

# Evaluación de impacto del Diploma de Segunda Especialidad «Proyectos Educativos y Cultura de Paz»

**CARMEN DÍAZ  
BAZO**

**GUADALUPE  
SUÁREZ DÍAZ**

El propósito de este artículo es presentar los resultados de la evaluación de impacto del diploma de segunda especialidad en «Proyectos Educativos y Cultura de Paz», que desarrollan el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos y la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Nuestro interés por investigar sobre el impacto producido en las escuelas a partir de los estudios del diploma surge de la preocupación por conocer qué sucede después de que un maestro participante culmina un plan de estudios y qué cambios se generan a partir de dicha formación. En otras palabras, de qué manera la formación recibida a título individual trasciende a la persona formada para repercutir en la institución o en la comunidad. Ello cobra mayor importancia cuando nos referimos a un contenido de formación ligado a los valores y actitudes, como es el de cultura de paz.

Es difícil evaluar el impacto cuando se trata de valores y actitudes; sin embargo, esta investigación nos ha brindado un primer acercamiento a los cambios, logros y dificultades que tienen los maestros y directivos en las escuelas para llevar a cabo acciones que busquen promover una cultura de paz en su institución y en su entorno comunitario.

Esta investigación se realizó en el Año Internacional de la Cultura de Paz (2000), y busca contribuir a la reflexión sobre la práctica y las estrategias concretas para que la cultura de paz no quede en simples enunciados o deseos de buena voluntad, sino que se concrete en el diario vivir de las escuelas.

El trabajo fue realizado gracias al apoyo de la Dirección Académica de Investigación (DAI), del Departamento de Educación y del Centro de Investigaciones y Servicios Educativos de nuestra Universidad.

## **1. ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DEL DIPLOMA**

El diploma de segunda especialidad en «Proyectos Educativos y Cultura de Paz» se enmarca en la experiencia

de trabajo de los proyectos de formación docente «Educación y Cultura de Paz» y «Hacia una Escuela de Calidad» que ha desarrollado el Centro de Investigaciones y Servicios Educa-

tivos de la Pontificia Universidad Católica del Perú desde los años 1989 y 1995 respectivamente.

Ambos proyectos, a lo largo de once años, apostaron por un trabajo permanente con docentes en ejercicio, a fin de lograr la reflexión y reorientación de sus prácticas educativas con miras a una educación de calidad y a la construcción de una cultura de paz desde la escuela.

Respondiendo a la preocupación latente por formar personal y profesionalmente a docentes capaces de afrontar las nuevas exigencias del mundo de hoy, ambos proyectos sistematizaron su experiencia proponiendo el diploma de segunda especialidad en «Proyectos Educativos y Cultura de Paz».

Así, en el año 1997, la Facultad de Educación y el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos de la Pontificia Universidad Católica del Perú, con el apoyo de Rädä Barnen, de Suecia, iniciaron el diseño del diploma de segunda especialidad «Proyectos Educativos y Cultura de Paz» y, en julio de 1998, principiaron los estudios del primer grupo de participantes.

El diploma en «Proyectos Educativos y Cultura de Paz» tiene como objetivo general contribuir en la formación personal y profesional de los maestros en ejercicio para la promoción de actitudes favorables hacia

una cultura de paz en la comunidad educativa, dotándolos de estrategias prácticas innovadoras que permitan el diseño de proyectos educativos orientados al desarrollo del autoconocimiento, la autonomía, la responsabilidad y la clarificación y organización de un sistema de valores en los alumnos.

Para ello se emplea la metodología de reflexión-acción-reflexión, a fin de favorecer la motivación y el cambio de actitud del docente a partir de la reflexión sobre su labor educativa, para llevar a cabo una práctica fundamentada en valores éticos y morales. Durante la formación se incide especialmente en cinco valores: justicia, libertad, solidaridad, participación democrática, verdad y respeto a la persona.

El plan de estudios del diploma consta de doce cursos desarrollados en la modalidad mixta -presencial y a distancia- en cinco etapas. Los contenidos del plan de estudios se articulan en torno a tres áreas: desarrollo personal, desarrollo social y desarrollo institucional.

Los cursos del área de desarrollo personal están diseñados para motivar la reflexión del participante sobre aspectos relacionados con las interrelaciones sociales -comunicación, conflictos, motivación, conducción de grupos, liderazgo-, tratando de favorecer el cambio de actitudes

personales que le permitan replantear sus interacciones cotidianas.

A través del área de desarrollo social se busca desarrollar una conciencia histórica que posibilite el análisis del presente desde el pasado, con una actitud crítica y responsable que apunte a la construcción de un orden social justo y solidario.

Finalmente, a partir del área institucional se brindan los conocimientos y estrategias para que el participante pueda mejorar la calidad del servicio educativo que ofrece su institución, proponiendo medios creativos para la vivencia de la paz a través del diseño de un proyecto educativo institucional.

