



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

Facultad de Educación

**EL CLIMA INSTITUCIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA TÉCNICO INDUSTRIAL SIMONA DUQUE DEL MUNICIPIO DE
MARINILLA**

Francisco Antonio Álvarez Valencia

Julio 2017

Universidad de Antioquia

Maestría en educación, Gestión, Evaluación y Calidad

Dedicatoria

Primero que todo a Dios, porque es quien me impulsa a salir cada día adelante, porque siempre me bendice y me lleva por el camino correcto.

A mi hijo Johan Álvarez Velásquez con amor y cariño, por su paciencia y aguantarme tanto tiempo que le quite de pasar a su lado, por sacrificar días y noches enteras, porque siempre está ahí en las buenas y en las malas, por ser mi fuente de motivación, porque es por el que yo trato de salir adelante.

A mi madre, porque supo aguantarme y siempre estuvo con mi hijo cuando yo no estuve, porque siempre está ahí sin pedir nada a cambio.

A mi hermana Rubelia, porque siempre está conmigo, porque está pendiente de mí, sufre con mis tristezas y se alegra y celebra todos mis triunfos.

A mis compañeros de trabajo porque soportaron mi ausencia y porque sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos y estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se hiciera realidad.

Agradecimientos

Agradezco al profesor Bernardo Restrepo, porque con su experiencia y sabiduría me brindó todo el apoyo para sacar adelante este proyecto que ahora culmina. A cada uno de los docentes de la universidad que aportaron su grano de arena para mi formación como magister.

A don Rafael Cortez, el Rector de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque por su colaboración permanente para poder sacar adelante este proyecto, porque me brindó todos los espacios solicitados y por soportar mi ausencia.

Por último, mi agradecimiento muy especial a Daisy Lizarazo por su colaboración y entrega en la asesoría y corrección de estilo del trabajo.

Resumen

Las instituciones educativas están integradas por seres humanos que conforman la comunidad educativa, las cuales deben tener en su esencia la integralidad del clima institucional, gestión y rendimiento académico, para ello es vital acogerse a las directrices dadas por el Estado el cual traza los lineamientos y políticas en materia de educación, siendo de carácter obligatorio instaurar un proyecto educativo institucional acorde con las normas vigentes y la realidad de esa comunidad, obligando a los colegios y escuelas a ceñirse a unas directrices que permitan la organización en todos los aspectos, propiciando entre directivos, cuerpo administrativo, profesores, alumnos y padres de familia un ambiente ideal en el marco del desarrollo de las aptitudes y competencias de los estudiantes.

Los colegios y escuelas tienen diversidad en las personas que los integran, presentándose múltiples situaciones entre ellas, escenario que plantea diversas alternativas frente a las relaciones interpersonales, por ello el ideal es propiciar un ambiente sano para no tener el infortunio de alterar la convivencia en las aulas y en el contexto laboral. Analizar los patrones de comportamiento de los actores de la vida estudiantil, permite llegar a conclusiones sobre la manera como se interpretan las formas de comunicación, el impacto de situaciones externas en el desempeño docente y de los estudiantes, que los afectan negativa o positivamente, ya que ello hace parte de la motivación en el ejercicio de sus funciones siendo terminantes estos aspectos frente al rendimiento académico de los alumnos.

La Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla no es ajena a esas situaciones. De esa manera para poder establecer el grado de impacto que existe del clima institucional y la gestión frente al rendimiento académico, el presente trabajo de investigación a través de los dos instrumentos aplicados a la comunidad educativa (directivos, docentes, padres de familia y estudiantes) pretende identificar la realidad frente a estos factores y si existe relación entre ellos.

Palabras Clave: Comunicación, Rendimiento Académico, Comunidad Educativa, Convivencia Escolar, Gestión, clima institucional, motivación.

CONTENIDO

	Pág.
Introducción	1
1. Planteamiento del problema.....	2
1.1. Fenómeno problemático	2
2. Formulación del problema.....	4
3. Objetivos	5
3.1 General.....	5
3.2 Específicos	5
4. Justificación.....	6
5. Estado del arte	8
6. Marco conceptual.....	15
6.1 El Clima organizacional.....	15
6.1.1 Variables del clima organizacional.....	17
6.1.2 Factores que afectan el rendimiento académico por incidencia del clima.....	18
organizacional.....	18
6.1.3 Organización.....	19
6.1.4 Cultura organizacional:	20
6.1.5 Las relaciones interpersonales en el ámbito del clima institucional	21
6.1.6 Relaciones interpersonales en el aula:	23
6.1.7 Satisfacción de las personas en el trabajo	25
6.2 Gestión educativa.....	26
6.2.1 Liderazgo en la institución educativa	28
6.3 Motivación.....	29

6.3.1 Tipos de Motivación	30
6.3.2 La comunicación	32
6.3.3 La comunicación en la empresa	33
6.3.4 Niveles de comunicación.	35
6.3.5 Comunicación descendente.....	35
6.3.6 Comunicación ascendente.....	36
6.3.7 Comunicación horizontal	37
6.4 Rendimiento académico.....	38
6.4.1 La motivación escolar	40
6.5 La Evaluación Escolar	41
7. Metodología.....	43
7.1 Tipo de investigación	43
7.2 Diseño	43
7.3 Identificación y clasificación de factores.....	43
7.3.1 Factores de asociación en Clima institucional	43
7.3.2 Factores de asociación en Gestión Educativa	43
7.3.3 Factores de asociación en el Rendimiento Académico.....	43
7.4 Población y muestra	44
7.5 Técnicas e Instrumentos.....	44
8. Trabajo de campo.....	46
9. Instrumento.....	50
10. Resultados.....	51
10.1 Resultados basados en Instrumentos.....	51

10.2 Análisis General Media y Desviación Estándar.....	65
10.3 Análisis de la Media por Subescala y Grupo	66
10.4 Análisis Desviación Estándar por Subescala y Grupo	71
10.5 Criterio de consistencia interna de Likert	71
10.6 Análisis de la Media por Subescala y Desviación Estándar	74
10.8 Análisis Cualitativo sobre el grupo focal.....	80
10.9 Análisis Entrevista Directivos.....	84
11. Conclusiones	97
Referencias bibliográficas	101
ANEXOS.....	111

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1	51
Tabla 2	51
Tabla 3	52
Tabla 4	53
Tabla 5	53
Tabla 6	54
Tabla 7	54
Tabla 8	56
Tabla 9	56
Tabla 10	56
Tabla 11	57
Tabla 12	57
Tabla 13	58
Tabla 14	60
Tabla 15	61
Tabla 16	61
Tabla 17	62
Tabla 18	62
Tabla 19	65
Tabla 20	66
Tabla 21	71
Tabla 22	74



Tabla 23	75
Tabla 24	76
Tabla 25	77
Tabla 26	78
Tabla 27	93
Tabla 28	94
Tabla 29	94
Tabla 30	95

Lista de Figuras

Figura 1. Mapa ubicación Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque	46
Figura 2. Análisis General Clima Laboral	67
Figura 3. Análisis General Comunicación	68
Figura 4. Análisis General Convivencia Escolar	69
Figura 5. Análisis General Formación Académica	70
Figura 6. Campana de Gauss.....	79

Introducción

Los seres humanos tenemos en nuestro trato con los demás partes importantes de asertividad del desarrollo en todos los aspectos de la vida. Para que exista armonía, es vital que los seres humanos apliquemos lo que se le ha dado de denominación de valores y principios. Desde luego, las formas de aplicar pactos entre nosotros en ciertas circunstancias están regladas a través de normas internacionales, nacionales o si es el caso, reglamentos internos. Cuando se trata de organizaciones privadas o públicas, es vital que el talento humano que se incorpora a las mismas tenga capacidades intelectuales, laborales y personales; indiscutiblemente estas últimas revisten de un valor especial ya que un ambiente ameno garantiza la tranquilidad y el respeto por los derechos de los demás.

Por ese motivo, cuando el tema central de las relaciones humanas se aplica a la realidad de una institución educativa, en especial, el clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos, debemos entender el contexto del lugar en el que se está aplicando esta investigación, la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla, factores internos y externos, el marco geográfico, la idiosincrasia de este sector de Antioquia, existencia de un proyecto, la realidad de profesores desde los puntos de vista institucional, laboral, personal, y su relación con alumnos desde su parte profesional y personal.

Para entender el clima institucional de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla, es importante conocer la realidad de la comunidad educativa integrada por el personal administrativo, docente, padres de familia y estudiantes, e identificar otros casos similares a través de las referencias teóricas, que permiten aclarar desde el punto de vista teórico y práctico esta investigación.

1. Planteamiento del problema

1.1. Fenómeno problemático

“Una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual”. (Chiavenato, 1994, p.95) Según la opinión de Chiavenato, se debe acentuar que, para alcanzar los objetivos comunes, las personas que interactúan en una institución, deben constituir una relación que les permita prosperar y desarrollarse en la institución, cumpliendo con las normas establecidas, para que pueda existir respeto.

Todas las instituciones cuentan con diferentes culturas, normas y lenguajes, esto propicia que existan diferentes climas institucionales; es por esto que las instituciones nunca manifestaran culturas idénticas, estas son “... tan particulares como las huellas digitales”. (Phegan, 1998, p.1)

Hoy en día, las instituciones educativas hacen frente a una competitividad en cuanto a su estructura organizacional. Es necesario acentuar que estas instituciones se afianzan, crecen o desenvuelven, cuando sus miembros perciben un buen ambiente y clima institucional, esto atrae buenas relaciones interpersonales y motivación. Dada la trascendencia que tiene el clima organizacional en las instituciones, se evalúa tanto en la demanda social, como en las de la comunidad educativa. El estudio de este se realiza para beneficiar y ayudar a que se logren los objetivos propuestos.

Las instituciones educativas tienen como interés la consecución de logros utilizando el trabajo en equipo, esto para mejorar el rendimiento académico de los alumnos de la institución. Los establecimientos académicos presentan grandes problemas en su interior, lo que hace que el rendimiento académico no sea el esperado. El centro del presente trabajo de investigación se centra en la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque. Dicha institución cuenta con dos sedes, una para bachillerato y otra para primaria (Escuela Azul), tiene una población aproximada de 2.500 alumnos, 1.100 en bachillerato y 1.400 en primaria, una planta de 98 docentes, 6 docentes directivos, 5 administrativos y 6 de personal de servicios generales. Una vez dada la presentación de la estructura organizacional de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque es importante conocer de qué manera se llevan a cabo relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad académica, dado que para la escuela las funciones que desempeñan cada uno de ellos es vital y de una u otra forma el entorno en el que se desenvuelven los profesores,

coordinadores y Rectoría posibilitan que el servicio que se presta a la población estudiantil sea de calidad.

Para entender el contexto de la realidad de la institución, se deben identificar los roles que existen en ella, desde la parte administrativa, profesores, padres de familia y alumnos. Es importante analizar todo el tenor que gira alrededor de la institución, porque no solo los factores internos tienen relevancia en la ejecución de sus proyectos, sino que en ocasiones factores externos se constituyen en dificultades, e influyen en la formación académica de los estudiantes.

Es importante resaltar no solo la parte estructural de la institución desde el personal que la integra, sino visualizar a través de este trabajo que esta cuenta con varios proyectos que son bien manejados, solo que falta la formalización que permita dar claridad en los procedimientos, ya que en algún momento dado sirve de material probatorio ante las autoridades educativas, cumpliendo así con políticas de calidad que hacen que el nivel se incremente desde lo académico y lo administrativo, elevando sin duda el potencial de la institución en beneficio propio y de sus estudiantes. Esto quiere decir que es importante cumplir con los lineamientos dados por el Ministerio de Educación sobre la implementación de un proyecto educativo institucional, que es el que permite dar la orientación del proceder de las instituciones académicas, cumpliendo así con lo dispuesto en el artículo 14 del decreto 1860 de 1994. De esa manera puede existir una misión por parte de la institución, pero si no tiene una estructura teórica o norma interna, es difícil que se ejecute un proyecto.

Así mismo vale la pena revisar si los planes de estudio que se ejecutan en la institución educativa cumplen con estándares nacionales en cuanto a calidad en su contenido, también si existe una malla curricular articulada o lineamientos claros sobre la presentación de los contenidos a los estudiantes.

Es pertinente revisar el papel del Clima Institucional como uno de los factores determinantes que inciden en el comportamiento de los miembros o individuos que pertenecen a una institución educativa, el reflejo de ello se evidencia en los niveles de motivación, ya sea laboral o estudiantil, por lo tanto afecta el rendimiento profesional, académico y estudiantil, por ello es importante establecer la relación existente entre el clima institucional (relaciones interpersonales, comunicación, convivencia escolar, participación escolar) la gestión y el rendimiento académico a nivel interno de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla durante los 2014 – 2017.

2. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el clima institucional (relaciones interpersonales, comunicación, convivencia escolar, participación escolar) la gestión y el rendimiento académico a nivel interno de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla durante los 2014 – 2017?

3. Objetivos

3.1 General

Determinar la relación que existe entre el clima institucional, la gestión y el rendimiento académico a nivel interno de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla.

3.2 Específicos

- Identificar los factores del clima institucional que han influido en el rendimiento académico a nivel interno en los últimos años en la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque.
- Determinar la relación entre la gestión educativa y el rendimiento académico interno de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque.
- Identificar los diferentes procesos, desde la gestión, que ayudan a mejorar el rendimiento académico de los alumnos en la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque.
- Determinar las razones del rendimiento académico observado internamente, en oposición a los buenos resultados en las pruebas externas.

4. Justificación

Evaluar el clima organizacional de una institución educativa es fundamental, permitiendo identificar las posibles fuentes de obstrucción de los objetivos de la institución. Mena, I. (2012), trae a mención lo de Milicic (2001) donde:

“plantea que al evaluar la calidad del clima escolar se pueden ver las fortalezas que se pueden potenciar y las debilidades a ser mejoradas, y a partir de este análisis se debe diseñar un plan de estrategias de cambio que permitan generar un clima social favorecedor del desarrollo personal de los miembros de la comunidad educativa” (p. 15).

Por ello al analizar el clima organizacional es importante que en caso que se detecten anomalías esta tiene relación con el rendimiento académico de los estudiantes dentro de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque.

En ocasiones las relaciones personales puede ser conflictiva entre los miembros de una empresa o entidad, sea pública o privada, desde luego las instituciones educativas no son ajenas a estas situaciones, por ello al revisar el clima organizacional de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque como un ejemplo, entenderemos esta realidad allí, como lo es el entorno, el comportamiento de cuerpo administrativo, docentes, y los alumnos, en especial de qué manera inciden las acciones de los miembros de la institución en el aprendizaje de los estudiantes y la disciplina entre ellos y con los propios docentes. Por ese motivo, en el caso de identificar defectos en el clima organizacional, sin duda podrían incidir en el rendimiento académico en los alumnos. De esa manera, al modificar comportamiento errados de los miembros de la comunidad académica, se puede trazar como objetivo la corrección de procedimientos erróneos, influyendo ello en que hay altas posibilidades que mejore el nivel académico de los alumnos dentro de la institución, de acuerdo a las estadísticas que se desarrollarán más adelante, el nivel interno respecto al rendimiento académico tiene deficiencias, pues en los últimos tres años vienen reprobando el año un promedio del 15 % de los alumnos.

Esta investigación a nivel institucional sirve como instrumento y punto de partida desde el ámbito laboral, aplicada a las dos sedes, ya que la idea es identificar los puntos débiles y en las acciones que permitan mejorar el clima organizacional.

Se considera importante para la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque, esta investigación, porque proporciona información detallada de la existencia de conflictos

interpersonales, rivalidades, los temas sensibles que generan las situaciones apremiantes y el desempeño de los diferentes liderazgos; la percepción de las personas respecto a su institución, de las directivas, de sus funciones en el trabajo, y de la importancia de cada uno de esos roles en la estructura de la institución.

Es pertinente el desarrollo de este trabajo de investigación para el cuerpo administrativo y profesoral, porque los resultados que arroje sirve como material de apoyo para identificar los puntos débiles y mejorar en cuanto al clima laboral en la institución, e identificar los focos que ayudan a que el rendimiento académico de los alumnos no sea el esperado, a los docentes en especial les permite mejorar falencias a nivel personal, laboral y educativo, a la comunidad educativa como un referente para lograr una armonía institucional, y poder proyectar una imagen de calidad ante la sociedad y de convivencia.

La información actualizada de este trabajo permite que tenga transcendencia desde el punto de vista social, ya que su análisis sirve para que otras instituciones educativas del municipio de Marinilla tengan en cuenta este documento como antecedente y procedan si así lo disponen a estudiar el clima institucional al interior de ellas, dado que el clima institucional dentro del sistema educativo constituye un factor de incidencia en la calidad, lo cual es sin duda un estudio pertinente para ser analizado en un sistema organizacional, donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí.

5. Estado del arte

Para entender el clima organizacional como factor importante en el rendimiento académico de los estudiantes, es relevante revisar situaciones similares que han tenido tratamiento desde el punto de vista teórico-práctico, por ese motivo en este documento se traen a colación antecedentes que sirven de guía. Los antecedentes que se interesan por investigar el clima organizacional en instituciones educativas son variados, arrojando resultados interesantes.

Irene Caligiore, I. (2003) realizó una investigación acerca del clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA, donde se concluye que los docentes de las escuelas de Medicina y Enfermería presentan una valoración similar con respecto al Funcionamiento Organizacional, el cual consideran inadecuado, siendo una de las razones de esta situación la estructura existente, que no estaría favoreciendo la eficiencia de la facultad. Sin embargo, ambas apreciaciones son diferentes a la de la escuela de Nutrición, que presenta un valor promedio más bajo. Esto podría estar relacionado con el estilo gerencial, la calidad de la supervisión y las relaciones interpersonales existentes en la misma, lo que estaría generando un clima rígido y poco productivo que influye en el comportamiento de los miembros del personal profesoral. (p.15).

Mendoza Damas, M. (2012, p.6, como lo citó Venancio en el 2007), planteó una investigación sobre clima institucional y desempeño docente de diseño correlacional, descriptivo y de corte transaccional sobre una muestra aleatoria simple de 93 alumnos y 48 docentes y aplicación de cuestionarios validados para evaluar las variables de estudio. Luego del procedimiento, interpretación y análisis del conjunto de datos estadísticos y teóricos obtenidos, se concluyó que un buen clima institucional constituye un factor determinante para un buen desempeño docente y por lo tanto, el rendimiento del alumno, puesto que las dimensiones del clima institucional referentes a relaciones interpersonales, condiciones laborales y nivel de conflictividad tienen una relación estadísticamente significativa en relación con el desempeño docente en las condiciones vigentes de la Institución (Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao).

En México, Falcón, Gómez, Medina, Pérez, y Sánchez. (2005), realizaron un trabajo de investigación sobre el clima organizacional en una escuela secundaria, cuyo objetivo principal fue determinar la perspectiva de los niveles de clima en el aula y la aptitud del maestro como motivador a la misma. A partir de los resultados analizados, se puede decir, que los alumnos perciben que los

maestros tienen una tendencia favorable hacia el bienestar del clima en el aula y que saben explotarlo, sin embargo, perciben que les hace falta desarrollar la creatividad (cambios) (p.1).

Se puede notar que todos estos autores antes mencionados, tienen un concepto muy parecido de cómo debe ser un clima institucional, en el caso Caligiore (2003) indica que un clima rígido produce que no sea productivo el trabajo que se realiza y que no exista un buen comportamiento, por ende tampoco buenas relaciones interpersonales; Venancio (2007) en su investigación también obtuvo conclusiones parecidas, ya que expresa que con un buen clima institucional se obtiene un buen desempeño docente y a partir de eso un buen rendimiento del alumno. Autores como Falcón, Gómez, Medina, Pérez y Sánchez (2005) en su trabajo mencionan también algo muy importante como lo es la aptitud del profesor en el aula, ya que esta influye en los alumnos, así como también la disposición a realizar cambios, por ejemplo, en la creatividad que el profesor tenga en la manera de abordar los temas de su clase.

Es importante que los profesores apliquen estrategias pedagógicas que le permitan al estudiante mostrar interés por las clases, que sienta el alumno la satisfacción de acudir a las instituciones educativas no como una obligación de la vida o una imposición de los padres de familia, sino que sea el espacio propicio para que el estudiante busque las respuestas a las dudas que tenga, siempre asesorado con la mejor actitud por parte de sus docentes. Otros escenarios que se presentan en las instituciones son el trabajo bajo presión, las situaciones personales de los profesores, el hecho de no contar con herramientas que permitan innovar y las situaciones que no favorecen la cohesión, las cuales conllevan a vivir situaciones de tensión en las instituciones educativas.

Para la característica Condición Laboral, los docentes contratados evidencian percepciones con tendencia desfavorable sólo hacia la sub-escala: “Presión; mientras que los docentes nombrados evidencian percepciones con tendencia desfavorable sólo hacia la sub-escala Innovación y para la característica Tiempo de servicio, los docentes con menos de un año de Tiempo de servicio evidencian percepciones con tendencia favorable hacia la sub-escala Cohesión” (Labarthe, 2008, pp. 7-8). Esto significa que según su investigación los docentes se sienten presionados, no les gusta innovar, pero tienen buena unión entre sí.

Mendoza (2012) afirmó sobre el clima institucional:

La importancia del clima institucional se mide sin duda por muchos factores, el hecho que los profesores sientan que la institución educativa les brinde condiciones favorables en cuanto a

estabilidad, remuneración, ambientes físicos apropiados, las facilidades para correlacionarse con los compañeros de trabajo hacen que permitan una mejor aptitud frente al trabajo, a pesar que en algún momento el docente pueda pasar por alguna situación personal, por ello el profesor al presentarse ante los alumnos en las mejores condiciones, se correlaciona con el rendimiento académico de ellos. (p. 10)

Lo anterior significa que un clima organizacional llevado a cabo de forma eficiente proporciona mejores resultados académicos de los alumnos, se correlacionan intrínsecamente, por ese motivo es vital para las instituciones educativas contar con las herramientas que le permitan al profesor contar con las condiciones que lo motiven a tener una mejor aptitud en las aulas de clase, por ese motivo la organización debe ser fundamental.

Respecto al ambiente social, Burgos (2011) manifestó:

Dentro de las primeras investigaciones sobre el ambiente social en educación tenemos el enfoque de Anderson, quien determina los factores que influirían en el ambiente social escolar, entre estos: características y tamaño de los lugares físicos del estudio, características morales de profesores y alumnos, características organizacionales y administrativas del programa instruccional y las variables culturales que implican compromiso del profesorado y énfasis académico. (p.13)

Quiere decir esto que influye mucho el tamaño y las características del lugar de estudio para que pueda existir un buen clima institucional, lo cual repercute en el ánimo de querer estar en ese lugar, como también influyen otros aspectos muy importantes, entre ellos las variables culturales, ya que todos tenemos diferentes conductas, valores y creencias.

Burgos (2011), considero el enfoque social dado por Walberg, H. J. (1982) quien presenta las siguientes definiciones:

Clima de clase: "percepción del estudiante de los aspectos psicosociales del grupo de clase que influye en el aprendizaje. **Clima escolar:** "percepciones de los estudiantes o del profesor sobre el ambiente sociológico que afecta al aprendizaje". **Clima abierto:** Decisiones conjuntas profesor-estudiantes respecto a metas, medios y ritmo de aprendizaje, en lugar de solo control por parte del profesor o estudiante. **Clima docente:** tipo de clima-autoritario que controla el proceso de aprendizaje. **Clima de hogar:** conductas y procesos desarrollados por parte de los padres que proporcionan estimulación intelectual y emocional para el desarrollo general de sus niños y del aprendizaje escolar. (p.20)

Con esto se nota, que según esa investigación juega un papel muy importante el hogar, y se evidencia la importancia que el docente no caiga en un clima autoritario, donde solo su opinión valga, si no que el estudiante participe, es decir que exista un clima abierto.

Ahora, referente al ambiente social en alumnos, Burgos (2011), resaltan lo siguiente:

Sin duda el enfoque social y el ambiente social son vitales en la formación de los alumnos. El hecho que las instituciones educativas tengan claro que para la materialización de sus objetivos se apliquen estrategias en pro de mejorar las condiciones desde el punto de vista físico, la designación de profesores con condiciones éticas apropiadas, y lo mismo respecto de los alumnos teniendo ello si como base la formación que se imparta en los hogares, permiten un ambiente fluido entre profesores y alumnos, siempre vinculados a un proyecto educativo institucional en el que primen las buenas decisiones basadas en la organización directiva, administrativa y profesoral, siempre permitirán los mejores resultados y que mejor que verlos reflejados en los alumnos. (p. 20)

Afirman los autores que el hogar es un punto clave para que pueda existir un buen clima institucional, ya que de allí vienen la mayoría de valores en los alumnos y conforme a estos las aptitudes de cada uno dentro de la institución y el aula de clases, también que los profesores tengan una ética apropiada y que pueda existir un ambiente abierto entre profesores y alumnos, para que no exista un clima autoritario, y para que se dé un respeto recíproco.

Pérez (2012) refiere sobre la efectividad de la malla curricular en el desempeño de los profesores:

Las principales conclusiones a las que arriba es que a nivel global la ejecución curricular se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes, teniendo una relación de nivel medio. Así mismo cuando más eficiente es la aplicación de la ejecución curricular se percibe un mejor desempeño de los docentes. (p.7)

Respecto a la metodología y la dimensión instruccional, Pérez (2012) acota:

Milla (2008) realizó una investigación que tuvo como propósito establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico. La metodología empleada fue descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por alumnos de 4° de secundaria. Se concluye que existe una asociación moderada inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el promedio de la prueba de conocimiento. De igual forma existe relación débil inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos del 4° grado de secundaria de la Institución Educativa “Príncipe de Asturias” de Villa el Salvador. (p.7)

Lucano Moreno, (2013), en otro estudio sobre cultura organizacional plasmó:

Facultad de Educación

El estudio indica que la Cultura Organizacional es desigual por la falta de un compromiso verdadero de los trabajadores con su organización, no obstante, esta situación se originó porque los niveles jerárquicos más altos no han considerado la difusión de la misma, la identificación y reconocimiento de los valores básicos y el reconocimiento - cercanía con los personajes que constituyen la historia de que no sea un asunto prioritario. (p.3)

El compromiso es esencial por todos los miembros que integran las instituciones, así mismo la comunicación asertiva y la falta de lineamientos claros. Al respecto Sacca (2010) en su estudio resaltó:

Obtuvo entre los resultados por la aplicación de instrumentos, que la política administrativa es considerada por el 67.6% como poco resaltante y la frecuencia tuvo un porcentaje mayor en los administrativos, de sexo femenino y de condiciones laborales nombrados. Dos de las principales causas que inciden en el resultado anterior son: la falta de comunicación oportuna (81.8%) y la mala orientación hacia los recursos humanos del INO (57.3%) todos los factores aunados dan como resultado un clima organizacional apropiado. (p.25)

El buen clima institucional se relaciona con buenos resultados en los sectores en los que se desenvuelvan los subalternos, ya que si existe respeto por el trabajador como profesional y como persona sin duda alguna su eficiencia será incrementada, por ello es fundamental que la comunicación sea asertiva y con lineamientos claros ; así mismo los elementos que constituyen la motivación hacen parte de los factores que incrementan la productividad de los trabajadores, que siempre van a servir para beneficiar a las entidades. Está comprobado a través de estos estudios por fuera de los institutos educativos que el clima organizacional debe revisarse en cada una de las empresas, ya que es vital para el desarrollo de sus objetivos que el recurso humano sienta la satisfacción de trabajar en condiciones que le permitan sentirse cómodo y satisfecho, no solo en el proceso normal de su trabajo, desde que inicia debe sentir que está respaldado por una organización y que sus funciones están claras y delimitadas.

Así mismo Chicaiza (2011) al realizar su informe final de trabajo de grado sobre la satisfacción laboral, arroja estos resultados:

Una revisión extensa de la bibliografía indica que los factores más importantes que contribuyen a la satisfacción en el trabajo, son el reto del trabajo, los premios equiparables, las condiciones de trabajo favorables y colegas que gusten apoyar. A esta lista también deberíamos agregar la importancia de una buena personalidad, la compatibilidad en el trabajo y la disposición genética del individuo:

- Trabajo mentalmente desafiante.

- Recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo.
- Colegas que brinden apoyo.
- Compatibilidad entre la persona y el puesto.
- Cuestión de genes. (p.33)

Se considera lo mencionado por la Universidad de Guanajuato (2014) en la revista Estudios Interdisciplinarios de la Organización:

Según Jaime y Araujo (2007) El clima organizacional es un concepto que tiene sus orígenes en los estudios realizados por Lewin en 1939 sobre el comportamiento de los individuos y el ambiente donde se encuentran.

[...]

