

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES – RIOJA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



TESIS

*RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS
DE LAS I.E. DEL NIVEL INICIAL DE LA CIUDAD DE
RIOJA.*

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL

Autores : Bach. PERCY CATPO LAVI

Bach: JANETH GRÁNDEZ NORIEGA

Asesora : Lic.Mg. ROSSANA ROCÍO SALVATIERRA JURO

RIOJA – PERÚ

2012

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES – RIOJA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



TESIS

*RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS
DE LAS I.E. DEL NIVEL INICIAL DE LA CIUDAD DE
RIOJA*

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL

Autores : Bach. PERCY CATPO LAVI
Bach: JANETH GRÁNDEZ NORIEGA

Asesora : Lic.Mg. ROSSANA ROCÍO SALVATIERRA JURO

RIOJA – PERÚ

DEDICATORIAS

A Dios. Por haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y salud.

A nuestros padres. Porque son el pilar fundamental en todo lo que somos, en nuestra educación, tanto académica como de la vida, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que nos ha permitido ser personas de bien, por los ejemplos de perseverancia y constancia que los caracterizan y que nos han infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante, por su amor e incondicional apoyo.

LOS AUTORES

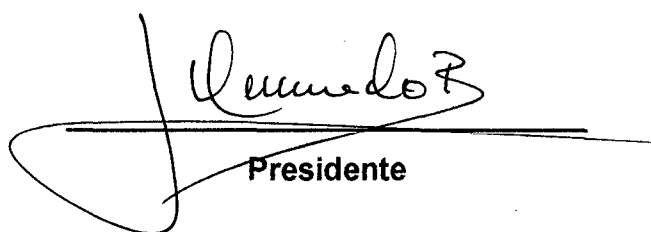
AGRADECIMIENTOS

A nuestros padres por su apoyo moral y económico, por todo su trabajo y dedicación para darnos una formación académica y sobre todo humanista y espiritual.


A todas las personas que de una u otra forma nos apoyaron, con sus ideas y consejos para lograr nuestra meta.

LOS AUTORES

JURADO EXAMINADOR


Presidente


Secretario


Miembro

INDICE

CAPÍTULO I

	Pág.
Dedicatorias	iv
Agradecimientos	v
Jurado examinador	vi
Indice	vii
Resumen	x
Abstract	xii
Introducción	ix
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Antecedentes y formulación del problema	06
1.2 Enunciado	10
1.3 Justificación e importancia de la investigación	11
1.4 Definición del problema	12
1.5 Limitaciones de la investigación	12
II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación	13
2.2 Definición de términos básicos	19
2.3 Bases teóricas	
2.3.1 Fundamentos teóricos de la conducta humana en la Organización social	21
2.3.1.1 La conducta social humana	21
2.3.1.2 La cultura organizacional	22
2.3.1.3 El desarrollo organizacional	24
2.3.2 Fundamentos teóricos sobre el clima institucional	26
2.3.2.1 El clima social y sus cambios	26
2.3.2.2 El clima Institucional	31
2.3.2.3 El clima laboral	32
2.3.2.4 El Concepto "clima organizacional" en educación	34
2.3.2.5 El clima social escolar	39

2.3.2.6 El clima escolar	42
2.3.2.7 El clima en clases	44
2.3.2.8 La importancia del estudio del clima en educación	44
2.3.2.9 Diversos enfoques sobre el clima en educación	53
2.3.2.10 Características del grupo en el centro escolar	57
2.3.2.11 Componentes del clima social escolar	58
2.3.2.12 El clima escolar y la gestión de centros	60
2.3.2.13 La estructura como aspecto organizativo con Influencia en el clima del centro	62
2.3.2.14 La cultura del centro como aspecto organizativo que Incluye en el clima escolar	64
2.3.2.15 El liderazgo en los centros educativos y su posible Influencia en el clima escolar	66
2.3.2.16 Aprendizaje de la convivencia	67
2.3.2.17 La convivencia escolar: consideraciones para su construcción cotidiana	70
2.3.3 Fundamentos teóricos sobre el rendimiento académico	71
2.3.3.1 Teorías del aprendizaje	71
2.3.3.2 El rendimiento académico	79
2.4 Hipótesis	
2.4.1 Hipótesis alterna	83
2.4.2 Hipótesis nula	83
2.5 Sistema de variables	
2.5.1 Variable independiente	84
2.5.2 Variable dependiente	84
2.6 Objetivos	
2.6.1 Objetivo general	86
2.6.2 objetivos específicos	86

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Población	87
2. Diseño de la investigación	87
3. Procedimientos y técnicas de recolección de datos	88
4. Instrumentos de investigación	90

5. Prueba de hipótesis	90
------------------------	----

CAPÍTULO III

RESULTADOS	91
------------	----

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	104
-----------------------------	-----

CONCLUSIONES	106
--------------	-----

RECOMENDACIONES	108
-----------------	-----

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

Anexo N° 1: Escala para la medición del nivel de percepción de los docentes de la Institución Educativa del nivel inicial de la ciudad de Rioja sobre el clima institucional.

Anexo N° 2: Ponderación de los ítems del test sobre el clima institucional

Anexo N° 3: Registro de calificativos de los niños y niñas de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Rioja.

RESUMEN

La década de los ochentas ha ocupado al sector educativo europeo en la realización de investigaciones relacionadas con las escuelas llamadas "escuelas eficaces", las mismas que arrojaron resultados más que interesantes encontrándose algunas características distintivas que resaltan a estos tipos de escuelas, entre las cuales figuran el trabajo socio ambiental e interpersonal intensivo para mejorarlos, por considerárseles como factores fundamentales en la obtención de buenos resultados de la labor institucional, entre ellos el mejoramiento del rendimiento académico.

En nuestro medio nacional, regional y local no es precisamente estas características lo que distingue a nuestras organizaciones, esta realidad impulsó nuestra curiosidad de escudriñar cuál es el estado de las relaciones sociales en este ámbito escolar y si tiene que ver en los resultados académicos como principal exigencia social urgente por lo pronto.

La investigación se centró en el grupo etario de cinco años de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Rioja, tomando a tres instituciones por su mayor representatividad a fin de verificar la ligazón entre dos variables ligadas a los logros en el aprendizaje. Estas dos variables cualitativas: conocimiento de la problemática ambiental y el pensamiento ecológico positivo como dos eslabones de macro habilidades necesarias para la formación eco ambientalista de los estudiantes.

En base a un marco teórico que describe el clima institucional en sus características, componentes y funciones fundamentales dentro de la organización

escolar se configura una concepción de aprendizaje grupal de la convivencia armoniosa, que en la escuela se convierte en uno de los ejes del proceso enseñanza aprendizaje que determina un producto final de calidad que se refleja en el rendimiento académico de los niños y niñas en el nivel de educación inicial en el distrito de Rioja.

Nuestro objetivo fue conocer la posible asociación entre el clima institucional y el rendimiento académico de los niños y niñas de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Rioja tomando a 240 niños y niñas como integrantes del primer bloque poblacional 20 docentes como integrantes del segundo bloque poblacional.

La investigación se ajustó a un diseño descriptivo correlacional, teniendo como soportes una escala para la verificación de los datos, el que se aplicó por una sola vez.

El procesamiento de datos se centró en la extracción de la sumatoria y del promedio de las frecuencias observadas en todos los indicadores evaluados, recurriendo al cálculo del coeficiente correlacional denominada Chi cuadrada (X^2) para asumir la prueba de la hipótesis con lo que se logró demostrar que existe a un nivel significativo una probable asociación entre las variables estudiadas.

ABSTRACT

The eighty decade has occupied to the educational sector European in the related- investigations realization with the schools called efficacious schools, you pamper them that they afforded aftermaths more than interesting finding some distinctive qualities that they highlight to these schools fellows, among which environmental member and intensive interpersonnel to improve, to consider them to him as fundamental factors in the institutional work's well-tried obtaining, among themselves the academic performance's improvement to them represent work.

In our half national, regional and local he is not precisely these characteristics what distinguishes to our organizations, this reality impelled to scrutinize which our curiosity status becomes of the social connections in this space student and if it has to do with it in the academic aftermaths I have a meal principal social requirement urgent for the time being.

Five - years old institutional centered investigation himself in the group educational of the initial level of Rioja's district, turning to three institutions for his principal representativeness in order to verify the bond among two related variables to the achievements in the learning. These two qualitative variables: the environmental problems's knowledge and the ecological thought positive as two macro links necessary abilities in order to the formation echo the students's ambientalista.