Respecto de la modalidad mixta empleada, hemos optado por ella en tanto permite, por un lado, el estudio individual del alumno y, por otro, la socialización y el aprendizaje vivencial necesario en todo proceso de aprendizaje, más aun cuando se trata de formar a maestros para la vivencia de valores propios de una cultura de paz.

La estrategia de formación considera el uso de los siguientes materiales impresos:

- Módulos antológicos (conjunto de textos seleccionados por el especialista de cada curso de la etapa a distancia).

- Guías didácticas (para orientar el aprendizaje en lugar del docente durante los cursos a distancia).

- Textos de apoyo (para los cursos de la etapa presencial).

- Boletines mensuales de reforzamiento del aprendizaje.

El sistema de evaluación consiste en actividades de aplicación y reflexión de lo aprendido, y se realiza a través de pruebas escritas presenciales al finalizar cada uno de los cursos y del desarrollo de actividades que vinculen la práctica educativa con los contenidos aprendidos.

## **2. MARCO DE REFERENCIA**

La presente investigación se enmarca en tres conceptos claves: la cultura de paz, la formación docente y el proyecto educativo institucional. Pasaremos a desarrollar brevemente el sustento teórico de cada uno de ellos.

### **2.1. Educación y cultura de paz**

Concebimos la educación como un movimiento de construcción de una cultura alternativa -cultura de paz que expresa la proyección de un hombre nuevo y de una sociedad distinta, caracterizada por la plena vigencia de los derechos de la persona.

La responsabilidad de educar trasciende los límites de la tradicional conservación, transmisión y difusión del saber, y exige, más bien, una *educación dinámica* que clarifique el quién, el para qué y el por qué de la educación en un clima y actitud específicos, pues solo un clima de diálogo y una acti-

tud de cuestionamiento reflexivo podrán reivindicar la función formadora de la educación en relación con las normas y valores, garantizando el respeto a las reglas de conducta, desarrollando hábitos y estrategias para crear y proteger los derechos humanos de paz y convivencia, y priorizando el rol activo del alumno en el proceso de aprendizaje.

Durante los 90, diferentes eventos e instituciones del mundo reafirman la importancia de la educación en la promoción de la paz. La Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos en Viena (junio, 1993) reconoció en su declaración final la importancia de la educación en la promoción de la paz, en la tolerancia y en la comprensión entre los pueblos. Asimismo, los ministros de educación de América Latina y el Caribe, reunidos en la ciudad de Kingston (Jamaica) reconocen que «la escuela es un espacio privilegiado para que los niños, niñas y adolescentes se inicien en el ejercicio de sus derechos mediante interacciones y prácticas destinadas a contribuir a la democracia, la paz y el desarrollo» (1996).

Por su parte, la UNESCO, en diferentes documentos, reafirma la contribución de la educación, la ciencia y la cultura para la vigencia de la paz y los derechos humanos. En 1997, propuso un nuevo derecho: el derecho a la paz, enfatizando la con-

tribución de la educación para alcanzar su desarrollo. Posteriormente proclamó al año 2000 como el Año Internacional de la Cultura de Paz y al período 2001-2010 como el Decenio Internacional de una Cultura de Paz y No Violencia para los Niños del Mundo.

En nuestro país, la década de los 80 fue decisiva por la grave situación de violencia para iniciar las reflexiones en torno de la necesidad de educar para la paz. La organización de eventos y publicaciones de finales de los 80 y durante los 90<sup>1</sup> resaltó la importancia de la educación como una de las alternativas para la construcción de una cultura de paz en nuestro país.

Podemos encontrar, entonces, que tanto en el mundo en general como en nuestro país, hay una preocupación común por alcanzar la paz y considerar a la educación como un espacio importante para conseguirla. Pero habría que preguntarnos ¿de qué paz estamos hablando? Y aquí encontramos diferencias.

Actualmente existen múltiples enfoques en relación con la educa-

---

<sup>1</sup> Cabe citar, aquí, investigaciones realizadas por la Asociación Peruana de Estudios e Investigaciones para la Paz (APEP, 1985, 1989, 1993), la Comisión del Senado sobre Causas de la Violencia y Alternativas de Pacificación en el Perú (1989), la Comisión Nacional Permanente de Educación para la Paz (1989), la Pontificia Universidad Católica del Perú (1988, 1995), entre otros.

ción para la paz, los mismos que giran en torno a las diversas conceptualizaciones del término *paz*. Así, se ha pasado de entenderla como ausencia de guerras o conflictos (paz negativa), a suponer una cooperación y un cambio social no violento orientado a la creación de una sociedad de estructuras más equitativas y justas (paz positiva).