Morán y Volkwein (1992 en Jaime y Araujo, 2007) proponen cuatro perspectivas conceptuales sobre el clima organizacional: la estructural, la perceptual, la interactiva y la cultural. Dentro del enfoque estructural, el clima es considerado como una manifestación de la estructura de la organización, independientemente de las percepciones de los individuos (Guion, 1973 en Jaime y Araujo, 2007). En la perspectiva perceptual, las bases para la formación del clima organizacional están dentro de los individuos. En este sentido, el clima describe las condiciones de la organización a partir de la percepción de los trabajadores (Joyce y Slocum, 1990; Schneider y Reichers, 1983 en Jaime y Araujo, 2007). La perspectiva interactiva plantea que la interacción de los individuos como respuesta dada a las situaciones objetivas y compartidas de la organización; es la base para la formación del clima organizacional (Poole y McPhee, 1983 en Jaime y Araujo, 2007; Jackofsky y Slocum, 1988 en Jaime y Araujo, 2007). Finalmente, dentro del enfoque cultural, el clima se crea por un grupo de interacciones individuales que comparten un marco común de referencia, tal como la cultura organizacional (Berger y Luckman, 1967 en Jaime y Araujo, 2007). Es decir, el enfoque cultural describe al clima organizacional ocupando una porción específica del concepto cultura organizacional (Moran y Volkwein, 1992 en Kundu, 2007, Reichers y Schneider, 1990). (pp. 4-5)

Esto significa que en el clima organizacional la manera cómo interactúan los individuos, tiene que ver con las situaciones que se presenten en la organización y también influye la cultura, es decir la cultura describe al clima, la cultura según estos autores son un conjunto de interacciones individuales que comparten un marco común. Burgos (2011) retoma lo de Yelow y Weinstein (1997) donde mencionan que “la influencia del profesor en el aula es muy grande, sea ella positiva

o negativa; esa influencia afecta además las actitudes de los alumnos y su propio aprendizaje” (p.19).

Quiere decir esto que un clima organizacional o institucional, se ve afectado por múltiples factores, ya sea en un aula de clases o empresa, los factores que afectan al clima son por lo general los mismos, por ejemplo, las actuaciones de los individuos, la cultura, el hogar, la motivación, entre otros.

6. Marco conceptual

Es importante explicar algunos de los conceptos que están inmersos con el clima institucional, en el interior de una institución educativa.

6.1 El Clima organizacional.

Cuando se habla de clima nos referimos principalmente a la forma como están pasando las cosas. La Real Academia de la Lengua entre sus definiciones contempla que es un conjunto de circunstancias que rodean a una persona o que caracterizan o condicionan una situación, es decir, en el caso de este trabajo de investigación, son aquellas situaciones que suceden dentro de una organización o Institución educativa.

Williams (2013) al hacer referencia al concepto de clima organizacional manifestó:

Forehand y Von Gilmer (1964) lo definen como el Conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organizaciones, son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización. [...] El término de Clima organizacional comenzó a hacerse popular en la década de 1960.

Taguiri (1968) ofrece varios sinónimos, como atmósfera, condiciones, cultura y ecología condiciones cultura y ecología para hacer referencia al clima laboral mismo que definía como “una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización (pp. 21-22).

Palacios y Vargas (2015) en su tesis incluyen el concepto de clima institucional, de (Sandoval, 2004) quien refiere a que:

Toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones, sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades. El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y esto es considerado como el clima organizacional. (p.18).

Concepto que se asemeja mucho a lo que dicen Forehand y Von Gilmer (1964), donde Bolívar en el 2015 en el artículo titulado “Desarrollo Y Comportamiento Organizacional” trae a colación la afirmación hecha por Sandoval (2.004), “El Clima Organizacional es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento

y desempeño de los individuos.” Estos conceptos serán tratados con el fin de aclarar la parte teórica con el fin de entender bien lo que se pretende analizar en esta investigación.

El clima organizacional es un concepto que se maneja desde el punto de vista empresarial, pero sin duda puede ser aplicado en cualquier entidad en la que esté inmersa la interacción de personas con diferentes formas de ser. Al participar en determinada institución educativa, los docentes acceden a un puesto de trabajo en la que estarán en contacto directo no solo con los demás docentes miembros de esa institución, sino que se involucran los estudiantes, situación que hace que el clima institucional deba ser manejado de la mejor forma, siendo primordial la labor que se ejerza desde la parte directiva. Se puede sostener que el concepto de clima organizacional puede ser aplicado a las instituciones educativas, ya que estas deben tener además de la visión académica, una visión empresarial, ya que está totalmente acreditado que las entidades públicas o privadas que cuentan con una organización fuerte, cumple los propósitos misionales con elevados resultados satisfactorios, es por ello que las instituciones educativas si quieren ostentar buenos resultados, deben revisar el diagnóstico de cada una de ellas para generar los cambios que deban hacerse. Sin embargo, desde la teoría existe una diferencia entre el concepto de clima organizacional y clima escolar.

Martínez en el 2011 refiere el concepto dado por Vasto en 1972 de clima escolar:

El concepto de clima escolar, como una adaptación o mejora de la evaluación de clima organizacional, cuya finalidad es medir la calidad de la percepción de las relaciones entre los miembros de la organización y el sentimiento hacia la compañía para la que se labora; mientras que en las instituciones educativas el clima escolar se valora por la calidad de las relaciones de sus miembros y los sentimientos de aceptación y rechazo de los demás. (p.19).

Gutiérrez (2014) comenta que, “es relevante hacer la diferencia entre estos dos conceptos; clima organizacional y clima escolar, los cuales se diferencian principalmente en la disposición hacia las relaciones de sus miembros, ya sean docentes, estudiantes, auxiliares de servicio o directivos” (p.14).

Como se indicaba, el clima organizacional en las instituciones educativas tiene que adicionar la funcionalidad que enmarca la vinculación de los estudiantes como factor externo, que a la postre son los que se benefician o perjudican con las eficiencias o deficiencias de la institución.

Teniendo en cuenta a todos los autores citados y que realizaron definiciones sobre que es un clima organizacional, se puede definir como clima organizacional aquel que posee características como

por ejemplo, atmosfera, condiciones, cultura y valores que describen a una organización y la diferencia de otras, que también puede tener algunos aspectos parecidos mas no iguales, un clima organizacional es como el ambiente donde transcurren o se desarrollan las actividades diarias, en este ambiente entran en juego muchos aspectos como lo son: la motivación, confianza, comunicación, liderazgo, recompensas, entre otros. De existir una excelente integración de estos aspectos, se logra un buen clima organizacional, de lo contrario no lo será, la importancia de tener un buen clima organizacional radica en que este es capaz de modificar comportamientos y para que todas las actividades planificadas se cumplan satisfactoriamente.

6.1.1 Variables del clima organizacional. Serrato (2011) trae lo mencionado por Brunet (1999) considera las siguientes variables:

Variabes estructurales, tales como el tamaño de la organización, estructura formal, estilo de gestión, etc.

Variabes del ambiente social, tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, etc.

Variabes personales, tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.

Variabes propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, etc. (p. 29).

Las variables que se mencionaron anteriormente son vitales en la vida escolar de la institución educativa, ya que uno de los elementos fundamentales es la estabilidad emocional de las personas que integran los procesos académicos propiciando en los espacios de encuentro este tipo de variables sean analizadas por sus actores y ello sin duda va ligado directamente al rendimiento académico.

Quispe (2015) menciona que:

Entre las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores, unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección, tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc., otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización: sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.; otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo: sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros. Es a partir de aquí que se pueden tener en cuenta y analizar las variables para identificar cuáles son los factores que más afectan

la institución y poder determinar si son influyentes en el bajo rendimiento académico de los alumnos.

(p. 29)

Según las características del clima organizacional, un clima organizacional influye en los comportamientos de los trabajadores e influye en su motivación, el recurso humano afecta el clima laboral con sus aptitudes y a su vez la estructura de una organización puede afectar a este clima organizacional. En las instituciones educativas la estructura organizacional forma parte de los ejes esenciales que potencializan las directrices de la parte administrativa, las aptitudes de los profesores y estos a su vez de los alumnos, para que exista solidez y respeto recíproco entre ellos. Para la Institución Educativa técnico Industrial Simona Duque es importante trabajar aspectos puntuales pero que se toman de todas las variables presentadas tales como el estilo de gestión, la comunicación, conflictos entre compañeros, motivación, satisfacción laboral, la formación personal, el liderazgo, la participación escolar, la convivencia en el aula, que son aspectos que se tendrán en cuenta a la hora de aplicar en el instrumento a la población seleccionada.

6.1.2 Factores que afectan el rendimiento académico por incidencia del clima organizacional.

Aliaga (2012), mencionan que:

El rendimiento es condicionado a una serie de factores, aquellos de orden social, psicológicos, etc. y el estudio de la mayor parte de estos factores, no fueron realizados con profundidad, tan solo fueron estudiados, algunos de ellos, como hechos aislados y con resultados parciales. Para Lahoz, especialista en la materia, determina algunos factores condicionantes como:

Factores endógenos. Relacionados directamente a la naturaleza psicológica y somática del individuo, manifestándose éstas en el esfuerzo personal, motivación, predisposición, nivel de inteligencia, actitudes, ajuste emocional, adaptación al grupo, dinámica Clima familiar, edad cronológica, estado nutricional, deficiencia sensorial, perturbaciones funcionales, el estado de salud física, entre otros.

Factores exógenos. Los factores exógenos que son todos aquellos factores que influyen desde el exterior en el rendimiento escolar.

Factor social: Nivel de conocimiento, procedencia urbana o rural, conformación del hogar, dedicación al estudio.

Factor educativo: Metodología del docente, materiales educativos, material bibliográfico, infraestructura, sistema de evaluación, utilización del tiempo libre y hábitos de estudio, etc. (p.21)

Todos estos factores están directamente relacionados con el rendimiento académico, además existe una conexión directa con el clima institucional. De esa manera, los estudiantes de las instituciones educativas están predispuestos a enfrentarse a las condiciones de su entorno. El hecho de ser parte de una sociedad como la colombiana, la cual está sumida en varias dificultades, adicionándole el medio en que se desenvuelve su hogar, la familia, los recursos económicos con los que cuenta sus padres, el trato entre ellos, la interacción del estudiante con sus otros compañeros, en fin, son tantas las variables que deben ser atendidas por la institución educativa, que inciden en el desempeño del estudiante, es por ello que el clima institucional debe tener la capacidad de generar todas las alternativas para que los estudiantes logren sus objetivos, para ello es indispensable una eficiente organización.

Según los autores el rendimiento académico, no es sólo un asunto de voluntad, sino que influyen múltiples factores, en los cuales están interrelacionados el estudiante, la familia y el hogar, es allí donde se brinda el acompañamiento y apoyo directo, de esa manera la labor del docente se debe centrar en una buena relación con el estudiante, aplicando metodologías que vayan de acuerdo a las aptitudes de cada estudiante, ya que todos son diferentes. Estos factores son de gran importancia para que pueda generarse un entorno favorable y exista un buen rendimiento académico.

6.1.3 Organización. (Valdés, 2010). Los expertos han conceptualizado este término de diferentes maneras: “Una organización es un sistema social abierto, que constituye un organismo vivo, dinámico, con la flexibilidad necesaria para asimilar el cambio, y que recibe determinados recursos transformándolos en productos y/o servicios” (p.3).

A lo largo de la historia la organización ha sido elemental para la consecución de objetivos. Los hombres primitivos se organizaban para la caza, la pesca, la agricultura, etc. La organización les ha garantizado a diferentes civilizaciones la obtención de beneficios, teniendo como un ejemplo claro de los últimos tiempos es el nacimiento de países con su propia estructura, normatividad, autoridades que la presiden, formas de elegir a sus gobernantes y demás lineamientos que han permitido que tengan la calidad de autónomas e independientes.

La organización en la institución debe ser clave para que las personas que intervienen como directivos, administrativos y profesores sean conscientes que, por encima de sus predisposiciones o formas de trabajo, hay reglas que deben ser cumplidas y acatadas, por ello la estructura de la institución debe ser sólida en el acatamiento de sus normas y la instauración de políticas claras

para sus miembros. Ello permite que la organización sea bien acondicionada en la institución educativa, obviamente habrá situaciones que se salgan de control, porque van inmersas las acciones humanas, pero para ello deben concretarse diferentes estrategias, que no solo aborden los factores internos, sino que todo ello permita que los estudiantes cuenten con las mejores condiciones para recibir sus clases. Sin duda el respeto por la institución, por los compañeros de trabajo sin importar el rango, por las funciones que desempeñan, hace parte de la organización, derivando ello en un eficiente clima institucional.

En el caso de los docentes, quienes son los encargados de ejecutar el proyecto desde lo netamente académico, su deber se debe ceñir a un correcto accionar, junto con el mejor de sus esfuerzos en aplicar estrategias que sean conducentes, pertinentes y necesarias en consolidar y mejorar su comportamiento, la manera de trabajar, la relación con el cuerpo administrativo, con la institución, con los alumnos que educa, en fin, con toda la comunidad educativa.

Se puede opinar que la organización se refiere a las diferentes estrategias que se trazan por parte de un grupo social que trabaja en pro de algún objetivo, pudiendo ser este grupo una empresa, un hogar, en fin, cualquier grupo que se una en pro de objetivos. La organización desde el punto de vista institucional es vital, ya que la estructura que esté implementada debe tener un manual de funciones con lineamientos estrictos, esto con el fin que las personas que conforman la institución lleven a cabo todos los planes y objetivos de la institución correctamente. Por ese motivo las instituciones educativas no son ajenas a este concepto, porque su organización es vital para la consecución de sus objetivos como ente educativo y calidad en la educación que se brinde a los estudiantes.

6.1.4 Cultura organizacional: El experto y teórico en comportamiento organizacional Stephen (2009), define la cultura organizacional como: “Se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Este sistema de significado compartido es, en un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora” (p. 551)

Mailing Rivera Lam, hace referencia a lo que otros autores consideran frente al contexto escolar; la cultura organizacional de un colegio da origen a cierto Clima Organizacional y por ende a una determinada cultura organizacional. Por lo tanto, la Cultura Organizacional es una variable que modela las conductas tanto en los profesores como en directivos, es decir, que las prácticas

habituales desarrolladas dentro y fuera de la sala de clases, influyen en la calidad de la interacción de la escuela según lo define (Smey- Richman,1991. p.11).

La adecuada administración de la Cultura Organizacional se constituye en un elemento unificador de las prácticas pedagógicas de los educadores favoreciendo el logro de los objetivos que la unidad educativa se propone basados en lo considerado por (Osborne, 1992. p.11). La sensación de pertenencia en profesores y alumnos generada por la cultura del colegio, los compromete respecto a los resultados del establecimiento y el éxito de los proyectos que emprenden considerado por el autor (Rivera, 1994. pp. 11-12).

Es importante para las instituciones educativas contar con una eficiente cultura organizacional, ya que ella es la hoja de ruta que deben implementar para aplicar las estrategias que les permitan lograr sus objetivos desde el punto de vista estructural, metodológico, pedagógico y conductual. Esto nos permite conocer que la cultura organizacional también se refiere a una cultura institucional o corporativa, es decir se puede observar en diferentes ámbitos, y no es más que la cultura que se tiene en ese lugar, ya sea una organización o institución educativa, en esa cultura influyen cantidades de aspectos como lo son hábitos, costumbres, creencias y valores que vienen dados desde el hogar, que están inmersos en cada persona de diferente manera, lo que hace de una u otra manera que exista un buen o mal ambiente organizacional o institucional.

6.1.5 Las relaciones interpersonales en el ámbito del clima institucional. De acuerdo a lo recopilado por Martín (s.f.), autores como Luc Brunet consideran en este sentido, “El comportamiento del individuo en una organización no sólo depende de su persona sino también de las características del entorno en el que se encuentre”, además de “que la predicción del comportamiento individual basado estrictamente en las características personales es insuficiente y que muchas veces, el comportamiento depende en parte de la situación” (p.2).

Martín (s.f.) trae a mención lo considerado por Antonio Medina el cual “plantea que son varios los factores que forman parte del clima de una institución educativa: los agentes, las relaciones, la comunicación y la cultura” (p.4); de igual manera hace mención de lo siguiente:

Uno de los factores más importantes dentro de una organización son sus miembros, que a través de las interacciones que mantienen, van creando un sistema de comunicación y tejiendo una red de relaciones, tanto formales como informales, con implicaciones en la dinámica del centro. (p.4)

“El estudio de la organización escolar puede llevarse a cabo desde varias perspectivas, pero una de las que evidencia mayor poder humanista es la que intenta comprender las interacciones sociales que se producen entre los miembros de la organización” (Martín (s.f.) p.5) además se da la siguiente afirmación en el mismo documento:

Medina plantea que el impacto de las relaciones interpersonales que se establecen en el centro sobre el funcionamiento del mismo, así como las actitudes y comportamientos de los individuos, han llevado a desarrollar una importante línea de investigación en este sentido y con gran influencia en las organizaciones escolares [...] Del tipo de relaciones interpersonales que mantengan los miembros de la organización, del sistema de comunicación que establezcan, de la cohesión que se genere entre ellos... va a depender, en parte, su nivel de satisfacción en el trabajo, este tema es parte fundamental en el desarrollo del clima organizacional. El buen ambiente en un centro educativo, definido en gran parte por esas relaciones interpersonales, favorece para muchos, el trabajo en equipo, la participación, los acuerdos, las iniciativas, el intercambio de conocimientos y experiencias, e incluso la manera de afrontar los conflictos. (p. 5).

Las relaciones humanas en las instituciones educativas debe ser un tema claro que se debe definir en los propios reglamentos de cada institución. Si bien, es difícil filtrar la forma de vincular el talento humano en cuanto a las capacidades de relaciones humanas, se deben buscar los mecanismos idóneos para contratar no solo personal altamente capacitado en la forma académica o que tenga amplia experiencia profesional, es vital indagar sobre los antecedentes de comportamiento en los anteriores lugares de trabajo, en especial en el medio educativo, donde se suscitan cantidades innumerables de cambios a nivel normativo, estructural, es decir, el dinamismo hace que los trabajadores no estén dispuestos a acatar los cambios, o el acatamiento de nuevas directrices, haciendo que su comportamiento no sea el mejor. Así mismo, la interacción con los compañeros de trabajo sea con el nivel directivo, administrativo o profesoral es fundamental que sea enmarcado en el respeto hacia el otro, desde lo profesional y lo personal, ya que el clima institucional de los establecimientos educativos tiene como pilar las relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales están sujetas a la comunicación que existe entre los miembros de la comunidad educativa, pueden ser formales o informales dependiendo de la situación presentada. Por otra parte, también se ven afectadas por la falta de respeto, ya que depende de esta se puede dar una buena o mala comunicación en una organización o institución y por ende buenas o malas relaciones interpersonales.

6.1.6 Relaciones interpersonales en el aula: García (2017) cita a Morandini (2010) donde:

Una de las fuentes amenazadoras y productoras de malestar y sufrimiento es la relación con los otros seres humanos. Según Freud, esta es la más dolorosa ya que surge de las mismas instituciones que el hombre crea para su protección; en este caso, la escuela.

Mucho se habla de violencia escolar entre los alumnos, pero ¿quién habla sobre la violencia simbólica que atraviesa todas las relaciones en la escuela?, sobre todo, de las relaciones entre profesores entre sí, también entre profesores y directivos. La violencia es una forma de ejercicio del poder (mal entendido) mediante el empleo de la fuerza ya sea física como psicológica y va desde el grito, la mirada, el acoso, el hostigamiento, la invisibilidad, sutiles presiones, ridiculizaciones, amenazas veladas y, en definitiva, la negación de los derechos de las personas. Hay violencia cuando se acaban las palabras, el poder se maneja arbitrariamente, negándose todo cuestionamiento desde la ignorancia o la mala fe. (p. 29)

Los ejemplos que existen sobre el irrespeto que se tiene sobre los subordinados son muchos, y las instituciones educativas no son la excepción. Es visible en los establecimientos educativos o en las empresas públicas o privadas, que se antepone los intereses de sobresalir en determinado aspecto, con tal de cumplir con estadísticas, sin tener en cuenta el ejercicio profesional que realizan las personas. En el caso de las instituciones educativas no es la excepción, ya que, como toda empresa, los resultados son los que permiten determinar si allí existe calidad o no. Sin embargo, los procedimientos para obtener buenos resultados en muchos casos no son los mejores, por ello en las aulas de clase se presentan anomalías.

Dentro de los objetivos que trata la Ley de Convivencia Escolar para las instituciones educativas se encuentra en la ley 1620 donde principalmente su finalidad es la de contribuir a la formación de ciudadanos activos que aporten a la construcción de una sociedad democrática, participativa, pluralista e intercultural, en concordancia con el mandato constitucional junto con la Ley General de Educación -Ley 115 de 1994- (Ley 1620 de marzo de 2013).

Pero en ocasiones hay situaciones que se salen de las manos, son aquellas situaciones que son reales y que afectan a los seres humanos, por ello no necesariamente el irrespeto se deba a la violencia física, también hay violencia psicológica, que se vive en la vida laboral y desde luego en las aulas de clase. Los estudiantes en muchos casos propician los espacios para irrespetarse entre ellos, o existen los alumnos provocadores que afectan la estadía de otros al creerse superiores a los demás, situación sin duda que tiene como radicalización la formación del menor en su casa, ya que una persona bien formada será siempre respetuoso con el otro; claro está que es primordial analizar

el contexto del menor que se caracteriza por ser violento, sin duda hay alguna anormalidad en su vida personal y familiar.

También existe en algunos casos falta de compañerismo entre los mismos directivos, administrativos y profesores, en especial cuando se presentan situaciones de presión o persecución laboral hacia un docente, quién por la situación renuncia, pide traslado o busca cualquier excusa para no seguir vinculado al trabajo.

Por ejemplo, García (2017) refiere a lo siguiente:

Cuando el profesor cambia de escuela se suele escuchar: “mira la disciplina de los alumnos en esta escuela no es buena, pero por lo menos el director me deja trabajar tranquilo/a”. Cuando no logra cambiar de escuela, las faltas son reiteradas, llegándose a decir: “cada vez que tengo que ir a la escuela, voy con un nudo en el estómago”, “a ese director conviene hablarle poco, no sabes con qué te puede salir, cómo te puede contestar”, “si tan sólo pudiera tomar licencia sin goce de haberes”.
(p.30)

Los profesores deben trabajar y tienen el derecho de ejercer sus funciones en las mejores condiciones. Las exigencias máximas de trabajo repercuten negativamente en el ejercicio profesional. Se debe sin dudas equilibrar las cargas para que los profesores se mantengan siempre sanos y dispuestos a trabajar sin contratiempos. Así mismo las instituciones deben velar porque se den los espacios entre los alumnos que tienen problemas de violencia, para que pueda ser revisado su entorno familiar y personal, ya que las situaciones conflictivas generan deficientes relaciones entre los mismos alumnos, e incluso, presentarse hechos que alteren el respeto hacia los profesores. Las relaciones interpersonales en el aula, según el análisis de los conceptos, se refiere a la interacción de los alumnos entre sí, de ellos con los profesores, el personal administrativo y directivos, es decir todos los que conforman la institución. Las relaciones interpersonales en el aula varían ya que todos los seres humanos tienen diferentes creencias, valores, pensamientos, es decir culturas diferentes, por ello recalco la influencia del hogar, ya que los valores de cada persona son impartidos allí, la relación entre los padres y estos con sus hijos, es el factor que define como será el comportamiento de ese individuo en el aula de clase. Con respecto a los profesores y demás miembros de la comunidad educativa, el buen ambiente de trabajo esta precedido de las buenas relaciones interpersonales, es decir que no existan hostigamientos o presiones por parte de los jefes o entre los pares, y no existan exigencias máximas de trabajo ya que esto repercute negativamente en el ejercicio profesional.

6.1.7 Satisfacción de las personas en el trabajo. (Chicaiza, 2011, p. 31) La satisfacción en el trabajo puede ser definida como:

Una actitud general del individuo hacia su trabajo. Para muchos la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

En el ámbito de la educación, para que exista en insatisfacción en el trabajo definitivamente el trabajador llámese directivo, administrativo o docente, debe estar en un ambiente que no cumpla con los mínimos ya sea de entorno físico o que no se sienta a gusto con la remuneración, carga laboral, discrepancias con jefes o compañeros, todo ello generando efectos negativos. Por ello los trabajadores deben contar con un entorno motivacional para que estos puedan surgir en sus trabajos, cumpliendo sus funciones de forma agradable, lo cual hace obtener satisfacciones personales, los incentivos siempre serán necesarios para crear la satisfacción por parte del trabajador. Un trabajador insatisfecho sin duda realiza tu labor sin compromiso o elige renunciar buscando otras alternativas, situación que pasa más que todo con administrativos y profesores de las instituciones educativas.

De esto es lo que se trata en parte la investigación, ver el grado de satisfacción laboral de sus docentes y directivos, porque esto puede llegar a influir en el rendimiento académico de los alumnos, y este es muy significativo, se trata de analizar dicha insatisfacción y como está influye negativamente en los alumnos.

El análisis que se hace de los factores motivacionales desde el punto de vista de las instituciones educativas, consiste en que los profesores y directivos siempre tendrán como componentes adicionales al deber funcional, elementos que incidan en beneficios desde el punto de vista profesional y humano. La conexión como trabajador y persona es fundamental para que el profesor o directivo cuente con aquellos componentes que adicionan su nivel de satisfacción respecto a su vinculación en la institución educativa, lo cual hace que su producción sea eficaz y superior.

De acuerdo con estas definiciones, la insatisfacción laboral se refiere a cuando un trabajador no está a gusto en su empleo por diferentes motivos. Respecto a la educación, existe insatisfacción laboral cuando el trabajador ya sea un directivo o docente, está en un ambiente que no cumple con los mínimos ya sea de entorno físico o que no se sienta a gusto con la remuneración salarial, carga laboral, diferencias con jefes o compañeros, todo esto genera efectos negativos. Por este motivo

los trabajadores deben tener motivación para que surjan y realicen sus labores de forma agradable, con la adición de incentivos para crear la satisfacción del trabajador.

6.2 Gestión educativa

La gestión educativa es sin duda uno de los desafíos de cualquier institución educativa, ya que de ello se deriva la efectividad de su misión y visión, que en el caso de las instituciones educativas es la aplicación efectiva del Proyecto Educativo Institucional.

Dentro de la gestión va inmerso el liderazgo, buscar que ciertas situaciones se den y para ello el individuo debe utilizar sus habilidades sociales, profesionales y personales para alcanzar terminado objetivo. La gestión desde el punto de vista de la educación es sumamente importante, y más tratándose de entidades educativas, ya que no sólo la gestión la deben realizar desde su interior, sino revisar qué beneficios se pueden obtener si se hacen las debidas gestiones externas.

La gestión educativa, según lo dice el Ministerio de Educación (2013), está orientada al fortalecimiento de las instituciones educativas con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos. Existen varias teorías sobre los modelos de gestión educativa que nos pueden conducir, ayudar y definir el modelo empleado en nuestra institución educativa. Casasuss (2000) en su artículo “Problemas de la gestión educativa en América Latina”, nos expone varios modelos como los son: el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional. (p.4)

Estos son los modelos que plantea Casasuss (2000) referente a la gestión educativa:

Normativo: se constituyó como un esfuerzo mayor de introducción de la racionalidad en el ejercicio de gobierno en sus intentos de alcanzar el futuro desde las acciones del presente. Ella se construye a partir de técnicas de proyección de tendencias a mediano plazo y su consecuente programación. Expresa una visión lineal del futuro.

Prospectiva: El futuro es previsible a través de la construcción de escenarios. Pero, al mismo tiempo que se conciben múltiples escenarios del futuro, se está diciendo que el futuro es también múltiple, y por ende incierto.

Estratégica: consiste en la capacidad de articular los recursos que posee una organización (humana, técnica, material y financiera) (Ansoff). Dicho enfoque permitió que las organizaciones pudieran adquirir presencia y permanencia en un contexto cambiante. Este modelo tiene en su base un pensamiento de tipo militar.

Facultad de Educación

Planificación situacional: Se preocupa del análisis y del abordaje de los problemas en el trayecto hacia el objetivo o el futuro deseado, la gestión se presenta como un proceso de resolución de nudos críticos de problemas.

Reingeniería: Se sitúa en el reconocimiento de contextos cambiantes dentro de un marco de competencia global. Las mejoras no bastan, se requiere un cambio cualitativo, radical. Implica una recontextualización fundacional y un rediseño radical de los procesos.

Comunicacional: Es necesario comprender a la organización como una entidad y el lenguaje como formador de redes comunicacionales. Se comienza una gestión en lo que se delega decisiones a grupos organizados que toman decisiones de común acuerdo. Responsabilidad compartida, acuerdos y compromisos asumidos de forma corporativa en un trabajo de equipo. (p.8)

La institución Educativa técnico Industrial Simona duque para que tenga coherencia con las directrices normativas debe revisar las diferentes pautas establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, ajustándose desde lo legal y aplicarlo a sus procedimientos. Lo ateniendo al modelo de normativo, el Ministerio de Educación Nacional establece las gestiones que se deben considerar como los son: la Gestión Directiva, Gestión Académica, Gestión administrativa y Gestión a la comunidad. Podemos hablar de muchos tipos de gestión, pero la normativa es la que aplica para las instituciones colombianas.

Los tipos de gestión que nos muestra Casasuss (2000) se pueden complementar a ver lo que hoy nos muestra el Ministerio de Educación Nacional, quien nos muestra que toda institución debe de estar regida por unos parámetros bien definidos, el Ministerio de Educación Nacional es quien da los lineamientos a seguir, respetando la autonomía de cada institución. Según el Ministerio de Educación Nacional (2007):

Una buena gestión facilita el trabajo en las instituciones, llevando a trabajar hacia la ruta de la calidad. La calidad es un concepto que debe generar los espacios para que las instituciones educativas realicen los cambios que sean necesarios, lo cual obligaría a transformar los paradigmas. En las instituciones educativas hay dos realidades, porque los docentes exigen garantías laborales, con administración eficiente de los recursos, pero a la vez existen docentes que siempre han desarrollado el trabajo de determinada forma sin que se acoplen a los cambios que sean necesarios. La realidad es que ellos son los que deben acatar las políticas de calidad, no al contrario.