The harmonious get-together's grupal configures a learning conception himself On the basis of a theoretic frame that the institutional climate in his characteristics, components and fundamental functions inside the organization describes student on the basis of, than teaching becomes one of the process's axes in the school learning that a quality final product that reflects in the academic performance of the boys and girls in the initial- education level in Rioja's district determines.

Our objective attended to know the possible association among the institutional climate and the boys and girls's academic performance institutional educational of the initial level of Rioja's district turning to 240 boys and girls as members of the first block poblacional 20 teachers as members of the second block poblacional.

Correlacional adjusted to a descriptive design investigation, having as supports a stopover in order to the data's verification, the one that applied itself for an alone time.

The data-processing evaluados were put in the center in the extraction of the indictment and of the average of the frequencies heeded in all of the indicators, turning to the coefficient's calculation correlacional once was named Chi once the hypothesis's test wherewith one was possible to demonstrate itself existent to a significant level was balanced out (χ^2) to assume proAsturian dialect association among the variables gone into.

INTRODUCCIÓN

Desde que el hombre ha creído importante institucionalizar su proceso formativo a través de la educación escolarizada, el ámbito escolar se ha convertido en uno de los espacios de aprendizaje fundamentales después del seno hogareño. Es así que este contexto donde nos desplazamos y convivimos los docentes interrelacionándonos diariamente con nuestros alumnos se ha transformado en el medio que mantiene latente nuestra preocupación por haber asumido la delicada tarea de formar a las generaciones emergentes, sobre todo es necesario asumir el reto de sostener y mejorar la calidad nuestras interacciones dentro de esta estructura organizacional casi familiar.

En este afán, Barrantes y Tejedo (s/f) llegaron a investigar sobre el clima social laboral en los colegios secundarios y determinaron que en estas instituciones uno de los objetivos que se persigue es el fomento de la participación y cooperación entre los alumnos, asociados a estrategias que consoliden la práctica de los valores comunitarios y democráticos; sin embargo, consideramos que sólo se ha abordado parte de la problemática, porque en un medio donde los que marcan las pautas de la buena marcha institucional son los docentes, su papel no debe perderse de vista.

Tratando de complementar este aspecto investigativo es que emprendimos nuestro estudio incluyendo a los dos entes protagónicos del proceso enseñanza aprendizaje ubicándolos en el contexto del clima institucional y relacionándolos con su desempeño.

Parece que actualmente se está poniendo énfasis en el fortalecimiento del clima laboral en todas las instituciones escolares, porque actualmente se reconoce que el ejercicio de las buenas relaciones internas favorece los esfuerzos que encaminan la gestión hacia la calidad educativa, de tal manera que todo aquello que apoye al conocimiento de la realidad y la regulación de las

relaciones intrainstitución es pertinente, más aún si incluimos dentro de los objetivos institucionales de las instituciones educativas del nivel inicial de nuestra localidad a mejorar y a consolidar los logros en el rendimiento académico de los niños y niñas desde el trabajo cooperativo.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes y formulación del problema

Las instituciones, actualmente se encuentran sometidas a retos y cambios constantes, producto del comportamiento de los escenarios donde actúan, que para el caso peruano es turbulento, riesgoso, con mucha incertidumbre, consecuencia de su entorno interno y externo, como es el caso de las instituciones de educación que tienen el reto de formar a los niños y niñas de manera eficaz. De allí, que actualmente dichas instituciones requieren del establecimiento de un clima institucional que favorezca la calidad educativa en los actores: administrativos, docentes, estudiantes e instituciones públicas y privadas que la integran y se vinculan directamente con el trabajo institucional.

Pareciera casi una percepción común decir que a la escuela se va a "aprender". Y el nivel de conocimientos alcanzado en un área de aprendizaje por unos u otros niños, constituye una de las dimensiones más trascendentes del proceso enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas.

Por lo general, en nuestro medio, es usual que en las instituciones existan y cumplan su rol primario, en el caso de la docencia de educación inicial, es primordial formar a los estudiantes para un rendimiento óptimo en las demás fases de su formación educativa, por ello se considera que es necesario levantar información sobre el clima institucional, como primera actividad, que permita conocer la percepción de los docentes que ejercen influencia de una u otra manera en la formación de los niños y niñas, quienes de modo alguno también perciben las variaciones en la conducta de las personas que apoyan, directa o indirectamente, su proceso formativo.

De allí, que en la búsqueda de la calidad educativa, es necesario conocer los ambientes de trabajo que se generan en las diversas estructuras que conforman el quehacer educativo a través de procesos de evaluación que impacten en la efectividad del desarrollo armónico de la institución. Es por ello que se ha considerado la importancia de realizar un análisis de la relación entre el **clima institucional y el rendimiento académico** que identifique las áreas de oportunidad para establecer estrategias que conlleven al cumplimiento de los objetivos de calidad educativa.

Cabe tener en cuenta la relación que mantienen esas conductas grupales con los resultados académicos obtenidos por los niños y niñas. Resulta relevante conocer el nivel en que se encuentran estos indicadores, tanto para evidenciar si se están logrando los resultados esperados, como para saber que medidas correctivas aplicar en el caso de que estos no se encuentren en el nivel esperado y ello se puede lograr a través del estudio del clima institucional.

El Clima institucional u organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación de personal, etc.).

Todo clima organizacional involucra a los siguientes componentes:

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo; características que son percibidas directa o indirectamente por los docentes, alumnos, directivos y trabajadores de la institución educativa que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.

- El clima es una variable que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual (que en el caso del medio educativo inicial y para el presente estudio se refleja en el rendimiento académico).

El clima en educación está tomando de un tiempo a esta parte, una real importancia a nivel social en el contexto internacional. De acuerdo a las múltiples informaciones se puede señalar que el interés y preocupación por este tema obedece a lo menos a dos situaciones muy puntuales en el contexto de la educación peruana: Exigencia en el mejoramiento de los aprendizajes, y el clima de violencia que se percibe en torno a la comunidad escolar.

La exigencia de rendimiento, mejoramiento de los aprendizajes, en el contexto educacional es cada vez más explícita, exigencias de las pruebas destinadas a medir la calidad de los aprendizajes de los niños peruanos, y no tan solo eso sino que pronto se está aplicando un sistema de evaluación para los profesores, es decir, una lectura simple de estos indicadores nos señalan que **el rendimiento** debe ser mejorado.

En Europa los estudios realizados en la década de los 80 relacionados en describir las características principales de aquellas escuelas que se denominaban "Escuelas Eficaces" arrojaron algunos aspectos importantes entre ellos tenemos:

- Los elementos que distinguen a estas "escuelas eficaces" están enmarcados en el contexto de las emociones por los factores socio-ambientales e interpersonales, más allá de los recursos económicos y materiales, estos últimos no son necesariamente los que marcan la diferencia como factores determinantes en la obtención de buenos resultados en los aprendizajes de los alumnos.

En América Latina la situación no es tan diferente cuando se quiere precisar el factor o los factores que ayudan al aprendizaje de los alumnos. En Perú el objetivo más grande de los programas educativos es el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos. Por ello se han implementados diferentes estrategias. Capacitación y perfeccionamiento de los profesores, apoyo con material didáctico, participación de los padres y apoderados en los procesos de enseñanza-aprendizaje de los alumnos, apoyo a las escuelas con más necesidades, últimamente extensión horaria, etc.

Barrantes y Tejedo (s/f), investigaron en la ciudad de Trujillo sobre el clima social laboral en los colegios secundarios y determinaron que la escuela es el segundo ámbito educativo de vital importancia en la vida de los niños y niñas, entre su objetivo se encuentra fomentar la participación, cooperación entre los alumnos, en consecuencia la puesta en práctica de los valores comunitarios y democráticos(...) formarían parte de las experiencias y vivencias de los alumnos desde dos ámbitos en las que interactúen cada día, configurando su identidad y el concepto de sí mismo que van adquiriendo (Barrantes y Tejedo, s/f).

Entonces está claro que, actualmente se reconoce que un buen clima institucional favorece los esfuerzos que encaminan la gestión educativa hacia la calidad, de tal manera que todo aquello que apoye al conocimiento de la realidad de la institución es pertinente, más aún si es mencionado entre los objetivos institucionales de las I.E del nivel inicial de nuestra localidad.