Jares (1999) plantea cuatro olas en los estudios sobre la paz. La primera corresponde al nacimiento de la Escuela Nueva como movimiento de renovación pedagógica; la segunda, a la creación de la UNESCO, ocurrida a finales de 1945; la tercera ola se refiere a la contribución de los estudios de la no violencia, del conflicto y de la desobediencia; y, finalmente, la cuarta ola nace con las investigaciones para la paz que enriquecen el concepto de paz positiva. Sin embargo, creemos que el concepto de paz y, por tanto, de educación para la paz, debe superar su concepto negativo -ausencia de violencia-, y abrirse a una definición que descubra lo positivo del término. Quizá sea importante buscar definiciones en positivo para pelear más por la paz antes de que se la destruya; que la lucha por la paz no sea una lucha de recuperación y sí de sostenibilidad de su vigencia (Iguñiz, 1995).

Es por ello que rescatamos un concepto de paz que no busque solamente la desaparición de la violen-

cia en sus diversas formas, sino que se centre principalmente en un proyecto positivo de respeto a los derechos de la persona y de promoción de los valores de justicia, libertad, verdad, participación democrática y solidaridad.

Vemos, así, que el significado de *paz* trasciende la simple negación del término *violencia* y apunta a la vivencia y el compromiso de una vida más humana. Como nos recuerda Juan Pablo II (1975) «hay que hacer la paz, hay que producirla, hay que inventarla, hay que crearla con ingenio siempre vigilante, con voluntad siempre nueva e incansable. [...]. La paz no puede ser pasiva, ni opresiva; debe ser inventiva, preventiva, operativa».

En la escuela, construir una cultura de paz es crear un «camino de personalización»; es hacer posible el despliegue de las potencialidades de la persona, permitir el desarrollo integral de cada uno. Por tanto, es un trabajo de construcción que supone compromiso y transformación, y ello no se logrará si no respetamos la libertad de las personas, si no establecemos relaciones interpersonales que se hallen libres de conflictos o agresiones, si no vivimos la justicia, si no reconocemos los derechos de las personas, si no buscamos la *verdad*; en fin, si no asumimos el compromiso de *educar*. La educación en la paz no es otra cosa, en el fondo, que la educación *tout-court*, al punto que no exis-

te educación digna de definirse como tal que no sea, necesariamente, también una educación a la paz (Cardoni, 1992, citado por Ferrazzi, 1993).

En este sentido, la paz está ligada al desarrollo humano, es decir, se centra en ampliar las opciones humanas para la plena realización del ser humano como tal. La educación debe permitir que cada persona sea responsable de su destino a fin de contribuir al progreso de la sociedad en la que vive, fundando el desarrollo en la participación responsable de las personas y las comunidades.

La cultura de paz en la escuela supone un modo de vida en el que las relaciones interpersonales que se generan en su interior estén teñidas de valores de justicia, libertad, búsqueda de la verdad, participación democrática, solidaridad y respeto a los derechos de las personas. La paz en la escuela debe ser vivenciada antes que enseñada.

Nuestra propuesta de una cultura de paz en la escuela se fundamenta en una educación para la paz que tiene como ejes a la persona y a la educación en valores. Busca educar a las personas para que se comprometan en la construcción de una vida más humana, viviendo al interior de la escuela de valores propios de una cultura de paz.

## 2.2. La formación docente en el marco de una cultura de paz

Entendemos que el profesional docente ha pasado de tener un carácter

de funcionario, en el sentido de cumplir normas y reglamentos para su implementación, a ser un profesional con autonomía y creatividad (Rodríguez Fuenzalida, 1992). En este sentido, el docente deja de ser considerado un profesor *artesano* (Carr y Kemmis, 1988; Elliot, 1991), un profesor objeto de cambio, un técnico superior (Ferrerres y Molina, 1995) o un instrumento intermedio (Elliot, 1990), para ser entendido como un profesional autónomo capaz de reflexionar sobre su práctica. Ello lleva a redefinir los papeles y funciones del docente y, por ende, su formación.

Concebido así el profesional en educación, proponemos una formación basada en un enfoque crítico (Carr y Kemmis, 1988; Elliot, 1990), es decir, sustentada en la teoría social crítica que busca la transformación de las prácticas. Desde esta perspectiva, los maestros adquieren mayor protagonismo porque se convierten en investigadores de su quehacer educativo, profesionales *reflexivos* de la enseñanza, capaces de analizarla críticamente y encaminados a la «transformación de las prácticas educativas, de los entendimientos educativos y de los valores educativos de las personas que intervienen en el proceso, así como de las estructuras sociales e institucionales que definen el marco de actuación de dichas personas» (Carr y Kemmis, 1988).

Por ello, planteamos que una estrategia de formación docente que

busque promover una cultura de paz desde la escuela debe tener en cuenta los siguientes criterios:

- **Contextualización:** supone partir de un reconocimiento de las necesidades de la escuela que permita cambiar prácticas que no promueven una cultura de paz.

- **Integralidad:** referida a la aplicación de una metodología de investigación-acción que permita a los docentes alcanzar una visión global de su realidad y de su práctica educativa, reflexionando sobre ellas de manera crítica y transformadora.

