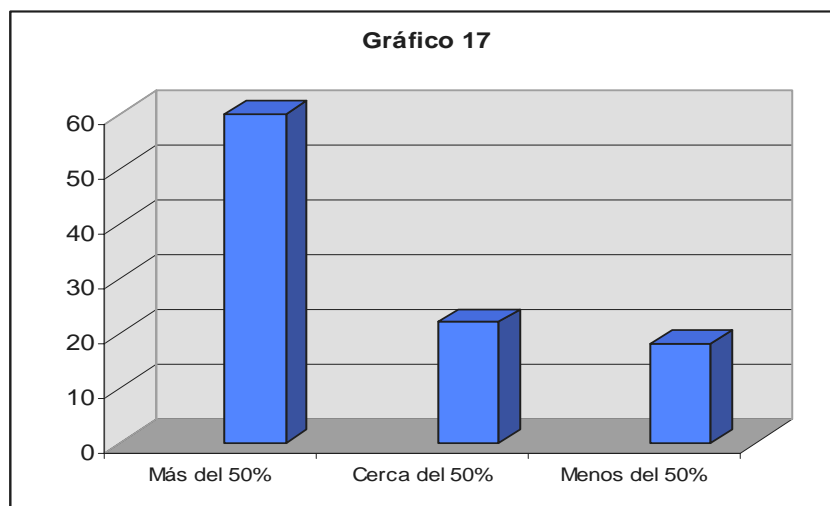
El 2% de los encuestados expresa que los procesos de elección para la participación representativa no son democráticos por las siguientes razones: “algunas veces hay señalamientos”, y “elegimos según las determinaciones de los requisitos del manual de convivencia”. El 11% no respondió.



Frente a la pregunta: **¿Qué porcentaje de actores participa en los procesos democráticos?**, las respuestas fueron: el 60% de los encuestados afirman que se comprometen más del 50%, con razones como: “todos somos un equipo comprometido y siempre trabajamos por el mejoramiento de nuestra Institución”; “nos caracterizamos por colaborar para que todo salga bien”; “se hace lo que sea necesario y tenga que ver con cada uno grupos representativos de la Normal”; “los maestros de afuera nos dicen que tenemos mucha pertenencia a la Institución, todos los profesores estamos al frente de las actividades”; “cada vez que se va a elegir un trabajo o algo especial se tiene en cuenta la opinión de los docentes y decidimos por unanimidad”.

El 22% afirma que cerca del 50% es el porcentaje de participación de los estamentos de de la Institución, con los siguientes argumentos: “trabajamos todos pero falta más participación y compromiso”; “no todos se vinculan o forman parte activa de todos los procesos”; “todos ponen su aporte e interés para dar lo mejor” (Ver Gráfico 17).

El 18% de los encuestados respondió que menos del 50%, con expresiones como: “sólo trabaja en cada actividad el comité encargado”; “a algunos no les gusta comprometerse mucho”; “algunos son indiferentes”; “la participación sólo se da en los consejos académicos y directivos y en algunos proyectos especiales”. Se puede percibir que existe un buen porcentaje de participación cerca de 82% y superior al 50%.



Frente a la pregunta: **¿Cómo estos procesos de participación afectan el ambiente de la Normal?** Los docentes expresan que afecta positivamente en la medida que propicia un ambiente de convivencia, colaboración, estímulo y mejora de la autoestima y la búsqueda del bien común, participan con más responsabilidad en los acuerdos pactados y se percibe mayor creatividad e innovación. En algunos casos los maestros se cansan, les falta más sentido de pertenencia, el ambiente se torna pesado, se da la disociación.

Para los estudiantes, en el ambiente que ofrece la Normal han aprendido a manejar el tiempo libre y se acrecientan las buenas relaciones, se motivan

más para participar en los diferentes campos y se están convirtiendo en personas que aprenden a vivir la democracia, como estilo de vida. Para los administrativos, el ambiente de la Normal permite la participación en los diferentes aspectos, hace que todo funcione bien; todos tienen acceso si lo desean. Los padres de familia ven en la Normal un ambiente productivo, apto para el desarrollo integral de sus hijos.

Finalmente la respuesta a la pregunta ***¿En qué ayudó la acreditación de calidad y desarrollo a la participación?*** Los directivos reconocen que la acreditación de calidad y desarrollo ayudó a: la participación porque todos los miembros de la comunidad educativa; se integraron permitiendo sacar los proyectos que la Normal se había propuesto; la búsqueda de la certificación que unió voluntades hacia un solo objetivo; a reconocerse como institución educativa que forma en y para la democracia.

Los docentes opinan que la acreditación de calidad y desarrollo ayudó a la participación, en el aumento de la motivación a la pertenencia, la identificación con sus políticas educativas, el interés para sacar adelante sus proyectos y procesos de calidad. Muchos docentes se concientizaron de su papel, otros se interesaron por lograr sus objetivos, con responsabilidad, esfuerzo y dedicación; el aumento de la participación fue notorio y el apoyo de todos los miembros fue evidente; creció el compromiso, el deseo de superación, la conciencia de la importancia del servicio que realizan; además agregan que al ser acreditada, la Normal, impactó positivamente a la comunidad de Convención, puesto que se abrieron nuevos programas de cualificación docente, se amplió la cobertura, se fortaleció la planta de personal, se afianzó y posicionó a nivel departamental y nacional la imagen corporativa.

La acreditación de calidad y desarrollo ayudó a la participación por un mayor esmero de los estudiantes en el estudio y de éstos por aportar cada uno su “granito de arena” para hacer cada día mejor la Institución; promovió más su responsabilidad para formar parte de muchos grupos de desarrollo humano en las actividades extracurriculares, a aprovechar mejor el tiempo libre, a crear un clima de bienestar que permite su expresión como miembros de la comunidad educativa.

Algunos descubren que se elevó la autoestima y orgullo de ser Normalista Superior, de pertenecer, representar y ser reconocidos como miembros de una Institución que ha sobresalido a nivel departamental y nacional; otros afirman que la acreditación, aumentó el esmero y dedicación para alcanzar la excelencia, motivó a demostrar “lo buenos que somos”, a participar en concursos, trabajos, a mejorar la disciplina, a ampliar la cobertura y a tener más popularidad.

La acreditación de calidad y desarrollo, según el personal administrativo, ayudó al aumento en la participación de la mayoría de los miembros de la comunidad educativa. Los exalumnos se reunieron y aportaron lo mejor que pudieron; además muchos padres de familia se sintieron comprometidos con la formación de sus hijos, según la filosofía de la Institución. Hubo un ambiente de alegría, apertura, dinamismo y orgullo de ser Normalista, de lo que significa ser formadora inicial de maestros.

Por último, los padres de familia, expresan que la acreditación de calidad y desarrollo despertó la participación en las reuniones, acrecentó la ayuda y colaboración con la Normal, el conocimiento del PEI, los proyectos y programas que ofrecen para la formación de sus hijos.

El clima escolar, como se ha dicho, es difícil de concretar ya que se realiza sobre apreciaciones y percepciones individuales, para llegar a una global de la Institución. Al mirar la **categoría de análisis motivación** en respuestas del Consejo Directivo, los docentes, los estudiantes, los administrativos y los padres de familia, se percibe que las opiniones que tienen al respecto variadas. Para algunos, es un aspecto personal interior como: “un dinamismo interior”, “algo que anima”, “la fuerza que impulsa”, “el empuje que da origen a un esfuerzo para salir adelante”, “la energía interior”, “es tener ganas de hacer algo”, expresiones que reconocen el componente energético de la existencia.

Otros afirman que “es despertar el interés”, “incentivar hacia algo”, “hacer las cosas con gusto”, “es aquello que lleva al ser humano a alcanzar sus metas y perspectivas”, “es el ánimo que tiene la gente para hacer con gusto su labor”, “es la causa que impulsa a participar”, aspectos que hablan de componente estructural de la motivación, la raíz de la dirección y organización de la acción humana.

Algunas experiencias aluden a las fuentes motivacionales, “hacer las cosas con gusto y prepararse bien para ello”. Para algunos es interna: “es la combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos”, “es lo que nace por sí mismo y arrastra a la acción”, “es algo personal interno, voluntario. Otros lo presentan como externo: “es valorar a cada persona para que se sienta importante y actúe a favor de algo”, “es el incentivo que se da una persona para realizar una actividad o proyecto, “es la estimación e interés de una persona para realizar algo solicitado”, “se incentiva a otros para que hagan lo que les gusta y se superen”, “es guiar a otra persona”, “es el ánimo que se le da a la gente para que haga con mayor gusto su labor, es lograr que las personas se vinculen a algo”.

Otras expresiones anotaron los medios como la palabra para motivar: “es la palabra que estimula”, “es la palabra que concientiza”. Otro lo consideró como medio la acción: “es mantener a otro activo”, “es el conjunto de actos que inducen a una persona a aprender o hacer algo”. Por último, algunos docentes aluden al ethos laboral que motiva: “es un ambiente de confianza y credibilidad que brinda una institución para trabajar”, “es crear un ambiente propicio para realizar una labor”.