Proponemos investigar la variable *clima institucional* con el instrumento diseñado por la Dra. Sonia Palma Carrillo, en su Manual Escala Laboral CL-SPC, basado en la técnica Likert quien ha considerado los siguientes factores que explora esta variable, para conocer los factores de: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Debemos evaluar la relación entre el clima institucional con el rendimiento académico en la Formación Académica de los niños y niñas de las I.E del nivel inicial.

Podemos plantear que el rendimiento escolar está condicionado por una infinidad de factores que apelan al sujeto-alumno y a condiciones cognitivas, sociales (por ejemplo el capital cultural y el nivel educacional de los padres), físicas (por ejemplo el aporte nutricional que recibe diariamente), afectivas (por ejemplo motivaciones personales).

No obstante, se pretende destacar en esta investigación la incidencia de factores contextuales en el rendimiento de los alumnos. Tales factores, los cuáles de alguna manera trascienden al alumno, pero pueden condicionar su disposición física, psíquica y definitivamente, cognitiva para el aprendizaje, refieren a condiciones económico-sociales generales, pero específicamente al tipo de institución educativa, a las condiciones del aula, al número de alumnos, a la relación profesor-alumno, las relaciones entre los alumnos, a los contenidos de la enseñanza, como a la metodología empleadas por los docentes, entre otros.

1.2 Enunciado

¿Qué relación existe entre el clima institucional con el rendimiento académico de los niños y niñas de las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja en el año 2011?

1.3 Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación se justifica por lo siguiente:

a. Justificación social

El clima organizacional o clima laboral, es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento. Hacer un estudio sobre clima organizacional, proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional en uno o más de los subsistemas que conforman una organización.

b. Justificación teórica

Los resultados de esta investigación, además de que enriquece el estado del sector educación, la teoría sistematizada de ambas variables, reportará recomendaciones que las autoridades de educación decidirán en qué medida podrán ser vías válidas para aplicar los correctivos a que hubiere lugar para que esta institución siga manteniendo su bien merecida e histórica imagen formadora del magisterio nacional.

c. Justificación metodológica

Toda organización tiene como aspecto fundamental la ejecución de una buena gerencia. Esto implica la puesta en marcha de procedimientos y uso de herramientas administrativas y de gestión. Además uno de los principales desafíos para las políticas sociales en el Perú es el mejoramiento de la calidad de la educación y ésta investigación y sus resultados contribuirán a ese fin.

1.4 Definición del problema

La presente investigación se adentra en un campo de las relaciones sociales dentro de la organización escolar, cuya estructuración y sinergia configura la identidad de las instituciones, en este caso nos enfocamos en tres instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Rioja desde el punto de vista relacional con uno de los productos más importantes del trabajo como grupo humano de las escuelas: el aprendizaje de los niños y niñas en el ámbito distrital.

1.5 Limitaciones de la investigación

Es pertinente aclarar que este estudio se limita a verificar la relación existente entre el clima institucional y el rendimiento académico en el proceso de aprendizaje de los niños y niñas de la I.E. del nivel inicial, a la luz de los resultados nos permitiremos alcanzar, teniendo como base los hallazgos encontrados, sugerencias para mantener o superar los niveles encontrados.

En cuanto a la generalización de los resultados, podemos afirmar que estos se circunscribirán únicamente a la población (docentes y estudiantes) caracterizada en el estudio y no para todas las instituciones educativas de la realidad del distrito, por cuanto cada una de ellas tiene sus propias características.

Finalmente, es necesario indicar que este estudio es de carácter básicamente correlacional, mediante el cual podremos correlacionar entre sí, las diferentes dimensiones de cada una de las variables, lo que va a permitir establecer resultados y conclusiones.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Se revisó las publicaciones existentes a nivel nacional e internacional, realizando una exhaustiva búsqueda, el número de investigaciones sobre cultura y clima encontrados en las diferentes instituciones visitadas es limitado. El enfoque utilizado por cada uno de los investigadores nos muestra la posibilidad de contar con muchas variables que posee dicho tema con las que se pueden relacionar. Algunos de los trabajos que se presentan en esta parte de los antecedentes parecieran no establecer ninguna relación con nuestra investigación, porque investigan variables diferentes a las planteadas en nuestro trabajo, por la utilización de diferentes instrumentos y diferentes tamaños de la muestra.

a) Antecedentes Internacionales

Aída Crespo de Acosta desarrolló una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación del clima afectivo del aula, la atracción interpersonal con el Rendimiento Académico y la evaluación al profesor. Las fuentes de análisis fueron documentos académicos (notas) y las entrevistas a universitarios. La investigación encontró que el clima afectivo del aula generado por el profesor ejerce un efecto directo sobre el rendimiento académico mientras que la atracción interpersonal reveló tan solo tener un efecto indirecto. Este estudio fue realizado en 1995, tesis presentada para optar el grado académico de doctor en educación en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Venezuela. (Revista Resúmenes Vol 1, No.1, Marzo 2000).

Lamoyi Bocanegra Clara Luz el año 2009 planteó su investigación "Clima Organizacional: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco", donde. Ofreció una visión global de la organización escolar al facilitar el conocimiento de las variables más importantes percibidas por los

docentes que distinguen a la organización como comunal. Como el clima es un concepto abstracto, para estudiarlo y medirlo se utilizaron las dimensiones de creencias compartidas, el sentido de comunidad y liderazgo directivo, que permitieron conocer, a la vez, el grado de integración social en cada una de ellas y en su conjunto. Para abordarlo utilizó la encuesta con el fin de conocer las percepciones de los profesores, a través de un cuestionario con reactivos redactados en términos fácticos y evaluados en escala de 1 a 6. Para su análisis utilizó análisis estadísticos que permitieron también validar la dimensionalidad del modelo. El clima encontrado en las escuelas mostró la serie de valores, normas, pautas ideológicas, objetivos e ideas que comparten los profesores sobre ellos mismos, sus alumnos, directivos y los padres de familia, así como la relación que guarda con el aprovechamiento escolar de los alumnos del nivel secundario en el estado. El clima organizacional fue descrito a través de las dimensiones de creencias, sentido de comunidad y liderazgo directivo.

La investigación fue realizada en las escuelas secundarias generales y técnicas del estado de Tabasco durante el ciclo escolar 2005-2006, que representó el 65% de la matrícula escolar. La población la integraron 128 escuelas secundarias generales y técnicas, que funcionaron durante el ciclo escolar estudiado. El muestreo utilizado fue el conglomerado (bietápico), obteniéndose primero una muestra de 38 escuelas y posteriormente una muestra del 50% de los profesores de cada una de las escuelas muestreadas. Para obtener las percepciones de los individuos referentes a las creencias, a su sentido de comunidad y al liderazgo directivo y medir el clima organizacional, elaboró un cuestionario con 65 reactivos redactados en términos fácticos. Sus resultados revelaron que:

- En relación sobre la dimensión de creencias compartidas se encontró que sólo el 33.30% de ellos perciben que dentro de la escuela se comparte la misión y los objetivos. En cuanto a la creencias sobre la

capacidad de los estudiantes, los resultados revelaron que el 72.36% de los profesores consideran que los alumnos no poseen la capacidad óptima de aprendizaje. El 81.31% de ellos, cree que los alumnos, de secundaria no son capaces de alcanzar los objetivos de las asignaturas que integran el plan de estudios de la educación secundaria. Cabe destacar que existe un 71.6% de correlación (correlación significativa al 0.01), entre la sub dimensión de creencias sobre los propósitos de la escuela y la percepción de éxito de los alumnos en relación con los conocimientos que deben adquirir en la secundaria. Esto quiere decir, que a medida en que aumenten las creencias de los profesores sobre el propósito de la escuela, se incrementará la percepción de logro de los estudiantes.

- En cuanto al nivel adecuado de preparación para el aprendizaje con el que ingresan los alumnos, los resultados fueron aún más desalentadores, sólo se encontró que el 9.88% considera que los alumnos tienen un óptimo nivel de preparación al ingresar a la secundaria. Con referencia a las creencias de los profesores sobre el comportamiento de los alumnos dentro de la escuela, el 66.80% de ellos percibió que existe indisciplina dentro y fuera de las aulas. Al evaluar el comportamiento del grupo docente dentro de la escuela, para prevenir o disminuir la indisciplina dentro del salón de clase, el 50.87% de los profesores consideraron óptimas las acciones que realizan para prevenir la indisciplina. Estas acciones referidas a la actitud favorable que muestran por atender a sus alumnos, la atención que prestan a las inasistencias de sus alumnos y las prácticas pedagógicas que promueven la comunicación y los aprendizajes. Tanto la prevención de la indisciplina y la eficacia que presumen los docentes poseer en su práctica, deben estar acompañadas del interés por la función que desempeñan, pero se observa que el porcentaje, en el indicador utilizado para medir esta función puntualidad y asistencia a clase de los profesores, fue percibido como óptimo sólo en el 37.21% de los casos, lo que indica

que la asistencia no es una característica que distinga a los maestros de secundaria.