- **Socialización:** en tanto el diseño del proyecto educativo institucional (en adelante PEI) es una tarea grupal -no de los docentes considerados individualmente-, en la que todos tienen la posibilidad de decidir y asumir responsabilidades para la vivencia de la paz.

- **Sistematización:** supone asumir el diseño del PEI como un proceso planificado.

- **Permanencia:** en cuanto es una actividad permanente inserta dentro de la misma práctica docente.

- **Participación:** prevé la participación y compromiso de los maestros por mejorar su práctica educativa con miras a instaurar una cultura de paz en la escuela.

- **Formación:** apunta a la observación y análisis de las propias actitudes, para cambiar las que son

incongruentes con la práctica de valores.

- **Acción:** el profesor se convierte en investigador de su propia práctica.

Asumimos, pues, la formación docente como un espacio de reflexión que permite que el maestro aprenda a *ser* y a *hacer*. Ello requiere centrarse en dos ejes de accionar simultáneo y complementario: la formación personal-social y la formación profesional.

- **El eje de formación personal-social** se orienta a posibilitar vivencias que permitan al docente reflexionar sobre su condición de *persona*, sus actitudes, sus valores y su misión como educador.

El maestro, a través de la reflexión, podrá reconocer en su persona aquellas actitudes que no favorecen el desarrollo de una cultura de paz en su aula e institución y, en función de ello, reorientar sus actitudes en favor de una mejor convivencia social a través de la práctica de la libertad, la justicia, la búsqueda de la verdad, la participación democrática y la solidaridad.

- **El eje de formación profesional** busca que el docente se encuentre en condiciones de crear los elementos didácticos o pedagógicos necesarios para su trabajo en el aula y la escuela. Es decir, que a partir de la reflexión mejore su práctica a través de medios concretos que se orienten a una cultura de paz.

### 2.3. El proyecto educativo institucional

En los últimos años se han incrementado los estudios que demuestran que factores como la formación de los docentes, sus formas de organización del trabajo, sus niveles de motivación, etc. -es decir, los elementos inherentes a la calidad educativa en el aula- inciden directamente en la calidad de la educación en un nivel institucional (Hallak, 1992, citado por Herrera y López, 1993).

Una de las diversas estrategias para mejorar el trabajo en el aula y que además permite insertar las acciones individuales de los docentes en el marco de un proyecto colectivo de centro -siendo capaz, por tanto, de potenciar sus efectos- es, precisamente, el proyecto educativo institucional.

El proyecto educativo institucional es la propuesta pedagógica y administrativa de un centro escolar que explicita el por qué y el para qué de la acción educativa; los fines, principios y objetivos generales de la institución; así como el perfil ideal del egresado, a la luz de un marco teórico-axiológico que plantea la concepción de hombre, sociedad y educación del centro.

Así, el proyecto es el instrumento que permite orientar la vivencia de los valores que asume el centro. De ahí la importancia de que las instituciones educativas diseñen proyectos

educativos institucionales con una postura axiológica que dé sentido y unidad a todas las acciones que emprendan.

Hugo Díaz (1995) plantea como fundamentos del proyecto educativo institucional, los siguientes:

- **Responde a la necesidad de planificar el futuro.** En un contexto crecientemente competitivo, dinámico y sujeto a continuas transformaciones, las organizaciones educativas requieren proyectarse hacia un horizonte utópico que permita la confluencia de esfuerzos en favor del desarrollo institucional.

- **Constituye una herramienta de cambio e innovación.** El proyecto educativo institucional es fundamentalmente una estrategia innovativa que, si bien es flexible y está sujeta a periódicos reajustes, apunta a incorporar elementos transformadores en el nivel curricular y de gestión institucional.

- **Aprovecha los avances científicos, tecnológicos, pedagógicos y administrativos.** Corresponde a la institución optimizar el uso de todas las innovaciones disponibles y adaptarlas o recrearlas en función de las características del trabajo educativo de cada centro con la finalidad de ofrecer un mejor servicio.

- **Asegura la coherencia en la práctica pedagógica.** El proyecto educativo institucional constituye una

guía de las políticas y acciones que ejecuta la institución, posibilitando la unificación de criterios, así como la identidad y el compromiso de todos los agentes educativos con la cultura organizacional.

En relación con el último aspecto señalado, el proyecto educativo institucional se basa en tres ejes interdependientes: el trabajo en equipo, la comunicación y la apropiación colectiva. El trabajo en equipo permite generar espacios de reflexión, comunicación e intercambio de experiencias entre los diferentes agentes de la comunidad educativa, fomenta la identificación y la co-responsabilidad de todos los agentes educativos y permite que cada uno de ellos *haga suyo* el proyecto del centro, garantizando, por tanto, la continuidad y permanencia temporal de las propuestas.

En nuestro caso, un proyecto educativo institucional para una cultura de paz debe:

- Fundamentarse en el respeto a la persona como ser libre y responsable de su propia formación, y en la educación en valores: justicia, libertad, búsqueda de la verdad, participación democrática y solidaridad.