Hay que destacar que una nueva concepción de gestión, requiere nuevas formas de liderazgo, asociadas no sólo a una persona sino a un equipo de trabajo, donde el rector brinda apoyo y ofrece

la orientación necesaria para fortalecer la participación colectiva. En este sentido, cabe decir que, para generar participación, el rector debe saber orientar las transformaciones para construir una buena institución, suscitar una visión a futuro y comunicarla, promover el trabajo en equipo, actualizar el aprendizaje y acumular conocimiento. En este contexto y ampliando lo anteriormente planteado, una de las características esenciales en un directivo es poder brindarle a su equipo respeto, confiabilidad y credibilidad.

6.2.1 Liderazgo en la institución educativa. El liderazgo en un ambiente laboral es el conjunto de habilidades de una persona para guiar a otras e influenciarlas para que trabajen con entusiasmo y logren de este modo los objetivos trazados. (Gestion.org). Un buen líder para una empresa debe ser un profesional que esté constantemente creciendo, perfeccionándose, formándose, alguien proactivo y sobre todo alguien absolutamente adaptable y capaz de realizar sin problemas trabajo en equipo.

(univim-liderazgo, 2012) define liderazgo como:

El liderazgo es una competencia que se vincula con la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en colaboración con otros, en el logro de los fines y valores relacionados en el ámbito educativo. Por liderazgo se entenderá el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional.

Según (univim-liderazgo, 2012) la finalidad del liderazgo es

Desarrollar una serie de capacidades y habilidades, para analizar las interrelaciones existentes dentro de un sistema, entender los problemas de forma no lineal y ver las relaciones causa-efecto a lo largo del tiempo; trabajar en equipo y desarrollar procesos para elaborar visiones compartidas; aprender de la experiencia y de los errores; cuestionar supuestos y certidumbres; desarrollar la creatividad y mecanismos para la transferencia y difusión del conocimiento; así como generar una memoria organizacional.

De esa manera, el liderazgo de las instituciones educativas debe estar concentrada en personal capacitado, que sepa afrontar los retos que se exigen en educación, siempre buscando innovar y crear en el personal que trabaja hábitos sanos que les permitan atender sus funciones de forma coherente con el Proyecto del establecimiento educativo, llevando a la instauración de buenas prácticas, siempre dando buen ejemplo para sus subalternos, ejerciendo más la función de líder y

no lo que se conoce como un jefe, ya que el líder habitualmente está al lado del trabajador, enseñándolo a realizar su labor de la mejor manera y siempre centrado en el respeto.

Con ello el administrativo o docente puede tener la garantía que será atendido en sus dificultades, sin que tenga las prevenciones del caso hacia sus superiores, encontrando las respuestas que necesita a sus requerimientos, y no las trabas que ejercen algunos jefes al proceder de forma incorrecta, iniciando con el maltrato. Desde luego el líder tiene las cualidades de un gran profesional junto con la acreditación de valores personales, y que para dirigir los desafíos que tiene la educación en nuestro país, fundamentalmente a la primera infancia, es un desafío interesante encontrarlo y mantenerlo con regularidad.

Hoy por hoy se requieren directivos con mejor perfil, a la altura de la complejidad de los procesos a coordinar, liderar y dirigir; sobre todo líderes que impulsen cambios en los diferentes ámbitos de incidencia y aporten sus potencialidades en beneficio de los propósitos compartidos.

El liderazgo se percibe como la habilidad que tiene un individuo para influir en otro; el liderazgo en las instituciones educativas debe existir para que se lleven a cabo las funciones de forma coherente con el Plan Educativo Institucional, realizando buenas prácticas, dando buen ejemplo, ejerciendo más la función de líder y no lo que se conoce como un jefe, ya que el líder está al lado del trabajador, enseñándolo a realizar su labor de la mejor manera y siempre centrado en el respeto. Si esto se cumple el trabajador o docente realiza sus funciones de la mejor manera y por consiguiente se obtiene un buen clima institucional.

6.3 Motivación.

Pérez (2010), considera que:

La motivación se refiere, en general, a estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas. Esta afirmación hace referencia a que las personas poseen necesidades que dirigen la conducta de los trabajadores. Estas necesidades deben ser tomadas en cuenta por la organización como un punto de importancia, ya que mientras más motivados estén los trabajadores, en esa misma medida se maximizará la eficiencia de los mismos en el logro de los objetivos organizacionales.

Las instituciones educativas deben propender porque sus trabajadores tengan altos niveles de motivación, ya que existe la posibilidad que la labor desempeñada por el funcionario del colegio o escuela sea su razón de ser, otorgándole lo mejor sin recompensa alguna más allá de cumplirle a sus jefes y/o estudiantes; pero puede suceder, que sería el caso de mayor acogencia, el trabajo que realizan los administrativos o profesores no solo se compensa con un salario, sino que deben haber

otros elementos que le permitan a los docentes y demás trabajadores realizar sus funciones con mayor esmero y dedicación. El hecho de obtener bonificaciones, capacitaciones, becas y otros estímulos, generan aptitudes favorables que una u otra forma benefician a la institución y desde luego, a los estudiantes. Es allí donde operan los tipos de motivación y el alcance que ellos tienen en los trabajadores del colegio o escuela.

Se puede decir que la motivación se define como un gran deseo de realizar o emprender alguna actividad, con respecto a las instituciones educativas deben velar por que sus trabajadores tengan altos niveles de motivación, ya sea otorgándoles reconocimientos por sus labores, les otorguen bonificaciones, capacitaciones, becas y otros estímulos, esto generara que los profesores realicen sus labores motivados y esto beneficiara a la institución y a su vez a los estudiantes.

6.3.1 Tipos de Motivación. Liderazgo y Coaching (2013). Existen dos tipos de motivación:

Motivación intrínseca: El trabajador está intrínseca-mente motivado cuando deriva satisfacción de lo que hace, cuando lo que hace aumenta sus sentimientos como persona autónoma y auto determinada.

Motivación extrínseca: El trabajador está extrínseca-mente motivado cuando no deriva satisfacción de lo que hace y trabaja sólo por el salario.

García y Doménech (1997) referente a las motivaciones intrínsecas en el marco de las instituciones educativas se refirieron así:

Las emociones negativas pueden repercutir básicamente de dos formas en la motivación intrínseca. En primer lugar, emociones negativas como la ansiedad, la ira, la tristeza, etc., pueden ser incompatibles con emociones positivas por lo que pueden reducir el disfrute en la tarea. En segundo lugar, puede aparecer una motivación extrínseca negativa opuesta a la motivación extrínseca positiva que conduce a la no ejecución de la tarea (conducta de evitación) porque está vinculada con experiencias pasadas negativas. Por lo tanto, además de impedir la motivación intrínseca positiva, las emociones negativas también producen motivación intrínseca negativa. Una de las emociones negativas que conlleva a la no ejecución o evitación es el "aburrimiento" por lo que se presume que produce motivación (negativa) para evitar la realización de la tarea y a comprometerse, en su lugar, con otras tareas. (p.9)

García y Doménech (1997) referente a las motivaciones extrínsecas en las instituciones educativas indicaron:

Facultad de Educación

Considera emociones prospectivas aquellas que están ligadas prospectivamente y de forma directa con los resultados de las tareas (notas, alabanzas de los padres, etc.) como por ejemplo la esperanza, las expectativas de disfrute, la ansiedad, etc. Así la esperanza y las expectativas de disfrute anticipatorio producirían motivación extrínseca positiva, es decir, motivación para ejecutar la tarea con la finalidad de obtener resultados positivos. En cambio, la desesperanza puede inducir a un estado de indefensión que comporta la reducción o total anulación de la motivación extrínseca por no poder alcanzar resultados positivos o evitar los negativos. Se puede asumir que la motivación extrínseca positiva contribuye efectivamente (conjuntamente con la motivación intrínseca positiva) a la motivación total de la tarea. (p.9)

Un trabajo debe tener como eje fundamental factores que propicien la motivación, de lo contrario difícilmente se propiciará un clima organizacional que tenga un ambiente sano para sus trabajadores, ya que eso influye negativamente en la forma como se desempeña el trabajador en sus labores, el hecho de ser bien tratado, darle condiciones físicas y herramientas en buenas condiciones, aunado a pago justo de sus funciones sin dilaciones injustificadas propician que el trabajador quiera laborar. En el marco de las instituciones educativas no hay duda que la mayoría de profesores ejercen sus funciones con cariño y respeto hacia su profesión, cuyo fin es educar a sus alumnos con las mejores herramientas, con la sabiduría y experiencia que les dan los años, concretándose así una motivación de formar personas en diferentes competencias y que estas serán la base para la escogencia de una carrera profesional o de la decisión que escoja el joven sobre su vida personal. Pero el buen clima organizacional en los altos niveles de satisfacción en general va acompañado de factores externos, ya que no basta con la vocación, los trabajadores de colegios y escuelas también tienen familias, objetivos personales, deudas, en fin, alrededor de ellos hay una realidad, y las instituciones educativas deben buscar el bienestar de sus miembros desde la perspectiva profesional y personal.

Ramos (2012) afirma que el clima organizacional dentro de una institución, expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de tal manera que se puede describir con la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influyen en su conducta, este término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en sus participantes. El clima organizacional es alto y favorable en aquellas situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades, influye sobre el estado

motivacional de las personas y a su vez recibe influencia de este: es como si hubiera una retroalimentación recíproca entre el estado motivacional de las personas y el clima organizacional.

6.3.2 La comunicación: La comunicación eficiente en cualquier área de la vida del ser humano es esencial, teniendo en cuenta que al tener una comunicación apropiada esta conlleva a un buen entendimiento, siempre y cuando se respeten los puntos de vista de las demás personas con las que se relaciona y comunica, creando ambientes apropiados en el trabajo generando a su vez un excelente ambiente institucional. Calva y Hernández (2004), contemplaron lo mencionado por:

Reece y Brandt (1990), donde una buena comunicación es vital en el funcionamiento de cualquier organización, ya que de esto depende el intercambio de información. La administración necesita de canales claros de comunicación para transmitir las reglas o políticas de la organización, construir una cooperación y unificar el ambiente laboral. Los empleados deben de ser capaces de transmitir sus sugerencias y quejas y hacer sentir a la administración que tiene algo que decir. Una comunicación clara entre compañeros es fundamental para formar un buen equipo de trabajo y para resolver los problemas y conflictos administrativos. En efecto las relaciones humanas efectivas están basadas en una buena comunicación. (p.15).

Existen varios tipos de comunicación, las cuales se dan por escrito, mediante palabras, el tono de voz, con una imagen o con el cuerpo mediante posturas, gestos, expresiones, en un contexto determinado. La comunicación para que sea asertiva debe ser clara y con solo mensaje a lugar a equívocos, sin importar la forma que utilicemos para comunicarnos. Cada uno tiene una visión única del mundo que nos rodea, por ello es fundamental que la comunicación sea correcta, de lo contrario se provocan con frecuencia malos entendidos, errores de interpretación, conversaciones airadas, con la consecuente pérdida de energía, tiempo, dinero y oportunidades. La comunicación es la más básica y vital necesidad de los seres humanos, después de la supervivencia. Es asombrosa la cantidad de energía que se pierde diariamente en el mundo debido a errores de comunicación. Informes mal escritos, explicaciones mal formuladas, mensajes mal transmitidos, generando como consecuencia pérdidas económicas, trabajos rechazados, productos inutilizados, esfuerzos desperdiciados, conflictos profesionales, laborales y personales, procesos judiciales y hasta guerra entre naciones. Los establecimientos educativos tienen todos los días encuentros con la comunicación. Se realizan reuniones entre directivos, administrativos, docentes y demás comunidad educativa; así mismo existen canales de comunicación entre todos los actores de la educación, a través de cartas formales, correos electrónicos, páginas web, llamadas telefónicas,

mensajes instantáneos al celular, en el caso de los niños las agendas como medio de comunicación entre profesores y padres de familia; es decir, la importancia de la comunicación es tal alta, que de ella depende en gran medida que exista un clima institucional eficaz.

La comunicación es la actividad que realizamos al intercambiar información ya sea de manera escrita, por imágenes, electrónica entre otras. En el ámbito institucional también existe comunicación ya que los profesores y alumnos intercambian información.

6.3.3 La comunicación en la empresa:

La comunicación involucra a todas las personas en cualquier ambiente, ya sea laboral e institucional siendo indispensable en las empresas e instituciones educativas, donde se interactúa con diferentes tipos de personas que integran la comunidad educativa, con el fin de tener un buen entendimiento en la relación generando óptimos escenarios que mejoren la eficiencia en el trabajo educativo que se tiene a cargo. (Luzón, 2012, p.14):

Las relaciones entre los integrantes de una empresa constituyen un proceso comunicacional. A través del mismo se emite y se obtiene información, se transmiten modelos de conducta, se enseñan metodologías de pensamiento. Al mismo tiempo una buena comunicación permite conocer las necesidades de los miembros de la empresa y sus clientes. En definitiva, a través de una comunicación eficaz se puede construir, transmitir y preservar una clara visión compartida, los valores, la misión, y los objetivos de una organización.

La comunicación respetuosa y coherente entre los miembros de la comunidad educativa es vital, con ello los miembros construyen, expresan sus necesidades, asumen posiciones que son analizadas, siempre y cuando los lineamientos institucionales sean respetados. Al estar de acuerdo en esto, se puede pensar sobre la importancia de que cada miembro de la institución educativa se asegure en:

- a) Decir claramente lo que quiere manifestar y con respeto.
- b) Comprender de la forma más clara posible lo que quieren decir los demás. Es decir, alto sentido de receptibilidad.

Según Press (2012), en el artículo titulado La comunicación, herramienta de la empresa:

Una comunicación es exitosa cuando hay claridad del mensaje propio y comprensión correcta del mensaje de los otros. Si en una institución educativa se tienen en cuenta los aspectos comunicacionales de las relaciones humanas se pueden evitar "cortocircuitos", fuente de desaliento

y desmotivación para la tarea y transformar aún los ruidos improductivos de la comunicación informal en un sonido enriquecedor.

(Velázquez, 2013). Ahora, es importante en las instituciones educativas que exista una excelente comunicación profesor-alumno, ya que ello hace parte del buen clima institucional. En ese sentido para que ello sea posible, es importante lo siguiente:

- Es importante establecer una comunicación tanto para el docente como para el alumno, permitiendo al profesor conocer mejor al alumno y cumplir con los objetivos planteados.
- Establecer una comunicación orientada hacia el interlocutor (los alumnos)
- Establecer una interacción personal con los alumnos, siendo esta de suma importancia para la docencia.
- Establecer una interrelación con los alumnos respetando su personalidad e independencia, de tal manera que surja naturalmente su posición de líder en el proceso pedagógico.
- No limitar el proceso pedagógico a la función informativa, se debe buscar todas las posibilidades de comunicación que permiten un intercambio entre profesor y alumno.
- Observar a los alumnos, percibir la expresión de los ojos, los gestos, comportamiento, conducta, estado de ánimo.
- Desarrollar una actitud empática para con los alumnos.
- Conversar y escuchar a los alumnos. Es importante darse tiempo para escuchar las ideas de los alumnos así estén equivocados en su posición.
- Se debe tener en cuenta que existe diferencias entre los jóvenes y las características psicológicas entre ellos son distintas, puede existir mayor susceptibilidad, emocionalidad, etc. En algunos de ellos.
- Es importante tomar la iniciativa en la comunicación con los alumnos.
- Establecer una comunicación con respeto entre los alumnos, sin ofensas.
- Establecer la interacción entre los alumnos y generar la necesidad de respuesta en Superando la pasividad y el aislamiento de los estudiantes.

Es de gran relevancia en cualquier empresa el aspecto directo que tiene la comunicación, siendo que esta contribuye en mejorar tanto la eficiencia, como la eficacia, donde se debe trabajar para que exista un buen entendimiento entre las personas que laboran en la empresa ya que esto traerá beneficios favorables, como, por ejemplo: motivación y compromiso y esto a su vez genera altos rendimientos positivos.

6.3.4 Niveles de comunicación. Se contempla lo definido por Cabaniña en el 2015 frente a los niveles de comunicación existentes:

En una empresa coexisten diferentes niveles de comunicación: la comunicación vertical, entre diferentes niveles de jerarquías y, la comunicación horizontal, en el mismo nivel, entre pares. Y estos niveles se desarrollan a su vez siguiendo canales formales (los organigramas) a través de encuentros, reuniones, y escalas, e informales, a través de encuentros casuales, o no siguiendo las vías jerárquicas formales.

Cuando se desarrolla una adecuada política comunicacional, se propicia la integración de los distintos niveles de la organización a través de construir un código común, y se optimiza la participación del personal a través de una genuina motivación, en todos sus niveles. (p. 7)

Esto significa que en las instituciones educativas serán primordiales las reuniones entre directivos, a su vez entre estos, administrativos y profesores. Son muchos los temas a tratar día a día, por ello los líderes de escuelas o colegios deben promover que los temas que se debatan tengan el nivel requerido dependiendo del asunto y los intervinientes.

Los niveles de comunicación son dos, la comunicación vertical, entre diferentes niveles de jerarquías y la comunicación horizontal, en el mismo nivel, en las instituciones educativas se realizan reuniones entre directivos, a su vez entre administrativos y profesores, donde debaten diferentes temas. También hay encuentros como escalas o situaciones informales entre los miembros de la comunidad educativa, pero siempre será fundamental el trato con respeto, sin importar el nivel de comunicación en el que se encuentren.

6.3.5 Comunicación descendente. Este tipo de comunicación tiene como propósito mantener informados a cada uno de los integrantes de la organización acerca de los aspectos fundamentales para el buen desarrollo de sus funciones. Donde se les comunica a las personas lo que deben hacer, el cómo hacer sus actividades y lo que se espera de ellas. Se manejan estilos autoritarios de quienes ocupan el cargo de dirección, donde en ocasiones una comunicación clara podría llegar a ser una debilidad, aunque en ciertos momentos se pueden presentar dificultades en organizaciones complejas que cuenten con sedes.

En las escuelas o colegios se tiene como preestablecido que el rector es la persona que toma las decisiones, y que en su mayoría se piensa que la forma de comunicar esas decisiones es impositiva. Si esto es así, hay una deficiencia notable en este tipo de comunicación. La comunicación descendente debe ser institucional, no personal; el liderazgo que se ostenta por los superiores debe

ser asertivo, más no impositivo, usando canales de comunicación institucionales, sin que las distancias sean un obstáculo para llevar la información de forma eficiente y a los destinatarios que se pretenden notificar sobre decisiones o información general sobre la institución educativa.

Cuando se maneja la información de un rango de nivel alto a uno bajo, es el caso de un rector que comunica a su grupo de profesores, se refiere a una comunicación descendente, donde los directivos deben transmitir la misma información a sus subordinados manteniendo el respeto que todos merecen, teniendo tanto precisión como tacto a la hora de comunicarse. En el momento de llamados de atención se deben manejar varios niveles, se debe seguir el debido proceso, siendo importante darle la oportunidad de que sea escuchado el trabajador, pero este tipo de comunicación se tratará a continuación.

6.3.6 Comunicación ascendente. Para un directivo puede ser la más importante, que en el caso de las instituciones educativas son los rectores, o administrativos de alto rango, ya que les permite conocer que funciona y que no. Permite mantener contacto directo con sus colaboradores, conocer las opiniones y necesidades de la gente que trabaja en el colegio o escuela, siendo esta una herramienta necesaria para la toma de decisiones. Permite conocer el estado de ánimo y motivación de cada colaborador, percibir la magnitud de los problemas. Promueve la participación y el aporte de ideas. Genera un acercamiento hacia los directivos, lo que crea condiciones para que las decisiones sean mejor comprendidas por las personas de la base. Se puede chequear de qué forma llegó la información emitida descendentemente.

Se falla en este nivel en ocasiones por no escuchar, esto se puede dar por malos hábitos, igualmente se presenta por la mala comunicación ascendente, es decir cuando un empleado transmite problemas hacia arriba, sus directores o jefes, esto se puede dar porque no se está cumpliendo con las funciones correctamente, generando desconocimiento de lo que realmente acontece. Puede dejar de existir claridad en las relaciones por no estar definidas claramente en los organigramas, desconociendo el personal para quien se trabaja de manera directa y no se sabe a quién dirigirse para tratar algún tema de trabajo.

Por ese motivo las instituciones educativas deben revisar sus planes educativos institucionales, ya que allí los organigramas deben ser claros. Pero esto no indica que, si se está en una posición superior o inferior en la estructura, sea el pretexto de los superiores de tratar mal a sus subordinados o que estos se comuniquen de forma irrespetuosa con sus superiores, lo que quiere decir es que

independiente de la jerarquía la atención debe ser la misma, pero en este caso como es ascendente debe el trabajador ser claro en lo que quiere comunicar y el rector o administrativo receptivo a lo que se le quiere comunicar.

La comunicación ascendente es cuando de un nivel bajo intercambia información a un nivel más alto, llevándolo al ámbito educativo, es cuando los profesores y administrativos pueden dar sus opiniones a la directiva de la institución, incluso, a pesar que los estudiantes y padres de familia no se encuentren en la estructura del organigrama, la información que ellos quieran suministrar a profesores, administrativos o directivos es fundamental ya que hacen parte integral de la institución y por ende sus necesidades y recomendaciones debe ser atendidas.

6.3.7 Comunicación horizontal. Este tipo de comunicación es importante que se aplique en todas las instituciones, dado que es de gran entendimiento, logrando que funcione de manera eficaz en todos los equipos de trabajo, porque todos los integrantes participan tanto en la coordinación, como en el conocimiento de las actividades que se deben desarrollar, donde estos factores de estímulo para este nivel de comunicación. Según Cabaniña (2005):

Genera espíritu de cuerpo y clima de trabajo en común. Facilita la disolución de rumores y malos entendidos. Permite la creación de confianza y compañerismo. Algunas trampas en la comunicación surgen en este nivel cuando existe la creencia de que uno mismo o "mi sección" es más importante que las otras. También por el uso de lenguajes o "jergas" específicos que pueden dejar a algunos fuera del entendimiento. (p. 8)

Usualmente, los aprendizajes de las actividades se aplican de manera inmediata obteniendo resultados en corto tiempo, permitiendo que la comunicación sea dada en un buen ambiente dentro de la empresa donde se labora, siendo una gran herramienta para obtener y mantener el crecimiento constante a nivel organizacional, administrativo, operativo, etc. Un buen entendimiento produce una buena comunicación, beneficiando a toda la comunidad involucrada creando un clima organizacional apropiado para sus labores diarias, trabajando por un bien común.

En la práctica, este nivel de comunicación es el que más se aplica en las instituciones educativas, ya que son los profesores los que masifican el talento humano de escuelas y colegios. Entre ellos debe haber una comunicación eficaz, en el que no se pierda nunca el respeto e incluso, generan el espacio para que no solo se traten temas de la institución, sino hagan encuentros por fuera de ello generando en su mayoría amistades. Esto se puede observar entre pares administrativos o

miembros del comité rectoral, en caso que exista. Este tipo de comunicación es básico en la institución educativa, ya que muchas de las falencias que suscitan en clima institucional se presentan cuando hay deficiencias en este nivel.

La comunicación horizontal se refiere al intercambio de información en un mismo nivel, por ejemplo, cuando se reúnen los profesores de una institución, esto es muy positivo ya que se logra que sepan que piensan, si están motivados, y así aportan ideas para mejorar las labores dentro del aula de clases.

6.4 Rendimiento académico

El rendimiento académico de los alumnos es el punto al cual queremos llegar ya que con el análisis del clima institucional se determina si se afecta o no este rendimiento, dependiendo de varios factores en los que se desenvuelva el estudiante.

Navarro (2003), menciona ciertas variables que están relacionadas con el rendimiento y el fracaso escolar, las cuales se relacionan:

Probablemente una de las dimensiones más importantes en el proceso de enseñanza aprendizaje lo constituye el rendimiento académico del alumno. Cuando se trata de evaluar el rendimiento académico y cómo mejorarlo, se analizan en mayor o menor grado los factores que pueden influir en él, generalmente se consideran, entre otros, factores socioeconómicos, la amplitud de los programas de estudio, las metodologías de enseñanza utilizadas, la dificultad de emplear una enseñanza personalizada, los conceptos previos que tienen los alumnos, así como el nivel de pensamiento formal de los mismos (Benítez, Giménez y Osicka, 2000)., sin embargo, Giménez (2000) refiere que “se puede tener una buena capacidad intelectual y una buenas aptitudes y sin embargo no estar obteniendo un rendimiento adecuado”, ante la disyuntiva y con la perspectiva de que el rendimiento académico es un fenómeno multifactorial, de tal manera que de esta forma se inicia a abordar dichos aspectos es como iniciamos su abordaje”.

Cuando se trata de rendimiento académico este se basa en los resultados del aprendizaje de conocimiento obtenido según las calificaciones obtenidas mediante las evaluaciones que se realizan el proceso educativo. El rendimiento académico, según Cueto (2006) es definido como: “El logro alcanzado por el educando en el proceso de enseñanza-aprendizaje; relativo a los objetivos educacionales de un determinado programa curricular, inscrito a su vez, en el plan curricular de un nivel o modalidad educativa” (p.5).

Al respecto Mendoza (2012), dice que:

El rendimiento académico está ligado al nivel de conocimiento que demuestra un alumno medido en una prueba de evaluación. En el rendimiento académico, intervienen además del nivel intelectual, variables de personalidad (extroversión, introversión, ansiedad) y motivacionales, cuya relación con el rendimiento, no siempre es lineal, sino que está modulada por factores como nivel de escolaridad, sexo, aptitud. (p. 17)

Asimismo, Cueto (2006), indica que “el rendimiento es el nivel de conocimiento expresado en una nota numérica que obtiene un alumno como resultado de una evaluación que mide el producto del proceso de enseñanza aprendizaje en el que participa” (p.6).

Es decir, es alcanzar la máxima eficiencia en el nivel educativo, para que el alumno pueda demostrar sus capacidades cognitivas, conceptuales, altitudinales o procedimentales. Son varios los factores que pueden incidir en el rendimiento académico en estudiantes como lo son los métodos de enseñanza, la preparación del docente previo a su incorporación profesional, a la infraestructura de la institución, a la parte social de los alumnos, las actitudes de los estudiantes hacia el estudio, a el clima dentro del aula, al tipo de exigencia de los docentes y de la institución, a la participación de los padres en la vida escolar de los alumnos. El rendimiento académico es la evaluación que se realiza al conocimiento, es decir, las buenas o malas calificaciones de los estudiantes, de esto parte que exista un buen o mal rendimiento académico; son muchos los factores que influyen en el rendimiento académico, como lo es el componente socioeconómico, las metodologías de enseñanza utilizadas por los docentes, o la realidad de los estudiantes y profesores en su vida personal y familiar.

Según afirma Acuña (2013), en su tesis Autoestima y rendimiento académico, indica que:

El rendimiento académico es importante porque permite establecer en qué medida los estudiantes han logrado cumplir con los objetivos educacionales, no sólo sobre los aspectos del tipo cognoscitivos del alumno, sino en muchos otros aspectos determinantes, esto nos permitirá obtener información, para establecer estándares educativos. El eficiente rendimiento académico de los estudiantes, no sólo se demuestra en la calificación obtenida en un examen, sino en el resultado de diversas etapas del proceso educativo, en el cual desembocan todos los esfuerzos de los estudiantes, maestros y padres de familia. (pp. 48-49)

Es importante establecer cuantitativa y cualitativamente si las capacidades intelectuales y de conocimiento de los estudiantes, con el fin de observar si un alumno ha cumplido o no con los objetivos educacionales, pero además de esto, evaluar porque no los cumplió, ya que si existe la

posibilidad que los procesos no sean los adecuados y deba la institución en determinada materia realizar ajustes al plan de estudios o a la metodología del docente.

6.4.1 La motivación escolar. (Navarro, 2003), menciona lo definido por Alcalay y Antonijevic, donde la motivación escolar es un proceso general por el cual se inicia y dirige una conducta hacia el logro de una meta:

Este proceso involucra variables tanto cognitivas como afectivas: cognitivas, en cuanto a habilidades de pensamiento y conductas instrumentales para alcanzar las metas propuestas; afectivas, en tanto comprende elementos como la autovaloración, auto concepto, etc.

Ambas variables actúan en interacción a fin de complementarse y hacer eficiente la motivación, proceso que va de la mano de otro, esencial dentro del ámbito escolar: el aprendizaje. En su obra “Psicología Educativa” Woolfolk (1995), establece cuatro planteamientos generales para la motivación escolar, los cuales se describen a continuación:

Los adeptos de los planteamientos conductuales explican la motivación con conceptos como ‘recompensa’ e ‘incentivo’. Una recompensa es un objeto o evento atractivo que se proporciona como consecuencia de una conducta particular. Un incentivo es un objeto que alienta o desalienta la conducta, la promesa de una calificación alta es un incentivo, recibir la calificación es una recompensa. Por tanto, de acuerdo con la perspectiva conductual, una comprensión de la motivación del estudiante comienza con un análisis cuidadoso de los incentivos y recompensas presentes en la clase. (p. 6).

El aprendizaje de los estudiantes está inmersamente ligado con la habilidad que ostente el profesor en la dirección del curso que está impartiendo, hay que los instrumentos que utilice promoverá que las habilidades del pensamiento que se quieren enseñar sean bien recibidas por parte de los estudiantes, por ello aceptar que existen conductas que permiten el acercamiento de forma positiva usando lo que se denomina recompensas o incentivos, promoverá en los estudiantes una recepción más asertiva por parte de los estudiantes y será benéfica para el profesor en cuanto al producto final, que en últimas repercute en la adquisición de conocimientos por parte de los alumnos.