Se puede afirmar que la motivación para la ENS de Convención es una serie de variables que activan la conducta humana y orientan la consecución de un objetivo común; que tiene un componente energético y otro estructural; que puede ser interna o externa; que se alcanza por la palabra y la acción y finalmente que crea una atmósfera típica para la labor diaria.

CONCLUSIONES

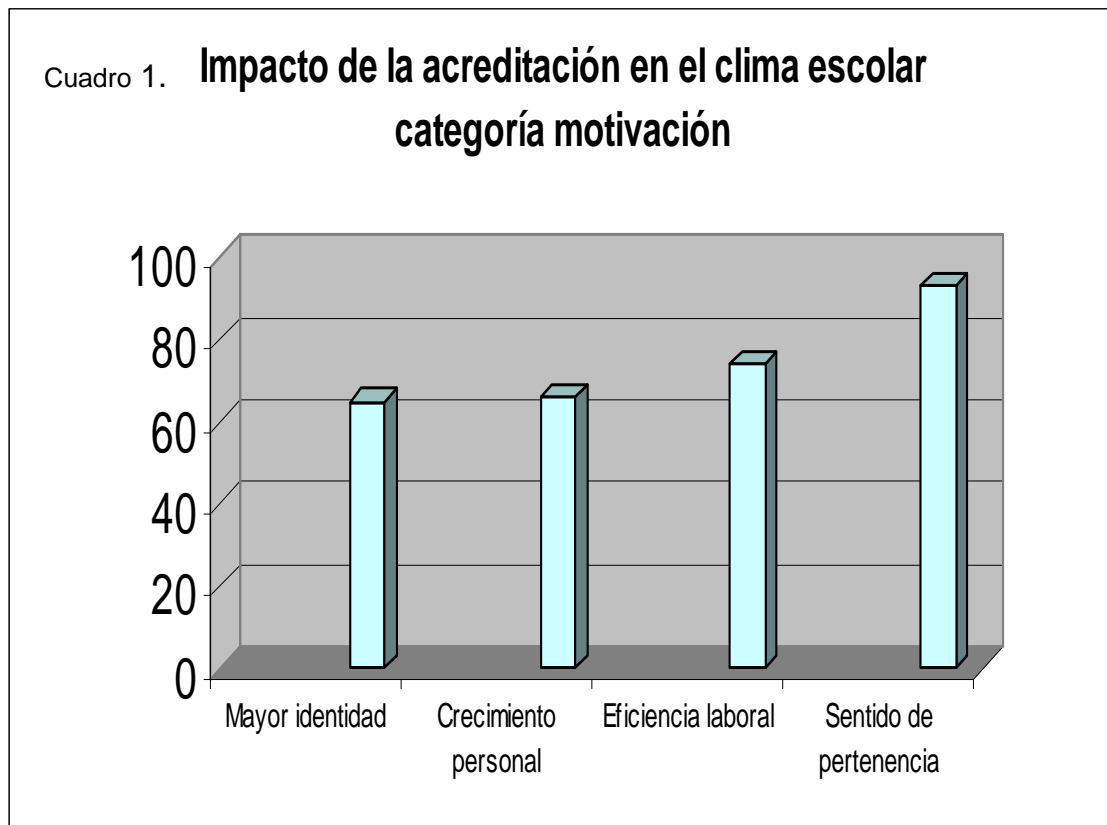
*“Lo conocido por conocido,
no es necesariamente reconocido”
Hegel.*

La progresiva consecución de espacios de autonomía en las instituciones educativas ha ido trasladando el eje de la dirección del bienestar estudiantil desde el profesor y los directivos, considerados individualmente, a la comunidad educativa en su conjunto y en su actuación global. La comunidad educativa según lo dispuesto en la Ley 115 de 1994 en su artículo 6, está constituida por las personas que tienen responsabilidad directa en la organización, desarrollo, evaluación y previsión del PEI que se ejecuta en un determinado establecimiento educativo.

Los resultados de este trabajo ponen en evidencia el clima escolar, como la percepción compartida de un ambiente permanente donde los diferentes actores de la Escuela Normal Superior de Convención viven la **motivación**, como componente energético de la existencia, por el dinamismo interior de cada miembro que se manifiesta en un componente estructural de acción con dirección, sentido y organización.

Los motivos por los que están en la institución van desde sentirse identificados con los objetivos institucionales, pasando por la imagen corporativa que sustenta la Normal en la actualidad, hasta reconocer que es un medio de subsistencia; así mismo el 73.5% expresan con razones suficientes que dan lo mejor de sí porque les nace en su interior y el 26.5% manejan una motivación externa por el compromiso alcanzado ante la región en el plano educativo.

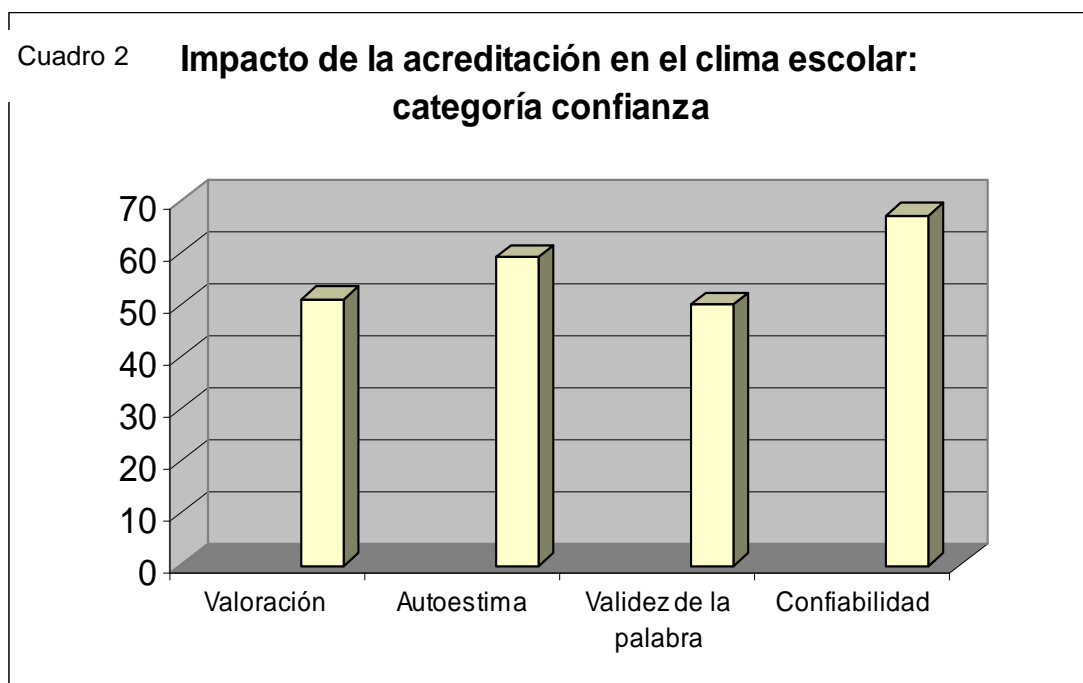
De otra parte, el sentido de pertenencia es mejor que antes de la acreditación en altísimo porcentaje (94%), con consecuencias significativas en los miembros de la comunidad, como el crecimiento personal, dinamismo interior, creatividad y apertura a lo nuevo (Ver cuadro 1)



Por otra parte, el clima escolar en el aspecto de **confianza**, es conceptualizado como el sentimiento de valía de la propia persona, expresado en acciones concretas, reconocido por un grupo humano determinado. Un hallazgo significativo después de la acreditación de calidad y desarrollo, expresado por la mayoría de los encuestados, consiste en reconocer que en la ENS de Convención, siempre la persona es acogida

como ser confiable, situación que se refleja en una convicción real, positiva de la propia capacidad para desempeñarse satisfactoriamente como miembro de la comunidad educativa. La palabra es importante y de gran confiabilidad, se evidencia en los frecuentes diálogos, el trabajo en equipo, la delegación de responsabilidades, la eficacia y eficiencia en las tareas encomendadas, surgidas de acuerdos concertados.

Por lo anterior, se puede decir que el clima escolar en la ENS de Convención en el aspecto confianza, entre los miembros de la comunidad educativa, es de reconocimiento del valor que tiene cada sujeto como persona; se extiende a las relaciones interpersonales, con sentimientos generalizados de respeto, valoración, satisfacción y armonía mutuos; se agranda en las funciones que desempeñan y se proyecta en la región con una imagen corporativa, positiva, sólida y confiable. Se recomienda mayor atención a los alejados y tímidos. (Ver cuadro 2)



El clima escolar en el aspecto **comunicación**, se concibe como el conjunto de procesos, según los cuales se transmiten y reciben diversos mensajes, datos, ideas, opiniones, actitudes, sentimientos que constituyen la base para el entendimiento o común acuerdo, determinando acciones y comportamientos sociales.