- Responder a las demandas de la población, a sus necesidades y posibilidades; reconocer las situaciones de violencia tanto al interior de la

escuela como fuera de ella, para generar alternativas diferentes.

- Ser asumido y vivido por toda la comunidad educativa, por ser generado y reflexionado al interior de la misma institución.

- Ser viable. No puede quedar en formulaciones utópicas o en buenas intenciones.

### **3. FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación tiene como finalidad conocer las repercusiones de la formación brindada a la primera promoción del diploma de segunda especialidad «Proyectos Educativos y Cultura de Paz» (1998-1999). Se busca identificar los cambios generados en el nivel personal, en la práctica docente, en las instituciones educativas y en la comunidad, orientados a la construcción de una cultura de paz.

#### **3.1. Objetivo general**

Evaluar el impacto de la formación brindada a los integrantes de la primera promoción del diploma de segunda especialidad «Proyectos Educativos y Cultura de Paz».

#### **3.2. Objetivos específicos**

1. Determinar el impacto generado por la estrategia y los temas de formación en los docentes participantes.

2. Identificar las propuestas y acciones orientadas a la promoción de una cultura de paz, desarrolladas en y desde las instituciones en las que laboran los integrantes de la primera promoción del diploma.

3. Identificar los cambios ocurridos en el nivel personal, institucional y comunal, generados en y por el docente a raíz de su participación en el mencionado diploma.

4. Determinar los factores que han favorecido o limitado el desarrollo de acciones de reflexión y análisis, así como de cambios personales e institucionales orientados a promover una cultura de paz en y desde los centros educativos.

## **4. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo de investigación**

Para la presente evaluación de impacto se empleó un diseño metodológico mixto con componentes del diseño no experimental del tipo «solo después» y del diseño de evaluación cualitativa; el primero, para evaluar la efectividad de los proyectos y, el segundo, para analizar los cambios producidos en los participantes y en sus instituciones.

En particular, dadas las características de este estudio, hemos creído conveniente incidir en la aplicación de un paradigma evaluativo cualitativo -modelo interpretativo- a fin de rescatar su naturaleza plural, flexible,

progresiva y orientada a esclarecer e interpretar valorativamente no solo los resultados obtenidos, sino, también, las descripciones e interpretaciones de los procesos, según los beneficiarios directos e indirectos del diploma, lo cual supone la participación activa de los diversos agentes de la comunidad educativa.

Por otro lado, considerando el grado de vinculación del personal evaluador con el diploma, la investigación fue también de tipo mixto, por cuanto el equipo de especialistas estuvo constituido por personal interno y externo al diploma (una especialista en cada caso), lo cual permitió incorporar perspectivas diferentes y complementarias que han incrementado el nivel de objetividad de las interpretaciones.

### **4.2. Universo y muestra**

El universo de la investigación estuvo constituido por 52 instituciones educativas de Lima y 75 maestros beneficiados por el diploma de segunda especialidad en «Proyectos Educativos y Cultura de Paz».

La muestra la constituyeron 25 centros (50% del universo) y su selección respondió a los siguientes criterios:

- **Nivel.** Si bien constituían el universo instituciones que ofrecen desde los niveles inicial hasta el superior, y a pesar de la riqueza de in-

formación que cada una de ellas ofrece potencialmente, se optó por realizar una primera selección intencional de 25 instituciones que cuentan con nivel secundario. Ello se hizo a fin de permitir la aplicación de instrumentos a alumnos de 5° año de secundaria o bachillerato, por ser el grupo que presenta, generalmente, un mayor grado de madurez y de capacidad para proporcionar información escrita más completa.

• **Tipo de gestión.** Este criterio permitió estratificar la muestra según el tipo de gestión institucional tal como sigue:

TIPO DE GESTIÓN	UNIVERSO	MUESTRA
Estatal	37	20
Particular	6	2
Mixto	9	3
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>25</b>

• **Zona de ubicación.** Empleando este criterio se seleccionaron los centros también de manera estratificada, según el cono en el que se encuentran ubicados.

CONO	UNIVERSO	MUESTRA
Norte	9	3
Sur	10	7
Este	11	7
Oeste	7	2
Centro	15	8
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>25</b>

• **Permanencia.** Este criterio se empleó para realizar una selección intencional de aquellas instituciones educativas en las cuales nuestros diplomados continúan trabajando desde la realización de sus estudios o para las que hayan trabajado hasta fines del año 1999.

• **No interferencia.** Se refiere a la selección de centros que no hayan participado, como institución, en otros programas de educación en valores, con el fin de minimizar el efecto de variables intervinientes.

En cada uno de los centros seleccionados, identificamos como unidades de análisis a los diferentes actores de las instituciones educativas beneficiadas con el diploma, esto es:

- Los directores de las instituciones educativas beneficiadas (25 directivos).
- Los docentes participantes del diploma (30 participantes).
- Los maestros en ejercicio de la institución escolar (2 maestros por centro).
- Los padres de familia de la institución educativa (10 padres de familia por centro).
- Los alumnos de los centros educativos (10 alumnos de 5° de secundaria por centro).