García y Doménech (1997) han establecido respecto a la motivación escolar que:

A pesar de las discrepancias existentes la mayoría de los especialistas coinciden en definir la motivación como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta (Beltrán, 1993, Bueno, 1995, McClelland, 1989, etc.). Si nos trasladamos al contexto escolar y consideramos el carácter intencional de la conducta humana, parece bastante evidente que las actitudes, percepciones, expectativas y representaciones que tenga el estudiante de sí mismo, de

Facultad de Educación

la tarea a realizar, y de las metas que pretende alcanzar constituyen factores de primer orden que guían y dirigen la conducta del estudiante en el ámbito académico. Pero para realizar un estudio completo e integrador de la motivación, no sólo debemos tener en cuenta estas variables personales e internas sino también aquellas otras externas, procedentes del contexto en el que se desenvuelven los estudiantes, que les están influyendo y con los que interactúan. (p.1)

La motivación escolar sin dudas está revestida de factores internos sobre las expectativas que tienen los estudiantes y la manera de presentar por parte del profesor los procesos de enseñanza de determinada materia. Por ese motivo el profesor debe saber interactuar con los estudiantes con el fin de acaparar su atención, esencialmente porque no todos tienen la misma disposición frente a la academia, es decir, las estrategias pedagógicas deben contemplar todos los factores que rodean las expectativas de los alumnos. Así mismo, sin desconocer son influyentes los contextos de los estudiantes frente sus otros compañeros de clase o en el entorno familiar, son constituyentes de agentes externos que en determinado momento influyen, ya que los ámbitos afectivos y motivacionales están inmersos en los planos cognitivos, por ello es importante que todos los entornos sean los adecuados en pro de la motivación escolar.

6.5 La Evaluación Escolar

Este es otro concepto que se encuentran relacionados con clima organizacional y el rendimiento académico, pues cobra mayor protagonismo cuando se examina en el caso que exista bajo rendimiento académico en los alumnos de la institución. Al respecto Fernández (2008) dice que la evaluación “es una actividad orientada a determinar el mérito o valor de alguna cosa. Es, por tanto, una actividad propia del ser humano, y como tal siempre se ha realizado y es aplicable en muchos ámbitos del saber humano”

[...]

En palabras de Gimeno (1998): Evaluar hace referencia a cualquier proceso por medio del que algunas o varias características de un alumno, de un grupo de estudiantes, de un ambiente educativo, de objetos educativos, de materiales, de profesores, de programas, etc. Reciben la atención del que evalúa, se analizan y se valoran sus características y condiciones en función de unos criterios o puntos de referencia para emitir un juicio relevante para la educación. (p.4)

[...]

Facultad de Educación

En el material titulado “La evaluación de los aprendizajes en la universidad: nuevos enfoques”, relaciono las siguientes características de la evaluación educativa:

Evaluar es comparar: Cuando evaluamos realizamos dos actividades medir (recoger información) y valorar (comparar los datos obtenidos en la medición con los criterios de referencia y los niveles o estándares)

La evaluación es un proceso sistemático: La evaluación no es un hecho puntual, sino un conjunto de procesos que se condicionan mutuamente y actúan de manera integrada, es decir como un sistema. Y al mismo tiempo están integrados en otro sistema: el de enseñanza-aprendizaje.

El elemento más característico de la evaluación es la formulación de un juicio de valor sobre el resultado dado por la medición. Esto significa que todo análisis de evaluación posee un carácter axiológico (jerarquía de valores adoptados) y esto sugiere la necesidad de considerar a la vez problemas éticos y problemas técnicos. (pp.4-5)

La posición que se asume en este proyecto de investigación es tener en cuenta primordialmente toda la información recopilada desde el punto de vista teórico, siendo evidente que el clima institucional va intrínsecamente ligado a varios factores, destacando entre ellos la asertividad en la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa y que a su vez exista por parte de las instituciones educativas las herramientas que les permitan a los trabajadores de las escuelas y colegios, llevar a cabo sus funciones de forma adecuada. Siempre el respeto será un valor importante a destacar en las relaciones humanas, y más en el caso de las instituciones educativas donde se encuentran vinculados directivos, administrativos, profesores y alumnos, incluso, padres de familia, por ello es importante que exista la debida organización, puesto que es otra forma de que este tipo de estructuras sea deficiente para la escuela o colegio, siendo ello peligroso para que se propicie el clima institucional que se desea.

Por ello al analizar los resultados que arrojen los instrumentos de este proyecto, destacando desde luego la utilización de la Escala de Likert, la cual dará la información necesaria para soportar si el clima institucional afecta o no el rendimiento académico de los alumnos de la Institución educativa técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla. Será la encargada de dar el diagnostico final al respecto.

Se puede decir que la evaluación escolar consiste en valorar el conocimiento de un estudiante, por supuesto que el clima institucional juega un papel muy importante en la evaluación escolar, ya que los conocimientos que tenga cada estudiante dependen de su integración en el aula de clases y de que tan motivado se sienta, es por eso que también se necesita una buena comunicación.

7. Metodología

7.1 Tipo de investigación

La investigación será un estudio de caso descriptivo cuanti-cualitativo con asociación de variables, debido a que en un primer momento se hará una descripción y caracterización de la dinámica de cada una de las variables de estudio que trata del clima institucional, gestión y el rendimiento académico de los alumnos, igualmente se analizará el grado de asociación de los factores de estas variables que hacen parte de los objetivos de esta investigación.

7.2 Diseño

El diseño de la investigación es un estudio de caso descriptivo con asociación de factores, ya que resume y describe los datos mediante un conjunto de métodos y técnicas que ayudarán a recopilar, organizar, presentar y analizar la información con la finalidad de describirlos o de realizar interpretaciones válidas.

7.3 Identificación y clasificación de factores

7.3.1 Factores de asociación en Clima institucional

- Comunicación
- Relaciones interpersonales
- Satisfacción laboral

7.3.2 Factores de asociación en Gestión Educativa

- Liderazgo

7.3.3 Factores de asociación en el Rendimiento Académico

- Motivación Escolar
- Evaluación Escolar

7.4 Población y muestra

La población a la que se le aplicó el instrumento fue a integrantes de la comunidad educativa (alumnos, profesores, padres de familia y directivos) de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque. Las muestras se calcularon con un nivel de significancia, Alfa, de 0.05%, un nivel de seguridad del 95%, una cuasi varianza de 0.50 en una población conocida. Debido a que cuando se habían realizado 75 escalas de docentes ya no querían realizar más y prácticamente los demás fueron obligados, se decidió que para la población de los docentes se trabajaría con un nivel de significancia de alfa 0.6, ya que con este nivel se podría hablar de una tendencia. Finalmente, la muestra fue la siguiente, profesores 72, estudiantes, 357, padres de familia 294, y directivos 5.

La población a la que se le aplicó el instrumento fue a integrantes de la comunidad educativa (alumnos, profesores, padres de familia y directivos) de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque. Las muestras para la escala Likert se calcularon con un nivel de significancia, Alfa, de 0.05%, un nivel de seguridad del 95%, una cuasi varianza de 0.50 en una población conocida., se decidió que para la población de los docentes se trabajaría con un nivel de significancia de alfa 0.6, ya que con este nivel se podría hablar de una tendencia. Finalmente, la muestra fue la siguiente, profesores 72, estudiantes, 357, padres de familia 294, y directivos 5.

7.5 Técnicas e Instrumentos

Se utilizaron escalas con el fin de diagnosticar la posibilidad de desarrollar el presente estudio, atendiendo los parámetros establecidos en la técnica de aplicación de la Escala de Likert, dirigida a los directivos, docentes, estudiantes, padres de familia de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque. Se aplicó el criterio de consistencia interna después de aplicada la prueba para eliminar ítems inconsistentes y el análisis final se hizo sobre los consistentes. Otro instrumento implementado fue la entrevista semiestructurada realizada a un grupo focal de seis (6) docentes y tres directivos (2 coordinadores y el rector), esta fue aplicada con el fin de obtener información de manera directa y permitiera analizar aquellos factores que inciden en el rendimiento académico interno y externo, la gestión y el clima institucional.

Para la aplicación de los instrumentos de este trabajo se tiene el consentimiento informado de la comunidad educativa como parte de la ética del investigador para el manejo de la información producida, recogida y analizada. En los anexos se encuentran las debidas autorizaciones obtenidas.

8. Trabajo de campo

La Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque se encuentra ubicada en el Municipio de Marinilla, en el Departamento de Antioquia, cuya ubicación es en la Calle 29 No 32-73 de este Municipio.



Figura 1. Mapa ubicación Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque

Fuente: Google Maps

De acuerdo a la información suministrada por la página web del Municipio de Marinilla, la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque tiene estas características generales:

Área: Urbana

Carácter: Pública

Jornadas: Mañana y Tarde

Niveles educativos: Preescolar, Básica Primaria, Básica Secundaria, Media técnica

Cupos escolares por nivel: Preescolar (182), Básica Primaria (1.275), Básica Secundaria (950)
Media Técnica (325)

Para llevar a cabo el proyecto de investigación y teniendo en cuenta que el tipo de investigación un estudio de caso descriptivo y en algunos aspectos con relación de variables continuas, se utilizó la técnica de la Escala Likert que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos, ya que se pretende que el sujeto de a conocer su actitud de acuerdo o en desacuerdo sobre el tema expuesto que en ese caso es el de la relación del Clima institucional y el rendimiento académico. Para elaborar la Escala de Likert primero se tuvo en cuenta cuales serían los tipos de respuestas que se utilizarían los cuáles serían los siguientes:

Escala de Likert utilizada para medición	
1	Muy desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni en desacuerdo ni de acuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

Paso seguido se empezaron a ver los posibles ítems que apuntaran al objetivo que se pretende, para este punto se analizaron los posibles factores que intervienen en el proyecto y se formaron varias sub escalas para poder analizar dichos factores y poder establecer una relación de los diferentes factores.

Según la población a la que le aplico se crearon las siguientes subescalas:

Alumnos

Convivencia escolar (10 ítems)

Formación académica (10 ítems)

Comunicación (5 ítems)

Padres de familia

Participación escolar (5 ítems)

Convivencia escolar (10 ítems)

Facultad de Educación
Formación (5 ítems)

Comunicación (5 ítems)

Profesores

Participación escolar (5 ítems)

Liderazgo (5 ítems)

Convivencia (10 ítems)

Formación académica (10 ítems)

Comunicación (5 ítems)

Clima laboral (15 ítems)

Directivos

Gestión (15 ítems)

Convivencia escolar (10 ítems)

Formación académica (15 ítems)

Comunicación (5 ítems)

Clima laboral (20 ítems)

Para la construcción de los ítems, se realizaron algunas inicialmente que apuntaran a la consecución de los objetivos. Se realizó una prueba piloto con estos ítems a un grupo de alumnos y profesores y no dieron los resultados esperados lo que llevo a que se modificaran muchas de los ítems ¿, pues poco se entendían a la hora de analizarlas y otras que no eran para el caso, por eso se decidió corregirlas, y después de haber haberlas corregido se hizo una nueva prueba a otro grupo de alumnos del grado noveno y a cinco docentes, las que pudieron ser mejoradas, y así tener listo el instrumento para aplicar a la población seleccionada. La prueba no se aplicó a finales del 2016 porque era final de año y los resultados podrían ser más bien negativos porque hay la presión de que los docentes están muy cansados y saturados de trabajo y los alumnos muchas cargas de trabajo que podrían llevar a contestar de cualquier manera.

Después que se refinó el instrumento y se hicieron dos pruebas piloto se pasó a seleccionar la población que serían los que le darían vida al trabajo de campo. Como se dijo anteriormente la

población estuvo conformada por cuatro grupos, alumnos, padres de familia, docentes y directivos que se seleccionaron de cómo se describió en población y muestra.

Al utilizar el instrumento de medición citado, se procuró vincular conceptos con indicadores, mediante clasificación y/o cuantificación, para reunir los requisitos de confiabilidad y validez; la confiabilidad se refiere al grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados; la validez refiere al grado en que un instrumento de medición mide realmente la(s) variable(s) que pretende medir. (http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.htm)

Para aplicar la prueba se montó en la plataforma institucional cada una de las escalas y se podía contestar en línea desde el perfil de cada integrante de la población. El instrumento se aplicó en varios momentos dependiendo la población, para los estudiantes se les aplicó a 10 alumnos de cada grupo de bachillerato el resto fue del grado quinto para completar un total de 357, a los padres de familia el día de la asamblea de padres de familia se les invitó a que pasaran a las salas de informática para llenar el instrumento. A los docentes se le envió a cada uno por medio del WhatsApp para que lo contestaran. A los directivos se les hizo de forma personal pero el mismo instrumento. Antes de empezar a llenar la escala se le dijo a cada grupo lo que se pretendía con la aplicación de este instrumento, donde la mayoría se vio muy receptivo para contestar, pero algunos pocos profesores no colaboraron por tener otros intereses.

Después de haber recogido toda la información se dio paso a la tabulación y a la reversión de los ítems negativos, como recomienda Likert.

También se realizó la entrevista a un grupo focal con seis docentes los cuales fueron seleccionados por su voluntad de participación. Se realizó finalizando la jornada escolar donde no hubo presiones de tiempo para realizar dicha entrevista.

También se realizaron entrevistas individuales al Rector y a dos coordinadoras que estuvieron muy dispuestas a participar.

9. Instrumento

El modelo de recolección de datos a aplicar se hace mediante la herramienta llamada Escala de Likert, instrumento muy utilizado por los investigadores cuando se desea evaluar las actitudes de una persona frente a un fenómeno determinado, en este caso el clima institucional. La respuesta dada por el usuario se base en su nivel de acuerdo o desacuerdo. Estos niveles fluctúan entre total acuerdo y total desacuerdo, contemplando también un elemento neutral para aquellos usuarios que no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Otro de los instrumentos utilizados para determinar con certeza la relación existente entre clima institucional, gestión y rendimiento académico fue la aplicación de entrevistas directas a un grupo focal conformado por 6 docentes y 3 directivos, los cuales a través de preguntas de respuesta abierta revelaron con detalle los diferentes factores que hacen parte de la realidad presentada en la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla. La aplicación de este instrumento permitió ratificar los resultados obtenidos mediante la escala de Likert a toda la comunidad educativa, donde se observa que incide el clima institucional en el rendimiento académico, destacando la importancia de una gestión eficaz en el engranaje de estos dos factores.

10. Resultados

10.1 Resultados basados en Instrumentos

De acuerdo con la escala de Likert, sobre la percepción que tienen alumnos, padres de familia, profesores y directivos del clima institucional en la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla, las tablas 1, 2 y 3 realizada a los 357 alumnos de la Institución Educativa, se enfocan en evaluar factores de la convivencia escolar, Formación Académica y Comunicación, donde se consideraron aspectos de orden metodológico, evaluativo, manejo de tiempo y lo que la familia interfiere en la formación académica del estudiante.

ESTAMENTO: ALUMNO

Tabla 1

Convivencia escolar

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Convivencia escolar	1 En el colegio se toleran y respeta la diferencia	3,12	37	98	50	129	43
	2 El colegio es un lugar agradable que me hace sentir bien	4,02	3	15	93	108	138
	3 Cuando alguien infringe las normas de convivencia se sanciona de manera justa	3,94	1	48	76	78	154
	4 Los profesores tratan con respeto a los estudiantes	2,80	19	125	132	72	9
	6 Algunos compañeros se burlan de mi	3,17	1	123	47	186	0
	7 Los estudiantes nos burlamos de algunos profesores	3,25	1	89	90	175	2
	8 Los profesores se tratan con respeto entre si	3,20	1	107	72	175	2
	9 El manual de convivencia del colegio se ajusta a las características de mi institución	3,34	2	72	94	182	7
	10 En el colegio hay un buen ambiente para la convivencia	3,47	1	34	122	197	3

Fuente: diseño propio.

Tabla 2

Formación académica

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Formación Académica	3 El tiempo se aprovecha al máximo para las clases y actividades pedagógicas	3,76	1	42	70	173	71
	4 En el colegio nos dejan mucho trabajo para la casa	4,35	1	9	41	118	188
	6 Siento apoyo de mi familia para mi formación	4,11	1	16	60	144	136
	7 Los docentes preparan las clases de acuerdo a nuestras necesidades	2,90	2	124	144	81	6
	8 Los docentes evalúan de acuerdo a la temática presentada en clase	3,40	2	58	100	188	9
	9 Las clases son monótonas y aburridas	2,52	14	191	104	48	0
	10 Cuando se nos evalúa, siempre se hace de misma manera	2,87	4	139	118	92	4

Fuente: diseño propio.

Tabla 3

Comunicación

		Pregunta	Promedio	Respuestas				
				1	2	3	4	5
Comunicación	1	Considero que en el colegio se nos informa de las cosas importantes	3,33	1	27	192	126	11
	3	En el colegio tenemos medios para que podamos informar noticias o eventos que nos interesan (por ejemplo: carteleras, periódicos, emisora)	3,20	1	37	213	103	3
	4	En el colegio aprendo a comunicar mis ideas a los demás de manera amable	3,03	1	82	178	96	0

Fuente: diseño propio.

Los anteriores resultados de las escalas hechas a los alumnos arrojan lo siguiente:

Se evidencia referente a la convivencia escolar que los estudiantes dan respuestas parcializadas, no se observa uniformidad en el criterio, sin embargo el 67% de las respuestas dadas corresponden a estar DE ACUERDO los alumnos en aspectos de tolerancia y respeto, en aceptar que se han presentado casos que los compañeros se burlan de ellos y que igualmente los estudiantes se burlan de sus profesores, adicionalmente observan los alumnos que los profesores se tratan con respeto entre sí, además existe un buen ambiente para la convivencia y finalmente el manual de convivencia del colegio se ajusta a las características de la institución. Tan solo 2 respuestas marcan mayor participación al estar MUY DE ACUERDO con respecto al considerar que el colegio es un lugar agradable que los hace sentir bien y frente a la sanción justa presentada cuando alguien infringe las normas de convivencia. Tan solo la pregunta 4 donde se evalúa si los profesores tratan con respeto a los estudiantes, es donde tiene mayor participación en la respuesta NI EN DESACUERDO NI EN ACUERDO, donde no se podría llegar a concluir por ser una respuesta indecisa.

Respecto a la formación académica se demuestra que para los estudiantes es claro que el colegio pretende darles una buena formación, otorgándoles herramientas para mejorar su formación. Pero se observa que hay desconocimiento de los procesos académicos llevados a cabo en las aulas, ya que al sacar el promedio de la mayoría de las respuestas, estas arrojan que se encuentran en la opción 3 “Ni en desacuerdo ni de acuerdo”, lo que se podría decir que existen deficiencias por parte de la institución en el manejo que se está dando desde el punto de vista académico, ya que para los estudiantes no hay una certeza que sus profesores preparen las clases, que existe

monotonía en las clases y que el método de evaluación es igual en muchos casos. Así mismo los estudiantes cuentan con el apoyo de su familia, pero en el espacio del hogar no hay un plan organizado para las actividades extra por fuera de la institución. Frente a las respuestas dadas a la pregunta "Los docentes preparan las clases de acuerdo a nuestras necesidades", el 40% de los estudiantes consideran que no están ni de acuerdo ni desacuerdo y el 35% se encuentra en desacuerdo, esto conllevaría a plantear la importancia de realizar una revisión del plan de estudios por asignatura, identificar si los profesores están preparando las clases impartidas y analizar los mecanismos utilizados para el desarrollo del trabajo en casa por parte de los estudiantes, todo con el fin de dejar otra percepción en el alumnado frente a la preparación de sus clases.

La comunicación descendente es deficiente según la escala, ya que para los estudiantes no hay información clara; es posible que haya un desinterés por parte de los estudiantes, pero si es claro que los canales de comunicación no son los adecuados, todo lo anterior se considera porque gran parte de las respuestas dadas a los 3 ítems de COMUNICACIÓN es estar NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO, es decir el 54% de la población que aplicó a la escala. A pesar que un porcentaje regular se localice en la opción 4, la mayoría se ubica en la opción 3, lo cual indica que a veces se recibe la información y a veces no. Así mismo, los estudiantes no tienen certeza de como comunican sus pensamientos ante los demás, lo cual evidencia una falla en cuanto a la enseñanza a los estudiantes de estrategias de comunicación y que se puedan capacitar en este aspecto.

ESTAMENTO: PADRE DE FAMILIA

Tabla 4

Participación escolar

Pregunta		Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Participación escolar	1 Los familiares de los estudiantes sabemos cómo participar en los diferentes procesos de la institución.	3,00	0	81	134	77	2
	2 El Consejo de Padres representa los intereses y necesidades de los familiares de los estudiantes	3,11	1	62	136	94	1
	3 Considero que el Consejo de Padres participa activamente en las decisiones del colegio.	2,54	6	153	105	30	0
	4 El colegio motiva y estimula mi participación en la organización, planeación o dirección de asuntos escolares	2,18	22	205	59	8	0
	5 A la comunidad educativa le gusta participar en los asuntos escolares	3,13	0	55	146	92	1

Fuente: diseño propio.

Tabla 5

**Facultad de Educación
Convivencia escolar**

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Convivencia escolar	1 Las directivas tratan con respeto a padres, madres y familiares de los estudiantes	4,14	0	8	34	161	91
	2 Puedo expresar libremente mis ideas y opiniones en el colegio de mi hijo/a	3,10	0	55	155	84	0
	3 Los profesores tratan con respeto a padres, madres y familiares de los estudiantes	3,50	0	27	95	171	1
	4 En el colegio se toleran y respetan las diferencias	3,69	0	22	55	208	9
	5 Los familiares de los estudiantes participamos en la resolución de los problemas de convivencia del colegio	3,46	0	39	87	163	5
	6 Considero que el colegio es un lugar conflictivo	3,39	5	25	113	151	0
	7 El manual de convivencia ayuda a mejorar las relaciones entre las personas en el colegio	3,16	0	72	104	118	0
	8 Los profesores se tratan con respeto	3,51	0	24	96	174	0
	9 Cuando alguien infringe las normas de convivencia se suele sancionar de manera justa	3,82	0	18	69	155	52
	10 En el colegio los estudiantes se forman para el ejercicio de la ciudadanía	3,94	0	9	53	178	54

Fuente: diseño propio.

Tabla 6

Formación académica

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Formación Académica	1 En la casa tengo un horario para el estudio de mi hijo	2,96	0	70	167	56	1
	2 Ayudo a mi hijo en sus tareas y todo lo relacionado con el estudio	3,51	0	52	77	127	38
	3 A mi hijo le asigno otras responsabilidades en la casa aparte del estudio	3,20	0	76	82	136	0
	4 Asisto continuamente al colegio para saber cómo avanza mi hijo en el estudio	2,98	0	95	113	82	4
	5 El espacio físico para el estudio de mi hijo en la casa es adecuado	3,14	0	34	185	75	0

Fuente: diseño propio.

Tabla 7

Comunicación

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Comunicación	1 Considero que en el colegio se nos informa de las cosas importantes	3,01	0	69	152	73	0
	2 Cuando el colegio programa actividades o celebraciones las familias de los estudiantes se enteran oportunamente	3,29	0	22	168	102	2
	3 Cuando hay cambios de horarios o programación, los padres de familia son informados oportunamente	3,26	0	11	195	88	0
	4 El colegio cuenta con los medios para que podamos informar noticias o eventos que nos interesan	2,83	0	98	148	48	0
	5 Se nos informa con tiempo para conocer el rendimiento académico de nuestros hijos	2,87	0	88	157	49	0

Fuente: diseño propio.

Los resultados de las escalas realizadas a los padres de familia indican lo siguiente:

- Respecto a la participación escolar los padres de familia tienen una impresión negativa de la institución y del Consejo de Padres de familia, dicha afirmación se da por los resultados donde están en DESACUERDO ante las preguntas sobre la participación activa del consejo de padres en las decisiones del colegio y al considerar que no existe motivación, estímulos en la participación en la institución educativa, planeación o

dirección de los asuntos escolares. Los resultados indican que los padres de familia poco se les vincula con la organización, planeación y dirección de los asuntos estudiantiles, situación que debe ser revisada por la institución.

- Referente a la convivencia escolar para los padres de familia si bien existe un ambiente favorable y que perciben que se toman las medidas pertinentes, hay diferencia en los criterios respecto a que se considera según la opción 4 que el colegio es un lugar conflictivo con una participación del 51% y que poco se les permite actuar en la resolución de los problemas el 55% de los participantes de la escala. La institución debe promover más la interacción de los padres de familia en relación con la convivencia en la institución.
- En la formación académica los padres de familia sienten que acompañan a sus hijos en la realización de actividades por fuera de las aulas, ayudándolos en sus tareas. Pero sin duda hay que revisar que sucede en los hogares porque el 63% de los padres responden que los estudiantes no cuentan con espacios idóneos para realizar las tareas, incluso el 46% de los padres de familia encomiendan labores que no tienen que ver con sus estudios, situación que los desconcentra y no les permite avanzar en lo académico, esta última afirmación se da frente a la respuesta del ítem 3. Existe un leve interés por acercarse a la institución a indagar sobre el estado académico de sus hijos. Los padres de familia deben ser conscientes de su rol en la formación académica de sus hijos.
- La comunicación es un tema preocupante entre la institución y los padres de familia. La opción 3 es la más alta, en resultado y en promedio, lo cual indica que no existen los canales idóneos para que la institución le haga llegar a los padres de familia información relevante sobre sus hijos y de la misma manera los padres de familia no cuentan con el apoyo de la institución para que ellos pueden informar asuntos que son relevantes en la vida estudiantil. Se observa con preocupación que existen debilidades en la comunicación ascendente y descendente, esto se puede mencionar considerando que tienen mayor peso las respuestas EN DESACUERDO opción 2 ante las preguntas donde se plantea si el

colegio cuenta con los medios para informar noticias o eventos, de igual manera frente a si se informa con tiempo para conocer el rendimiento académico de sus hijos.

ESTAMENTO: PROFESORES

Tabla 8

Participación escolar

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Participación escolar	1 Los profesores sabemos cómo participar en el gobierno escolar	3,51	6	4	18	35	9
	2 El Consejo Directivo representa los intereses y necesidades de la comunidad educativa	3,49	2	5	28	30	7
	3 Los profesores participamos en la organización, planeación o dirección de asuntos escolares	3,21	2	10	32	27	1
	4 Directivas y docentes se reúnen para definir las orientaciones pedagógicas de las principales actividades del colegio	3,36	1	8	28	34	1
	5 Las opiniones de los profesores son tomadas en cuenta por la dirección del colegio	3,35	6	13	11	34	8

Fuente: diseño propio.

Tabla 9

Liderazgo

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Liderazgo	1 Las directivas confían en el trabajo que hacemos los profesores	3,63	0	3	24	42	3
	2 Los profesores nos sentimos parte de un mismo colegio	3,25	0	15	24	33	0
	3 La dirección del colegio promueve el liderazgo de los profesores	3,21	0	11	35	26	0
	4 Los profesores ejercemos y promovemos liderazgo en la comunidad educativa	3,39	0	12	20	40	0
	5 Los directivos asumen con responsabilidad la dirección del colegio	3,11	0	16	32	24	0

Fuente: diseño propio.

Tabla 10

Convivencia escolar

Facultad de Educación

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Convivencia escolar	1 Los profesores tratan con respeto a padres, madres y familiares de los estudiantes	3,83	0	4	15	42	11
	2 Los estudiantes tratan con respeto a los profesores	3,61	0	6	24	34	8
	3 Los profesores tratan con respeto a las directivas	3,08	0	24	19	28	1
	4 Los profesores tratan con respeto a los estudiantes	3,00	0	21	31	19	1
	5 Los profesores nos tratamos con respeto entre si	3,22	0	17	23	31	1
	6 En el colegio puedo expresar libremente mis ideas y opiniones	3,43	0	7	28	36	1
	8 El manual de convivencia del colegio se ajusta a las características de mi sede	3,82	0	3	15	46	8
	9 En el colegio hay un buen ambiente para la convivencia	3,29	0	9	34	28	1
	10 Los docentes nos respetamos los espacios para desarrollar nuestras actividades	3,68	0	8	12	47	5

Fuente: diseño propio.

Tabla 11

Formación académica

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Formación Académica	1 La calidad de la educación en el colegio es buena	4,03	0	2	10	44	16
	2 Los profesores tenemos en cuenta los resultados de los estudiantes en las pruebas para orientar sus actividades pedagógicas	3,75	0	2	22	40	8
	3 Se aprovecha al máximo el tiempo para el aprendizaje	3,50	0	14	13	40	5
	4 El colegio implementa estrategias para fomentar la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo	3,29	0	13	28	28	3
	6 El colegio realiza adecuaciones curriculares para la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales	2,72	2	33	20	17	0
	7 El tiempo para preparar clases es suficiente	3,19	0	10	38	24	0
	8 El colegio institucionaliza innovaciones pedagógicas	2,88	0	31	21	18	2
	9 Los docentes nos preocupamos por la parte social y familiar del alumno	2,97	0	23	28	21	0
	10 A los docentes se nos brinda los espacios para mejorar académicamente	3,35	0	16	15	41	0

Fuente: diseño propio.