El proceso de comunicación en la ENS de Convención con todas las personas se da de manera fluida, según el conducto regular cuando es el caso o sencillamente con el saludo; no se percibe exclusión o exclusivismo en este fundamental proceso, en el aspecto informal. En la comunicación formal se tiene en cuenta los procesos de planeación, establecimiento de políticas, fijación de objetivos, previsión de imprevistos, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y la ejecución de lo planeado, la evaluación, el control y el mejoramiento continuo, como fruto de un trabajo en equipo.

Los canales de comunicación de la ENS son variados en lo formal (resoluciones, memorandos, circulares, agendas, periódicos murales y / o impresos, la revista renacer pedagógico, el cuadro de honor) y en el informal con charlas, instrucciones, gestos, silencios, sentimientos. En este aspecto se sugiere mayor atención para captar otros mensajes no leídos que ayudarían a mejorar la comunicación.

Se considera que el proceso de acreditación de calidad y desarrollo ha contribuido a mejorar notablemente la comunicación, se ha hecho más efectiva, más clara, más universal, todos saben que está pasando en lo general de la Institución, la información impulsa el mejoramiento continuo, al entusiasmo compartido, el entendimiento de los diversos miembros de la

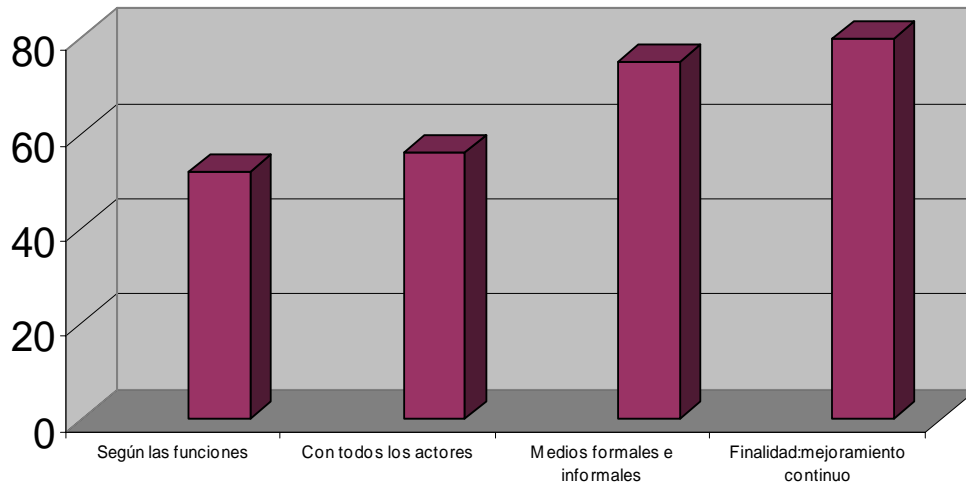
comunidad y la participación, aunque se recomienda mayor atención a los procesos de conducto regular, para respetar la autonomía de cada estamento.

Al revisar el sistema de información y comunicación de la Institución, es crucial atender a que los mensajes que se emiten desde los diferentes actores sean coherentes y no contradictorios. Es decir, intentar articular discursos comunes, al menos en aspectos sustanciales, tomando como referencia los procesos de discusión en los órganos colegiados. Aquello que hace y dice un sujeto dentro de la Institución no es un asunto privado sino que forma parte de un mensaje institucional; así mismo, para mejorar la imagen de la institución educativa y las relaciones con el entorno, es importante, además de ofrecer la información suficiente, cuidar la manera como se atiende a las personas y recoger de forma periódica la opinión de padres y estudiantes sobre el funcionamiento de la Institución.

De otra parte, Lickert, en sus estudios de la Universidad de Michigan sobre liderazgo señala que los líderes más eficaces emplean métodos de grupo, más que individuales en el control y toma de decisiones. La lluvia de ideas es una técnica grupal y muy útil para adoptar decisiones que sean asumidas por todos. El instrumento básico del trabajo en equipo lo constituyen las reuniones, que representan un buen indicador de calidad de la Institución. La programación de las reuniones es un primer, pero el mejorar realmente radica en la toma de medidas para favorecer la dinámica de las reuniones, fijar con claridad el objetivo, nombrar un moderador, elaborar un resumen de lo tratado. (Ver cuadro 3)

Cuadro 3.

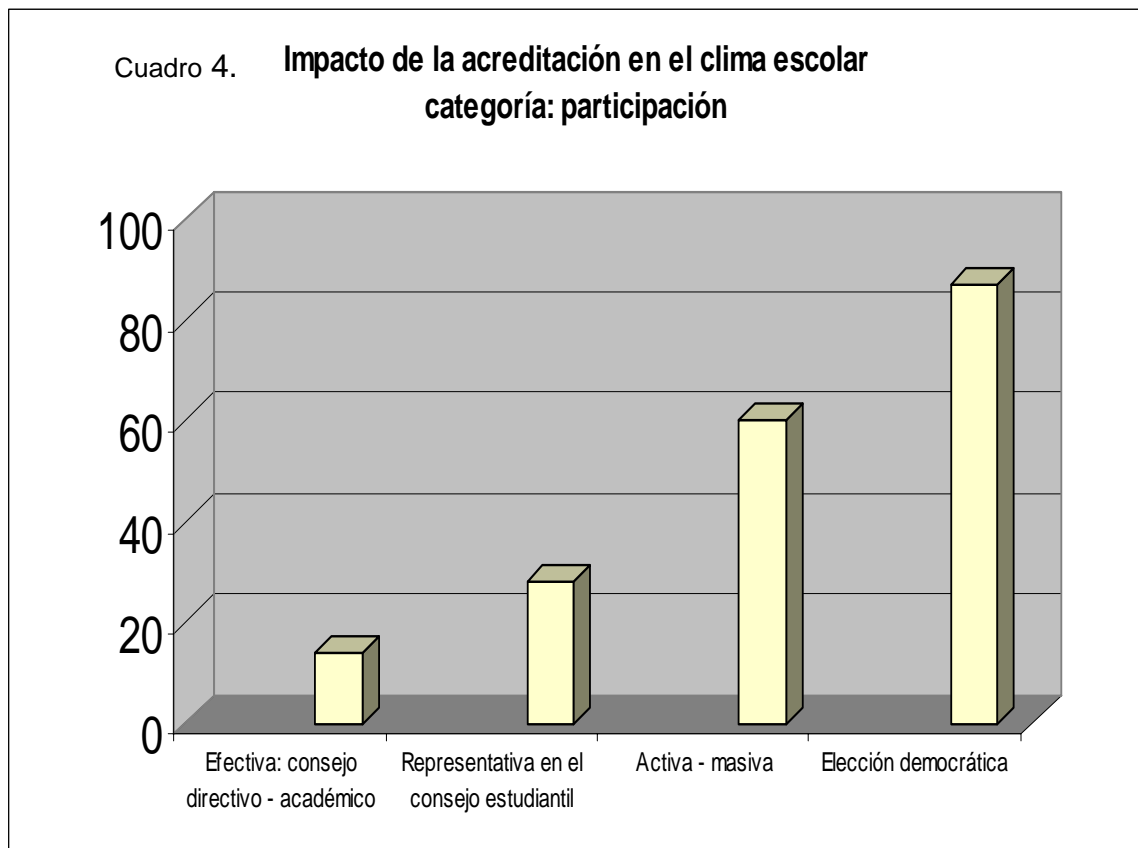
Impacto de la acreditación en el clima escolar categoría: comunicación



Finalmente, **la participación** como elemento fundamental del clima escolar tiene como concepción general: “involucrar a todos”, como método valioso, donde todos aportan; como sinónimo de identidad y pertenencia y como un deber y derecho a ejercer con responsabilidad.

Entre las formas de participación se encuentran en la Institución la directa y la representativa. La participación efectiva se percibe en los órganos de gobierno y en los comités más conocidos por la mayoría, resaltándose el carácter colegiado de gobierno institucional. Los grupos que requieren elección son los de ley (Decreto 1860 de 1994), con un proceso democrático valorado por su transparencia, seriedad y eficacia, donde la gran mayoría se hace partícipe y apoya a sus elegidos, generándose un proceso de convivencia sano, positivo, abierto, creativo e innovador.

La acreditación de calidad y desarrollo ayudó al clima escolar en el aspecto de participación, a la integración de todos los miembros por la unión de voluntades en un proyecto común. Asimismo, aumentó el sentido de pertenencia, identidad y compromiso, a un mayor esmero en el estudio, a elevar la autoestima personal e institucional y a la proyección optimista, real y alcanzable de un futuro posible, al reconocimiento y prestigio social de la calidad certificada de la ENS y al aumento de la cobertura escolar (Ver Cuadro 4)



La acreditación de calidad y desarrollo de la E.N.S. afectó positivamente el clima escolar en: la autoestima de los actores, las relaciones interpersonales, pedagógicas y administrativas, el empoderamiento de los diversos órganos

colegiados: consejo directivo, consejo académico y consejo estudiantil, el reconocimiento regional como Institución de Calidad comprobada y mejoró la imagen corporativa de la E.N.S.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ, Manuel y SANTOS Montserrat. La Institución educativa, su doble organización formal e informal.