Presentamos las características de cada uno de estos grupos a continuación:

#### 4.2.1. *El personal directivo*

La muestra estuvo constituida por 25 directivos, 56% varones. Las edades estuvieron en los rangos de 40 a 50 años (40%) y de 30 a 40 años (32%).

Asimismo, poco más de la mitad ejerce el cargo de director (52%), seguido de sub-director (28%) y coordinador (20%). Resulta especialmente interesante observar que la gran mayoría de directivos de la muestra tiene menos de 5 años de servicio ejerciendo su cargo.

#### 4.2.2. *Docentes participantes del diploma*

De los 30 docentes seleccionados en la muestra, el 87% son mujeres. La edad promedio oscila entre los 30 y 40 años (47%), seguida del rango de 40 a 50 años (30%). Se aprecia, además, un ligero predominio de docentes que tienen entre 5 y 15 años de servicio (57%) y de quienes tienen menos de 5 años (33%). La mayoría de los docentes (60%) trabaja en el nivel secundario.

#### 4.2.3. *Docentes de la institución*

Se seleccionaron dos docentes por institución. Uno que labora en el mismo nivel, área, asignatura y/o grado que el docente participante, y otro que lo hace en un nivel, área, asignatura y/o grado diferente. En el primer grupo, el 70% son mujeres,

mientras que, en el segundo, prevalecen los docentes varones (52%). En ambos grupos, la mayoría tiene entre 30 y 40 años (40% y 60%, respectivamente).

Respeto de los años de servicio, en ambos grupos predominan los docentes que tienen entre 5 y 15 años de servicio (alrededor del 60%), seguidos por quienes tienen menos de cinco años (alrededor del 30%).

Esta característica, al igual que la edad, concuerda con la presentada por la muestra de docentes participantes del diploma, reflejando en ambos casos una población docente predominantemente joven y, por consiguiente, con mayor posibilidad de apertura al cambio.

#### 4.2.4. *Alumnos*

Se seleccionó a 10 alumnos por centro educativo: 5 jóvenes que son o han sido alumnos o alumnas del profesor participante del diploma durante el periodo 1999-2000, y 5 que no lo han sido. En ambos casos, cerca del 70% son mujeres. La edad promedio es de 16 años (60%, aproximadamente en cada grupo de alumnos).

#### 4.2.5. *Padres de familia*

En concordancia con la muestra de alumnos, se entrevistó a 10 padres de familia por centro educativo: 5 padres/ madres de alumnos de nues-

tros egresados durante el período 1999-2000, y a 5 padres/madres de jóvenes que no son ni han sido alumnos de los profesores participantes.

Considerando ambos grupos, la muestra estuvo conformada principalmente por madres de familia (52% y 66%, en cada grupo).

Se aprecia, asimismo, un mayor porcentaje de padres/madres de familia que solo ha terminado sus estudios secundarios (57%).

En ambos grupos, prevalece el porcentaje de quienes tienen menos de seis años como padres/madres de familia en la institución (alrededor del 90%).

### 4.3. Técnicas e instrumentos

Las técnicas empleadas fueron: la entrevista, la encuesta, el *focus group*, el análisis documental y la triangulación metodológica y de fuentes de información. Para su aplicación se diseñaron los siguientes instrumentos:

- Guía de entrevista al personal directivo.
- Cuestionario para el profesor participante.
- Cuestionario para el profesor de la institución.
- Cuestionario para los alumnos.
- Cuestionario para los padres de familia.

### 4.4. Dimensiones y variables de estudio

En el siguiente cuadro presentamos las dimensiones y variables de la investigación.

## 5. LOS RESULTADOS

### 5.1. Impacto generado por la estrategia y los temas de formación en los docentes capacitados por el diploma de segunda especialidad «Proyectos Educativos y Cultura de Paz»

a) Entre los aspectos de la estrategia de formación que más valoran los docentes capacitados en el diploma figuran los materiales impresos - confirmando el rol prioritario que desempeñan en los programas de formación a distancia-, así como la estrategia de reflexión-acción-reflexión, que permitió analizar la práctica y replantearla.

b) El impacto generado a raíz de la estrategia y los temas de formación se expresa en una toma de conciencia y compromiso de los docentes con su rol de educador y de agente de paz («me ha permitido modificar conductas inadecuadas», «tengo más autonomía y seguridad personal», «fomento la práctica de valores a través de mi curso»), el establecimiento de mejores interrelaciones con todos los agentes educativos («ahora reconozco al otro como