En la investigación *Clima Organizacional En Las Escuelas: Un Enfoque Comparativo Para México Y Uruguay*. Publicado en la Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, *Fernández* en el año 2004 utilizó el concepto de clima organizacional como un elemento que retrata a la escuela a través de sus tradiciones, grupalidad, afiliación y refuerzos vocacionales encontró que en las escuelas primarias los lazos de amistad son menos fuertes a medida que aumenta el tamaño de la escuela. Derivado que las escuelas primarias difieren de las escuelas secundarias en número de profesores y en la relación entre alumnos-profesor, sería de gran importancia conocer el clima organizacional de las secundarias.

En la investigación *Escuelas eficaces y profesores eficientes*. España: Davis y Thomas, en el año 1999, describe que Las creencias sobre la capacidad de los alumnos por aprender y dominar la temática, denotan las expectativas pobres que tienen los profesores de las capacidades de los alumnos de las escuelas. Las bajas expectativas de los profesores inducen en ellos una sensación de falta de control sobre las dificultades de los alumnos. Además esta problemática provoca una actitud pasiva hacia la enseñanza que se traduce en poco ánimo y esfuerzo por parte del profesor, al considerar que tendría que realizar un trabajo adicional para enseñarles lo que no aprendieron los alumnos en el grado anterior. Asimismo el profesor que cataloga a sus alumnos de bajas capacidades y habilidades para desarrollarse en la educación secundaria trata de exigirles menos que lo que haría con los alumnos con mejores habilidades. Lo que implica que los profesores, actúen, sin darse cuenta, de modo que no favorece el rendimiento de los alumnos.

Nieves Freddy E en el año 1997, realizó una investigación titulada "Desempeño docente y clima organizacional en el liceo "Agustín Codazzi" en Venezuela, estableció la relación existente entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional en una institución educativa pública del Estado Aragua. Se seleccionó una muestra probabilística al azar simple y estratificada aplicando un procedimiento sistemático y por fijación proporcional. Previo ajuste, la muestra quedó conformada por quince (15) profesores TC, miembros del Consejo Técnico Asesor, veinte (20) profesores PH y sesenta (60) alumnos cursantes del Segundo Año, mención Ciencias, durante el período escolar (1994-1995). Se desarrolló una investigación de campo no experimental, tipo descriptiva-correlacional de corte transversal o transeccional. Se aplicaron las Escalas Efidó y Evado y el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional (CDPCO). La validez de dichas Escalas, tipo Likert, ha sido constatada en investigaciones anteriores, al igual que sus niveles de confiabilidad. Sin embargo, el investigador procesó dichos resultados y se obtuvieron excelentes niveles de validez y confiabilidad. Para el análisis e interpretación de los resultados, se utilizaron estadísticas descriptivas, de variabilidad e inferencia. Los resultados, en general indican que existe, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos. En función de los resultados, se emitió las recomendaciones pertinentes.

b) Antecedentes nacionales

En la Universidad San Martín de Porres, Daniel A Frías Díaz, sustenta la tesis "Clima Organizacional entre grupos de docentes secundarios de una Unidad de Servicios Educativos de Lima Metropolitana", teniendo como objetivo describir y comparar el clima en una muestra conformada por 100 docentes de la unidad de servicios educativos, en función a características sociodemográficas, tipo de muestreo intencional,

empleando como instrumento la escala de Clima Social en el trabajo (WE) de Trickett & Moos, que fue validada por la técnica de validez de contenido por Villavicencio (2003).

Los principales resultados obtenidos de acuerdo a las características sociodemográficas se comprobó que, en función a la característica de sexo, sólo se observó que las mujeres presentan percepciones con tendencia favorable solo hacia la sub-escala **Presión**. Para la característica edad no se halló diferencias a nivel sub-escalas, más si por las dimensiones, en el que se observa que los docentes de 35 a 39 años presentan percepciones con tendencia desfavorable hacia la II dimensión: **Autorrealización**.

Para la característica **grado de instrucción**, no se evidenció diferencias en ninguna sub-escala. Para la característica estado civil, los docentes solteros evidencian percepciones con tendencia favorable solo hacia la sub-escala **Cohesión**.

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 1 año de tiempo de servicio evidencian percepciones con tendencia favorable hacia la sub-escala **Cohesión**.

2.2 Definición de términos básicos

- a) **Actitud:** es la disposición de una persona a comportarse de una determinada manera según sus características de personalidad (Froemel 2001).
- b) **La actitud laboral** es la tendencia individual en relación con el trabajo condicionada por un conjunto de factores innatos, adquiridos, internos o externos al trabajador (Guadalupe 2002).
- c) **Cultura organizacional:** se refiere a un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras (Guadalupe 2002).
- d) **Clima organizacional:** elemento fundamental de las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral (Álvarez, 1992).
- e) **Currículo:** Compendio sistematizado de los aspectos referidos a la planificación y el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- f) El vocablo **currículo** puede ser utilizado para referirse a distintos niveles (más abstractos o más concretos) de elaboración de planes educativos. Así se habla de Currículo Prescriptivo u oficial (el más abstracto y general), de Proyecto Curricular y de Programaciones curriculares (Nieves, 1997).
- g) **Desarrollo organizacional:** Acción de mantenimiento y actualización permanente de los cambios aplicados a una organización y respecto a su medio ambiente (Cancino, 2001).
- h) **Eficacia:** Indicador de mayor logro de objetivos o metas por unidad de tiempo, respecto a lo planeado (Guadalupe 2002).
- i) **Eficiencia:** Indicador de menor costo de un resultado, por unidad de factor empleado y por unidad de tiempo (Guadalupe 2002).
- j) **Estructura:** Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor (Nieves, 1997).

- k) **Identidad:** El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu (Nieves, 1997).
- l) **Involucramiento:** es el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias (Nieves, 1997).
- m) **Política:** Conjunto de estrategias, normas y parámetros de una organización, que orientan la actuación de los funcionarios para alcanzar sus objetivos y metas en un lugar y plazo dados (Nieves, 1997).
- n) **Responsabilidad:** Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo (Nieves, 1997).
- o) **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización (Cancino, 2001).
- p) **Rendimiento académico:** Son los resultados obtenidos por cada estudiante, evaluados en un periodo respecto a las asignaturas, para el presente estudio consideramos un año (Froemel 2001).
- q) **Satisfacción laboral:** actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo (Álvarez, 1992).
- r) **Valores:** son los principios o las pautas de conducta que orientan la actuación de los individuos tanto en la sociedad como en el trabajo (Cancino, 2001).

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Fundamentos teóricos de la conducta humana en la organización social

2.3.1.1 La conducta social humana

La teoría del aprendizaje social intenta ir más allá de la consideración de la conducta humana como respuesta a estímulos que hacía el conductismo. El aprendizaje de conductas se produce siempre, según esta teoría, en un marco social. Esto implica que, además de aprender las normas de conducta por medio de las reacciones que los demás tienen ante sus actos, los niños adquieren los modelos de comportamiento adecuados por observación, viendo a los otros actuar. Este último medio de aprendizaje se ha llamado también **imitación** o **modelado**, ya que los niños copian el comportamiento de aquellas personas que, por su aceptación social, lugar importante en su mundo, etc., se convierten en modelos de conducta apropiada.

Existe, entonces, una evolución en el desarrollo de la conducta y el pensamiento moral. Los niños comenzarían controlando su conducta por las sanciones externas, premios o castigos, y completarían su desarrollo moral cuando el control fuera interno y los llevara a una conducta altruista y al cumplimiento de los valores morales.

En este sentido, "el desarrollo moral es el aprendizaje de la conducta socialmente aceptable y la adquisición e internalización (interiorización) de las normas y valores transmitidos por las personas que rodean al niño en sus diferentes ambientes" (Marchesi, 2005)

2.3.1.2 La cultura organizacional

La mayoría de autores relacionan la cultura organizacional, tanto con las ciencias sociales como con las ciencias de la conducta. Al respecto Davis (1993,) dice que "la cultura es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes". El autor considera que la gente asume con facilidad su cultura, además, que ésta le da seguridad y una posición en cualquier entorno donde se encuentre.