ÁNGEL GIL, Ramón Nicolás. Los servicios sociales, decisivos para la cohesión social

ANTÚNEZ, S. “La regulación de la convivencia como problema Institucional” en cómo dar repuesta a los conflictos, Barcelona. 1978

ARIAS MENDOZA, H. Gloria. Desarrollo humano y educación. Bucaramanga: CEDEDUIS, 1994

ASONEN. Asociación colombiana de facultades de Educación. Formación de maestros. Elementos para el debate. Bogotá: 2000

BELTRAN VILLAMIZAR, Yolima. Evaluación de Calidad de la Educación Superior: una aproximación política y metodológica. Bucaramanga: UIS, 2004.

BERLOK, David. El proceso de comunicación. Argentina: Ateneo, 1978.

BOLLES, R.C. Teoría de la motivación. México: Trillas 1967

BONILLA PAEZ, Hernán. Planeación estratégica, serie calidad educativa. Armenia: 1.993

_____. Gerencia educativa, una perspectiva estratégica.. Armenia: Serie calidad educativa.1993

BRUNNER RIED, José Joaquín, BOENINGER KAUSEL, Edgardo et. al. Los desafíos de la educación chilena frente al siglo XXI. Santiago de Chile: Universitaria, 1995.

CANCINO, T. y CORNEJO, Rodrigo. “La percepción del clima Escolar en Jóvenes estudiantes de liceos municipales y particulares subvencionados de Santiago. Santiago de Chile, 2001

CASTRO P., CORNEJO, Rodrigo, et al. "A propósito de una intervención en psicología Educativa" En T Julia y J. Catalán: editores. 2000.

_____. La Psicología educativa en tiempos de reforma. La Serena: Departamental de Publicaciones, Universidad de la Serena: 1999

COFER, C.N. Motivación y emoción. Bilbao: Descleé de Brouwer. 1978

CORNEJO, Rodrigo. "Avances actuales en el entendimiento de la inteligencia". Apuntes de clases. Equipo de Psicología Educativa Santiago. Santiago de Chile: Universidad de Chile, 2000.

CORREA URIBE, Santiago. "Paradigmas enfoques, orientaciones y modelos evaluativos. Medellín: Universidad de Antioquia, 2001

CORTINA, A. La ética de la sociedad civil. Madrid: Anaya, 1995

DEWEY, John. Democracia y Escuela. 2000.

DOCUMENTO DE ACREDITACIÓN PREVIA. Escuela Normal Superior. Convención. 1999.

DURKHEIM, E. Educación moral. Buenos Aires: Losada, 1997

ESCUELA NORMAL SUPERIOR MARÍA AUXILIADORA. La formación del maestro como sujeto del saber pedagógico. Antioquia, 2003

HERMANAS DE LA CARIDAD DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN. Marie Poussepin y su comunidad. El servicio de la autoridad. Tours: 1996

HARRIS, J. Los siete criterios para una acreditación. s.c. s.e. 1978

INFORME DE ACREDITACIÓN Y DESARROLLO DE PARES ACADÉMICOS. Convención, 2003.

LORENZO, M.L. "Conciencia moral autónoma y conductas socialmente aceptables" en Jornadas de Educación en Valores y Desarrollo Moral. s.c. s.e. 1996

_____. "Tutoría, clima y conductas escolarmente aceptables: ¿cómo abordarlo?" en Aula de Innovación Educativa.1998

MARTÍN BRIS, Mario. Clima escolar y organizaciones que aprenden. España: 1999

_____. El profesorado y el cambio educativo en el clima de trabajo en las organizaciones educativas. España: Universidad de Alcalá de Henares, 1999

MARTÍN, A. Crecimiento personal y desarrollo de valores: un nuevo enfoque educativo. Valencia: 1987

MEN. Hacia un sistema nacional de formación de Educadores, documentos especiales, Santa fe de Bogotá: MEN 1988

_____. Acreditación de Calidad y Desarrollo de la Escuela Normal Superior. Documento Marco, serie documentos formación de maestros, Santafé de Bogotá, Junio de 2000

_____. Evaluación con fines de acreditación. Documento preparado por el grupo de formación y evaluación de educadores. Bogotá: Enlace, 2002.

_____. Asociación Nacional Escuelas Normales. Asociación Colombiana de Facultades de Educación. Formación de Maestros. Elementos para el debate. Bogotá: Junio 2000.

PÉREZ BARBERA, Vicente. La motivación postulados teóricos y sugerencias para el aula. Valencia: s.e. 2006.

POLO VERANO, Pedro P. Contexto de la evaluación externa y aseguramiento de la calidad. Medellín: s.e. 2002

PUIG, J.M.; MARTÍNEZ, M. Educación moral y democracia. Barcelona. Laertes. 1989

PUIG, J.M. et. al. Cómo fomentar la participación en la escuela. s.c. s.e. 2000

REDONDO, J. Fundamentos y pautas para elaborar programas de garantía social. Bilbao: s.e. 1999

RESTREPO GÓMEZ, Bernardo. El ideario de la evaluación de programas como disciplina. Medellín: s.e. 1999

Revista Colombiana de educación N° 46 Universidad pedagógica Nacional
Bogotá: 2004

SOLANA, Ricardo F. Administración de Organizaciones. Buenos Aires:
Interoceánicas, 1993.

STUFFLEBEAM Daniel L. Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica.
España: s.e. 1975.

ANEXO A. Cuestionario – categorías del clima escolar

ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE CONVENCION
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
ESCUELA DE EDUCACIÓN – UIS

Apreciado integrante de la Escuela Normal de Convención:

Reciba nuestro cordial saludo. A continuación usted encontrará una serie de preguntas que pretenden indagar sobre diversos aspectos de la Escuela Normal Superior de Convención, que hacen parte del estudio “*Impacto de la acreditación de calidad y desarrollo en el clima escolar*”, cuyo fin es mejorar la calidad de la educación que ofrecemos.

Por tal razón, le solicitamos muy comedidamente, conteste las preguntas con la mayor seriedad posible. La información será manejada con confidencialidad. El formulario es anónimo.

CLIMA ESCOLAR: CONFIANZA

1. *¿Usted se siente valorado por la Institución?*
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca

Por favor, explique su respuesta:

2. ¿Qué tan frecuentemente usted. está convencido(a) de su propia capacidad y sus propias cualidades para desempeñarse como miembro de la Institución?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

Por favor, explique su respuesta:

3. ¿Qué tan frecuentemente usted considera que en la institución confían en usted, que su palabra es válida y tomada en cuenta?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

Por favor, explique su respuesta:

4. ¿Qué tan frecuentemente considera usted que la Institución le ha demostrado que usted es un ser humano confiable y le ha ofrecido confianza?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

Por favor, explique su respuesta:

5. Como miembro de la Escuela Normal Superior de Convención, usted tiene unas funciones específicas. Qué tan frecuentemente considera usted que tiene habilidad para desempeñar su rol?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

Por favor, explique su respuesta

CLIMA ESCOLAR: MOTIVACIÓN

6. ¿Qué es para usted la motivación?

7. ¿Qué motivos tiene usted para estar en la Escuela Normal Superior de Convención, después de la Acreditación de calidad y desarrollo?

- a) Tener un medio de subsistencia, ahora o en el futuro.
- b) La imagen corporativa que tiene la E.N.S. de Convención después de la acreditación.
- c) Los objetivos institucionales a alcanzar.
- d) Su identidad con la E.N.S. de Convención.
- e) Otros. ¿Cuáles?

8. La motivación para dar lo mejor de sí en la Escuela Normal Superior de Convención, está a nivel

- a) Interno
- b) Externo

Por favor explique su respuesta

9. Cómo percibe el desarrollo de su sentido de pertenencia con la Institución, después de la Acreditación de Calidad y desarrollo
- a) Igual que antes
 - b) Mejor que antes
 - c) Peor que antes

Por favor explique su respuesta

10. ¿Qué le ha producido a usted como miembro activo de la Escuela Normal Superior de Convención la Acreditación de Calidad y Desarrollo?
- a) Impulso para su crecimiento personal
 - b) Dinamismo interior
 - c) Indiferencia
 - d) Sentimientos negativos
 - e) Ninguna de las anteriores

Por favor explique su respuesta:

CLIMA ESCOLAR: COMUNICACIÓN

11. ¿En su opinión, cómo se ha dado el proceso de comunicación entre los miembros de la Comunidad Educativa de la ENS de Convención, después de la Acreditación de Calidad y desarrollo?

- a) Con el saludo, formalmente
- b) Según el conducto regular
- c) Con todas las personas, según sus funciones específicas
- d) Con fluidez en todos los niveles

Por favor, explique su respuesta.

12. ¿Cómo cree usted que se da la comunicación en la ENS de Convención?:

- a) Sólo a través de los directivos docentes
- b) Sólo a través de los docentes y directivos docentes
- c) A través de los directivos docentes, docentes, algunos estudiantes y padres de familia.
- d) A través de cualquier miembro de la comunidad educativa transmite información en la ENS de Convención.