DIMENSIONES	VARIANTES
Formación docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Estrategia de formación</li> <li>· Temas de formación</li> <li>· Impacto de la formación en el participante</li> <li>· Experiencia de formación</li> </ul>
Cambios generados en los docentes que participaron en los estudios	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Cambios personales</li> <li>· Concepción educativa</li> <li>· Estrategia de enseñanza</li> <li>· Contenidos curriculares</li> <li>· Estrategia de evaluación</li> <li>· Relación docente-alumno y entre alumnos</li> <li>· Interrelación del docente con otros agentes educativos</li> </ul>
Acciones propuestas o desarrolladas por el participante para promover una cultura de paz	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Acciones al interior de la institución</li> <li>· Factores potenciales</li> <li>· Factores limitantes</li> </ul>
Acciones propuestas o desarrolladas por la institución para promover una cultura de paz en el centro	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Propuestas innovadoras</li> <li>· Acciones ejecutadas</li> <li>· Factores potenciales</li> <li>· Factores limitantes</li> </ul>
Acciones propuestas o desarrolladas por la institución para promover una cultura de paz en el entorno comunitario	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Propuestas innovadoras</li> <li>· Acciones ejecutadas</li> <li>· Factores potenciales</li> <li>· Factores limitantes</li> </ul>
Cambios producidos en el contexto institucional a raíz de la participación en el diploma	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Cambios personales</li> <li>· Clima institucional</li> <li>· Clima didáctico</li> <li>· Estrategia de enseñanza</li> <li>· Contenidos curriculares</li> <li>· Estrategia de evaluación</li> <li>· Visión del alumno</li> <li>· Concepción de educación</li> <li>· Proyecto educativo institucional</li> </ul>

persona», «tengo mejor disposición para el trabajo en equipo») y en una renovación de su concepción educativa desde la perspectiva de una cultura de paz («hago más horizontal y personalizada la educación»).

## **5.2. Propuestas y acciones orientadas a promover una cultura de paz en y desde las instituciones**

a) Los centros educativos han realizado, principalmente, propuestas y acciones para promover una cultura de paz, planteadas por el profesor participante para el trabajo cotidiano de aula. Menos son los centros que las plantean en el nivel institucional y muchos menos los que trascienden el ámbito de la escuela hacia la comunidad local.

Cabe señalar que las propuestas son concebidas como actividades concretas y no como proyectos, programas o planes de más largo alcance que involucren a todos los miembros de la comunidad educativa. Además, las actividades quedan reducidas a charlas, jornadas, conversatorios, marchas, campañas de promoción de valores, lo que puede ser un primer nivel importante de sensibilización, pero no suficiente para vivir una cultura de paz en la escuela. Ello nos demuestra que aún no se incorpora los valores propios de una cultura de paz en la vida diaria del centro: en los estilos de gestión,

en el currículo o en los procesos didácticos.

b) Las principales propuestas y acciones generadas al interior de las instituciones apuntan, por lo general, a atenuar los problemas socio-emocionales de los alumnos y/o mejorar las relaciones al interior de las familias, promover la solución creativa de conflictos al interior de las instituciones y, finalmente, incentivar la práctica de valores en la comunidad educativa, especialmente en el alumnado.

c) Las propuestas y acciones generadas en beneficio del entorno comunitario apuntan principalmente a la solución de problemas sociales como la violencia juvenil y la drogodependencia, y a la difusión de la importancia del trabajo en favor de una cultura de paz.

d) La mayoría de proyectos educativos institucionales formulados por nuestros egresados se encuentran en ejecución. Aquellos que se encuentran aún en proceso de diseño se están formulando con la participación activa de todos los agentes educativos y el asesoramiento permanente de los docentes participantes del diploma, en una dinámica que recoge, además, los lineamientos de una cultura de paz.

e) Cabe mencionar el alto grado de interés, tanto de los alumnos como de los padres de familia, por la

realización de programas de información y difusión de conceptos vinculados con una cultura de paz. Demandan, además, continuar desarrollando eventos formativos sobre los problemas sociales que afectan a la localidad.

### **5.3. Cambios percibidos en el nivel personal, institucional y comunal generados en y por el docente a raíz de su participación en el diploma**

a) Los mayores logros percibidos por los diversos sujetos de la comunidad educativa tienen un carácter actitudinal. Tales cambios se reflejan fundamentalmente en una mejor relación entre docentes y alumnos, así como entre docentes. Al respecto, el mayor grado de difusión de lo aprendido se aprecia entre los colegas del mismo nivel, área y grado, así como al interior del grupo de alumnos del docente participante, es decir, entre quienes mantienen un trato más directo y permanente con nuestros ex-alumnos.

b) Los principales cambios percibidos en el nivel institucional corresponden también a la esfera de las interrelaciones humanas, seguidos de una nueva visión del alumno y un mayor interés y preocupación por promover la práctica de valores, principalmente en el aula. Esto último se da a través del tratamiento de temas vinculados con la paz en el quehacer pe-

dagógico cotidiano. Al respecto, los alumnos plantean que sus profesores han trabajado temas como desarrollo de la autoestima, la participación democrática, los derechos humanos, la diferencia entre libertad y libertinaje, el respeto a la persona, entre otros.

c) Las acciones orientadas a promover una cultura de paz en el nivel comunal han sido muy escasas, ya que solo alrededor del 10% de las acciones generadas por las instituciones se ha orientado hacia este ámbito. El impacto generado en el entorno local se limita, por tanto, a una progresiva toma de conciencia de la importancia de practicar la solidaridad y el respeto al otro.