Tabla 12

Comunicación

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Comunicación	1 Cuando hay cambios de horarios o programación, los docentes son informados oportunamente	3,01	0	23	25	24	0
	2 La información que recibe el colegio sobre convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes	2,93	0	26	26	19	1
	3 Conozco los temas de las reuniones en los comités y consejos del colegio (consejo directivo, consejo académico, comité de convivencia, etc.) con anterioridad	2,54	7	29	26	10	0
	4 El colegio cuenta con los medios para que podamos informar noticias o eventos que nos interesan	3,04	0	20	29	23	0
	5 Las actas de reuniones de los comités o consejos son de libre consulta.	3,38	0	7	31	34	0

Fuente: diseño propio.

Tabla 13

Clima laboral

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Clima laboral	2 En el colegio se reconoce mi esfuerzo y trabajo como profesor/a	3,18	0	11	37	24	0
	3 Cuento con el apoyo de los directivos del colegio para la realización del trabajo diario	3,56	0	8	23	34	7
	4 Se tiene claro la definición de los criterios de evaluación y calificación de los estudiantes	3,76	0	5	20	34	13
	5 La organización y uso de los espacios para el desarrollo de actividades pedagógicas están bien distribuidos	3,13	0	16	31	25	0
	6 Mis compañeros se interesan por mi bienestar personal	3,03	0	15	40	17	0
	7 La evaluación de desempeño contribuye al mejoramiento de la calidad de la educación en mi colegio	3,10	0	18	29	25	0
	8 Los directivos del colegio dan importancia a las relaciones con los docentes	3,01	0	18	35	19	0
	9 Hay un ambiente propicio para el trabajo en equipo	3,10	0	16	33	23	0
	10 Mis superiores tienen una actitud abierta de respeto y escucha sobre mis opiniones	3,53	0	3	28	41	0
	11 Los directivos se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación personal.	3,01	0	18	35	19	0
	12 Siento apoyo de los directivos cuando tengo dificultades	3,39	0	5	34	33	0
	13 En el colegio se vive un ambiente de estrés laboral	2,76	0	30	29	13	0
	14 El colegio posee espacios adecuados para realizar actividades pedagógicas y recreativas	3,79	0	3	17	44	8
	15 El espacio en los salones es adecuado para las actividades que se realizan en clase	3,64	0	5	18	47	2

Fuente: diseño propio.

Al analizar los resultados de las escalas a los profesores arrojan resultados interesantes:

- En cuanto a la participación escolar pareciera que, si existe un leve respeto hacia la participación de los profesores en las decisiones de tipo académico, en el que los directivos en algunos casos acogen las sugerencias de los profesores. Sin embargo, preocupa que no todos opinan lo mismo y que el promedio de respuestas se encuentren en la opción tercera. Es importante que la institución revise que está sucediendo con su proyecto ya que algunos piensan que no hay certeza sobre las orientaciones pedagógicas, siendo que estas deben ser definidas entre directivas y profesores, por la importancia el papel de cada sector.
- En la institución el liderazgo, según los resultados desde el punto de vista de los profesores es regular, ya que sienten que el cuerpo directivo da el espacio para que ejerzan el rol de liderazgo, pero no con el protagonismo que quisieran los docentes, es decir, que pudieran

adoptar un rol diferente y que las directivas no propician los espacios para ello. Además, no hay una posición clara sobre el ejercicio de los directivos en cuanto a sus funciones, lo cual es preocupante ya que sienten que los directivos no cumplen con el liderazgo que ellos esperan. Tal vez los directivos confían en los profesores desde el punto de vista académico, más no desde el rol de líderes, a pesar que los docentes promueven el liderazgo en sus alumnos. Todo lo anterior se considera por los resultados ni positivos ni negativos e indiferentes, es decir se es indeciso ante los ítems 3 y 5 donde el 49% responde la opción 3 NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO en cuanto el liderazgo que promueven los directores del colegio a los docentes, y el 44% ante la responsabilidad que asumen los directivos del colegio en su administración.

- En materia de convivencia los docentes tienen claro que deben respetar el espacio del otro, que existen los canales institucionales para resolver los problemas, tienen la capacidad de resolver los inconvenientes y que el manual de convivencia es claro. Ahora, los resultados son preocupantes respecto a la convivencia, ya que no hay un alto grado de respeto entre profesores, directivas y alumnos, el promedio es regular. Caso contrario sucede del trato de profesores hacia padres de familia, tal vez porque son externos que no están inmersos en el día a día. Los directivos deberían revisar que sucede porque es importante que la convivencia entre la comunidad educativa tenga como base el respeto entre ellos.
- En la formación académica los profesores sienten que realizan bien su trabajo, que la calidad de la educación allí es buena, que tienen tiempo para preparar sus clases, aprovechan al máximo el tiempo de aprendizaje y que revisan con detalle los resultados de las pruebas de los estudiantes con el fin de hacer los ajustes pedagógicos que sean necesarios. Sin embargo, manifiestan que es preciso que las directivas revisen junto con ellos el currículo para brindar los espacios a población educativa en condiciones especiales, también se observa que no hay estrategias claras para fomentar la permanencia en la institución de los estudiantes en el sistema educativo y tampoco es claro el procedimiento institucional que se debe adoptar con los estudiantes que presenten bajo rendimiento. Se evidencia la preocupación por falta de innovación de la institución, así como por la vida familiar de los alumnos.

- Los resultados referentes a la comunicación son bastante preocupantes. Para los profesores no hay claridad en este aspecto. Para ellos, las directivas no les comunican con pertinencia las decisiones que se toman, así mismo si existen convocatorias que los pueden beneficiar en su currículo son informados, pero no con el tiempo que se espera. Pareciera que los profesores no cuentan con los espacios para tomar decisiones, siendo un papel único de las directivas, por ello solo son enterados de ellas a través de las actas. Los profesores sienten que no hay manera de comunicar eficazmente lo que pudiese ser importante para ellos.
- En cuanto al clima laboral hay resultados interesantes. Los profesores sienten que existe apoyo de las directivas cuando hay dificultades, sean laborales o personales. Consideran que existe una infraestructura apta para el desarrollo de sus funciones y que tienen incluso el espacio para realizar actividades pedagógicas y recreativas. No se evidencia que exista estrés laboral. Pero pareciera que hubiera dificultades de tipo transversal, ya que los profesores en el promedio sobre el ambiente idóneo para el ejercicio de sus funciones lo ubican en la opción 3. Es posible que la institución a nivel personal y como miembros de la comunidad reciban el apoyo necesario, pero no se evidencia que existan incentivos o que la institución promueva la motivación. Es posible que los profesores no sientan que su labor se desarrolle de forma adecuada por falta de interés, más allá de cumplir unas funciones netamente laborales. La institución debe tener como prioridad revisar que sucede con clima laboral, porque no hay un nivel alto de satisfacción en los profesores, lo cual desencadena sin duda alguna a que el rendimiento académico de los estudiantes no sea el mejor y que la calidad de la institución se vea menoscabada por no adoptar los correctivos necesarios en esta materia.

ESTAMENTO: DIRECTIVOS

Tabla 14

Gestión

Facultad de Educación

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Gestión	1 Tenemos un rumbo claro sobre los objetivos y metas del colegio	3,80	0	0	2	2	1
	2 Las directivas confiamos en el trabajo que hacen los profesores	4,00	0	0	1	3	1
	3 En el colegio se motiva y se apoya el trabajo en equipo	3,80	0	0	2	2	1
	4 Los directivos tomamos decisiones asertivas de acuerdo a la realidad de la institución	3,00	0	2	1	2	0
	5 Los directivos del colegio involucramos a toda la comunidad educativa en las actividades de mejoramiento y toma de decisiones	3,00	0	2	1	2	0
	6 Tengo claro cuál es el enfoque de gestión que tiene la institución	2,80	0	2	2	1	0
	7 El enfoque de gestión que tiene la institución es coherente con el PEI	3,40	0	0	3	2	0
	8 El PEI de la institución sirve como principio articulador para la convivencia y la gestión institucional	2,80	0	2	2	1	0
	9 Los directivos nos reunimos periódicamente para planear las actividades de la institución	2,60	0	3	1	1	0
	10 El establecimiento cuenta con un Plan de Mejoramiento que es coherente con el PEI y su Planificación Estratégica	3,00	0	2	1	2	0
	11 Se aplican procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico y/o Planes de Mejoramiento.	3,00	0	2	1	2	0
	12 Los criterios básicos sobre el manejo del establecimiento educativo fueron definidos de manera participativa y permiten el trabajo en equipo.	3,20	0	2	0	3	0
	13 La institución implementa procesos de autoevaluación integral.	2,80	0	2	2	1	0
	14 La institución cuenta con un programa de bienestar del personal vinculado.	2,20	2	0	3	0	0
	15 La institución se interesa de forma programática en la proyección personal y el futuro de sus estudiantes.	3,20	0	2	0	3	0

Fuente: diseño propio.

Tabla 15

Convivencia escolar

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Convivencia escolar	2 El colegio es un lugar agradable que me hace sentir bien	4,00	0	0	1	3	1
	3 Las familias de los estudiantes tratan con respeto a las directivas	4,40	0	0	0	3	2
	4 Cuando se presentan problemas de convivencia se sabe cómo manejarlos	3,80	0	0	2	2	1
	5 En el colegio se toleran y respetan las diferencias	3,80	0	0	2	2	1
	7 El manual de convivencia ayuda a mejorar las relaciones entre las personas en el colegio	3,20	0	2	0	3	0
	8 Las directivas nos tratamos con respeto entre sí	3,20	0	2	0	3	0
	9 Cuando alguien infringe las normas de convivencia se suele sancionar de manera justa	3,80	0	0	2	2	1
	10 En la institución utilizan mecanismos que combinan recursos internos y externos para prevenir situaciones de riesgo y manejar los casos difíciles.	3,20	0	2	0	3	0

Fuente: diseño propio.

Tabla 16

Formación académica

Facultad de Educación

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Formación Académica	1 Los docentes incorporan actividades de recuperación basadas en estrategias que tienen como finalidad ofrecer un apoyo real al desarrollo de las competencias básicas de los estudiantes y al mejoramiento de sus resultados.	3,40	0	2	0	2	1
	2 Se emplean tecnologías de información y comunicación en la formación de los estudiantes	4,60	0	0	0	2	3
	3 El colegio ayuda a formar a los estudiantes en la práctica del trabajo	4,60	0	0	0	2	3
	4 La calidad de la educación en el colegio es buena	3,60	0	1	1	2	1
	5 En la institución Se aprovecha al máximo el tiempo para el aprendizaje	3,60	0	0	2	3	0
	6 El colegio implementa estrategias para fomentar la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo	3,80	0	0	2	2	1
	7 En el colegio se motiva y apoya las propuestas innovadoras	3,80	0	0	2	2	1
	8 El colegio realiza adecuaciones curriculares para la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales	3,20	0	2	0	3	0
	9 La formación o actualización de los docentes responde a las necesidades del colegio	3,80	0	0	2	2	1
	11 La institución vela por una adecuada articulación curricular, entre niveles y ciclos de enseñanza	3,20	0	2	0	3	0
	12 La institución cuenta con instancias de trabajo y supervisión de la gestión académica	3,20	0	2	0	3	0
	14 La institución aplica sistemas de seguimiento y acompañamiento a los estudiantes para la formación académica	3,00	0	2	1	2	0
	15 La institución cuenta con una política clara sobre la intencionalidad de las tareas escolares en el afianzamiento de los aprendizajes de los estudiantes.	3,80	0	0	2	2	1

Fuente: diseño propio.

Tabla 17

Comunicación

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Comunicación	1 Cuando se programan actividades o celebraciones la comunidad educativa se entera oportunamente	3,60	0	0	2	3	0
	2 La institución cuenta con los medios para poder informar noticias o eventos de interés general	3,60	0	0	2	3	0
	3 Cuando hay cambios de horarios o programación, los docentes son informados oportunamente	3,60	0	0	2	3	0
	4 La información que recibe el colegio sobre convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes	3,60	0	0	2	3	0
	5 Cuando un docente no puede asistir al colegio, los directivos nos enteramos oportunamente	3,20	0	2	0	3	0

Fuente: diseño propio.

Tabla 18

Clima laboral

	Pregunta	Promedio	Respuestas				
			1	2	3	4	5
Clima laboral	1 Hago seguimiento y control de las funciones del personal	3,60	0	0	2	3	0
	3 Se tienen bien definidos los criterios de disciplina en la institución	3,80	0	0	2	2	1
	4 Los profesores hacen su trabajo de manera adecuada y éste no necesita ser	3,60	0	0	2	3	0
	8 Los directivos del colegio le damos importancia a las relaciones con la comunidad	3,20	0	1	2	2	0
	9 Cuento con el apoyo de mis colegas para la realización del trabajo diario	3,80	0	0	2	2	1
	10 Hay un ambiente propicio para el trabajo en equipo	3,20	0	2	0	3	0
	11 Los directivos nos preocupamos por mantener elevado el nivel de motivación	3,40	0	0	3	2	0
	13 La institución posee espacios adecuados para realizar actividades pedagógicas, administrativas y recreativas	3,60	0	0	2	3	0
	14 El espacio en los salones es adecuado para las actividades que se realizan en clase	3,20	0	2	0	3	0
	16 La institución educativa brinda espacios para las capacitaciones de docentes	3,40	0	1	1	3	0
	17 Los directivos del colegio dedican tiempo suficiente a la gestión de los asuntos administrativos	3,20	0	2	0	3	0
	18 He obtenido reconocimiento por mi labor como directivo	3,20	0	2	0	3	0
20 La comunidad educativa reconoce y utiliza el comité de convivencia para identificar y mediar los conflictos.	3,00	0	2	1	2	0	

Fuente: diseño propio.

Los resultados de la escala a los directivos es la siguiente:

- Los directivos deben revisar con urgencia su gestión. Es posible que no estén realizando algunas de las funciones de una manera adecuada, en esencia las que tienen que ver con el enfoque de gestión de la institución, incluso se debe revisar el proyecto de la institución para modificar algunos aspectos que no contemple, como por ejemplo la falta de un programa de bienestar para el personal vinculado, no hay un proceso de autoevaluación sólido lo cual permite hacer un diagnóstico, también no existe claridad sobre los procedimientos que se deben llevar institucionalmente, sin embargo, curiosamente tienen claro los objetivos y metas del colegio. Estos resultados coinciden con la escala a profesores, ya que allí se expresó que las decisiones eran tomadas en su mayoría por los directivos, situación que es corroborada por ellos mismos. La importancia de la gestión de los directivos es vital en la consolidación de la institución, de lo contrario su función de liderazgo es cuestionable. Las funciones a las que se refiera corresponden a los ítems 6,8 y 13 donde los directivos responden la opción 2 y 3 es decir EN DESACUERDO 40% y NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO 40% frente a que no se tiene claro el enfoque de gestión que tiene la institución, igual resultado arroja la pregunta donde el PEI de la institución sirve como principio articulador para la convivencia y la gestión institucional, adicionalmente estos sujetos consideran que a la institución le falta implementar procesos de autoevaluación integral. A todo lo anterior se suman los ítems que se encuentran relacionadas con las funciones donde los directivos

están dejando de reunirse periódicamente para planear las actividades de la institución teniendo un resultado en DESACUERDO del 60% frente a esta actividad de trabajo, y ante los ítems 10 relacionado con el PLAN DE MEJORAMIENTO si es coherente con el PEI y su planificación estratégica, y 11 donde se pregunta si aplican los procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento del plan estratégico y/o de Mejoramiento, son respuestas que quedan con igual participación donde el 40% responde estar en DESACUERDO y otro 40% en estar DE ACUERDO, por lo tanto no se puede establecer el hecho de la ejecución de estas actividades, siendo primordiales y esenciales realizarlas para el desarrollo educativo. Se considera que los Directivos deben tener total claridad frente al enfoque de gestión que tiene la institución debe ser coherente con el PEI, teniendo en cuenta que la respuesta es indecisa por responder el 60% la opción 3 es decir NI DE ACUERDO NI DESACUERDO.

- Los directivos perciben que la convivencia escolar es buena con los padres de familia, profesores y alumnos, en el cual el respeto es reciproco. También manifiestan que cuando se deben hacer correctivos se implementan decisiones adecuadas, pero que el manual de convivencia no es claro referente a la mejoría de las relaciones entre las personas. Ahora, hay un indicativo que el bienestar entre los propios directivos no es tan bueno, por ello ellos deben hablar con el fin de establecer si existen diferencias y de qué manera se pueden superar.
- Para los directivos la formación académica es buena. Existen lineamientos claros desde el punto de vista pedagógico, los criterios de evaluación son claros, así como el papel que desempeñan los profesores en la funcionalidad de la institución al adaptarse la nómina que cubre las necesidades de la institución y que estos pueden actualizar los conocimientos con el apoyo de la institución. Para los directivos hay excelentes herramientas tecnológicas, sin embargo, los profesores deben fortalecer las competencias de los estudiantes, que son según las directivas apoyados cuando presentan propuestas innovadoras. Reconocen que no hay una revisión periódica de su malla curricular y ello es importante porque esta traza el aspecto académico de la institución.

- Respecto a la comunicación se observa con preocupación que la comunicación ascendente y descendente es irregular. Los directivos no tienen claridad sobre la información que transmiten y recogen. Los directivos deben revisar que sucede con ello ya que ellos deben ejercer el liderazgo en este aspecto.
- Referente al clima laboral para los directivos hay un buen ambiente de trabajo, ya que los resultados arrojan que para ellos los profesores cumplen bien sus funciones, en un marco general existe un clima adecuado en la institución en el desarrollo de las actividades, contando con la infraestructura adecuada, el personal idóneo y suficiente. Tal vez no se sienten reconocidos en su labor como directivos. No evidencian estrés laboral y que ellos dan importancia a los asuntos académicos y a las relaciones de la comunidad educativa.

10.2 Análisis General Media y Desviación Estándar

En la siguiente tabla se pueden observar los resultados de la Media general y la Desviación Estándar, por los grupos evaluados, se evidencia una media general de 3.33, esto significa que todos los grupos en promedio no están de acuerdo ni en desacuerdo, y desviación de 0.89 lo que quiere decir que esta observación está 0.89 desviaciones por encima de la media y esa es la probabilidad de que puedan los grupos cambiar o variar la opinión, es decir una desviación baja. Por lo tanto, se puede decir por medio de los resultados obtenidos que existe un clima institucional apenas aceptable en la institución, ya que en todas las subescalas no están de acuerdo ni en desacuerdo, teniendo todas las subescalas valores no muy óptimos para el desarrollo de las funciones de manera adecuada en la institución.

Tabla 19

Resultados de la Escala

Facultad de Educación

Resultados Escala	Alumnos	Padres	Profesores	Directivos	Total
Resultados Escala	22.768	23.734	11.163	927	58.592
SUJETOS	357	294	72	5	728
Ítems (preguntas)	19	25	47	54	145
MEDIA GENERAL	3,36	3,23	3,30	3,43	3,33
Desviación Estándar	0,98	0,82	0,84	0,92	0,89

Fuente: diseño propio

10.3 Análisis de la Media por Subescala y Grupo

Tabla 20

Media por subescala

Media por Subescala				
Sub-escala	Alumnos	Padres	Profesores	Directivos
Comunicación	3,19	3,05	2,98	3,52
Convivencia escolar	3,37	3,57	3,44	3,68
Formación Académica	3,42	3,16	3,30	3,66
Participación escolar		2,79	3,38	
Clima Laboral			3,28	3,40
Gestión				3,11
Liderazgo			3,32	

Fuente: diseño propio

Basados en las medias obtenidas en los grupos y subescalas, podemos observar como la media que sobresale es de 3, sin embargo, existen diferencias entre las apreciaciones de algunos grupos con respecto a algunas subescalas, como por ejemplo los directivos piensan o están más de acuerdo con que existe una buena formación académica, ya que tienen la media más alta en cuanto a esta subescala, y también con respecto a la convivencia escolar. Por otra parte, se puede notar como los padres obtuvieron la media más baja en cuanto a la participación escolar, se puede decir que están en desacuerdo con esta subescala. Pero en su gran mayoría no están de acuerdo ni en desacuerdo con las subescalas evaluadas. Por lo tanto, se evidencia también una comunicación apenas aceptable, lo que trae consigo, que exista una no muy buena convivencia escolar, formación académica, participación, gestión (ítem aplicado en instrumento a directivos) y liderazgo (ítem aplicado en instrumentos a profesores), teniendo en cuenta que estos dos últimos aspectos fueron

evaluados para determinar la gestión de los directivos y el liderazgo de los profesores frente a los procesos académicos que imparten. Hablando de gestión y liderazgo la media fue de 3.11 y 3.32, lo cual indica que no están de acuerdo ni en desacuerdo, es decir un índice apenas aceptable en cuanto a estas subescalas, lo que trae como consecuencia la falta de motivación, ya que no existe la suficiente confianza y apoyo entre directivos y profesores.

A continuación, se encuentra el análisis gráfico de los resultados a los ítems que coincidieron en cada subescala, las cuales fueron planteadas a la comunidad educativa, que participó de esta investigación. Tanto los Profesores como los Directivos se encuentran indecisos al analizar sobre un ambiente propicio para el trabajo en Equipo, caso contrario sucede al evaluar los Profesores acerca del espacio en los salones si es el adecuado para las actividades que se realizan en clase, donde lo calificaron con una Media 4 es decir que se encuentran de acuerdo y 3 los Directivos.

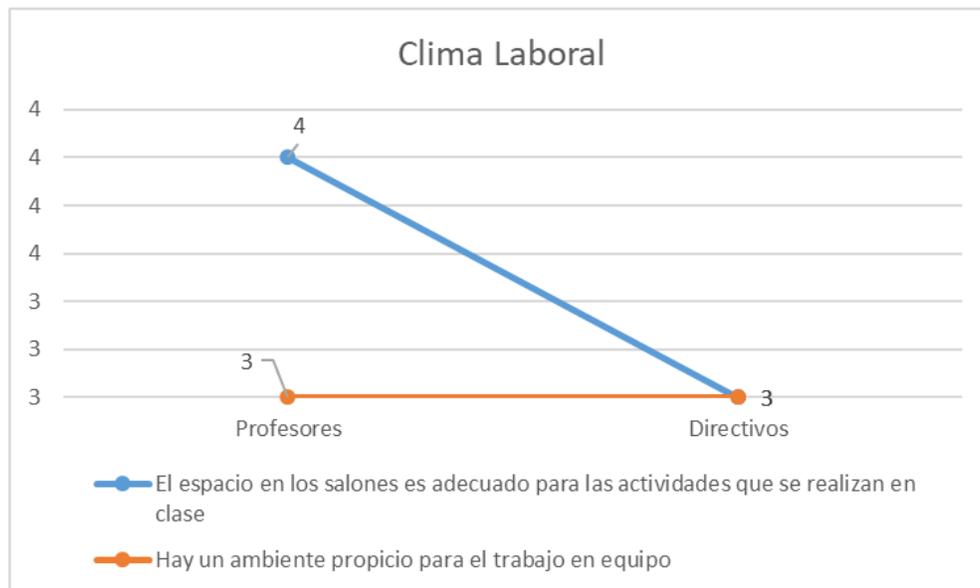


Figura 2. Análisis General Clima Laboral

Fuente: Diseño propio resultados de escala



Figura 3. Análisis General Comunicación

Fuente: Diseño propio resultados de escala

En cuanto a los aspectos de Comunicación evaluados, gran parte de las respuestas se encuentran con Media 3 por que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, ante ítems propuestos sobre si se informa en el colegio de las cosas importantes, para que los Padres de Familia como los Alumnos coincidieron en estos resultados, respecto a que el colegio cuenta con los medios para poder informar noticias o eventos que interesan tanto los padres de Familia como los profesores dieron igual resultado al ítem anterior. Se identifica que para los Directivos la comunicación es positiva principalmente donde se menciona que la información que recibe el colegio sobre convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes, sin embargo los profesores la calificaron con Media 3, siendo una respuesta indecisa con falta de precisión por no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, igual comportamiento se presenta cuando hay cambios de horarios o programación, los docentes son informados oportunamente.

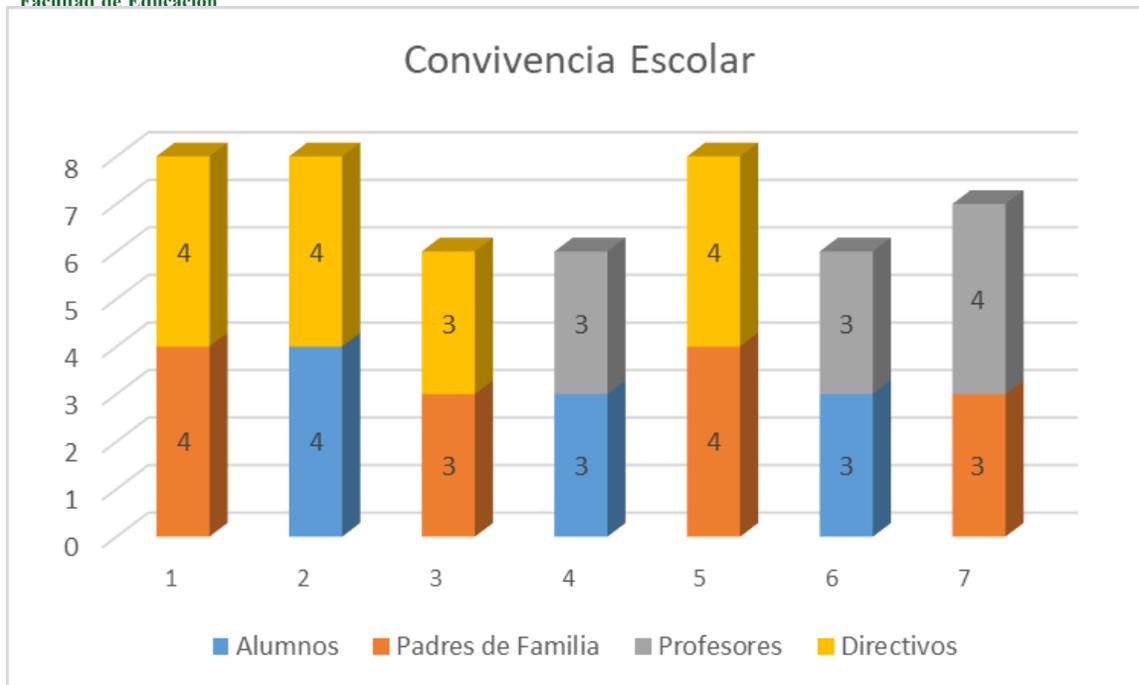


Figura 4. Análisis General Convivencia Escolar

Fuente: Diseño propio resultados de escala

Teniendo en cuenta que los numerales de la gráfica corresponden a los siguientes ítems de la escala, 1. Cuando alguien infringe las normas de convivencia se suele sancionar de manera justa, 2. El colegio es un lugar agradable que me hace sentir bien, 3. El manual de convivencia ayuda a mejorar las relaciones entre las personas en el colegio, 4. En el colegio hay un buen ambiente para la convivencia, 5. En el colegio se toleran y respetan las diferencias, 6. Los profesores tratan con respeto a los estudiantes, 7. Los profesores tratan con respeto a padres, madres y familiares de los estudiantes. Lo anterior nos lleva a concluir que se encuentra similitud en los resultados a los ítems de la subescala Convivencia Escolar, cuando se refiere sobre si al presentarse alguna infracción en las normas de convivencia se suele sancionar de manera justa y que en el colegio se toleran y respetan las diferencias, dado que da un puntaje de la Media en 4 siendo positivo por estar de acuerdo tanto los numerales 1 y 5 tanto los Padres de familia como los directivos.