13. ¿Mediante qué formas se recibe el contenido de la comunicación que se recibe en la ENS de Convención?:

- a) Datos, resoluciones
- b) Ideas, memorandos

- c) Opiniones, actitudes, sentimientos
- d) Todas las anteriores.

14. ¿Qué piensa de la comunicación que se da en la ENS de Convención desde la Acreditación de Calidad y desarrollo?

15. El proceso de comunicación vivido en la ENS de Convención con la Acreditación de Calidad y desarrollo ayuda a:

- a) El entendimiento entre los diversos miembros
- b) Alcanzar los objetivos institucionales
- c) Al mejoramiento continuo
- d) A la realización personal e institucional
- e) A agudizar los problemas entre los miembros de la institución
- f) A saber que “se escucha a todo el mundo” pero sólo “las directivas” deciden
- g) Otros. ¿Cuáles?

Por favor explique su respuesta:

CLIMA ESCOLAR: PARTICIPACIÓN

16. ¿Qué es para usted la participación?

17. ¿Cuáles son las formas de participación existentes en la E.N.S. de Convención?

18. Señale con una X, aquellos aspectos en los cuales usted cree que se participa efectivamente:

- a) Consejo Académico
- b) Consejo Directivo
- c) Consejo estudiantil
- d) Asociación de padres de familia
- e) Consejo de padres
- f) Conciliadores
- g) Grupo de investigación
- h) Banda musical
- i) Orquesta juvenil
- j) Noticiero ENS
- k) Emisora Normal Stéreo
- l) Comité ecológico
- m) Comité de pastoral
- n) Grupos deportivos
- o) Otros. ¿Cuáles?

Por favor explique su respuesta:

19. Cuáles de los siguientes grupos, requieren elección? Señale con una X

- a) Consejo Académico
- b) Consejo Directivo
- c) Consejo estudiantil
- d) Asociación de padres de familia
- e) Consejo de padres
- f) Conciliadores
- g) Grupo de investigación
- h) Banda musical
- i) Orquesta juvenil
- j) Noticiero ENS
- k) Emisora Normal Stereo
- l) Comité ecológico
- m) Comité de pastoral
- n) Grupos deportivos

20. ¿Cómo son los procesos de elección para la participación representativa?

- a) Democráticos
- b) No democráticos
- c) Otros

Por favor explique su respuesta

21. ¿Qué porcentaje de los profesores cree Ud. participa en esos procesos?

- a) Menos del 50%
- b) Más del 50%
- c) Cerca del 50%

Por favor explique su respuesta

22. ¿Cómo estos procesos de participación afectan el ambiente de la Normal?

23. ¿Cómo cree usted que la Acreditación de Calidad y desarrollo incidió en la participación?

**ANEXO B. Modelo para recolectar información sobre el clima escolar
en los diferentes actores**

ACTOR CLIMA ESCOLAR	CONSEJO DIRECTIVO	DOCENTE	ESTUDIANT	ADMINIST.	PADRES DE FAMILIA
MOTIVACIÓN					
CONFIANZA					
COMUNICACIÓN					
PARTICIPACIÓN					

ANEXO C. REJILLA SÍNTESIS FINAL

<i>CLIMA</i> <i>ACTORES</i>	MOTIVACIÓN	CONFIANZA	COMUNICACIÓN	PARTICIPACIÓN
CONSEJO DIRECTIVO				
PROFESORES				
ESTUDIANTES				
ADMINISTRATIVOS				
PADRES DE FAMILIA				

ANEXO D. TALLER INVESTIGATIVO

*“El conocimiento es una creación compartida a partir de la interacción entre el investigador y el investigado”
Sandoval Casilimas*

Este documento contiene la síntesis de cada una de las categorías del clima escolar según las respuestas dadas por los miembros de la comunidad educativa encuestados en relación con el problema: **¿Cuál es el impacto de la acreditación de calidad y desarrollo en el clima escolar de la ENS de Convención?** Le solicitamos muy comedidamente el favor de leer atentamente cada aspecto del clima escolar para verificar si está de acuerdo o no y agregar o suprimir aquello que usted vea conveniente para comprender mejor el objeto del presente estudio.

CONSEJO DIRECTIVO

Clima escolar: confianza

El Consejo Directivo al responder la pregunta **¿Usted se siente valorado por la Institución?**, respondió el 75% que siempre se da la oportunidad de participar, se respeta la opinión y la posición de los diferentes miembros. La ENS tiene la virtud de valorar a cada persona, escucha a cada persona. El 25% responde que casi siempre, porque se permite la participación en las diferentes actividades y se valora el trabajo

A la pregunta **¿Qué tan frecuentemente usted está convencido de su propia capacidad y sus propias cualidades para desempeñarse como miembro de la Institución?** El 62.5% responde que siempre, por la

valoración que la da la Institución se motivan a crecer y a confiar en sus capacidades y cualidades, y que aportan lo mejor de sí con responsabilidad y cariño. El 37.5 responde que casi siempre, porque se da lo mejor de sí y cumplen con responsabilidad sus deberes; hay algunos aspectos que a nivel personal se deben mejorar.

¿Qué tan frecuentemente usted considera que en la Institución confían en usted, que su palabra es válida y tomada en cuenta? El 75% responde que siempre porque sus aportes son tomados en cuenta y se respetan las opiniones. El 25% dice que casi siempre porque se confía en la palabra, pero en algunos momentos no se es tomada en cuenta.

¿Qué tan frecuentemente considera usted que la Institución le ha demostrado que usted es un ser humano confiable y le ha ofrecido confianza? Siempre responde el 75% porque la Normal es muy respetuosa del pensamiento de los demás, en los diferentes pactos y proyectos se demuestra esa confianza a través de la participación. El 25% dice que casi siempre al encomendarles grandes responsabilidades.

¿Cómo miembro de la Escuela Norma Superior de Convención, usted tiene unas funciones específicas. Qué tan frecuentemente considera usted que tiene habilidad para desempeñar su rol? El 25% dice que siempre porque se participa en todas las actividades y proyectos. El 75% responde que casi siempre porque dan lo mejor de sí y asumen las funciones con responsabilidad.

Clima Escolar: motivación

El Consejo Directivo responde a la pregunta **¿Qué es para usted la motivación?** Es hacer las cosas con gusto y prepararse muy bien para ello; es despertar interés e incentivar hacia algo. Es el conjunto de estímulos que inducen a una persona a querer aprender o hacer algo. Es una fuerza que lleva al ser humano a alcanzar sus metas y perspectivas.

¿Qué motivos tiene usted para estar en la Escuela Normal Superior de Convención, después de la acreditación de calidad y desarrollo? El 62.5% dice que su identidad con la E.N.S. de Convención y el 37.5% por los objetivos Institucionales a alcanzar.

¿La motivación para dar lo mejor de sí en la Escuela Normal Superior de Convención, está a nivel interno responde el 75%, porque se trabaja con alegría por la Institución, se tiene el deseo de sacar la Normal adelante y de que sus proyectos se realicen satisfactoriamente. El 25% dicen que la motivación está a nivel externo, porque los estudiantes con su comportamiento y la cobertura motivan a dar lo mejor de sí en todo momento.

¿Cómo percibe el desarrollo de su sentido de pertenencia con la Institución, después de la acreditación de Calidad y desarrollo? El 100% responde mejor que antes, porque en la medida en que se ven los buenos resultados de los proyectos se mejora y se siente más el amor por la Normal. Se tienen más razones para sentirse orgullosos de la Normal, se ha acrecentado el cariño por la Institución. El grado de identidad y sentido de pertenencia se acrecentó.

¿Qué le ha producido a usted como miembro activo de la Escuela Norma Superior de Convención la Acreditación de Calidad y Desarrollo?

Dinamismo interior respondió el 62.5% porque le ha dado una gran satisfacción y gran estímulo para trabajar y confiar más en la Acreditación de la Excelencia. Invita a alcanzar nuevas metas y nuevos horizontes. El 37.5% responde que le ha dado impulso para su crecimiento personal, porque le ha dado elementos para la superación y se nota en toda la comunidad educativa una satisfacción y alegría para seguir trabajando.

Clima escolar: comunicación

¿En su opinión, cómo se ha dado el proceso de comunicación entre los miembros de la Comunidad Educativa de la ENS de Convención, después de la Acreditación de Calidad y Desarrollo?

El 12.5% responde que según el conducto regular. El 62.5% responde que con todas las personas, según las funciones específicas, porque a todas las personas se tratan con respeto y la comunicación es permanente. El 25% responde que con fluidez en todos los niveles, porque la comunicación ha mejorado y todos están vinculados a los diferentes estamentos.

¿Cómo cree usted que se da la comunicación en la ENS de Convención?

El 62.5% dice que a través de cualquier miembro de la comunidad educativa transmite información en la Normal. El 37.5% responde que a través de los directivos docentes, docentes, algunos estudiantes y padres de familia.

¿Mediante qué formas se recibe el contenido de la comunicación que se recibe en la ENS de Convención?