Por otra parte, se encontró que las definiciones de cultura están identificadas con los sistemas dinámicos de la organización, ya que los valores pueden ser modificados, como efecto del aprendizaje continuo de los individuos; además le dan importancia a los procesos de sensibilización al cambio como parte puntual de la cultura organizacional.

Delgado (1990), sostiene que la "Cultura es como la configuración de una conducta aprendida, cuyos elementos son compartidos y transmitidos por los miembros de una comunidad".

En la misma línea del autor citado anteriormente, Schein (1988), se refiere al conjunto de valores, necesidades expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por ellas. Distingue varios niveles de cultura, a) supuestos básicos; b) valores o ideologías; c) artefactos (jergas, historias, rituales y

decoración) d; prácticas. Los artefactos y las prácticas expresan los valores e ideologías gerenciales.

A través del conjunto de creencias y valores compartidos por los miembros de la organización, la cultura existe a un alto nivel de abstracción y se caracteriza porque condicionan el comportamiento de la organización, haciendo racional muchas actitudes que unen a la gente, condicionando su modo de pensar, sentir y actuar.

Charles Handy, citado por González y Bellino (1995), plantea cuatro tipos de culturas organizacionales, dependiendo del énfasis que le otorga a algunos de los siguientes elementos: poder, rol, tareas y personas. Basado en esto, expresa que la cultura del **poder** se caracteriza por ser dirigida y controlada desde un centro de poder ejercido por personas clave dentro de las organizaciones. La cultura basada en el **rol** es usualmente identificada con la burocracia y se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto dentro de la organización. La cultura por **tareas** está fundamentalmente apoyada en el trabajo proyectos que realiza la organización y se orienta hacia la obtención de resultados específicos en tiempos concretos. Finalmente, la cultura centrada en las **personas**, como su nombre lo indica, está basada en los individuos que integran la organización.

Desde otro punto de vista más general, la cultura se fundamenta en los valores, las creencias y los principios que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, así como también al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos.

Pümpin y García, citado por Vergara (1989), definen la cultura como "el conjunto de normas, de valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la empresa, así como en la propia presentación de la imagen".

El planteamiento anterior, se refiere a la forma como la cultura vive en la organización. Además demuestra que la cultura funciona como un sistema o proceso. Es por ello, que la cultura no sólo incluye valores, actitudes y comportamiento, sino también, las consecuencias dirigidas hacia esa actividad, tales como la visión, las estrategias y las acciones, que en conjunto funcionan como sistema dinámico.

2.3.1.3 El desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional es la disciplina de ver a las organizaciones y a los grupos como sistemas y de diseñar sistemas y procesos para mejorar su productividad, efectividad y resultados. Normalmente, el desarrollo organizacional no es considerado como una función dentro de la estructura organizacional. Esto es debido a que el personal interno se encuentra muy envuelto en las políticas y procesos internos y por ende, pierde perspectiva (www.encyclopediainfinanciera.com).

El desarrollo organizacional presenta distintos modelos los cuáles consideran básicamente cuatro variables: medio ambiente, organización, grupo e individuo. Estas variables se analizan en cuanto a su interdependencia para de esta manera, diagnosticar la situación para tomar las acciones adecuadas que permitan alcanzar tanto los objetivos organizacionales como los individuales.

El desarrollo organizacional posee una serie de características entre las cuales destacan: (a) proceso dinámico y continuo; (b) utilización de estrategias, métodos e instrumentos con el fin de optimizar la interacción entre personas y grupos; y (c) constante perfeccionamiento y renovación de sistemas.

Para que el desarrollo organizacional tenga un buen funcionamiento es importante mantener una visión global de la organización y un enfoque de sistemas abiertos buscando desarrollar las potencialidades de personas, grupos, subsistemas y sus relaciones internas y externas. El desarrollo organizacional no se debe considerar como un proyecto o capacitación ni como una solución de emergencia para un momento de crisis. Es decir, como si fuera una intervención aislada (www.encyclopediainanciera.com)

2.3.2 Fundamentos teóricos sobre el clima institucional

2.3.2.1 El clima social y sus cambios

Sin lugar a duda que estamos viviendo tiempos muy agitados, en donde los cambios se producen a corto plazo. En las primeras décadas del siglo pasado la sociedad era básicamente agrícola, campesina donde su mayor preocupación estaba focalizada en los descubrimientos de la ciencia y la tecnología en favor de la humanidad y su desarrollo. Se visualizaba con mucho optimismo los avances y adelantos que prometía la “era de la tecnología”: el desarrollo automovilístico, el avance en las comunicaciones, la radio y la televisión, desarrollo computacional, descubrimientos en el campo de la medicina. No paso mucho tiempo y fuimos alcanzados por toda una revolución industrial que fue cambiando radicalmente a la sociedad. Se producen cambios en la estructura social a fines del siglo XIX producto de las radicales transformaciones sociales ligadas a la industrialización y al desarrollo capitalista de la sociedad.

Frente a estos avances se ven afectadas profundamente tres instituciones socializadoras como son: la familia, el trabajo y la escuela. A inicios del siglo pasado ya se vislumbraba una bola de nieve en el quehacer científico y tecnológico situación que con los años se ha convertido en una gran avalancha la cual ha cubierto a todas las sociedades humanas. Hoy no existe rincón en el mundo donde la tecnología y el quehacer científico no hayan dejado huellas en el comportamiento humano dentro de cada sociedad.

Ya en los inicios de un nuevo siglo se ha incorporado con mayor fuerza el concepto de globalización, concepto que surge a fines de siglo en la década de los 90, el cual resume y aglutina todo este acelerado avance científico y tecnológico en que están involucradas todas las sociedades del mundo. Aunque el concepto fue utilizado en sus orígenes tan solo para referirse a las nuevas visiones económicas en que se veían enfrentadas todas las economías a nivel nacional en todas las latitudes del planeta.

Es así como el concepto de globalización se constituye en “un concepto que pretende describir la realidad inmediata como una sociedad planetaria, más allá de fronteras, barreras arancelarias, diferencias étnicas, credos religiosos, ideologías políticas y condiciones socio-económicas o culturales. Surge de la internacionalización cada vez más acentuada de los procesos económicos, los conflictos sociales y los fenómenos políticos-culturales” (Encarta, 2001).

La globalización surge como una necesidad indispensable a todos los cambios que experimentan las economías nacionales. Esto permite que las sociedades comiencen a experimentar grandes cambios que afectan el modo de vida de las comunidades. Este dinamismo generacional comienza a apreciarse en todas las instancia del vivir humano. Hablar hoy de globalización implica necesariamente hablar de cambios y transformaciones, ajustes y desajustes.

Al parecer estamos frente a una máxima matemática: “a mayor avance económico, tecnológico y científico mayor surgimiento de nuevos conflicto para la sociedad”.

Los problemas más críticos que enfrenta la sociedad posmodernista de hoy no están en el **mundo de las "cosas" sino en el mundo de las personas**. "Los conflictos sociales, a través de sus múltiples formas de manifestación, es un hecho empírico comprobado en todas las sociedades conocidas, aunque varía por supuesto, en su intensidad, frecuencia y funcionalidad conforme a las distintas pautas culturales de cada sociedad en particular" (Poblete, 1976).

Desde el punto de vista sociológico, los conflictos y problemas sociales son inherentes a cada sociedad, es decir, al existir una sociedad resulta inevitable la presencia del conflicto social. En este punto coinciden, sin excepción, todos los autores de sociología que han dedicado algún trabajo a este tema. Poblete (1976), sostiene "se puede ir más lejos y afirmar que el conflicto social no sólo es un hecho empírico generalizado en cuanto se puede comprobar su existencia en todas las sociedades, sino aún más, **que es necesario en el sentido científico de la palabra**, el conflicto es inherente a toda estructura social, necesítándolo ésta para su propia constitución y desarrollo".

Por su parte siguiendo el mismo hilo de pensamiento Gregory plantea: "No existen sociedades sin conflictos, toda sociedad sana, auto-consciente y dinámica identifica y reconoce conflicto en sus estructuras. Negarlo tendría consecuencias mucho más graves para la sociedad" (Encarta, 2010).