La gran mayoría de programas, proyectos y actividades ejecutadas, tanto en beneficio de las instituciones, como de la comunidad, no se ha llegado a plasmar en documentos.

Es necesario señalar, como un punto adicional, que no podemos descartar que la preocupación e interés manifestados por los centros en torno de la promoción de valores se vean potenciados por la especial coyuntura socio-política y de crisis de valoración por la que atraviesa el país.

d) El mayor impacto se aprecia, por tanto, en los niveles más próximos al participante, no habiendo trascendido aún el ámbito institucional ni comunal. Ello evidencia logros en una primera etapa del proceso de

generación de propuestas orientadas a la promoción de una cultura de paz.

#### **5.4. Factores que han facilitado o limitado el desarrollo de acciones de reflexión y análisis, así como el estímulo de cambios personales e institucionales orientados a promover una cultura de paz en y desde los centros educativos**

a) Entre los factores que han facilitado el desarrollo de acciones y estimulado cambios personales e institucionales se destacan el trabajo en equipo y el apoyo brindado por la dirección como los más significativos. Ello evidencia la importancia de un líder que promueva el trabajo de todos los miembros de la institución hacia un objetivo común.

b) Por el contrario, los factores que han limitado la realización de acciones en favor de una cultura de paz son el insuficiente apoyo de los directivos -aspecto decisivo en la ejecución de los PEI- y la escasez de tiempo, factor que se ha hecho aun más evidente a raíz del incremento de actividades que supone la aplicación del nuevo enfoque pedagógico. Los directivos enfatizan, sin embargo, la escasez de recursos financieros, además de la citada limitación de tiempo.

A lo anterior cabe agregar cierta falta de liderazgo por parte del docen-

te ex-alumno del diploma -salvo aquellos que ejercen cargos directivos-, situación que impide que sus esfuerzos graviten en la medida de lo esperado, más aun en el caso de centros con numerosa población escolar y de docentes.

## **6. SUGERENCIAS**

A continuación presentamos algunas sugerencias derivadas de la presente investigación, con miras a la realización de estudios similares.

a) Sería recomendable realizar futuras investigaciones que permitan profundizar en los factores que influyen en la falta de liderazgo de los profesionales egresados de los programas de formación docente, explorando, asimismo, los recursos personales e institucionales que pudieran potenciar la labor de difusión y ejecución de acciones en favor de una cultura de paz en y desde los centros. Otra línea de investigación interesante se podría orientar a evaluar el proceso seguido en las instituciones para implementar las diversas acciones que buscan una cultura de paz, así como profundizar en el análisis de los cambios generados en los diversos sujetos.

b) Consideramos que la formación en valores tendría un mayor alcance si lograra captar la participación tanto de representantes del nivel jerárquico como de docentes, para

realizar un trabajo paralelo de sensibilización y motivación en ambos niveles.

c) Sugerimos desarrollar acciones de monitoreo en los centros, a fin de verificar el nivel de aplicación de las propuestas y las dificultades surgidas en el correspondiente proceso para, de este modo, realimentar y dar continuidad a las acciones.

d) En el plan de estudios de formación sería necesario considerar los siguientes aspectos:

- Enfatizar los cursos que ejerciten a los participantes en la operativización y articulación de acciones de promoción de valores en el trabajo cotidiano en aula. Esto supone, como solicitan los docentes participantes, enfatizar el desarrollo de talleres de análisis de dilemas éticos, diseño de un currículo valorativo, evaluación curricular, etc.

- Implementar cursos que exijan como productos finales -progresivamente- la realización de acciones específicas de promoción de una cultura de paz en el nivel del aula, la institución y el entorno local. Ellas

constituirían oportunidades de creación y aplicación de criterios teóricos en realidades concretas.

Finalmente, queremos señalar que debemos renovar esfuerzos y dar continuidad a programas de formación, especialmente a distancia, que fomenten la práctica de valores afines con una cultura de paz en y desde las instituciones educativas. En esta tarea cabe incentivar especialmente a los participantes para la formulación de programas, proyectos y/o actividades orientados a beneficiar a la comunidad educativa en su conjunto, en particular a los padres de familia, por cuanto, sin la debida resonancia en el ámbito familiar, todo cambio actitudinal que promueva la escuela será insuficiente y temporal.

Solo de este modo la educación dejará de ser un paréntesis en la vida de los niños y jóvenes, que fomente la práctica de valores mientras reciben de otros entornos mensajes y ejemplos contradictorios. Solo así, y conjugando esfuerzos en todos los niveles, podremos construir una auténtica cultura de paz.