El 87.5% responde que a través de datos, resoluciones, ideas, memorandos, opiniones, actitudes, sentimientos. El 12.5% opiniones, actitudes, sentimientos.

Qué piensa de la comunicación que se da en la ENS de Convención desde la Acreditación de Calidad y desarrollo? La comunicación es muy buena, se sigue el conducto regular, ahora se cuenta con un noticiero. La información se da oportunamente y a las personas que la necesitan, hay discreción y se tiene en cuenta las funciones de las personas. La proyección de la NS se ha ampliado y dentro de este proceso ha sido muy importante la comunicación.

El proceso de comunicación vivido en la ENS de Convención con la Acreditación de Calidad y desarrollo ayuda a: El 100% responde que al mejoramiento continuo, también opina el 25% a alcanzar los objetivos institucionales, al entendimiento entre los diversos miembros y a la realización personal e institucional. El proceso comunicativo ayuda a descubrir en qué se debe mejorar. La comunicación entre los diferentes miembros ha ayudado a alcanzar las metas propuestas.

DOCENTES

Clima escolar: confianza

Los docentes al responder la pregunta **¿Usted se siente valorado por la Institución?**, respondió el 55.6% que siempre, han sido tenidos en cuenta en los diversos trabajos, con la rectora hay comunicación permanente, hay valoración de la labor desempeñada, se trabaja en equipo. El 33.3% responde que casi siempre, porque se reconoce el trabajo dentro y fuera de la Institución, en algunos casos no se tiene en cuenta la opinión del profesor. El 11.1% dice que algunas veces porque los estudiantes y algunos compañeros no valoran el trabajo realizado.

A la pregunta **¿Qué tan frecuentemente usted está convencido de su propia capacidad y sus propias cualidades para desempeñarse como miembro de la Institución?** El 58.3% responde que siempre, porque se trabaja con responsabilidad dando lo mejor buscando el bien de la Normal, son conscientes de las capacidades y del buen desempeño, se cumple con los compromisos. El 41.7 responde que casi siempre, porque en momentos se duda de estar dando lo que se espera de sí, a veces se siente que la labor docente es agotadora.

¿Qué tan frecuentemente usted considera que en la Institución confían en usted, que su palabra es válida y tomada en cuenta? El 30.6% responde que siempre porque han cumplido con las actividades asignadas y respetan las decisiones, experimentan buena aceptación, hay credibilidad según las capacidades, la palabra es respetada. El 55.6% dice que casi siempre porque hay autonomía para realizar las labores según sus funciones, son muchas las responsabilidades que les confían. El 13.8 responde que algunas veces porque en algunos momentos no se les tiene en cuenta su opinión, requieren más autonomía, participan poco porque piensan no ser escuchados.

¿Qué tan frecuentemente considera usted que la Institución le ha demostrado que usted es un ser humano confiable y le ha ofrecido confianza? Siempre responde el 69.4% porque confían en cada persona, hay apoyo y asesoría por la rectora, han sido tenidos en cuenta para representar la Institución, participar en eventos, ante dificultades han recibido apoyo moral. El 25% dice que casi siempre porque la confianza se gana y con la responsabilidad que han tenido sienten que confían más en ellos. El 5.6% responde que algunas veces.

¿Cómo miembro de la Escuela Norma Superior de Convención, usted tiene unas funciones específicas. Qué tan frecuentemente considera usted que tiene habilidad para desempeñar su rol? El 55.6% dice que siempre porque hay alto grado de satisfacción por el trabajo que se realiza, por la responsabilidad en el cumplimiento del deber. Buscan el bienestar de la Institución, hay disponibilidad para el cumplimiento de las funciones y desarrollo de proyectos. El 44.4% responde que casi siempre porque hay seguridad en las capacidades pero en algunos momentos se siente la impotencia frente al desempeño.

Clima escolar: motivación

Los docentes responden a la pregunta **¿Qué es para usted la motivación?** Es mantener a otro activo, interesado para responder por algo, es lo que permite que el aprendizaje se logre favorablemente. Es un empuje, tener un fin para realizar algo; es dinamismo interior, fuerza y energía interior para trabajar, es todo lo que anima a realizar una acción. Es un ambiente de confianza y credibilidad que brinda una Institución para trabajar. Es crear el ambiente propicio para realizar una actividad.

¿Qué motivos tiene usted para estar en la Escuela Normal Superior de Convención, después de la acreditación de calidad y desarrollo? El 63.9% responde por su identidad con la ENS de Convención, el 19.4% por los objetivos institucionales a alcanzar y el 16.7% por la imagen corporativa que tiene la ENS después de la acreditación.

¿La motivación para dar lo mejor de sí en la Escuela Normal Superior de Convención, está a nivel interno responde el 80.6%, porque cada uno a nivel interno se motiva y entusiasma por la misión que realiza, pero también se requiere de la motivación externa, es muy importante el concepto que

tengan los demás. El 19.4% dicen que la motivación está a **nivel externo**, por la proyección de la Normal, la buena imagen que tiene, la rectora y compañeros animan a seguir luchando. A mayor ambiente de armonía en la Institución, se trabaja con más agrado.

¿Cómo percibe el desarrollo de su sentido de pertenencia con la Institución, después de la acreditación de Calidad y desarrollo? El 97.2% responde mejor que antes, porque hay más responsabilidad frente a la Normal, toda la comunidad está pendiente de sus logros y dificultades, hay más sentido de pertenencia. Se siente el compromiso de mejorar como persona y en lo profesional, pues la calidad de la Institución lo exige, también la Normal tiene más cobertura y más nombre en el municipio. El 2.8% dice que igual que antes.

¿Qué le ha producido a usted como miembro activo de la Escuela Norma Superior de Convención la Acreditación de Calidad y Desarrollo? **Impulso para su crecimiento** personal respondió el 80.6% porque al mismo tiempo que crece la Institución, van creciendo las personas en todos los aspectos, se tiene más deseos de superación. Es un orgullo laborar en la Normal, e saber que se trabaja en una Institución acreditada incentiva a prepararse mejor y ser más responsable. El 19.4% responde **dinamismo interior**, por el impulso para realizar las cosas mejor y hacer que la Normal sea la mejor, se quiere seguir ayudando con lo que se tiene.

Clima escolar: comunicación

¿En su opinión, cómo se ha dado el proceso de comunicación entre los miembros de la Comunidad Educativa de la ENS de Convención, después de la Acreditación de Calidad y desarrollo? 55.6% responde que con todas las personas, según sus funciones específicas, porque ada

quien tiene y desarrollo tareas específicas, luego la comunicación es amplia. Se llega a cada una de las unidades administrativas según la necesidad. A través de las funciones se llega a todo el personal. El proceso ha llevado muy bien la comunicación a todo nivel. Se mantiene un diálogo permanente y hay más integración. El 36.1% responde que con fluidez en todos los niveles, por el diálogo permanente entre alumnos, docentes y rectora. Hay muy buena comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa. La información más inmediata la tiene la persona que está más cerca. El 8.3% responde que según el conducto regular, porque la información se da en forma organizada según las funciones, hay efectividad.

¿Cómo cree usted que se da la comunicación en la ENS de Convención? El 61.1% responde que a través de los directivos docentes, docentes, algunos estudiantes y padres de familia. El 38.9% dice que a través de cualquier miembro de la comunidad educativa transmite información en la Normal

¿Mediante qué formas se recibe el contenido de la comunicación que se recibe en la ENS de Convención? El 75% responde que a través de datos, resoluciones, ideas, memorandos, opiniones, actitudes, sentimientos. El 19.4% opiniones, actitudes, sentimientos y el 5.6% responde que por datos y resoluciones.

¿Qué piensa de la comunicación que se da en la ENS de Convención desde la Acreditación de Calidad y desarrollo? La comunicación ahora es más efectiva, dinámica y participativa; se mantiene informada a toda la comunidad educativa para poder alcanzar los objetivos y metas de la Normal. Es continua, directa a través del diálogo y mesas de trabajo. En algunas ocasiones no llega a todos la información.

El proceso de comunicación vivido en la ENS de Convención con la Acreditación de Calidad y desarrollo ayuda a: El 50% responde que al mejoramiento continuo, si todos los miembros participan, la institución mejora, el proceso de comunicación ha ayudado a mejorar la calidad de la educación, las metas propuestas se han alcanzado. El 33.3% a alcanzar los objetivos institucionales, porque es una de sus grandes metas y el 11.1% al entendimiento entre los diversos miembros. La comunicación permite llegar a acuerdos y se cumplen.

ESTUDIANTES:

Clima escolar: confianza

Los estudiantes, al responder la pregunta **¿Usted se siente valorado por la Institución?** respondió el 32.4% que siempre porque se tienen en cuenta en todas las actividades, dan importancia a sus aportes y opiniones, se sienten queridos, sienten que la institución busca el bien para ellos. El 48.6% responde que casi siempre, porque se tienen en cuenta en determinadas decisiones y actividades, se les brinda respeto y tienen en cuenta sus opiniones. El 19% dice que algunas veces porque en momentos no se les escucha y se impone a voluntad de los docentes, a algunos no se les valora y dan más importancia a los hijos de docentes.