En este punto se hace inevitable la pregunta: ¿a qué se debe que los conflictos sean parte de la existencia humana o de las sociedades? Por un lado se puede

decir que la necesidad de los conflictos obedece al carácter precario de toda la construcción humana llamada sociedad. "Esta precariedad consiste fundamentalmente en que ninguna sociedad humana puede lograr una **situación de equilibrio en forma espontánea**, sino más bien debe construirlo como corrección de desequilibrios parciales y, por lo tanto, de situaciones potencialmente conflictivas" (Poblete, 1976).

Por otro lado, no debemos olvidar que las sociedades las componen seres humanos, es decir, son el resultado de interacciones entre sujetos individuales, con características propias, motivaciones emociones, sentimientos, esto hace que inevitablemente surjan los conflictos sociales.

Ahora bien, un conflicto se llama social cuando tiene relevancia estructural en una sociedad; por eso, una mera incompatibilidad entre dos personas aisladas no se reconoce como un conflicto social.

El gran problema que está por resolverse es el problema de convivencia humana, la comprensión, la cooperación entre los individuos dentro de la sociedad. Por tal razón, nace el deseo de tener un acercamiento a este tema, e indagar como se percibe el ambiente social en algunas instituciones, especialmente en las instituciones educativas del nivel inicial.

Las instituciones humanas, como la familia, el trabajo y la escuela están profundamente afectadas por todos estos cambios que han surgido. La preocupación de psicólogos y sociólogos se hace muy evidente en estos

últimos años y han dedicado varios estudios al análisis de esta problemática.

Los fundamentos que sustentan el estudio del clima o el ambiente social que se origina en las organizaciones e instituciones humanas proceden de las teorías psicosociales que asocian las necesidades y motivaciones de los sujetos con variables estructurales de tipo social. En síntesis muchos estudios sobre el clima se basan en el modelo "interaccionista" desarrollados por Kurt Lewin, y Murray en Estados Unidos (Poblete, 1976).

Este modelo busca examinar las complejas asociaciones entre personas, situaciones y resultados individuales. Los elementos básicos que intervienen en el modelo interaccionista según Magnusson y Endler (1977) son:

- a. La conducta actual es una función de un proceso continuo de interacción multidireccional entre el individuo y las situaciones en que se encuentra.
- b. El individuo es un agente activo e intencional de este proceso interactivo.
- c. Los factores cognitivos y motivacionales son determinantes de la conducta.
- d. El significado psicológico de la percepción de las situaciones por parte del sujeto es un factor importante y determinante.

Entendiendo que el clima o ambiente social puede ser percibido y analizado en varias instituciones u organizaciones sociales, como una empresa, la familia, la escuela, la iglesia etc. Sin embargo, dentro de la

psicología es en el ámbito organizacional y laboral donde mayor provecho se le ha sacado, hasta ahora a este concepto, logrando construir modelos de operabilidad ampliamente aceptados como los cuestionarios del clima laboral.

2.3.2.2 El clima Institucional

Es la estrecha relación existente entre la organización y su entorno o ambiente, pero no sólo referido al ambiente externo sino también a las interdependencias internas (Kat y Katn, 1995). El enorme impacto que causa la definición de la organización como sistema abierto ha transformado el interés tradicional y específico de la psicología del trabajo por la satisfacción, la moral laboral y el desempeño, en otro más general y dinámico que considera la organización como un contexto ambiental de los comportamientos individuales y grupales. Precisamente el descubrimiento de que la organización es un entorno psicológicamente significativo para sus miembros ha conducido a la formulación del concepto de "clima organizacional" (Peiró, 2006).

El clima organizacional es un atributo del individuo, una estructura perceptual y cognitiva de la situación organizacional que los individuos viven de modo común. Forman su propia percepción de los que les rodea y a partir de ello estructuran sus actitudes y conductas. En síntesis, el clima es un fenómeno influyente que media entre los elementos que configuran la organización y las tendencias motivacionales de los trabajadores, de modo que se traducen en un comportamiento con consecuencias sobre la organización (productividad,

satisfacción, estrés, rotación, etc.). Se puede decir que representa la personalidad de un centro, en cuanto es algo original y específico del mismo con un carácter relativamente permanente y estable en el tiempo, cuya evolución se realiza lentamente aunque se modifiquen las condiciones. En el influyen numerosas variables: estructura organizativa, tamaño, formas de organización, estilo de liderazgo, características de sus miembros (profesores, alumnos, etc.), comunidad en la que está integrado el propio centro. Son estas las que van a determinar el ambiente de un centro. También inciden variables vinculadas al rendimiento del centro.

Se relaciona con el poder de retención de las escuelas; la satisfacción con la vida escolar y la calidad de la educación. Se relaciona con factores macro sistémicos; la responsabilidad social de los miembros y su desarrollo personal.

2.3.2.3 El clima laboral

En toda actividad de trabajo se requiere de un clima apropiado para un buen desarrollo y desempeño laboral. Sin duda al momento de decidir el desarrollo de una actividad el clima de trabajo constituye un factor muy importante. El clima laboral en la última década ha sido punto de atención e investigación por las grandes empresas. A nivel mundial su preocupación es la obtención de mejores resultados en productividad económica, manteniendo un buen ambiente y muy buenas relaciones en el ámbito laboral.

Los estudios realizados en este campo, han llegado a establecer algunos delineamientos en relación a explicar lo que debiera entenderse por clima laboral. Dentro de algunas definiciones tenemos que, por clima laboral se entiende “el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la empresa y que influyen sobre su conducta” (Adeco, 2001).

A partir de esta definición se desprende que existe un conjunto de variables que inciden en la percepción que tienen las personas del lugar donde desarrollan su trabajo. Es el medio ambiente tanto humano como físico en el cual se desarrollan las actividades de trabajo cotidiano, el que influye en la satisfacción y por lo tanto, en la productividad.

Estudios realizados, tomando la experiencia de Europa, han demostrado que el clima en que trabajan las personas es fundamental para el éxito y el desarrollo de buenos resultados productivos de una empresa. Esto queda de manifiesto cuando se comprueba que las instituciones galardonadas recientemente, en Chile, como las mejores empresas en índice de productividad y eficacia económica, son aquellas que procuran darle mucha importancia al clima laboral en que trabajan sus operarios. Los dirigentes y líderes han descubierto que para la obtención de mejores resultado en relación a la productividad, resulta muy conveniente proporcionar un buen clima laboral para sus trabajadores. Este factor

definitivamente marca la diferencia del éxito entre las empresas.

Los estudios señalan que no es proporcional la operación a mayor extensión de horas de trabajo, mayor éxito y productividad de la empresa, por el contrario, existe un factor mucho más determinante en el éxito y productividad de una empresa, y este se enmarca en el mundo de las personas, su entorno físico y humano.

En el campo laboral las personas trabajan para satisfacer principalmente sus necesidades económicas, pero también hay un alto porcentaje de interés en el desarrollo personal. Estas necesidades dan lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento, y por lo tanto, la percepción está determinada por la historia del sujeto, de sus anhelos y sus proyectos personales.

2.3.2.4 El Concepto "clima organizacional" en educación

Howell (1979), expone que cuando se preguntaba por el clima de una institución educativa, en verdad se preguntaba por lo negativo de la situación escolar.

Asimismo, Halpin y Crofts (1963), con la publicación de la investigación titulada "El clima organizacional de la escuela", introducen de una manera oficial y taxativa la noción de clima organizacional en educación. Partiendo de la definición de clima organizacional como lo experimentado por los miembros de una organización, asumieron que la percepción del ambiente interno por parte de los participantes en la institución educativa es la fuente válida de datos, es decir, que lo que las personas

perciben como ambiente interno de la organización es la realidad a ser descrita. El propósito de la captación de un clima organizacional es obtener una descripción objetiva de esas percepciones.

Para Halpin (1976), las características del ambiente psicológico de un sistema social son las que enmarcan, definen, limitan y determinan el clima organizacional. Afirma que el clima organizacional es para la organización lo que la personalidad es para el individuo. En este contexto, se puede afirmar que conocer el clima organizacional es una forma útil de ver el comportamiento organizacional en la institución educativa, que ayuda a entender mejor el comportamiento y, posiblemente, a desarrollar estrategias para dirigir a la organización más efectivamente. Es por ello que en años recientes, para referirse a las características de las instituciones educativas, muchos investigadores han hablado de **atmósfera, sentimiento, tono, cultura y carácter**. El término clima organizacional es usado consistentemente al referirse al contexto psicológico en el cual la conducta organizacional se desenvuelve.