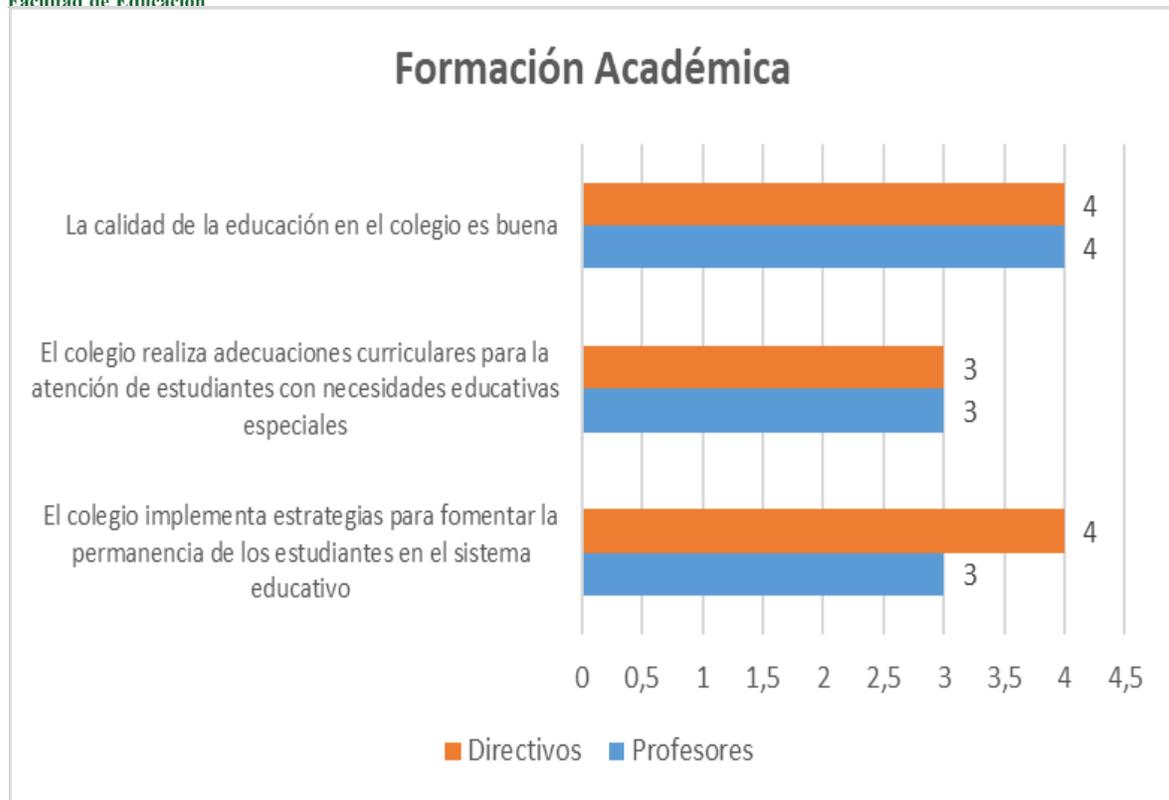


Figura 5. Análisis General Formación Académica

Fuente: Diseño propio resultados de escala

Al evaluar factores de la Formación académica sobre la calidad de la educación, adecuaciones curriculares para la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales y la implementación de estrategias que fomenten la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo los directivos consideran un resultado de actitud positiva tanto al primer como al último ítem, sin embargo los profesores únicamente registra estar de acuerdo respecto a la calidad de la educación considerando que es buena, ante las otros ítems desmejoró la media donde el resultado es 3, quedando sin definir por estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

10.4 Análisis Desviación Estándar por Subescala y Grupo

Tabla 21

Desviación Estándar

Desviación Estándar				
Sub-escala	Alumnos	Padres	Profesores	Directivos
Comunicación	0,68	0,67	0,83	0,65
Convivencia escolar	1,01	0,78	0,82	0,92
Formación Académica	1,05	0,80	0,88	0,97
Participación escolar		0,79	0,94	
Clima Laboral			0,78	0,83
Gestión				0,95
Liderazgo			0,74	

Fuente: diseño propio

Según los resultados obtenidos de las desviaciones estándar por grupos en cuanto a las subescalas evaluadas, teniendo como referencia una desviación general de 0.89, los directivos tienen la desviación más baja en cuanto a comunicación, es decir tienen 0.65 desviaciones de la media, la cual fue de 3, por lo tanto, es una desviación mínima de la media y quiere decir que el grupo con menos variación o que menos se alejó en las opiniones en cuanto a la media fue este. Por otra parte, la desviación más alta la tienen los alumnos en cuanto a la formación académica, lo que significa que tienen 1.05 desviaciones de la media, es decir el grupo que más varía sus opiniones en cuanto a formación académica es este. Se puede notar luego de analizar todos estos resultados que, aunque la media general y por grupos fue de 3, lo que significa que no están de acuerdo ni en desacuerdo, las desviaciones varían para cada subescala, cada grupo tiene cierta desviación de la media algunos muy bajos y otros un poco más alto, lo que demuestra que no todos podemos pensar de igual manera, pero aun así se llega a una opinión donde la mayoría está de acuerdo o en desacuerdo.

10.5 Criterio de consistencia interna de Likert

Para una mayor precisión en los resultados que arrojaron las escalas de acuerdo a la Consistencia Interna, a continuación, se presentan el análisis de los resultados por Grupo después de haber descartado algunos ítems no consistentes con la escala total, debido a que eran puntajes inferiores a 1, siguiendo el procedimiento recomendado por Likert. De igual manera se encuentran la Media que arrojo cada ítem por grupo.

Basados en las medias obtenidas en los grupos y subescalas, podemos observar como la media que sobresale es de 3, sin embargo, existen diferencias entre las apreciaciones de algunos grupos con respecto a algunas subescalas, como por ejemplo los directivos piensan o están más de acuerdo con que existe una buena formación académica, ya que tienen la media más alta en cuanto a esta subescala, y también con respecto a la convivencia escolar. Por otra parte, se puede notar como los padres obtuvieron la media más baja en cuanto a la participación escolar, se puede decir que están en desacuerdo con esta subescala. Pero en su gran mayoría no están de acuerdo ni en desacuerdo con las subescalas evaluadas. Por lo tanto, se evidencia también una comunicación apenas aceptable, lo que trae consigo, que exista una no muy buena convivencia escolar, formación académica, participación, gestión y liderazgo, al ser estos no muy buenos el clima institucional no lo será, como es el caso. Hablando de gestión y liderazgo la media fue de 3.11 y 3.32 lo cual indica que no están de acuerdo ni en desacuerdo, es decir un índice apenas aceptable en cuanto a estas subescalas, lo que trae como consecuencia la falta de motivación, ya que no existe la suficiente confianza y apoyo entre directivos y profesores.

En los resultados del grupo alumnos se identifica que algunos ítems tienen tendencia a una actitud positiva, o se inclinan a estar de acuerdo, con respecto a algunos aspectos como: El colegio es un lugar agradable que los hace sentir bien, cuando alguien infringe las normas de convivencia se sanciona de manera justa, el tiempo se aprovecha al máximo para las clases y actividades pedagógicas, en el colegio se deja mucho trabajo para la casa, Sienten apoyo de la familia para la formación, a pesar de tener una media general de 3 y que la mayoría concuerda que los niveles son apenas aceptables, existen ítems como estos donde los alumnos manifiestan una tendencia mucho más positiva.

En los resultados de los padres de familia se aprecia que los ítems tienen tendencia a una actitud positiva ya que la media que obtuvieron es mayor a 3,5, los cuales son: *Las directivas tratan con respeto a padres, madres y familiares de los estudiantes, en el colegio se toleran y respetan las diferencias, cuando alguien infringe las normas de convivencia se suele sancionar de manera justa, en el colegio los estudiantes se forman para el ejercicio de la ciudadanía*, estos ítems reflejan que son puntos que marchan bien según el criterio de los padres. Por otra parte, tienen inclinación negativa o a estar en desacuerdo considerando cuando se evaluaron los aspectos siguientes: *El*

colegio motiva y estimula mi participación en la organización, planeación o dirección de asuntos escolares, lo que significa que no se sienten incluidos, se debe mejorar este aspecto para así lograr un mejor clima institucional.

Se pudo observar que los profesores en algunos ítems se encuentran por encima de la media general, lo que indica que en esos aspectos se cuenta con una tendencia a una actitud positiva o a estar de acuerdo, lo que beneficia al clima institucional, algunos son: *Las directivas confían en el trabajo que hacemos los profesores, los profesores tratan con respeto a padres, madres y familiares de los estudiantes, los estudiantes tratan con respeto a los profesores, el manual de convivencia del colegio se ajusta a las características de mi sede, los docentes respetan los espacios para desarrollar las actividades, la calidad de la educación en el colegio es buena, los profesores tienen en cuenta los resultados de los estudiantes en las pruebas para orientar sus actividades pedagógicas, cuentan con el apoyo de los directivos del colegio para la realización del trabajo diario, se tiene claro la definición de los criterios de evaluación y calificación de los estudiantes, el colegio posee espacios adecuados para realizar actividades pedagógicas y recreativas*. Conociendo estos ítems se puede saber en qué puntos enfocarse para mejorar el clima institucional en la institución.

Los directivos es la más extensa en cuanto a ítems se refiere, donde se identifica que poseen una media por encima de la media general, significando esto que en esos puntos los directivos piensan consideran una actitud con tendencia hacia lo positivo, es decir están más de acuerdo, algunos son: En cuanto a **Gestión**: Tienen un rumbo claro sobre los objetivos y metas del colegio, Las directivas confían en el trabajo que hacen los profesores, En el colegio se motiva y se apoya el trabajo en equipo.

Con respecto a la **Convivencia**: El colegio es un lugar agradable que los hace sentir bien, las familias de los estudiantes tratan con respeto a las directivas, cuando se presentan problemas de convivencia se sabe cómo manejarlos, en el colegio se toleran y respetan las diferencias, cuando alguien infringe las normas de convivencia se suele sancionar de manera justa.

Con relación a la **formación académica**: Se emplean tecnologías de información y comunicación en la formación de los estudiantes, el colegio ayuda a formar a los estudiantes en la práctica del trabajo, la calidad de la educación en el colegio es buena, en la institución Se aprovecha al máximo el tiempo para el aprendizaje, el colegio implementa estrategias para fomentar la permanencia de

los estudiantes en el sistema educativo, en el colegio se motiva y apoya las propuestas innovadoras, la formación o actualización de los docentes responde a las necesidades del colegio.

Hablando de la **comunicación**, esta es de tendencia positiva, ya que: Cuando se programan actividades o celebraciones la comunidad educativa se entera oportunamente, la institución cuenta con los medios para poder informar noticias o eventos de interés general, cuando hay cambios de horarios o programación, los docentes son informados oportunamente, la información que recibe el colegio sobre convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes. Según el **clima laboral**: Hacen seguimiento y control de las funciones del personal, se tienen bien definidos los criterios de disciplina en la institución, los profesores hacen su trabajo de manera adecuada y éste no necesita ser supervisado, cuento con el apoyo de mis colegas para la realización del trabajo diario, la institución posee espacios adecuados para realizar actividades pedagógicas, administrativas y recreativas.

Con esto podemos conocer los puntos o aspectos en los cuales los directivos tienen una fuerte tendencia hacia lo positivo y conocer los puntos en los cuales hay fallas o deben ser atendidos con urgencia, según su apreciación, uno de ellos, el cual tiene tendencia a lo negativo o no estar de acuerdo es: La institución cuenta con un programa de bienestar del personal vinculado, esto indica que al no tener un programa de bienestar óptimo no puede existir el logro de los objetivos, una adecuada cultura, y un buen clima institucional.

10.6 Análisis de la Media por Subescala y Desviación Estándar

A continuación, se adicionan la Media por Subescala y Desviación estándar por cada Subescala evaluada por Grupo, donde se contemplaron los resultados más altos y más bajos, después de haber estimado el criterio de Consistencia Interna de Likert, donde se eliminaron los ítems que presentaron un valor inferior a 1, contemplando la cantidad de individuos a los que se les aplicó la escala:

Tabla 22

ALUMNOS (357)				MEDIA POR SUBESCALA ALUMNOS			
Resultados mas altos y mas bajos				variables	Convivencia escolar	Formación Académica	Comunicación
Individuos	Convivencia escolar	Formación Académica	Comunicación	suma todos individuos	10.814	8.540	3.414
137	36	27	13	suma / sujetos	30,3	23,9	9,6
261	39	29	11	# Items	9	7	3
189	37	25	10	Media por Subescala	3,4	3,4	3,2
192	25	20	8	Desviación Estándar	1,01	1,05	0,68
256	21	20	9	total items	19 de 25		
89	23	19	8				

Fuente: diseño propio

Tomando en cuenta que los alumnos representan el 39% de la población y se les realizaron 25 ítems de las cuales quedaron solo 19. Se obtuvieron resultados de medias por subescalas como convivencia escolar, formación académica, comunicación, de (3.4, 3.4, 3.2) y quiere decir que no están de acuerdo ni en desacuerdo, la desviación de 1,01 en cuanto a convivencia escolar quiere decir que como grupo varían de opinión un porcentaje de 1,01 en cuanto a los ítems realizadas en esta subescala, en formación académica 1.05 una variación alta en las respuestas u opiniones, y en comunicación 0.68 una variación baja.

Tabla 23

Fuente: diseño propio

					MEDIA POR SUBESCALA PADRES				
					variables	Participación escolar	Convivencia escolar	Formación Académica	Comunicación
PADRES DE FAMILIA (294)									
Resultados mas altos y mas bajos									
Individuos	Participación escolar	Convivencia escolar	Formación Académica	Comunicación	suma todos individuos				
	143	21	42	20	20	4.105	10.498	4.645	4.486
53	20	42	21	20					
19	20	43	20	20					
170	11	24	13	12					
187	10	25	10	12					
229	11	22	11	11					
					suma / sujetos	14,0	35,7	15,8	15,3
					# Items	5	10	5	5
					Media por Subescala	2,8	3,6	3,2	3,1
					Desviación Estándar	0,79	0,78	0,80	0,67
					total items	25 de 25			

Los padres de familia ocupan el 41% de la población, y se les realizaron 25 ítem, obtuvieron medias en aproximación a 3, lo que significa que no están de acuerdo ni en desacuerdo con las subescalas, participación escolar, convivencia escolar, formación académica y comunicación, y sus respectivas desviaciones a estas subescalas fueron: (0.79, 0.78, 0.80, 0.67), notándose que en todas tienen variaciones altas con respecto a las respuestas, menos en la subescala comunicación que se mantiene una desviación baja o que no se aleja por mucho de la media.

Tabla 24

Media y Desviación por Subescala – Profesores

PROFESORES (72)

Resultados mas altos y mas bajos

Individuos	Participación escolar	Liderazgo	Convivencia escolar	Formación Académica	Comunicación	Clima Laboral
18	22	20	39	36	20	56
9	20	20	38	37	20	57
49	22	20	35	38	20	58
71	11	14	27	25	14	36
33	13	15	21	24	11	37
51	13	13	22	22	11	37

MEDIA POR SUBESCALA PROFESORES

variables	Participación escolar	Liderazgo	Convivencia escolar	Formación Académica	Comunicación	Clima Laboral
suma todos individuos	1.218	1.194	2.230	2.137	1.073	3.311
suma / sujetos	16,9	16,6	31,0	29,7	14,9	46,0
# Items	5	5	9	9	5	14
Media por Subescala	3,4	3,3	3,4	3,3	3,0	3,3
Desviación Estándar	0,94	0,74	0,82	0,88	0,83	0,78

total items

47 de 50

Fuente: diseño propio

En cuanto a los profesores, este grupo representa el 19% de la población, la cantidad de ítems realizadas fueron 50 y solo se evaluaron 47, la media de los profesores se puede notar que es de 3, lo que significa que este grupo no está de acuerdo ni en desacuerdo con las siguientes subescalas: participación escolar, liderazgo, convivencia escolar, formación académica, comunicación y clima laboral, teniendo en todas las subescalas desviaciones estándar muy parecidas y altas, es decir que varían las opiniones en los ítems realizadas

Tabla 25

Media y Desviación por Subescala – Directivos

DIRECTIVOS (5)

Resultados mas altos y mas bajos

Individuos	Gestión	Convivencia escolar	Formación Académica	Comunicación	Clima Laboral
5	58	37	60	20	54
4	58	33	54	20	52
1	34	22	36	14	34
2	33	23	35	14	32

MEDIA POR SUBESCALA DIRECTIVOS

variables	Gestión	Convivencia escolar	Formación Académica	Comunicación	Clima Laboral
suma todos individuos	233	147	238	88	221
suma / sujetos	46,6	29,4	47,6	17,6	44,2
# Items	15	8	13	5	13
Media por Subescala	3,1	3,7	3,7	3,5	3,4
Desviación Estándar	0,95	0,92	0,97	0,65	0,83
total items	54 de 65				

Fuente: diseño propio

El grupo directivos representa el 2% de la población, a este grupo se le realizaron 65 ítems, de las cuales se evaluaron 54, podemos notar que tienden a estar de acuerdo con las subescalas, convivencia escolar y formación académica ya que tienen medias de 3.7 y las desviaciones de 0.92 y 0.97, significa desviación alta, es decir que varían las respuestas en ese porcentaje para esas dos subescalas, en cuanto a gestión, comunicación y clima laboral se puede notar que no están de acuerdo ni en desacuerdo, varían altamente sus opiniones, menos en la Subescala comunicación que tiene una variación más baja o se aleja menos de la media.

10.7 Análisis Campana de Gauss

Tabla 26

Facultad de Educación
Campana de Gauss por Grupo

Campana de Gauss	Alumnos	Padres	Profesores	Directivos
MEDIA GENERAL	3,36	3,23	3,30	3,43
Desviación Estándar	0,984	0,822	0,835	0,921
Grupo	Distribución Normal			
1	0,0230	0,0123	0,0108	0,0132
2	0,1567	0,1587	0,1425	0,1291
3	0,3797	0,4669	0,4481	0,3877
4	0,3274	0,3127	0,3358	0,3584
5	0,1005	0,0476	0,0600	0,1020

Fuente: diseño propio

En la distribución normal calculada, la cual se encuentra graficada en la campana de Gauss, con los parámetros dados donde la media se encuentra en promedio en 3.33 siendo esto que gran parte de los sujetos o individuos calificaron la escala de cada uno de los ítems en respuesta 3, es decir que no se encuentran ni en acuerdo, ni en desacuerdo a cada una de los ítems formulados en la escala, y con una desviación estándar promedio de 0,89, aunque al analizarlo por sujetos se identifica que tanto los alumnos como los Directivos apuntan este último indicador a 1, por ser la desviación para alumnos de 0,984 y Directivos a 0,921, caso contrario se presentan con los Profesores y Padres. Se observa en la Campana de Gauss que se encuentra sesgado hacia 1 los resultados de la escala de los Padres y Profesores, dado que tiene unos valores de 0,4669 y 0,4481 proporcionalmente, claro está que estos son los que más se encuentran alejados de la Media General y la Desviación Estándar. Todo lo anterior permite concluir que la tendencia de las curvas se encuentra por debajo de la Media Teórica.

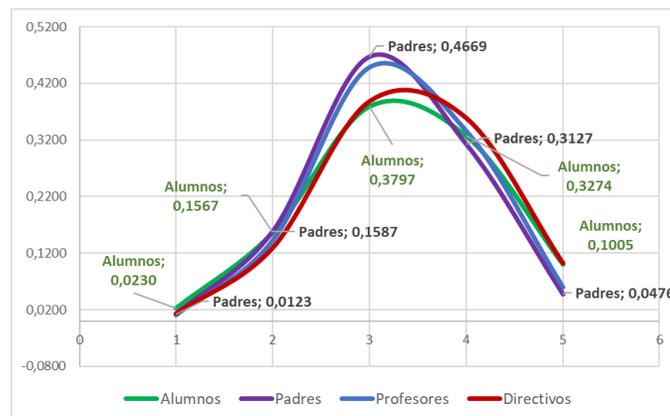


Figura 6. Campana de Gauss

Fuente: Diseño propio resultados de escala

10.8 Análisis Cualitativo sobre el grupo focal

A continuación, se encuentra la entrevista realizada al grupo focal de seis docentes de la IETISD con preguntas estructuradas, cuya intención es analizar la relación del rendimiento académico interno con los resultados externos obtenidos por los estudiantes del IETISD en las pruebas saber y se encuentra al final de este ítem.

1. ¿Cuáles son las causas que permiten obtener buenos resultados externos en la evaluación, pero que difieren de los resultados internos?

R/ Sujeto uno: “Tiene mucho que ver con los individualismos de cada uno de los docentes donde cada uno quiere imponer su propia ley y no se deja guiar por las normas institucionales y ser protagonista en la institución, además de no exigir con amor, esto hace que los alumnos no se interesen por lo que hacen ni les presten atención a los docentes, haciendo que su rendimiento académico baje. Además, cuando nos preocupamos por trabajar más para sacar buenos resultados externos, nos desfasamos en la exigencia y esto hace que los alumnos se desmotiven por la carga académica que les metemos.”

R/ Sujeto tres: “Una falla muy grande en ese sentido es que nuestro Plan de Estudio está muy desarticulado con lo externo, si existen y están muy bien montados, pero debido a esa individualidad de cada uno de los docentes terminan por hacer lo que a cada uno le parezca. Desde la coordinación académica se trata de exigir, pero en muchas ocasiones no se hace mucho porque falta el apoyo de los demás directivos pues queda como el único que exige y se va ganando enemigos porque los demás directivos no exigen igual. Se dan buenos resultados externos porque hay excelentes docentes pero que desafortunadamente son muy individualistas y exigen más de la cuenta trabajando para sacar buenos resultados más bien desde la parte externa.”

R/ Sujeto cinco: “Yo veo que los buenos resultados externos se dan porque a la institución traen diferentes programas que apuntan a mejorar las pruebas externas, los preicfes, los simulacros, los diferentes concursos como supérate con el saber, el programa Vamos para la universidad, las diferentes plataformas a los que están inscritos los alumnos desde la gobernación y el MEN, sobre preparación y además las pruebas periódicas que nosotros realizamos es una forma de preparar a

los alumnos hacia los resultados externos, y nos olvidamos de los planes de estudio de la institución, y lo poco que les exigimos desde lo interno ya los alumnos no lo quieren, porque están saturados de información que no saben a quién cumplirle. Nosotros ponemos muchas actividades y tareas para que nos cumplan y como no nos cumplen les ponemos malas notas y la suma de estas notas los llevan a que pierdan.”

2. ¿Creen ustedes que en la institución los educadores evalúan mal y distante de lo que plantean los estándares nacionales?

R/ Sujeto seis: “Si, nosotros evaluamos muy diferente a como lo pide el MEN, porque lo hacemos calificando tareas sin importar cuales son los objetivos reales, no evaluamos las competencias de los alumnos sino las tareas y estas son muy desarticuladas con lo que realmente está en nuestro plan de estudios.”

3. Surge la pregunta sobre el siguiente enunciado: “La exigencia nos lleva a la calidad, la calidad nos lleva a la excelencia”, la pregunta es: ¿Será que esa exigencia se está llevando a tal punto que los alumnos no pueden con ella?

R/ Sujeto cuatro: “No, porque como somos una institución técnica nos toca llevar esa exigencia para poder mostrar lo que se pretende en los diferentes talleres, una institución como la de nosotros tienen que exigir al máximo si queremos que nuestros muchachos salgan bien formados.”

R/ Sujeto tres: “Lo que pasa es que se debe hacer exigencia, pero debe ser con amor no como muchos que exigimos y nos olvidamos de la parte humana de ellos, los alumnos pueden ser muy inteligentes pero si ellos no quieren porque nosotros no los tratamos bien, ellos no van a respondernos como nosotros les pedimos, cuando nosotros exigimos de cualquier manera esto se nos revierte, pues los muchachos se vuelven desafiantes y no hacen las cosas, no porque no puedan, sino porque no quieren, por eso es muy importante que la exigencia se haga con amor, y no con voz de mando, pues los muchachos están cansados de eso en sus casas.”

4. ¿Creen ustedes que la institución exige más que los estándares propuestos por el MEN?

R/ Sujeto Uno: “Yo creo que evaluamos cada uno por su lado, tratamos de evaluar cómo nos piden, pero a la final terminamos haciendo lo de los programas, pero evaluando lo que cada uno le parece, tenemos unas guías que se desprenden de los estándares, pero muchas veces evaluamos es el cuaderno y la evaluación de memoria, no sabemos si lo que evaluamos realmente le sirve al alumno.”

R/ Sujeto dos: “Uno trata de seguir esos estándares, pero los aplica por parejo a todos los alumnos y no estamos teniendo en cuenta la diferencia, tenemos que entender que no todos son buenos para lo mismo y a todos los seguimos midiendo como si a todos les tuviera que gustar determinada área o temas y muchas veces si entendieron o no, igual los evaluamos.”

R/ Sujeto tres: “Esa falta de articulación en las áreas, eso suena muy bonito, pero no somos capaces de seguirlo porque trabajamos como islas, nos tenemos que sentar y empezar a planear con todos los requisitos que nos piden y que todos tengamos un norte.”

R/ Sujeto seis: “Son diferentes porque ellos van por un lado y nosotros vamos por otro, los resultados así lo demuestran, tenemos que sentarnos a planear a consciencia para que los resultados internos también sean buenos, no es que exijamos más, solo exigimos diferente y los alumnos no han podido cogernos el ritmo porque son diferentes exigencias, eso nos muestra que en nuestra institución no hay transversalidad en las áreas, pues creo que sería la mejor manera de trabajar por estos muchachos que cada día nos exige una educación diferente a la que damos, pues la nuestra es muy anticuada y los docentes poco queremos capacitarnos.”

5. ¿Creen que faltan políticas claras a nivel institucional para evaluar a la población estudiantil?

R/ Sujeto tres: “Las políticas si son claras, lo que pasa es que no es clara la forma de aplicarlas, cada quien aplica como lo interpreta, tenemos un sistema de evaluación muy bueno.”

R/ Sujeto uno: “Todos tenemos muy claro, clase dictada es clase que se tiene que nivelar y eso hace parte de las políticas.”

R/ Sujeto tres: “Si algo tenemos claro es el sistema de evaluación, y sabemos que tenemos que ir nivelando si no queremos que los alumnos se nos queden perdiendo, pero hay docentes que eso no es que no lo tengan claro, simplemente no lo quieren cumplir, porque ellos creen que como lo aprendieron así lo tienen que aprender todos. Y otros maestros creen que nivelar es volver a evaluar todos los temas tratados durante el periodo y eso al alumno le queda muy duro porque tiene que responderles a todos los profesores y eso en parte baja mucho la motivación en los alumnos.”

6. La calidad de la educación en la institución es buena, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación interna y externa. ¿SI, ¿NO, por qué?

R/ Sujeto uno: “Si es buena, es excelente, porque preparamos a los muchachos para enfrentar unas pruebas externas y los preparamos para que enfrenten al mundo actual.”

R/ Sujeto cinco: “Es muy buena porque creo que le estamos exigiendo a los alumnos a que sean responsables y se preparen para la vida, la mayoría se pega a nuestro ritmo de trabajo, pero hay quienes no pueden con este ritmo y terminan retirándose del colegio y van a otros colegios y son los mejores porque, porque aquí se les da las bases para que puedan enfrentar con todo otro medio.”

R/ Sujeto tres: “Desde la parte académica es buena, pero desde la parte emocional estamos acabando con los jóvenes, porque les exigimos a tal punto que ellos piensan que su mundo solo es el estudio y no les estamos dejando espacio para que tengan vida social porque ellos se dedican solo a estar pendientes de sus trabajos, ellos conocen el nivel de exigencia de nuestra institución y por eso muchos más bien se van para otros colegios, les estamos exigiendo pero no estamos formando personas felices.”

Análisis: Se puede notar que el bajo rendimiento académico en la institución se debe a que no están bien estructurados los planes de estudio de acuerdo a las pautas del MEN, pues los docentes si están exigiendo sin seguir unos lineamientos, faltando de esa manera claridad sobre la aplicación de las políticas educativas a nivel nacional. Los alumnos por la presión ejercida por los profesores

se ven forzados a desarrollar actividades académicas que no se alinean con las directrices nacionales en materia de educación. Cuando presentan las pruebas nacionales se evalúan competencias, lo cual es benéfico para el alumno de la institución ya que se prepara en ese sentido, todo lo contrario sucede en los procesos de evaluación internos hechos por los docentes, que se dedican a evaluar actividades que no prueban la adquisición de competencias, es por eso que los alumnos obtienen buenos resultados en las pruebas externas ya que la preparación es diferente, pero la exigencia no es desigual en los dos tipos de pruebas, internas y externas, esta es alta, por ese motivo los alumnos hace que sus resultados internos tiendan a ser bajos.

Se concluye que existe buena calidad de la educación en la institución a la luz de los resultados externos, es decir pruebas a nivel nacional dado el nivel de exigencia y forma de preparación, por la adición de recursos, calidad de los docentes, pero aún faltan aspectos como centrarse en la parte humana, social, y emocional del alumno, que hace que el rendimiento interno no sea el mejor, pues no se ven compensados con relación al trabajo realizado.

10.9 Análisis Entrevista Directivos

Se aplicó la siguiente entrevista a los Directivos (Rector y Coordinadores) de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla, donde ilustran la gestión con relación al rendimiento académico, llevando a varias conclusiones. Dichas entrevistas se realizaron por separado, teniendo en cuenta el poco tiempo que disponían por sus obligaciones.

1. ¿Cuál cree que es la relación entre clima institucional y el rendimiento académico interno?

En esta pregunta el **rector** afirma que: “Influye directamente en el rendimiento académico, aunque solo es una variable porque no es la única, influye porque si hay un buen clima institucional los alumnos se van a ver más motivados a trabajar y por ende a mejorar su rendimiento académico.”

La **coordinadora N° 1** opina que, “Si influye, pero que todo depende mucho de las ganas del alumno, porque puede haber un buen clima, pero si el alumno no quiere y desde la casa no hay el acompañamiento es muy difícil.”

La **coordinadora N° 2** dice que: “La relación entre el clima institucional y el desempeño interno de los estudiantes es directa, ya que el sistema escolar está compuesto por muchos eslabones que determinan e inciden de una u otra manera en el rendimiento académico de los estudiantes; esto es, si hay un mal clima institucional éste afecta directamente a cada uno de los docentes, quienes por su condición de sujetos, personas emocionales, pueden reflejar este sentimiento en cada uno de sus encuentros con los estudiantes, la forma no solo de tratarlos, sino de preparar sus clases, incluso de evaluarlos y por consiguiente esto afecta a los estudiantes que también pueden percibir dicha situación y verse afectados por ella. Se puede analizar en lo que ellos afirman que se debe trabajar mucho para que siempre exista un buen clima, si queremos que el rendimiento académico sea el mejor, debemos brindar todas las posibilidades para que salgan adelante, pero hay otros factores que pueden también determinar el rendimiento académico.”

2. ¿Cuál puede ser la relación de la gestión institucional con el bajo rendimiento académico interno?

El **rector** afirma que: “El rendimiento académico es una de las mayores preocupaciones de la parte directiva, trabajamos a diario para que ellos mejoren su nivel, se les traen los diferentes programas para que mejoren, buscamos estrategias donde nos ayuden a mejorar cada día, las oportunidades que a ellos se les brinda para que cada día superen las debilidades, tratamos de comprometer a los padres de familia, siempre he tratado de que tengan lo mejor, se les gestionan los espacios y los medios para que nada les falte.”