A la pregunta **¿Qué tan frecuentemente usted está convencido de su propia capacidad y sus propias cualidades para desempeñarse como miembro de la Institución?** El 89.2% responde que siempre, porque hay confianza en las capacidades para aportar el crecimiento de la Institución, hay sentido de pertenencia, convencimiento de las cualidades, destrezas y liderazgo; la Normal se caracteriza por enseñara a descubrir los talentos y valorarse cada persona. Hay convencimiento de ser la calidad de estudiante

que la Normal necesita. El 10.8% responde que casi siempre, porque se tienen las cualidades y capacidades pero en algunos momentos se equivocan.

¿Qué tan frecuentemente usted considera que en la Institución confían en usted, que su palabra es válida y tomada en cuenta? El 37.8%% responde que siempre porque para la Normal es importante la palabra y la opinión de los estudiantes. La institución les ha brindado confianza absoluta y ellos han sabido responder, les han encargado cosas y proyectos importantes. El 46%% dice que casi siempre porque plantean ideas y opiniones y los tienen en cuenta puede haber cosas mejores de las que se opina, a veces falta más seguridad para actuar. El 16.2% responde que algunas veces porque en ocasiones no son tomadas en cuenta sus inquietudes.

¿Qué tan frecuentemente considera usted que la Institución le ha demostrado que usted es un ser humano confiable y le ha ofrecido confianza? Siempre responde el 51.4% porque se sienten como en casa, hay estímulos y confianza. Se les encarga responsabilidades y proyectos importantes a, aportan al crecimiento personal, hacen las cosas porque les nace y buscan el bien común. El 37.8% dice que casi siempre porque la mayoría muestra confianza, a veces falta un poco de conocimiento y confían en los excelentes. El 10.8% responde que algunas veces porque por su irresponsabilidad e indisciplina no les pueden confiar trabajos importantes.

¿Cómo miembro de la Escuela Norma Superior de Convención, usted tiene unas funciones específicas. Qué tan frecuentemente considera usted que tiene habilidad para desempeñar su rol? El 70.3% dice que siempre por el liderazgo que tienen, por las habilidades adquiridas, hay

seguridad y confianza en sí mismos. El 24.3% responde que casi siempre porque hay buen desempeño en cada rol, hay confianza en sus valores, a veces se acude a los adultos, hay cosas que cuestan hacerlas, pero se hace lo que se puede. El 5.4% responde que algunas veces porque depende del agrado por lo que se hace y son pocas las veces que desempeñan cargos.

Clima escolar: motivación

Los estudiantes responden a la pregunta **¿Qué es para usted la motivación?** Es la palabra que estimula, que concientiza. Es incentivar a otras personas para que hagan lo que les gusta y se superen; es tener ganas de hacer las cosas, es animarse a trabajar con alegría, es el llamado hacia algo, es guiar a otra persona, es ayudar al otro para que se supere y sea lo mejor. Es el ánimo que se le da a la gente para que haga con mayor gusto una labor. Es fuerza para salir adelante, es lograr que las personas se vinculen a algo, es lo que anima, recrea y conduce hacia una meta específica.

¿Qué motivos tiene usted para estar en la Escuela Normal Superior de Convención, después de la acreditación de calidad y desarrollo? El 46% dice que su identidad con la E.N.S. de Convención, es un orgullo haber alcanzado este triunfo, por la formación en valores que se recibe todos los días y la calidad de la educación. El 37.1% por los objetivos Institucionales a alcanzar y el 18.9% para tener un medio de subsistencia en el futuro, porque es lo mejor que tiene Convención e invita a mejorar como persona.

¿La motivación para dar lo mejor de sí en la Escuela Normal Superior de Convención, está a nivel interno responde el 67.6%, porque desde dentro tiene que motivarse para dar lo mejor de sí y es importante tener una

motivación interna para irradiar alegría hacia toda la comunidad, porque la normal sobresale por la formación en valores, según la motivación interna se tiene la voluntad de mejorar como persona.. El 32.4% dicen que la motivación está a nivel externo, porque son los maestros, rectora en general quien en todo momento motivan para hacer lo mejor por la Normal. La labor que se realiza la reconoce quienes conocen más a los estudiantes.

¿Cómo percibe el desarrollo de su sentido de pertenencia con la Institución, después de la acreditación de Calidad y desarrollo? El 89.2% responde mejor que antes, hay que seguir luchando para alcanzar la excelencia. Los estudiantes quieren dejar muy buena imagen de la Normal, se ha mejorado en calidad, se ha acrecentado el sentido de pertenencia. El 10.8% dice que igual que antes, porque la Normal ha sido y siempre será excelente, se sienten orgullosos de pertenecer a ella. A algunos les falta más sentido de pertenencia, rayan paredes, pupitres, y les da lo mismo, pase lo que pase.

¿Qué le ha producido a usted como miembro activo de la Escuela Norma Superior de Convención la Acreditación de Calidad y Desarrollo? El 86.5% responde que le ha dado impulso para su crecimiento personal, porque a mayor conocimiento, mayo responsabilidad, porque al pertenecer a una Institución de calidad se debe ser cada día mejor, hay más horizontes con la acreditación, se demostró que nada es imposible y que se debe luchar para alcanzar las metas. Se ha crecido en liderazgo y responsabilidad. Para que la Normal avance en calidad, se debe empezar por el cambio personal, quieren ser mejores personas para aportar lo mejor a la sociedad. Dinamismo interior respondió el 8.1% y el 5.4% dice que ninguna de las opciones porque se ha profundizado poco sobre el proceso.

Clima escolar: comunicación

¿En su opinión, cómo se ha dado el proceso de comunicación entre los miembros de la Comunidad Educativa de la ENS de Convención, después de la Acreditación de Calidad y desarrollo? El 45.9% de los estudiantes dice que con fluidez en todos los niveles, hay más confianza y respeto, acogida y cariño hacia todos los estudiantes, hay integración en la Institución y se dan muy buenas relaciones humanas. El 32.4% responde que con todas las personas, según sus funciones específicas, todo marcha con normalidad y depende de cada cual como se relacione. El 21.7% responde que con el saludo formalmente, hace falta un poco más de conocimiento para que mejore la comunicación.

¿Cómo cree usted que se da la comunicación en la ENS de Convención? El 56.8% dice que a través de cualquier miembro de la comunidad educativa transmite información en la Normal. El 43.2% responde que a través de los directivos docentes, docentes, algunos estudiantes y padres de familia.

¿Mediante qué formas se recibe el contenido de la comunicación que se recibe en la ENS de Convención? El 67.6% responde que a través de datos, resoluciones, ideas, memorandos, opiniones, actitudes, sentimientos. El 32.4% opiniones, actitudes, sentimientos.

¿Qué piensa de la comunicación que se da en la ENS de Convención desde la Acreditación de Calidad y desarrollo? La comunicación es muy buena, todos están informados de lo que acontece, es efectiva, la permitido la unión, la información es clara y precisa, todo lo que se hace se comunica. Algunos estudiantes deben escuchar más las orientaciones e informaciones que se dan en la Institución. También se debe mejorar a relación entre algunos estudiantes, algunos ni se saludan.

El proceso de comunicación vivido en la ENS de Convención con la Acreditación de Calidad y desarrollo ayuda a: El 67.6% responde que al mejoramiento continuo, la comunicación ha servido para que la Normal se mantenga en su nivel de calidad, hay motivación para seguir trabajando por la Normal para su acreditación de excelencia. Ha sido importante la superación personal e institucional, el 18.9% dice que a alcanzar los objetivos institucionales, el 8.1% a la realización personal e institucional y el 5.4% al entendimiento entre los diversos miembros.

ADMINISTRATIVOS

Clima escolar: confianza

El personal administrativo, al responder la pregunta **¿Usted se siente valorado por la Institución?**, respondió el 75% que siempre reconocen y felicitan su trabajo, se da la oportunidad de participar, pero se es necesario tenerlos un poco más en cuenta. El 25% responde que casi siempre, porque en ocasiones el esfuerzo no es valorado.

A la pregunta **¿Qué tan frecuentemente usted está convencido de su propia capacidad y sus propias cualidades para desempeñarse como miembro de la Institución?** El 75% responde que siempre, porque hay satisfacción por las capacidades personales y el servicio que le prestan a la Institución, dan lo mejor de sí. El 25% responde que casi siempre, porque por más voluntad que se tenga hay cosas que se les sale de las manos.

¿Qué tan frecuentemente usted considera que en la Institución confían en usted, que su palabra es válida y tomada en cuenta? 50% responde que siempre por el trabajo que realizan y sus aportes son tenidos en cuenta.

El 25% dice que casi siempre porque no siempre se les pide su opinión. El 25% dicen que algunas veces porque en ocasiones se sienten excluidos.