Por las consideraciones anteriores, para Lickert (1967), los esfuerzos por describir el clima organizacional de instituciones educativas son acciones para describir las características del **sistema de interacción** – influencia existente en cada una de ellas, especificado en su trabajo investigativo, éste concreta el resultado por una parte, de los esfuerzos por establecer patrones de interacción de la estructura organizacional para el logro

de las tareas, y por otro lado, el producto de la interacción entre el individuo y su grupo, y del grupo al cual pertenece y el resto de la gente. El proceso de interacción y el sistema de interacción – influencia, incluye los procesos de comunicación, motivación, liderazgo, establecimiento de metas, toma de decisiones, coordinación, control y evaluación. La forma en la cual esas interacciones son efectuadas en la organización (características y cualidades), ejercen una influencia importante en desarrollar y moldear la conducta humana (Lickert, 1962; Baker, 1968).

En referencia al clima organizacional educativo, Webster's Third New International Dictionary (citado en Álvarez, 1992) expresa que incluye las metas de los programas de aprendizaje, los factores que comprenden el clima y que determinan su calidad, los elementos de la operación educativa, las necesidades humanas básicas que cualquier institución debe atender si quiere tener vigencia educativa, y las metas establecidas para un programa de desarrollo efectivo de sus integrantes.

Benne (1975), expone en este orden de ideas, cuatro elementos de deshumanización en las instituciones educativas que deben ser cambiados, a saber:

- a. Mirar a los estudiantes como sujetos pasivos, plásticos y objetos determinados del ambiente;
- b. Ignorar la integración de los sentimientos, emociones y aspiraciones, deseos y conocimientos de los estudiantes;

- c. Aumentar la autoridad burocrática y la disciplina especializada;
- d. Contentarse con transmitir la cultura heredada. Este estilo gerencial propicia un ambiente interno no motivador del desarrollo educativo.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, Gilchrist y Helbling (1977), enfatizan que hay tres condiciones que deben ser propulsadas para desarrollar y mantener un clima de aprendizaje positivo, éstas son:

- a. La enseñanza personalizada;
- b. La asunción de riesgos por parte del docente;
- c. Un clima para mejorar la actitud de los estudiantes.

Afirman, igualmente que el grado de desarrollo de los involucrados es crucial para el éxito de estas tres condiciones.

Aunado a esto, varios autores hacen referencia a las características físicas, de limpieza y distribución del espacio; otros señalan factores sociales o psicológicos como la relación estudiante – profesor (Flanagan y Trueblood, 1983); igualmente, se incluyen valores, creencias y actitudes de los miembros de la comunidad escolar, que se reflejan en los patrones y procesos instruccionales y las prácticas de comportamientos expresadas a través del tiempo (Lazotte y colaboradores, 1980).

Como puede observarse, un clima escolar positivo ha sido visto como un medio y como un fin (Coleman y colaboradores, 1966; Squires, 1980); sobre todo cuando la mayoría de las investigaciones sobre efectividad de las instituciones educativas señalan como características de un clima educativo positivo: Un ambiente escolar ordenado, énfasis en lo académico, expectativas de éxito en los estudiantes. Y en cuanto a los procesos de liderazgo, hacen énfasis en el modelaje, la construcción del consenso y el feedback permanente entre profesores y estudiantes.

En suma, el término "clima organizacional" es usado entonces en el contexto educativo para indicar una variedad de atributos en el ambiente interno de una organización educativa. Más específicamente, y siguiendo los trabajos de Halpin y Crofts (1963, 1976), este término expresa el ambiente interno percibido, el contexto psicológico en el cual el participante se desenvuelve.

En este propósito, Cornell (1955), señala que son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima organizacional, y sólo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características del clima. Asimismo, establece que dos instituciones educativas, con características comparables, no tendrían el mismo clima organizacional, porque éste depende de los miembros y de sus percepciones. Afirma, igualmente que es relevante determinar el clima de la institución porque tiene efectos

importantes en el desarrollo tanto de la institución como de sus integrantes.

2.3.2.5 El clima social escolar

Conjunto de características psicosociales de un unidad educativa, determinadas por todos aquellos elementos o factores estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un determinado estilo o tono a la institución, condicionante a su vez de los distintos productos educativos Según Cere, 1993 citado por la Universidad de Valparaíso en su Curso de especialización "Condiciones de Educabilidad en los Liceos para Todos".

A partir de la investigación de Arón y Milicic (2000) citado por Navarro (2003), en relación al clima social escolar, se puede deducir que el clima social sería la percepción que las personas tienen de los diferentes aspectos del ambiente se desarrollan sus actividades escolares habituales y constituye una variables importante en el desarrollo social y moral de los estudiantes, especialmente, en el desarrollo de la responsabilidad social. En un clima social abierto en la sala de clases, los profesores usan estrategias autoritativas o democráticas, no hay control rígido de la sala ni de los currículos; se tratan tópicos controversiales y se presentan distintas perspectivas de esos tópicos; se promueven los valores democráticos, la eficacia, la participación, cooperación e ínter disciplina.

Se relaciona con el poder de retención de las escuelas; la satisfacción con la vida escolar y la calidad de la educación.

Se relaciona con factores macro sistémicos; la responsabilidad social de los miembros y su desarrollo personal.

Según Rodríguez (2004), es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos.

*La escuela es un lugar donde se hacen amigos,
No se trata sólo de predios, salas, cuadros,
Programa, horarios y conceptos...
La escuela es sobre todo gente,
gente que trabaja, que estudia,
gente que se alegra, se conoce, se estima.
El Director es gente, el inspector es gente
El profesor es gente, el alumno es gente,
Cada funcionario es gente.
La escuela será cada vez mejor en la medida
En que cada uno, comparte como colega,
Amigo y hermano. Nada de islas cercadas de gente por todos
lados
Nada de convivir con personas y después descubrir
Que nadie tiene amistad con ninguno
Nada de ser como el tijolo
Que forma una pared quedando indiferente
Frío y sólo.*

*Lo importante en la escuela no es sólo estudiar,
No es sólo trabajar, es también crear lazos de amistad,
Es crear un ambiente de camaradería
Es convivir
Ahora es lógico...
Ninguna escuela así va a ser fácil
Estudiar, trabajar, crecer,
Hacer amigos, educar, ser feliz. (Freire, 2001)*

Los establecimientos educacionales son instituciones sociales importantes que concentran a diferentes tipos de personas, entre ellos maestros, padres, madres, autoridades educacionales, niños, niñas en diferentes etapas de vida.

La escuela ha ido adquiriendo cada vez más peso como institución socializadora producto de décadas de generalización de la enseñanza, de un debilitamiento de la familia como espacio de convivencia afectiva y de una dificultad creciente para los jóvenes para ingresar al mundo del trabajo. Por lo tanto, la escuela se constituye en una institución no sólo proveedora de conocimientos y conceptos de tipo académicos sino la escuela ha de ser un lugar para el crecimiento personal, el desarrollo comunitario y desarrollo afectivo a través de la interacción de los componentes de la comunidad educativa. Es en esta comunidad socializadora donde se gestan una serie de acciones e interacciones entre sus componentes. En la escuela se genera un clima un ambiente, este ambiente es el que forma parte de todo un proceso de enseñanza – aprendizaje en que se encuentran los cientos de alumnos que son educados.

Por socialización se entiende como “ el proceso a través del cual la persona humana aprende e interioriza, en el transcurso de la vida los elementos socioculturales de su medio ambiente, los integra a su estructura de personalidad, bajo influencia de experiencias y de agentes sociales significativos y se adapta así al entorno social en cuyo seno debe vivir” (Poblete,1976).

2.3.2.6 El clima escolar

A continuación se mencionan algunas definiciones de clima escolar, las que parten de una investigación sobre el tema. “ Clima escolar es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos” (CERE, 1993).

“Clima escolar se entiende por la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar (a nivel de aula o escuela) y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan” (Cancino y Cornejo, 2001).

Por otra parte Froemel (2001), define clima escolar como “la percepción que tiene el alumno del ambiente que se da en la sala de clases”.

En síntesis podemos señalar que el clima escolar vincula o relaciona a todas las instancias que son gestoras de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula como son: relación profesor- alumno, relaciones entre alumnos, estrategias metodológicas de enseñanzas, pertinencia y contextualización de los contenidos, participación en la sala de clases etc.

Ahora bien, lo más importante que resaltan estas definiciones señaladas anteriormente es que el concepto de clima escolar se analiza a partir de **las percepciones** que tienen los sujetos, esto indica que fácilmente el clima escolar puede ser abordado desde las distintas percepciones de los sujetos involucrados en este proceso como lo son: alumnos, profesores, directivos-administrativos, paradocentes y apoderados.