Coordinadora N°1, dice que: “Siempre se está trabajando en pro de que los alumnos muestren buen rendimiento, se hacen reuniones con padres de familia para comprometerlos y esperar que ellos pongan su granito de arena, se brindan los espacios para las nivelaciones y aparte de ello la motivación que permanentemente se les está haciendo.”

Coordinadora N° 2 “Entendiendo gestión institucional por la labor desarrollada por los directivos (encabezada por el rector y apoyada por los coordinadores) también considero que hay una gran relación entre ambos factores, ya que el objetivo principal de toda institución educativa será la formación de sus estudiantes desde todos los aspectos incluyendo el académico; y para la

consecución de este objetivo es necesario un trabajo bien direccionado, que de no existir ya sea por falta de organización, comunicación, directrices claras, entre otros; se puede perder el norte y no alcanzar el objetivo antes mencionado.”

3. ¿Qué otros factores pueden influir en la relación entre el clima institucional y el rendimiento académico interno?

Afirma el **rector**: “Comunicación, el ambiente físico, ambiente social, clima de aula, relaciones interpersonales, desmotivaciones.”

Coordinadora N° 1, “Podemos hablar que hay varios, pero los más importantes, son clima de aula, relación con los compañeros, la comunicación entre padres, hijos y profesores, la motivación.”

Coordinadora N° 2 “La falta de organización y direccionamiento entre las directivas y el cuerpo docente, la des-unión y el poco trabajo en equipo entre los docentes, la falta de profesionalismo en el trabajo de los docentes, el trabajo individualizado de los docentes, la falta de estructuración y seguimiento a los planes de área, mallas curriculares y demás herramientas pedagógicas.”

4. ¿Cuáles pueden ser las causas por las cuales se obtienen buenos resultados externos en la evaluación, pero que difieren de los resultados internos?

Rector: “La institución tiene bien organizado todo lo que tiene que ver con los planes de área y todo lo estructura curricular para reflejar los resultados externos, con diferentes programas de preicfes, vamos para la universidad, los simulacros y otros programas llevados en pro de mejorar los resultados externos, además hay muchos alumnos comprometidos que se preparan a conciencia para presentar las pruebas. En la parte interna se baja porque a muchos alumnos les falta compromiso con su formación y la pereza no los deja avanzar, además la exigencia que hace la institución.”

Coordinadora N° 1, “Creo que la exigencia por parte de la institución hace que muchos alumnos sientan que no pueden lograrlo pero que a la postre es un entrenamiento, una preparación para lo que más adelante se les viene y que muestran resultados porque se les exigió como debía a la hora de prepararlos.”

Coordinadora N° 2, “La primera está dada por los grados que son evaluados en las pruebas externas, ya que estos no cubren la totalidad de los estudiantes de la institución. Los grados evaluados en pruebas externas ya están muy filtrados con respecto a todos los estudiantes que inician en la institución. (6°, 7° son los grupos más grandes; 8° y 9° van mermando en cuanto a la cantidad; 10° y 11° son mucho menores). La exigencia de los docentes en las pruebas internas. De pronto la forma de elaborar las pruebas internas no es coherente con el tipo de pruebas externas (no mide realmente la competencia)”

5. ¿Cree usted que la institución exige más que los estándares propuestos por el MEN?

Rector: “No se exige más de lo que está definido por el MEN, se siguen los lineamientos y los fines del sistema educativo, aplicamos lo mínimo, lo que sucede es muchas veces los alumnos muestran poco interés por el estudio.”

Coordinadora N° 1, “La institución no es que exija más, lo que pasa es muchas veces los docentes exigen al máximo para poder preparar a los alumnos para lo que se les puede venir, en esa exigencia muchos se van quedando, tan así, que nuestra pirámide así lo muestra, no todos pueden llegar al grado once con la misma facilidad, lo logran, pero con muchas dificultades, mientras que los que llegan al grado once han mostrado unas capacidades que dicen el por qué están culminado sus estudios.”

Coordinadora N° 2, “Tal vez si lo hace en algunas de las áreas y algunos de los grados, pero esto no es una constante.”

6. ¿Cree que faltan políticas claras a nivel institucional para evaluar a la población estudiantil?

Rector: “No, nos regimos por el decreto 1290, la que nos da autonomía para crear nuestro propio sistema de evaluación, desafortunadamente hay algunos docentes caprichosos y esto perjudica el proceso de evaluación de los estudiantes.”

Coordinadora N° 1, “Algunas cosas las tenemos claras y otras no, como por ejemplo en el momento de hacer las nivelaciones, algunos cumplen y otros no, más bien es que algunos docentes lo quieren hacer a su antojo olvidándose de los procesos hechos por muchos de los alumnos, siguen calificando tareas y no procesos.”

Coordinadora N° 2, “Considero que estamos en camino de construcción, la institución en primera instancia es muy grande, y por consiguiente hay que tener en cuenta muchas opiniones, ya que las políticas institucionales no pueden ser constructo de unas cuantas partes de la misma, debe ser un trabajo de análisis constante, permanente de las dinámicas que nos rodean y que tenga en cuenta a todas las partes, a todos los actores de la comunidad. Pero también es cierto que a pesar que existen algunas directrices frente a la evaluación hay algunos docentes que continúan haciendo lo que les parece yéndose en contravía de lo dispuesto a nivel institucional.”

7. La calidad de la educación en la institución es buena, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación interna y externa. ¿SI? ¿NO? porque?

Rector: “Si, se puede ver que hay un crecimiento del mejoramiento académico de nuestros estudiantes obteniendo mejores resultados a nivel externo y se ve reflejado en el aumento de alumnos que ingresan a las diferentes universidades a nivel nacional, aunque muchas veces difiere un poco de los resultados internos pues la exigencia que se hace es bastante, pero que es lo que hace que los que presenten las pruebas sean los mejores.”

Coordinadora N° 1, “Si es buena, ya que tenemos los recursos para darla, aunque queden faltando muchas cosas por resolver como la responsabilidad de los docentes, la temática dada, el manejo del aula, y la coherencia de lo que se enseña con lo que se muestra.”

Coordinadora N° 2, “A pesar de que no hay una alineación estricta entre los resultados de las evaluaciones internas con las externas, y teniendo en cuenta que la calidad de la educación no solo se mide en términos de resultados, considero que si en buena, pues el producto final (si así se me permite llamarlo) de nuestra labor son los egresados, estudiantes que han pasado 6 y más años en la institución y que reflejan un perfil de seres humanos íntegros, con valores y capacidades enormes para enfrentarse a un mundo laboral, universitario o cualquiera otro que le depara la vida.”

8. ¿Cómo es la comunicación en la institución?

Rector: “Se puede decir que es buena, efectiva. Esta es necesaria para una buena marcha de la institución con la comunidad educativa, debe funcionar a diario. Se cuenta con carteleras, reuniones, cuaderno de comunicaciones, WhatsApp, Facebook, entre otros.”

Coordinadora N° 1, “Se puede decir que es buena, pero están faltando muchos aspectos, como que debe ser a tiempo y coherente, tenemos comunicación casi permanente con padres de familia ya que contamos con medio como la página web, el Facebook, WhatsApp, carteleras y nuestra plataforma institucional, además contamos con el cuaderno comunicador que es parte de una estrategia para la información con padres de familia.”

Coordinadora N° 2, “Este es un proceso de nunca acabar y considero que es uno de los más álgidos en cualquier institución; en la nuestra es un poco complicada, por muchos factores, entre ellos el hecho de que existen muchos vicios entre el personal docente lo que hace un poco difícil la implementación de cambios; sin embargo, aunque no sea la mejor se tienen diversos canales y se respetan ante todo las posturas y opiniones de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa. Contamos también con las carteleras informativas, 3 en particular: coordinaciones académicas y de convivencia y portería; el intercomunicador, el cuaderno de comunicaciones de los estudiantes, etc. Además, contamos con otros mecanismos tecnológicos que nos ayudan a mantener informada a la comunidad en general (página web, Facebook, plataforma educativa)”

- 9.** Las directivas del colegio involucran a toda la comunidad educativa en las actividades de mejoramiento, en especial con la parte académica. ¿SI? ¿NO? porque?

Rector, “Si, es una institución abierta y le da cumplimiento a la normatividad donde hay unos órganos que participan en la institución y se involucran en el mejoramiento de la institución. Se invitan a todos los padres de familia para que participen en los diferentes procesos desde el Consejo de padres, Comité de convivencia, comités de evaluación y promoción, comité de calidad, entre otros.”

Coordinadora N° 1, “Es muy diciente desde la ley donde debemos involucra a toda la comunidad educativa, se invitan a participar, algunos con mucho empeño, otros desde una posición pasiva permiten que otros lo hagan por ellos.”

Coordinadora N° 2, “La institución cuenta con todas las instancias de participación, lo que permite que se pueda hacer una buena evaluación de los procesos, retroalimentación y planes de mejoramiento en pro del bienestar no solo académico sino de todos los aspectos institucionales.”

- 10.** Los directivos se reúnen periódicamente para diseñar estrategias que conlleven a mejorar el rendimiento académico interno. ¿SI? ¿NO? porque?

Rector, “Claro, nos tenemos que reunir permanentemente, para ir diseñando las diferentes estrategias para mirar cómo vamos a mejorar en cada periodo, aunque hay unas políticas claras desde el SIE, muchas veces nos tenemos que reunir para diseñar estrategias que conllevan a mejorar el rendimiento académico de cada uno de los alumnos.”

Coordinadora N° 1, “Las reuniones son esporádicas y pocas veces entre todos, algunas veces se hace más desde coordinación académica y de convivencia de la sede principal y nos pasan los informes, pero si hacemos lo mismo los directivos.”

Coordinadora N° 2, “La verdad es que las reuniones directivas en la institución son muy pocas y en las que se han tenido a lo largo del año, en ninguna se ha tocado el tema del mejoramiento del

rendimiento académico. Esto se puede deber principalmente a la falta de planeación del tiempo y de destinación del mismo para este tipo de tareas, ya que las pocas veces que se han logrado este tipo de reuniones directivas tienen como objetivo principal la organización de calendarios o agendas próximas a la realización de dichas reuniones.”

11. Los directivos aplican procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento de los planes de mejoramiento en la institución. ¿SI? ¿NO? porque?

Rector, “Si porque es necesario que cada educador pase un plan de mejoramiento de su área y como tenemos acceso desde nuestra plataforma y podemos ver cómo van los diferentes procesos, además como se trabaja con base a las guías, podemos hacer un seguimiento a lo que trabaja el docente a diario.”

Coordinadora N° 1, “Se podría decir que, si porque debemos seguir lo que planean desde las guías institucionales, pero más de la mitad no maneja dichas guías y trabajan cada uno por aparte los temas que ellos quieren.”

Coordinadora N° 2, “Del conocimiento que tengo a la fecha no me he dado cuenta que se tengan estructurados planes de mejoramiento en la institución, por consiguiente, tampoco tengo conocimiento de procedimientos para supervisar o evaluar su cumplimiento.”

12. ¿Hay relación de los diferentes planes de área con la programación diaria de los docentes y la evaluación? ¿SÍ? ¿NO? porque?

Rector: “Si, están diseñadas las mallas curriculares y unas guías establecidas, debe haber correlación entre lo que se enseña y lo que evalúa.”

Coordinadora N° 1, “Se supone que lo que se planea es lo que se enseña, desafortunadamente nos hemos dado cuenta que hay gente que ni siquiera planean, sino que siguen con la misma programación de años anteriores.”

Coordinadora N° 2, “Existe las herramientas pedagógicas implementadas en la institución como son las guías de trabajo que deben estar construidas en coherencia con lo expresado en las mallas curriculares y los planes de área, por tal motivo creería que si hay relación; pero no tengo un conocimiento de causa frente al desarrollo diario de las clases de los docentes como para afirmar con certeza si dicha programación diaria y evaluación está relacionada con los planes de área.”

Análisis: Para los directivos es claro que el rendimiento académico en la institución va ligado con el clima institucional que exista, ya que los factores que rodeen la vida de los profesores y los estudiantes, hacen que el ambiente sea el propicio o no en las aulas de clase. Así mismo se evidencia que efectivamente la institución prepara a los estudiantes a afrontar las pruebas externas siguiendo otras estrategias que no son las mismas que se implementan a nivel interno, proclamando como elemento diferenciador que en las pruebas externas se afrontan a competencias y los métodos de evaluación son diferentes. Sin embargo, como común denominador se establece que en los dos tipos de prueba (interna y externa) los profesores son exigentes con los estudiantes, no obstante, se ha podido establecer que el alumno acepta las exigencias frente a las pruebas externas, pero no las internas, situación que va ligada con la falta de motivación y una de las causantes de deserción escolar.

Se concluye, como en las respuestas de los docentes, que existe buena calidad de la educación en la institución a la luz de los resultados externos, pero existen muchas deficiencias que deben corregidas, en especial porque no existe una comunicación fluida entre directivos y docentes, ya que las directivas manifiestan que algunos profesores no acatan los lineamientos dados a través de los documentos que apoyan la labor docente, en especial sobre el plan de estudios, mallas curriculares y procesos de evaluación, lo cual genera inestabilidad en la institución y falta de armonización entre directivos y profesores, situación que debe ser revisada para mejorar este aspecto.

Se anexa a este análisis los resultados de los años 2014 al 2016, los cuales evidencian la situación del rendimiento académico interno que los profesores mencionan en las entrevistas realizadas al grupo focal, el cual la mayoría coinciden que es bajo en la institución, teniendo en cuenta el porcentaje de alumnos que reprueban según el grado de escolaridad, con un promedio del 17,9%, resultado del 2014 igualmente, 20,9% en el 2015 y el 15% en el 2016, dado que estos indicadores

son bastante altos principalmente en los grados de secundaria de sexto a décimo, donde el grado séptimo alcanza un resultado del 39,2%, seguido de los grados sexto (30,5%), noveno (29,7%), Octavo (28,6%) y Décimo (23,8%), claro está que tiene un comportamiento inusual al llegar a ultimo grado de bachillerato donde este promedio es bajo del 0,8%.

Tabla 27

Estudiantes Matriculados y Reprobados años 2014 al 2016 por grados de escolaridad de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque.

Grado	2014			2015			2016			Promedios
	Rep.	Mat.	% Rep.	Rep.	Mat.	% Rep.	Rep.	Mat.	% Rep.	
Preescolar	0	209	0,0%	0	174	0,0%	0	160	0,0%	0,0%
1°	35	290	12,1%	25	237	10,5%	26	197	13,2%	11,9%
2°	26	270	9,6%	26	279	9,3%	31	247	12,6%	10,5%
3°	28	268	10,4%	34	279	12,2%	13	288	4,5%	9,0%
4°	65	294	22,1%	51	276	18,5%	28	285	9,8%	16,8%
5°	43	291	14,8%	32	249	12,9%	32	259	12,4%	13,3%
6°	89	260	34,2%	105	272	38,6%	49	261	18,8%	30,5%
7°	65	208	31,3%	98	206	47,6%	86	222	38,7%	39,2%
8°	53	229	23,1%	65	173	37,6%	38	151	25,2%	28,6%
9°	41	184	22,3%	80	199	40,2%	40	150	26,7%	29,7%
10°	51	159	32,1%	28	152	18,4%	25	120	20,8%	23,8%
11°	1	122	0,8%	0	112	0,0%	2	125	1,6%	0,8%
TOTALES	497	2784	17,9%	544	2608	20,9%	370	2465	15,0%	17,9%

Rep: Reprobados

Mat: Matriculados

Fuente: Basados en datos suministrados por la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque.

Adicional a estos resultados se tienen en cuenta los datos a nivel externo de las pruebas SABER 3.°, 5.°, 9.° y 11.°, donde este tipo de evaluaciones tienen como fin contribuir al mejoramiento de la calidad de educación colombiana mediante las evaluaciones periódicas del desarrollo de competencias de los estudiantes de educación básica. Estas pruebas permiten que las instituciones educativas, las secretarías de educación, el Ministerio de Educación Nacional y la sociedad en general, identifiquen tanto competencias como habilidades de los estudiantes, todo con el fin de que se busquen planes de mejoramiento en los programas educativos. Esta evaluación se enfoca

en las competencias básicas que han desarrollado los estudiantes acordes a los ciclos de 1. ° a 3. °, 4. ° a 5. °, 6. ° a 9. °, en las áreas de: Lenguaje y Matemáticas, por lo tanto, se muestran los resultados de SABER 3, 5 y 9, en estas áreas y finalmente los puntajes obtenidos por los estudiantes de grado 11.

Tabla 28

Resultados de Pruebas SABER 3, 5 y 9 de los estudiantes de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque.

SABER 3	MATEMATICAS	ESPAÑOL	SABER 5	MATEMATICAS	ESPAÑOL	SABER 9	MATEMATICAS	ESPAÑOL
2013	308	301	2013	310	308	2013	310	302
2014	309	302	2014	312	306	2014	323	314
2015	315	308	2015	315	307	2015	315	336
2016	325	322	2016	320	323	2016	333	345
% Puntaje	63%	62%	% Puntaje	63%	62%	% Puntaje	64%	65%

Fuente: Basados en Resultados de Pruebas SABER de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque.

Teniendo en cuenta los resultados se observa que en los grados 3 y 5 son bastante similares, logrando un puntaje del 63% en Matemáticas y el 62% en Español, en el grado 9 es un punto más alto en Matemáticas y 3 puntos en Español. Frente a los puntajes obtenidos en las pruebas SABER 11, aunque se identifica una variación positiva en los resultados de los años 2014 con los obtenidos en el 2013 del 9,64%, en el 2015 aumentó el indicador pasando a 55,68% incrementado el 1,63% del 2014 que se encontraba en 54,05%, y finalmente en el 2016 este puntaje logró un resultado del 57,20% esto podría llevar a la conclusión que aunque el rendimiento es bajo en la institución, los estudiantes y docentes de último grado reúnen todos los esfuerzos posibles para mejorar en sus competencias educativas. Sin embargo, este porcentaje en general se considera término medio ya que el valor máximo es del 100% y se logró en el último año el 57,20%.

Tabla 29

Resultados de Pruebas SABER 11 de los estudiantes de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque de los años 2013 al 2016.

Facultad de Educación
SABER 11 PUNTAJE % Var.

2013	44,41%	
2014	54,05%	9,64%
2015	55,68%	1,63%
2016	57,20%	1,52%

Promedio 52,84%
Var: Variación

Fuente: Basados en Resultados de Pruebas SABER de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque.

En la siguiente tabla se encuentran los resultados promedio de las PRUEBA SABER 11 del periodo 2016 -2 donde se identifica que el promedio a nivel nacional es de 50,35%, donde el departamento de Antioquía tiene un puntaje del 50,36%, teniendo en cuenta estos valores se encuentran encima de la media nacional los resultados obtenidos por los estudiantes de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque.

Tabla 30
Resultados promedio PRUEBA SABER 11 - Periodo 2016 -2

#	Departamentos	Promedio	#	Departamentos	Promedio	#	Departamentos	Promedio
1	BOGOTA	55,29	12	ANTIOQUIA	50,36	23	PUTUMAYO	47,61
2	BOYACA	52,55	13	NARIÑO	50,21	24	SUCRE	47,47
3	CUNDINAMARCA	52,17	14	CALDAS	49,92	25	BOLIVAR	47,25
4	NORTE SANTANDER	52,13	15	CASANARE	49,72	26	CAUCA	46,61
5	RISARALDA	51,55	16	ATLANTICO	49,64	27	LA GUAJIRA	46,56
6	SANTANDER	51,49	17	VALLE	49,37	28	VICHADA	46,29
7	QUINDIO	51,20	18	TOLIMA	49,21	29	GUAVIARE	46,15
8	META	51,11	19	CESAR	48,58	30	MAGDALENA	45,81
9	SAN ANDRES	50,63	20	CORDOBA	48,32	31	AMAZONAS	44,87
10	HUILA	50,55	21	GUAINIA	47,71	32	VAUPES	43,29
11	ARAUCA	50,37	22	CAQUETA	47,63	33	CHOCO	42,14
Promedio								50,35

Fuente: <http://www.icfes.gov.co/instituciones-educativas-y-secretarias/saber-11/resultados-agregados-saber-11/resultados-agregados-2016-2>

Al comparar los resultados de la escala Likert con los de las entrevistas realizadas al grupo focal (docentes y directivos), se puede observar que son similares dado que todos conllevan a concluir que el clima institucional y la gestión están directamente ligados al rendimiento académico de los estudiantes, estando esto soportado desde la parte cuantitativa en la escala de Likert y cualitativa

en el grupo focal, estableciendo claramente que en la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque, el rendimiento académico es bajo.

11. Conclusiones

El clima institucional es un elemento fundamental que debe ser analizado, estructurado y ejecutado por las personas que ejercen la toma de decisiones en las instituciones educativas. En la presente investigación se identificaron como factores importantes del clima institucional que han influido en el rendimiento académico a nivel interno de los estudiantes en su formación académica, los relacionados con la comunicación, la gestión, el liderazgo, los cuales a través del análisis de los instrumentos aplicados, se identificaron como componentes inherentes al rendimiento académico en los últimos años y que de acuerdo al análisis de los resultados, que ya fueron debidamente cuantificados y cualificados, se puede concluir que el clima laboral en la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque tiene una tendencia positiva a estar de acuerdo, lo que beneficia al clima institucional, ya que las poblaciones que fueron encuestadas si bien indicaron que se deben hacer ajustes en ese aspecto, es importante destacar que en ese sentido en la Institución Educativa se percibe un clima agradable, lo cual beneficia el rendimiento académico de los estudiantes, sin embargo es importante tener en cuenta aquellas respuestas que estipularon que se deben tomar medidas en ciertos aspectos que hacen parte de los factores. Un ejemplo de las circunstancias que deben ser mejoradas son las referentes a la comunicación, porque es un factor importante que permite lograr una mejor motivación, calidad en la gestión y liderazgo, ayudando a afianzar de mejor manera el clima institucional en pro del rendimiento académico.

De acuerdo a la teoría que fue relacionada en el presente trabajo de investigación se entiende que la gestión es determinante en los procesos que se lleven a cabo en las instituciones educativas, por cuanto las decisiones de carácter administrativo son claves para que la parte operativa sea aplicada de manera correcta, con el fin de evitar que pueda existir inestabilidad en el liderazgo. En los instrumentos aplicados se determinó que la gestión tiene como cabeza visible el deber funcional que realizan los directivos, en ese sentido los resultados que arrojaron las encuestas indican que se debe revisar con detenimiento elementos que son trascendentales en la eficacia de los procesos que son llevados a cabo en la institución, ya que en puntos relevantes como lo son la revisión del proyecto educativo institucional con el fin de modificar aquellas falencias que existan en la institución y puedan ser ajustadas, el cual debe contar con la participación de toda la comunidad educativa, es decir, estudiantes, docentes, directivos y padres de familia, lo cual permite

direccionar la institución desde el punto de vista académico, administrativo, pedagógico y curricular, y comunitario.

Respecto a la gestión es necesario que los ajustes adopten los elementos que no han sido contemplados por la institución, por lo tanto es relevante la gestión de los directivos en la consolidación de la institución como ejes del liderazgo, sin embargo, según los resultados de la encuesta es indispensable que los directivos empiecen a reconocer la importancia de los otros miembros de la comunidad educativa, no solo en la participación de las decisiones que se adopten y que sean debidamente documentadas, sino que deben darse las posibilidades para que de las deliberaciones que se surtan, puedan darse los beneficios que incentiven los roles en la comunidad y ello permitirá que el rendimiento académico interno de los estudiantes sea adecuado, logrando una educación de calidad en los estudiantes de la institución educativa Técnico Industrial Simona Duque.

Las disposiciones normativas del Ministerio de Educación Nacional establecen claramente que desde la gestión las instituciones educativas deben contemplar estos aspectos: la Gestión Directiva, Gestión Académica, Gestión administrativa y Gestión a la comunidad. En ese sentido, para que la institución Educativa técnico Industrial Simona Duque pueda consolidar sus procesos debe acatar estos elementos que son trascendentales y como ya se indicó en la anterior conclusión, es vital que la comunidad educativa participe en el desarrollo del análisis, adecuación y ejecución de la gestión, lo que permitirá que la institución brinde a la comunidad nuevos elementos que coadyuven con un clima institucional adecuado, promoviendo en sus profesores la posibilidad de dotarlos de herramientas pedagógicas y dependiendo de las circunstancias también físicas, lo que ofrecerá a los alumnos otras maneras de aprender y desenvolverse en un ambiente adecuado. Los resultados de las subescalas aplicados en los instrumentos arrojaron que se encuentran en un término medio, es decir, desde la adecuación en la gestión pueden darse las pautas para que el rendimiento académico mejore.

De acuerdo a los resultados que arrojaron la implementación del instrumento denominado encuesta al grupo focal, es determinante para la institución la diferenciación que se hace de las pruebas internas y externas, ya que estas últimas se les otorga un nivel de importancia por encima de las

pruebas internas. Los directivos y profesores aducen que en la preparación de las pruebas internas y externas la exigencia es la misma, sin embargo, las pruebas externas tienen preparaciones distintas ya que se acuden a otras estrategias que fortalecen las competencias del estudiante, situación que varía con las pruebas internas. En ese sentido los estudiantes en las pruebas internas sienten que existe rigurosidad en los métodos de evaluación, lo cual desencadena en falta de motivación. Para ello es importante que los directivos y profesores mediante la eficiente gestión busquen las estrategias para que los estudiantes no sientan el rigor de la exigencia, todo lo contrario, sin perder esa exigencia se apliquen mecanismos para que el estudiante se sienta incentivado a continuar sus estudios preparándose de la mejor manera y que entre directivos y profesores existan pautas claras de las reglas a seguir institucionalmente y que exista cumplimiento cabal por parte de cada uno de los integrantes.

La investigación realizada permitió establecer que existe relación entre el clima institucional, la gestión y el rendimiento académico a nivel interno de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla, porque la suma de los factores que se presentaron tanto en la parte teórica como en la aplicación de instrumentos, indicaron que las buenas condiciones laborales, personales y familiares permiten que el rendimiento académico se vea favorecido, adicionando la valiosa labor que se imparta desde la gestión que debe ser liderada por los directivos, pero con participación de los miembros de la comunidad educativa.

El nivel de relación del clima institucional, la gestión y el rendimiento académico en la institución objeto de investigación permitió establecer que las condiciones de los estudiantes frente a los resultados internos deben ser analizados, en especial en la estructuración y puesta en marcha del plan educativo y de las mallas curriculares de forma eficiente, porque se probó que algunos profesores siguen la guía pero prefieren desarrollar sus propios esquemas en la materia asignada, así mismo en los procesos de evaluación, lo cual demuestra que no existe claridad de los procesos y que si estuvieran debidamente claros, la alineación sería evidente. Está claro que los resultados internos son diferentes a los resultados externos, como lo demostró el instrumento prueba focal, fundamentalmente por la forma en que los estudiantes se les presenta la asignatura y el nivel de exigencia que no es acorde con lo planteado, a pesar que los profesores y directivos establezcan que ello permite que las pruebas externas sean mejores a comparación con las internas. Las

estrategias pedagógicas y la formalización de las mismas deben ser revisadas por los directivos, como líderes de los procesos, apoyados en los profesores, acogiendo las inquietudes de estudiantes y padres de familia.

Referencias bibliográficas

- Abella Molés, P. (2015). *Metodología en la enseñanza de las matemáticas en primaria*. (Tesis inédita de grado en Maestría en Educación). Universitat Jaume, España.
- Acuña Espinoza, J. L. (2013). *Autoestima y rendimiento académico de los estudiantes del ciclo 2012-II de la Escuela Académica Profesional de Educación Primaria y problemas de aprendizaje de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho*. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Alborés Cabaniña, P. (2005). *Como obtener óptimos resultados profesionales gracias a una comunicación eficaz*. Ideas propias Editorial. Vigo. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=3aJsPzBTC7AC&pg=PA7&lpg=PA7&dq=Cuando+se+desarrolla+una+adecuada+pol%C3%ADtica+comunicacional&source=bl&ots=Zy5tomrmWu&sig=OC0osUqbibYgEH4hyVHdKnFfZ50&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjapqSk6Y7UAhVGQyYKHfkyBtgQ6AEIjAA#v=onepage&q&f=false>
- Alhama, R., Alonso, F., & Martínez, T. (2005). *Dimensión social de la empresa*. Ciudad de la Habana: Ciencias Sociales.
- Aliaga Jiménez, L. Y. (2012). *Comprensión lectora y rendimiento académico en comunicación de alumnos del segundo grado de una Institución Educativa de Ventanilla*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A.
- Álvarez Valverde, S. Y. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia de la institución de oftalmología*. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3149/1/Alvarez_vs.pdf

Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. *Revista de Psicología del Deporte*.

Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>

Arévalo Luna, E. E. (2002). *Clima escolar y niveles de interacción social, en estudiantes secundarios del colegio Claretiano de Trujillo*.

Armstrong, M. (1991). *Gerencia de Recursos Humanos*. Bogotá: Legis S.A.

Ascencio, A. (2007). *Clima institucional y desempeño docente en el Institución Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao*. (Tesis de maestría no publicada). Lima: Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.

Martín, B. B. (Sin fecha). *Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción*. Universidad de Salamanca. http://webcasus.usal.es/orgyprof/Difusion/Santander_2005_Berna.pdf

Bolívar, A. (2015). *Desarrollo y Comportamiento Organizacional*. Recuperado de: <http://blogyordissalcedo.blogspot.com.co/2015/02/clima-organizacional-segundsandoval-2.html>

Briones, G. (1996). *Epistemología de las Ciencias Sociales. En Especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social*. Módulo Uno. Bogotá: ICFES.