¿Qué tan frecuentemente considera usted que la Institución le ha demostrado que usted es un ser humano confiable y le ha ofrecido confianza? El 100% responde que siempre porque han sentido la confianza brindada.

¿Cómo miembro de la Escuela Norma Superior de Convención, usted tiene unas funciones específicas. ¿Qué tan frecuentemente considera usted que tiene habilidad para desempeñar su rol? El 50% dice que siempre por la responsabilidad en el deber, cumplen todas las funciones y los resultados positivos obtenidos. El 50% responde que casi siempre porque se procura hacer lo mejor.

Clima escolar: motivación

El personal administrativo responde a la pregunta **¿Qué es para usted la motivación?** Es el incentivo que se le da a una persona para realizar una actividad o un proyecto, es algo que ayuda a tomar una decisión. Es la estimación e interés de una persona para realizar algo solicitado

¿Qué motivos tiene usted para estar en la Escuela Normal Superior de Convención, después de la acreditación de calidad y desarrollo? El 25% responde que tener un medio de subsistencia, ahora o en el futuro. El 25% responde por los objetivos institucionales a alcanzar y el otro 50% por su identidad con la ENS de Convención.

¿La motivación para dar lo mejor de sí en la Escuela Normal Superior de Convención, está a nivel interno responde el 100%, porque se da a

conocer las habilidades y se trabaja con responsabilidad, también porque se trabaja por satisfacción personal y se quieren alcanzar las metas propuestas.

¿Cómo percibe el desarrollo de su sentido de pertenencia con la Institución, después de la acreditación de Calidad y desarrollo? El 100% responde mejor que antes, porque ahora hay más disponibilidad, más calidad y todos están colaborando para alcanzar la excelencia.

¿Qué le ha producido a usted como miembro activo de la Escuela Norma Superior de Convención la Acreditación de Calidad y Desarrollo? Impulso para su crecimiento personal respondió el 50% porque se ha crecido en responsabilidad y se es más persona y el 50% respondió: dinamismo interior, por el interés en el trabajo.

Clima escolar: comunicación

¿En su opinión, cómo se ha dado el proceso de comunicación entre los miembros de la Comunidad Educativa de la ENS de Convención, después de la Acreditación de Calidad y desarrollo? El 50% responde con todas las personas, según sus funciones específicas, porque se tiene más conocimiento de la Normal y el 50% dice que con fluidez en todos los niveles, porque a medida que la Normal tiene un desarrollo de calidad se va mejorando en todos los niveles.

¿Cómo cree usted que se da la comunicación en la ENS de Convención? El 75% respondió que a través de cualquier miembro de la comunidad educativa se transmite la información en la ENS de convención. Y el 25% dice que a través de los directivos docentes, docentes, algunos estudiantes y padres de familia.

¿Mediante qué formas se recibe el contenido de la comunicación que se recibe en la ENS de Convención? El 75% responde que a través de datos, resoluciones, ideas, memorandos, opiniones, actitudes, sentimientos. El 25% opiniones, actitudes, sentimientos.

¿Qué piensa de la comunicación que se da en la ENS de Convención desde la Acreditación de Calidad y desarrollo? La comunicación ha ido mejorando, se está informado de todos los avances y de las dificultades que se van presentando esto ayuda a que haya compromiso de todos.

El proceso de comunicación vivido en la ENS de Convención con la Acreditación de Calidad y desarrollo ayuda a: El 100% responde que al mejoramiento continuo, por la cobertura que actualmente tiene la Normal y la excelencia que ha ido alcanzando, se dialoga para alcanzar los objetivos.

PADRES DE FAMILIA

Clima escolar: confianza:

Los padres de familia al responder la pregunta **¿Usted se siente valorado por la Institución?**, respondió el 33.3% porque en todas las actividades son llamados a participar y tienen en cuenta sus opiniones. El 44.5% responde que casi siempre, porque se permite la participación pero hace falta un poco más de integración. El 22.2% responde que algunas veces porque en momentos son ignorados y hace falta más relaciones humanas por parte del personal administrativo.

A la pregunta **¿Qué tan frecuentemente usted está convencido de su propia capacidad y sus propias cualidades para desempeñarse como miembro de la Institución?** El 55.6% responde que siempre, hay

capacidades y buena voluntad para participar en todas las actividades, pero no se cuenta con el tiempo disponible para estar en todo. El 22.2% responde que casi siempre, porque están seguros de sus capacidades al servicio de la Normal y de la sociedad y otro 22.2% responde que algunas veces.

¿Qué tan frecuentemente usted considera que en la Institución confían en usted, que su palabra es válida y tenida en cuenta? El 55.6% responde que siempre porque sus opiniones han sido tenidas en cuenta, se pueden observar en las decisiones tomadas. El 33.3% dice que casi siempre porque hay escucha de las opiniones pero se puede mejorar un poco más y el 11.1% dice que algunas veces.

¿Qué tan frecuentemente considera usted que la Institución le ha demostrado que usted es un ser humano confiable y le ha ofrecido confianza? Siempre responde el 50% porque se ha cumplido a cabalidad y responsabilidad con las funciones y el otro 50% dice que casi siempre porque a veces no se sabe el tema a tratar.

¿Cómo miembro de la Escuela Norma Superior de Convención, usted tiene unas funciones específicas. Qué tan frecuentemente considera usted que tiene habilidad para desempeñar su rol? El 75% dice que siempre porque se participa en todas las actividades y proyectos. El 25% responde que casi siempre porque a veces la falta de tiempo no permite participar como se quisiera.

Clima escolar: motivación

El Consejo Directivo responde a la pregunta **¿Qué es para usted la motivación?** Es el estímulo para hacer algo, beneficios que se obtienen a cambio de la participación; es la causa que impulsa a participar, es valorar a

cada persona para que se sienta importante y actúe a favor de algo, es lo que ayuda a estar más atentos frente a una realidad.

¿Qué motivos tiene usted para estar en la Escuela Normal Superior de Convención, después de la acreditación de calidad y desarrollo? El 11.1% responde que tener un medio de subsistencia, ahora o en el futuro. El 33.3% responde por la imagen corporativa que tiene la ENS de Convención después de la acreditación y el 55.6% por su identidad con la ENS de Convención.

¿La motivación para dar lo mejor de sí en la Escuela Normal Superior de Convención, está a nivel interno responde el 44.4%, por la satisfacción personal de pertenecer a la Normal. El 55.6% dicen que la motivación está a nivel externo, por que la Normal se ha proyectado con muy buena imagen a otros Municipios y por el buen desempeño de los egresados de la Normal.

¿Cómo percibe el desarrollo de su sentido de pertenencia con la Institución, después de la acreditación de Calidad y desarrollo? El 90% responde mejor que antes, porque la Institución es una buena formadora y es la mejor de la región en la formación de maestros, motiva y da más caché pertenecer a una institución acreditada. Hay mayor conocimiento de la realidad de la Normal y se quiere participar más en los diferentes proyectos. El 10% dice que igual que antes.

¿Qué le ha producido a usted como miembro activo de la Escuela Norma Superior de Convención la Acreditación de Calidad y Desarrollo? El 77.8% responde impulso para su crecimiento personal, les ha ayudado a mejorar como personas, se aprendió el valor de luchar por lo que se quiere.

El 22.2% dice que les ha dado dinamismo interior para seguir dando lo mejor por la Normal.

Clima escolar: comunicación

¿En su opinión, cómo se ha dado el proceso de comunicación entre los miembros de la Comunidad Educativa de la ENS de Convención, después de la Acreditación de Calidad y desarrollo? El 22.2% responde que con el saludo, formalmente. El 44.5% responde que con todas las personas, según sus funciones específicas, porque se ha mejorado y todos están en un mismo nivel y se busca el bien de la institución. Todos están informados sobre lo que se va a tratar. El 33.3% dice que con fluidez en todos los niveles, la comunicación

¿Cómo cree usted que se da la comunicación en la ENS de Convención? El 55.6% dice que a través de cualquier miembro de la comunidad educativa transmite información en la Normal. El 33.3% responde que a través de los directivos docentes, docentes, algunos estudiantes y padres de familia y el 11.1% sólo a través de los directivos docentes.

¿Mediante qué formas se recibe el contenido de la comunicación que se recibe en la ENS de Convención? El 77.8% responde que a través de datos, resoluciones, ideas, memorandos, opiniones, actitudes, sentimientos. El 22.2% por datos, resoluciones.

¿Qué piensa de la comunicación que se da en la ENS de Convención desde la Acreditación de Calidad y desarrollo? La comunicación es excelente, se ha notado el mejoramiento, toda la comunidad educativa está

informada de lo que acontece, es efectiva, los docentes y administrativos deben participar más en el proceso de información y comunicación.

El proceso de comunicación vivido en la ENS de Convención con la Acreditación de Calidad y desarrollo ayuda a: El 77.8% responde que al mejoramiento continuo, después de la acreditación se ha notado un cambio significativo, hay respeto por las opiniones, se escucha y se decide mejor. El 11.1% a alcanzar los objetivos institucionales y el 11.1% dice que a la realización personal e institucional.