Briones, G. (1998). *Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales*. México: Trillas.

Brunet, L. (1987): *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas

Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.

Brunet, Luis, (2005). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*, México: Trillas.

Burgos Solís, R. (2011). *Significado que le atribuyen a su ambiente social escolar alumnos de 5° a 8° año de enseñanza básica de una Escuela Municipal de la Comuna de Cerro Navia*. Santiago: Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales Escuela de Posgrado Programa Magíster en Educación Mención Curriculum y Comunidad Educativa.

Caligiore, C.I (2005). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. Recuperado de: www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf

Calva Pedraza, D. B. & Hernández Vicenttin, G. L. (2004). Análisis de la percepción del clima laboral en Interceramic-Puebla: Capítulo 2. Marco teórico. Colección de Tesis Digitales. Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/capitulo2.pdf

Campus Guanajuato. (2014). *Estudios Interdisciplinarios de la Organización*. México: Universidad de Guanajuato

Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.

Caligiore Corrales, I., Díaz Sosa, J. A. (2003) *Clima Organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. Revista venezolana de gerencia. (24).

Casasuss, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B*. Autor. Recuperado de: <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>

Chiavenato, I. (1994). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill.

Chicaiza Díaz, M. F. (2011). *Cómo los riesgos psicosociales influyen en la satisfacción laboral en la Planta el Troje de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento Quito*.

Cueto, S. (2006). *Una década evaluando el rendimiento escolar. Organización Grupo de Análisis para el Desarrollo*. Lima: Grade.

Condori Bonifacio, M. (2016). *Clima Laboral del Grupo Floreshnos*. Filial Ica. Maestría en gestión de talento de personas. Recuperado de: http://www.academia.edu/29404506/ENSAYO_SOBRE_CLIMA_LABORAL_i

Cortez Egusquiza, R. (2011). *El Liderazgo en los directivos y su influencia en el Clima Organizacional del Institución de Educación Superior Tecnológico "Huaycán" de Ate – Vitarte*. Lima.

Cuevas, J. C. (2010). *Características del clima organizacional*. Recuperado de: <http://psicologiayempresa.com/caracteristicas-del-clima-organizacional.html>

Escalona, H., & Núñez, K. (2010). *El juego interactivo como estrategia motivacional para fortalecer el conocimiento en el área de matemática en los niños de 1º grado de la Escuela Bolivariana María Teresa Coronel*. (Tesis inédita de licenciatura en Educación Integral). Universidad de Carabobo, Naguanagua, Venezuela. Recuperado de: <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3292/3/ehayfernkleidy.pdf>

Escorihuela, L. (1994). *El Clima Organizacional en la Escuela de Aviación Militar*. (Trabajo Especial de Grado no publicado). Escuela de Guerra Aérea, Caracas.

Falcón Solís, E., Gómez Reyes, J. A., Medina Martínez, D., Pérez Sanmiguel, D. I., & Sánchez González, C. F. (2005). *Clima organizacional en el aula*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula/clima-organizacional-aula.shtml#ixzz4m4rTmAfl>

- Fernández Marcha, A. (2008). La evaluación de los aprendizajes en la Universidad: Nuevos Enfoques. Recuperado de: <https://web.ua.es/es/ice/documentos/recursos/materiales/ev-aprendizajes.pdf>
- Figuroa, C. (2004.), *Sistemas de Evaluación Académica*, Primera Edición, El Salvador: Editorial Universitaria.
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. México: University Press.
- García Bacete, F. J. & Doménech Betoret, F. (1997). *Motivación, Aprendizaje y Rendimiento Escolar*. Universidad Jaume I de Castellón. Recuperado de: <http://reme.uji.es/articulos/pa0001/texto.html>
- Gestion.org. (Sin fecha). *Liderazgo, la habilidad para influenciar a quienes te rodean*. Recuperado de: <https://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/>
- Gimeno Sacristán, J. (1998). *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid, España: Editorial Morata.
- Goncalves, A. (1999), *Dimensiones del Clima Organizacional*. <http://www.calidad.org/articles/dec97/2de97.htm>.
- Gorodiestsky, V. (1976). *Introducción al estudio de la organización científica del trabajo*. La Habana: Científico Técnica.
- Gretz, Karl F. y Drozdeck, Steven R. (1994). *Aproveche la Creatividad de sus empleados*. Mc. Graw – Hill.
- Gutiérrez González, C. G. (2014). *Clima Organizacional en las Comunidades Educativas*. (Tesis inédita de Pedagogía en Biología y Ciencias de la Naturaleza). Universidad Austral de Chile.

Hernández, Sampier, R. (1991). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.

Hunt, J. W. (1993/1994). *La dirección de personal en las organizaciones*. (Reimpresión). México: Fuentes Impresoras S.A.

Interamericana, S.A. Farjat, L. (1998). *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgraf.

Labarthe, Pedro A. (2008). *Relación entre clima laboral y desempeño docente en el nivel secundario de la institución educativa*. Lima: Universidad Nacional de Educación.

Liderazgo y Coaching (2013). *La importancia de la comunicación en la gestión gerencial – Parte 16*. Recuperado de: <https://pymex.pe/liderazgo/liderazgo-y-coaching/la-importancia-de-la-comunicacion-en-la-gestion-gerencial-parte-16>

López, A., Saturno, P., Urrea, A., García M., Ballesteros, A. y Sáenz, C. (1999), *El clima laboral en los profesionales de atención primaria*. Cartagena, Colombia. Recuperado de: [Http: www.graduado.com/tesis](http://www.graduado.com/tesis)

Lucano Moreno, I. L. (2013). *Clima Organizacional y valores en la empresa Gloria S.A*. Perú: La Libertad.

Luzón Falcones, G. M. (2012). *Como influye el clima organizacional en la productividad de los trabajadores de las sucursales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito. “Luz del Valle”*. (Tesis Titulación de Psicóloga Industrial). Quito: Universidad Central del Ecuador.

Fernández, A. (2006). *La evaluación de los aprendizajes en la universidad: nuevos enfoques*. Institución de Ciencias de la Educación. Universidad Politécnica de Valencia.

Martínez Angarita, M. B. (2008). *La adecuación de la Cultura Organizacional a la Cultura Académica en la Escuela de Logística del Ejército Nacional*. Bogotá: Universidad de la Salle.

Martínez Hernández, M., Rodríguez Castro, O. R., & Bermúdez, J. (2011). Caracterización del clima organizacional en instituciones de educación infantil privadas y públicas: Herramienta importante en el desarrollo del sector educativo (Doctoral dissertation, Universidad de la Sabana). Recuperado de: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1351/Marisela%20Mart%C3%ADnez%20Hern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1>

Mena, I. (2012). *Clima Social Escolar*. Recuperado de: http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/clima_social_escolar.pdf

Mendoza Damas, M. (2012). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Morandini, Norma Del Valle. (2010). *Las relaciones interpersonales en la escuela secundaria*. Recuperado de: http://www.areaeducativa.com.ar/sitio/noticia_detalle.php?id=930&t=Las%20relaciones%20interpersonales%20en%20la%20escuela%20secundaria.

García Rodríguez, P. (2017) *Problemas de Ética Profesional*.

Motivación escolar. (2011). *La motivación escolar*. Recuperado de: <http://www.motivacionescolar.blogspot.com.co/2011/02/la-motivacion-escolar.html>

Navarro, R. E. (2003). *El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/551/55110208.pdf>

Palacios Ramírez F. y Vargas Morales, F. J. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional en la administración municipal del Alto Baudo, Departamento del chocó y su impacto en el logro*

de los objetivos institucionales. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá.

Pérez Huamán, Y. M. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red n° 1 Pachacutec – ventanilla.* Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Pérez, O. (2010). *Clima organizacional en el personal de los Ambulatorios.* Recuperado de: <http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articles/2146/4/Clima-organizacional-en-el-personal-de-los-Ambulatorios>.

Phegan, B. (1998). *Desarrollo de la Cultura de su Empresa.* México: Panorama Editorial, S.A.

Press, E. (2002). La comunicación, herramienta de la empresa. Recuperado de <http://www.epconsultores.com/noticias/articulo2.htm>

Quispe Aquino, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas.* Perú: Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas.

Ramos Moreno, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.* Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. Recuperado de: http://www.academia.edu/9031842/clima_organizacional.

Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil. *Motivación Laboral.* Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10495/3/TESIS%20FINAL.pdf>

Rivera Lam, M. (2000). *El Clima Organizacional De Unidades Educativas Y La Puesta En Marcha De La Reforma Educativa.* (Tesis inédita en Educación). Universidad de Antofagasta, Chile.

Rodríguez, O. *Clima organizacional*. Recuperado de:
http://www.academia.edu/7643398/Clima_organizacional_trabajp_copia.

Román Núñez, J. M. (2002). *La descentralización de la gestión pública en el marco de la teoría de la justicia*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad Complutense De Madrid, Madrid.
Recuperado de <http://eprints.ucm.es/4393/>

Saccca Campos, J. (2010). *Relación entre Clima Institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Sánchez, F. *Gestión es la acción*. Recuperado de: http://www.academia.edu/25200862/Gesti%C3%B3n_es_la_acci%C3%B3n

Serrato Martínez, M. C. (2011). *Estrategias para mejorar el Clima Organizacional en la Empresa Grupo Latino de Publicidad Colombia Ltda*. Bogotá: Universidad De La Salle.

Smey-Richman, B. (1991). *School Climate and Restructuring for Low-Achieving Students*. Philadelphia: ERIC

Stephen P. R. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación

Universidad Francisco Gavidia. *Rendimiento Académico*. Recuperado de:
<http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/6360/3/371.262-B634f-CAPITULO%20II.pdf>

Univim-liderazgo. (2012). *Liderazgo en el ámbito educativo*. Recuperado de:
<http://univimliderazgo.blogspot.com.co/2012/09/liderazgo-en-el-ambito-educativo.html>

Valdés Herrera, C. (2010). *Teoría de la organización y estructuras organizacionales*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-organizacion-estructuras-organizacionales/>

Velázquez, J. (2013). *Comunicación en el ámbito escolar*. Recuperado de:
<http://fpilips000.blogspot.com.co/>

Williams Rodríguez, L. V. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.

ANEXOS

Maestría en educación: línea de Gestión, Evaluación y calidad

ANEXO 1: Escala sobre clima institucional y la relación con el rendimiento académico de los alumnos

Estamento: Alumno

A continuación, se presentan unos ítems para conocer tu percepción acerca de la relación del clima institucional y su relación con el bajo rendimiento académico de nuestra institución, recuerda ser sincero pues tu respuesta facilitará las posibles acciones a mejorar.

Señale la respuesta más apropiada teniendo en cuenta los siguientes valores:

Muy desacuerdo

En desacuerdo

Ni en desacuerdo ni de acuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

Convivencia escolar						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	En el colegio se toleran y respeta la diferencia					
2	El colegio es un lugar agradable que me hace sentir bien					
3	Cuando alguien infringe las normas de convivencia se sanciona de manera justa					
4	Los profesores tratan con respeto a los estudiantes					
5	Los estudiantes nos tratamos con respeto entre sí					
6	Algunos compañeros se hacen burlas entre si					
7	Los estudiantes se burlan de algunos profesores					
8	Los profesores se tratan con respeto entre si					
9	El manual de convivencia del colegio se ajusta a las características de mi institución					
10	En el colegio hay un buen ambiente para la convivencia					

Fuente: diseño propio.

Formación académica						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	En el colegio me siento como una persona con derechos y deberes					
2	El colegio nos da la oportunidad de mejorar nuestras dificultades					
3	El tiempo se aprovecha al máximo para las clases y actividades pedagógicas					
4	En el colegio se deja mucho trabajo para la casa					

Facultad de Educación

5	En mi casa manejo un plan de trabajo para mis actividades académicas					
6	Siento apoyo de mi familia para mi formación					
7	Los docentes preparan las clases de acuerdo a nuestras necesidades					
8	Los docentes evalúan de acuerdo a la temática presentada en clase					
9	Las clases son monótonas y aburridas					
10	Cuando se evalúa, se hace siempre de la misma manera					

Fuente: diseño propio.

Comunicación						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Considero que en el colegio se nos informa de las cosas importantes					
2	Cuando el colegio programa actividades o celebraciones los estudiantes se enteran a tiempo					
3	En el colegio tenemos medios para que podamos informar noticias o eventos que nos interesan (por ejemplo: carteleras, periódicos, emisora)					
4	En el colegio aprendo a comunicar mis ideas a los demás de manera amable					
5	Cuando quiero saber algo del colegio el rector y los coordinadores me prestan atención					

Fuente: diseño propio.

Estamento: Padre de familia

A continuación, se presentan unos ítems para conocer tu percepción acerca de la relación del clima institucional y su relación con el bajo rendimiento académico de nuestra institución, recuerda ser sincero pues tu respuesta facilitará las posibles acciones a mejorar.

Señale la respuesta más apropiada teniendo en cuenta los siguientes valores:

1. Muy desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

Participación escolar						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Los familiares de los estudiantes sabemos cómo participar en los diferentes procesos de la institución.					
2	El Consejo de Padres representa los intereses y necesidades de los familiares de los estudiantes					
3	Considero que el Consejo de Padres participa activamente en las decisiones del colegio.					
4	El colegio motiva y estimula mi participación en la organización, planeación o dirección de asuntos escolares					
5	A la comunidad educativa le gusta participar en los asuntos escolares					

Fuente: diseño propio.

Convivencia escolar						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Las directivas tratan con respeto a padres, madres y familiares de los estudiantes					
2	Puedo expresar libremente mis ideas y opiniones en el colegio de mi hijo/a					
3	Los profesores tratan con respeto a padres, madres y familiares de los estudiantes					
4	En el colegio se toleran y respetan las diferencias					
5	Los familiares de los estudiantes participamos en la resolución de los problemas de convivencia del colegio					
6	Considera que el colegio es un lugar conflictivo					
7	El manual de convivencia ayuda a mejorar las relaciones entre las personas en el colegio					
8	Los profesores se tratan con respeto					
9	Cuando alguien infringe las normas de convivencia se suele sancionar de manera justa					
10	En el colegio los estudiantes se forman para el ejercicio de la ciudadanía					

Fuente: diseño propio.

Formación						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	En la casa tengo un horario para el estudio de mi hijo					
2	Ayudo a mi hijo en sus tareas y todo lo relacionado con el estudio					
3	A mi hijo le asigno otras responsabilidades en la casa aparte del estudio					
4	Asisto continuamente al colegio para saber cómo avanza mi hijo en el estudio					
5	El espacio físico para el estudio de mi hijo en la casa es adecuado					

Fuente: diseño propio.

Comunicación						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Considero que en el colegio se nos informa de las cosas importantes					
2	Cuando el colegio programa actividades o celebraciones las familias de los estudiantes se enteran oportunamente					
3	Cuando hay cambios de horarios o programación, los padres de familia son informados oportunamente					
4	El colegio cuenta con los medios para que podamos informar noticias o eventos que nos interesan					
5	Se nos informa con tiempo para conocer el rendimiento académico de nuestros hijos					

Fuente: diseño propio.

Estamento: Profesores

A continuación, se presentan unos ítems para conocer tu percepción acerca de la relación del clima institucional y su relación con el bajo rendimiento académico de nuestra institución, recuerda ser sincero pues tu respuesta facilitará las posibles acciones a mejorar.

Señale la respuesta más apropiada teniendo en cuenta los siguientes valores:

1. Muy desacuerdo

Facultad de Educación

2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

Participación escolar						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Los profesores sabemos cómo participar en el gobierno escolar					
2	El Consejo Directivo representa los intereses y necesidades de la comunidad educativa					
3	Los profesores participamos en la organización, planeación o dirección de asuntos escolares					
4	Directivas y docentes se reúnen para definir las orientaciones pedagógicas de las principales actividades del colegio					
5	Las opiniones de los profesores son tomadas en cuenta por la dirección del colegio					

Fuente: diseño propio.

Liderazgo						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Las directivas confían en el trabajo que hacemos los profesores					
2	Los profesores nos sentimos parte de un mismo colegio					
3	La dirección del colegio promueve el liderazgo de los profesores					
4	Los profesores ejercemos y promovemos liderazgo en la comunidad educativa					
5	Los directivos asumen con responsabilidad la dirección del colegio					

Fuente: diseño propio.

Convivencia escolar						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Los profesores tratan con respeto a padres, madres y familiares de los estudiantes					
2	Los estudiantes tratan con respeto a los profesores					
3	Los profesores tratan con respeto a las directivas					
4	Los profesores tratan con respeto a los estudiantes					
5	Los profesores nos tratamos con respeto entre si					
6	En el colegio puedo expresar libremente mis ideas y opiniones					
7	Cuando se presentan problemas de convivencia sabemos cómo manejarlos					
8	El manual de convivencia del colegio se ajusta a las características de mi sede					
9	En el colegio hay un buen ambiente para la convivencia					
10	Los docentes nos respetamos los espacios para desarrollar nuestras actividades					

Fuente: diseño propio.

Formación						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5

Facultad de Educación

1	La calidad de la educación en el colegio es buena					
2	Los profesores tenemos en cuenta los resultados de los estudiantes en las pruebas para orientar sus actividades pedagógicas					
3	Se aprovecha al máximo el tiempo para el aprendizaje					
4	El colegio implementa estrategias para fomentar la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo					
5	Los profesores implementamos estrategias para los estudiantes con bajo rendimiento					
6	El colegio realiza adecuaciones curriculares para la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales					
7	El tiempo para preparar clases es suficiente					
8	El colegio institucionaliza innovaciones pedagógicas					
9	Los docentes nos preocupamos por la parte social y familiar del alumno					
10	A los docentes se nos brinda los espacios para mejorar académicamente					

Fuente: diseño propio.

Comunicación						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Cuando hay cambios de horarios o programación, los docentes son informados oportunamente					
2	La información que recibe el colegio sobre convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes					
3	Conozco los temas de las reuniones en los comités y consejos del colegio (consejo directivo, consejo académico, comité de convivencia, etc.) con anterioridad					
4	El colegio cuenta con los medios para que podamos informar noticias o eventos que nos interesan					
5	Las actas de reuniones de los comités o consejos son de libre consulta.					

Fuente: diseño propio.

Clima laboral						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	La asignación de los docentes responde a las necesidades de formación del colegio					
2	En el colegio se reconoce mi esfuerzo y trabajo como profesor/a					
3	Cuento con el apoyo de los directivos del colegio para la realización del trabajo diario					
4	Se tiene claro la definición de los criterios de evaluación y calificación de los estudiantes					
5	La organización y uso de los espacios para el desarrollo de actividades pedagógicas están bien distribuidos					
6	Mis compañeros se interesan por mi bienestar personal					
7	La evaluación de desempeño contribuye al mejoramiento de la calidad de la educación en mi colegio					
8	Los directivos del colegio dan importancia a las relaciones con los docentes					
9	Hay un ambiente propicio para el trabajo en equipo					
10	Mis superiores tienen una actitud abierta de respeto y escucha sobre mis opiniones					
11	Los directivos se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación personal.					
12	Siento apoyo de los directivos cuando tengo dificultades					

Facultad de Educación

13	Hay en el colegio un ambiente de estrés laboral					
14	El colegio posee espacios adecuados para realizar actividades pedagógicas y recreativas					
15	El espacio en los salones es adecuado para las actividades que se realizan en clase					

Fuente: diseño propio.

Estamento: Directivos

A continuación, se presentan unos ítems para conocer tu percepción acerca de la relación del clima institucional y su relación con el bajo rendimiento académico de nuestra institución, recuerda ser sincero pues tu respuesta facilitará las posibles acciones a mejorar.

Señale la respuesta más apropiada teniendo en cuenta los siguientes valores:

1. Muy desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

Gestión						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Tenemos un rumbo claro sobre los objetivos y metas del colegio					
2	Las directivas confiamos en el trabajo que hacen los profesores					
3	En el colegio se motiva y se apoya el trabajo en equipo					
4	Los directivos tomamos decisiones asertivas de acuerdo a la realidad de la institución					
5	Los directivos del colegio involucramos a toda la comunidad educativa en las actividades de mejoramiento y toma de decisiones					
6	Tengo claro cuál es el enfoque de gestión que tiene la institución					
7	El enfoque de gestión que tiene la institución es coherente con el PEI					
8	El PEI de la institución sirve como principio articulador para la convivencia y la gestión institucional					
9	Los directivos nos reunimos periódicamente para planear las actividades de la institución					
10	El establecimiento cuenta con un Plan de Mejoramiento que es coherente con el PEI y su Planificación Estratégica					
11	Se aplican procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico y/o Planes de Mejoramiento.					
12	Los criterios básicos sobre el manejo del establecimiento educativo fueron definidos de manera participativa y permiten el trabajo en equipo.					
13	La institución implementa procesos de autoevaluación integral.					
14	La institución cuenta con un programa de bienestar del personal vinculado.					
15	La institución se interesa de forma programática en la proyección personal y el futuro de sus estudiantes.					

Fuente: diseño propio.

Convivencia escolar						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Los directivos tratamos con respeto a los integrantes de la comunidad educativa					
2	El colegio es un lugar agradable que me hace sentir bien					
3	Las familias de los estudiantes tratan con respeto a las directivas					
4	Cuando se presentan problemas de convivencia se sabe cómo manejarlos					
5	En el colegio se toleran y respetan las diferencias					
6	En el colegio hay un buen ambiente para la convivencia					
7	El manual de convivencia ayuda a mejorar las relaciones entre las personas en el colegio					
8	Las directivas nos tratamos con respeto entre sí					
9	Cuando alguien infringe las normas de convivencia se suele sancionar de manera justa					
10	En la institución utilizan mecanismos que combinan recursos internos y externos para prevenir situaciones de riesgo y manejar los casos difíciles.					

Fuente: diseño propio.

Formación académica						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Los docentes incorporan actividades de recuperación basadas en estrategias que tienen como finalidad ofrecer un apoyo real al desarrollo de las competencias básicas de los estudiantes y al mejoramiento de sus resultados.					
2	Se emplean tecnologías de información y comunicación en la formación de los estudiantes					
3	El colegio ayuda a formar a los estudiantes en la práctica del trabajo					
4	La calidad de la educación en el colegio es buena					
5	En la institución Se aprovecha al máximo el tiempo para el aprendizaje					
6	El colegio implementa estrategias para fomentar la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo					
7	En el colegio se motiva y apoya las propuestas innovadoras					
8	El colegio realiza adecuaciones curriculares para la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales					
9	La formación o actualización de los docentes responde a las necesidades del colegio					
10	Se tienen bien definidos los criterios de evaluación y calificación de los estudiantes					
11	La institución vela por una adecuada articulación curricular, entre niveles y ciclos de enseñanza.					
12	La institución cuenta con instancias de trabajo y supervisión de la gestión académica					
13	Se aplican evaluaciones externas en diferentes cursos y niveles para determinar el nivel de aprendizaje de sus estudiantes.					
14	La institución aplica sistemas de seguimiento y acompañamiento a los estudiantes para la formación académica					
15	La institución cuenta con una política clara sobre la intencionalidad de las tareas escolares en el afianzamiento de los aprendizajes de los estudiantes.					

Fuente: diseño propio.

Facultad de Educación

Comunicación						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Cuando se programan actividades o celebraciones la comunidad educativa se entera oportunamente					
2	La institución cuenta con los medios para poder informar noticias o eventos de interés general					
3	Cuando hay cambios de horarios o programación, los docentes son informados oportunamente					
4	La información que recibe el colegio sobre convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes					
5	Cuando un docente no puede asistir al colegio, los directivos nos enteramos oportunamente					

Fuente: diseño propio.

Clima laboral						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Hago seguimiento y control de las funciones del personal					
2	Los docentes asignados cuentan con la formación adecuada para afrontar las necesidades formativas del colegio					
3	Se tienen bien definidos los criterios de disciplina en la institución					
4	Los profesores hacen su trabajo de manera adecuada y éste no necesita ser supervisado					
5	Generalmente la gestión del colegio se dedica a resolver problemas y contingencias que se presenta a diario					
6	Cuento con el apoyo de los profesores para la realización del trabajo diario					
7	Los directivos del colegio le damos importancia a los asuntos académicos					
8	Los directivos del colegio le damos importancia a las relaciones con la comunidad educativa					
9	Cuento con el apoyo de mis colegas para la realización del trabajo diario					
10	Hay un ambiente propicio para el trabajo en equipo					
11	Los directivos nos preocupamos por mantener elevado el nivel de motivación personal.					
12	Hay en el colegio un ambiente de estrés laboral					
13	La institución posee espacios adecuados para realizar actividades pedagógicas, administrativas y recreativas					
14	El espacio en los salones es adecuado para las actividades que se realizan en clase					
15	El equipo directivo es suficiente para la coordinación y organización del colegio					
16	La institución educativa brinda espacios para las capacitaciones de docentes					
17	Los directivos del colegio dedican tiempo suficiente a la gestión de los asuntos administrativos					
18	He obtenido reconocimiento por mi labor como directivo					
19	Los estudiantes se identifican con la institución y sienten orgullo de pertenecer a ella, participando activamente en actividades internas y externas, en su representación					
20	La comunidad educativa reconoce y utiliza el comité de convivencia para identificar y mediar los conflictos.					

Fuente: diseño propio.

ANEXO 2. Entrevista al grupo focal

La entrevista al grupo focal fue realizada a seis docentes de la IETISD con preguntas estructuradas, cuya intención era analizar la relación del rendimiento académico interno con los resultados externos obtenidos por los estudiantes del IETISD en las pruebas saber.

1. ¿Cuáles son las causas que permiten obtener buenos resultados externos en la evaluación, pero que difieren de los resultados internos?
2. ¿Creen ustedes que en la institución los educadores evalúan mal y distante de lo que plantean los estándares nacionales?
3. Surge la pregunta sobre el siguiente enunciado: “La exigencia nos lleva a la calidad, la calidad nos lleva a la excelencia”, la pregunta es: ¿Será que esa exigencia se está llevando a tal punto que los alumnos no pueden con ella?
4. ¿Creen ustedes que la institución exige más que los estándares propuestos por el MEN?
5. ¿Creen que faltan políticas claras a nivel institucional para evaluar a la población estudiantil?
6. La calidad de la educación en la institución es buena, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación interna y externa. ¿SI, ¿NO, por qué?

ANEXO 3. Entrevista directivos.

Las siguientes preguntas se realizaron al rector y coordinadores:

1. ¿Cuál cree que es la relación entre clima institucional y el rendimiento académico interno?
2. ¿Cuál puede ser la relación de la gestión institucional con el bajo rendimiento académico interno?
3. ¿Qué otros factores pueden influir en la relación entre el clima institucional y el rendimiento académico interno?
4. ¿Cuáles pueden ser las causas por las cuales se obtienen buenos resultados externos en la evaluación, pero que difieren de los resultados internos?
5. ¿Cree usted que la institución exige más que los estándares propuestos por el MEN?
6. ¿Cree que faltan políticas claras a nivel institucional para evaluar a la población estudiantil?
7. La calidad de la educación en la institución es buena, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación interna y externa. ¿SI, ¿NO, por qué?
8. ¿Cómo es la comunicación en la institución?
9. Las directivas del colegio involucran a toda la comunidad educativa en las actividades de mejoramiento, en especial con la parte académica, ¿SI, ¿NO, por qué?
10. Los directivos se reúnen periódicamente para diseñar estrategias que conlleven a mejorar el rendimiento académico interno. ¿SI, ¿NO, por qué?
11. Los directivos aplican procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento de los planes de mejoramiento en la institución. ¿SI, ¿NO, por qué?
12. ¿Hay relación de los diferentes planes de área con la programación diaria de los docentes y la evaluación?? ¿SI, ¿NO, por qué?

ANEXO 4. Consentimiento informado aplicación Grupo Focal.



Facultad de Educación

Ser Maestro
Nuestra esencia

Consentimiento informado: grupo focal de discusión con profesores

Nombre del estudio: El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del municipio de Marinilla.

Investigador: Francisco Alvarez Valencia.

¿Cuál es el propósito del estudio?

Reunir información que se necesita para poder desarrollar el trabajo de grado en la maestría en educación, Gestión, evaluación y calidad, cuyo objeto de estudio es Determinar la relación que existe entre el clima institucional, la gestión, y el bajo rendimiento académico a nivel interno de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla.

La grabación será utilizada única y exclusivamente para el análisis y desarrollo del proyecto de grado realizado internamente dentro de la Universidad de Antioquia

¿Cómo se manejará la privacidad de sus opiniones?

Cualquier información dada por usted, será utilizada únicamente por el investigador del proyecto y no será dada a conocer ni usada con otros propósitos. Su nombre y apellidos no serán escritos en las notas que resulten de la conversación, por lo que no habrá forma de identificarlo personalmente después de la conversación.



Nosotros los aquí firmantes damos consentimiento a Francisco Alvarez Valencia y a la Universidad de Antioquia para el uso o la reproducción de las secuencias grabadas en videos o audios de nuestra voz.

Hemos recibido explicaciones tanto verbales como escritas sobre la naturaleza y proposito de la grabacion.

Nombres	Cedula	Firma
Mrs Hanna Ramirez Castañe	21871732	<i>[Handwritten Signature]</i>
Mrs Frida Leticia P	4832738	<i>[Handwritten Signature]</i>
San José Góngora H	4901003	<i>[Handwritten Signature]</i>
Edilma Rosa Hernandez C.	21903479	<i>[Handwritten Signature]</i>
Alba Inés Giraldo L.	21778484	<i>[Handwritten Signature]</i>
Naomy Gomez Alarce	21892158	<i>[Handwritten Signature]</i>