La escuela es considerada como un organismo vivo, esto implica necesariamente acciones, relaciones, interacciones, desarrollo humano y por lo tanto, genera conflictos. La escuela por naturaleza genera una situación propicia para los conflictos.

Ahora bien hay que entender que el conflicto en sí no puede ser señalado en rigor como algo nocivo, por el contrario, **el conflicto es una instancia de aprendizaje dentro del proceso de crecimiento de cualquier grupo social.** "Pretender que un establecimiento educacional se mantenga en una calma continua es alejarse de la realidad escolar. Por ello, los conflictos hay que admitirlos como parte de la vida cotidiana de la escuela, como elemento de responsabilidad profesional,

es decir, un aspecto de la profesión y del desarrollo de la tarea docente” (Fernández,1998).

2.3.2.7 El clima en clases

Está influido por variables específicas de proceso que inciden en un contexto determinado dentro de la propia institución. Las características y conducta tanto de los profesores como de los alumnos, la interacción de ambos y en consecuencia, la dinámica de la clase confieren un peculiar tono o clima de clase distinto del que pudiera derivarse variando alguno de estos elementos.

2.3.2.8 La importancia del estudio del clima en educación

El clima en educación está tomando de un tiempo a esta parte, una real importancia a nivel social en el contexto internacional. De acuerdo a las múltiples informaciones se puede señalar que el interés y preocupación por este tema obedece a lo menos a dos situaciones muy puntuales en el contexto de la educación chilena por ejemplo:

- Exigencia en el mejoramiento de los aprendizajes, y
- el clima de violencia que se percibe en torno a la comunidad escolar.

La exigencia de rendimiento, mejoramiento de los aprendizajes, en el contexto educacional es cada vez más explícita, lleva implícito la medición de la calidad de los aprendizajes de los niños chilenos, y no tan solo eso, sino un sistema de evaluación para los profesores, es decir, una lectura simple de estos indicadores nos señalan que **el rendimiento debe ser mejorado**. Esto

nos lleva a plantear la gran necesidad de investigar cuál es la percepción que los docentes tienen del clima escolar y cómo este interviene en estas exigencias de rendimiento y mejoramiento de los aprendizajes. Es un hecho empírico que los mejores aprendizajes se dan en un ambiente propicio en donde todos los actores de este proceso enseñanza-aprendizaje interactúan en cumplimiento de metas y objetivos trazados en este proceso.

Nadie pondría en duda la importancia que tienen los factores socio-ambientales e interpersonales al interior de las instituciones escolares. Para cualquier persona esta afirmación resulta ser obvia. De la misma manera que resulta importante para las empresas el factor socio-ambiental e interpersonal de sus trabajadores, lo es en el campo educativo. Aún más, mucho más relevante es este factor en el campo educacional, ya que si pensamos que los alumnos son los actores principales que dan origen, existencia y vida a las instituciones escolares tiene doble mérito ya que estos no son "trabajadores asalariados".

En el marco de la reforma educacional chilena esto queda plasmado cuando se señala que "los resultados educativos dependen en buena medida, de las características de funcionamiento de la institución escolar concreta". Esta afirmación puede resultar obvia, sobre todo si apelamos a nuestras propias vivencias al interior de nuestras instituciones escolares, ha sido continuamente reafirmada por los hallazgos empíricos de la última década (Cancino, 2001).

Los estudios realizados en la década de los 80 en Europa, relacionados en describir las características principales de aquellas escuelas que se denominaban "Escuelas Eficaces" arrojaron algunos aspectos importantes, Cancino y Conejo (2001), los resume en los siguientes párrafos.

- Las escuelas que se organizan y funcionan adecuadamente logran efectos significativos en los aprendizajes de sus alumnos.
- Existen escuelas eficaces donde los alumnos socialmente desfavorecidos logran niveles instructivos iguales o superiores a las escuelas que atienden a la clase media. No siempre es la pobreza el factor crítico que impide los procesos escolares.
- Los factores que caracterizan a estas "escuelas eficaces" podrían integrarse en los constructos de **clima escolar y tiempo real de aprendizaje, siendo su elemento molecular, la frecuencia y calidad de las interacciones sustantiva.**
- Una vez cubiertas una dotación mínima de recursos, ya no son los recursos disponibles, sino los procesos psicosociales y las normas que caracterizan las interacciones que se desarrollan en la escuela, lo que realmente diferencia a unas de otras, en su configuración y en los efectos obtenidos en el aprendizaje (Redondo,1997).

A simple vista se puede apreciar que las características más relevantes de estas "escuelas eficaces" son:

- Conducción efectiva de la escuela.
- Un clima escolar propicio para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.
- Énfasis en la adquisición de competencias educativas más que contenidos.
- Acompañamiento docente a los alumnos.
- Fluida comunicación profesor–alumno,
- Buenas relaciones entre alumnos, etc.

En resumen los elementos que distinguen a estas “escuelas eficaces” están enmarcados en el contexto de las emociones por los **factores socio-ambientales e interpersonales**, más allá de los recursos económicos y materiales, estos últimos no son necesariamente los que marcan la diferencia como factores decisivos en la obtención de buenos resultados en los aprendizajes de los alumnos.

En América Latina la situación no es tan diferente cuando se quiere precisar el factor o los factores que ayudan al aprendizaje de los alumnos. En Chile en el marco de la Reforma dentro de los objetivos principales está el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos. Para ello se han implementados diversos programas por medio de diferentes estrategias. Capacitación y perfeccionamiento de los profesores, apoyo con material didáctico, participación de los padres y apoderados en los procesos de enseñanza-aprendizaje de los alumnos, apoyo a las escuelas con más necesidades, extensión horaria etc.

Con el fin de contribuir en Chile a la comprensión de los resultados de nuestro sistema educativo, el centro de Investigación y desarrollo de la Educación (CIDE) y el diario La Tercera realizaron un estudio que genera información relevante de los establecimientos que han tenido buenos resultados. En dicho estudio se señala las múltiples variables que inciden en los buenos resultados de algunos colegios. Entre las citas se destaca la investigación del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE) que señala: "En el marco de buenos aprendizajes, el clima en el interior del aula ha demostrado ser una variable particularmente importante".

En La Tercera (2002), se sostiene que, el Programa Internacional de Evaluación Estudiantil realizado por la OCDE ha obtenido conclusiones similares. " Los niños que asisten a aulas donde los alumnos no pelean, hacen buenas amistades y no se molestan entre sí, obtienen mejores resultados que sus pares de similares características socioculturales. La diferencia explicadas por estas variables llegan a ser mayores que las explicadas por la suma de las otras variables escolares medidas" (Guadalupe, 2002).

El resultado del estudio de la UNESCO, ratifica la experiencia de los países Europeos en relación a la variable que señala que los factores socio-ambientales e interpersonales son determinantes en el aprendizajes de los alumnos, aquí justamente parecería que estuviera la clave en la obtención de mejores resultados de aprendizajes por parte de los alumno.

En otras latitudes la preocupación del rendimiento académico y aprendizajes de los estudiantes también es materia de investigación. La globalización forma parte de todo un quehacer educativo a nivel mundial.

Según pruebas internacionales aplicadas a estudiantes de Asia Oriental y de Estados Unidos, demuestran que los estudiantes asiáticos obtienen mejor rendimiento escolar que los alumnos de los Estados Unidos. Con el propósito de indagar sobre el por qué de esta situación, Ximena Hinzpeter realiza esta pesquisa formulando varias preguntas relacionadas a las escuelas de Asia Oriental. A continuación se mencionan algunas:

- En Asia Oriental, gran parte de los factores que hacen que el rendimiento sea superior al rendimiento de los alumnos de los Estados Unidos se focaliza no en las cosas (infraestructura, equipamiento, materiales etc.) sino en el mundo de las personas, las relaciones interpersonales y socioambientales.

El programa de Educación Emocional de la UNESCO de acuerdo a investigaciones realizadas en América Latina abarcando a más de 50 mil alumnos a lo largo de 50 años sostiene que el clima emocional es el factor más decisivo en el rendimiento escolar.

El estudio indica que las variables como infraestructura, textos, cantidad de profesores, entre otras son menos determinantes en el aprendizaje que un buen ambiente en clases. Los docentes que han

desarrollado **habilidades emocionales** reportan menos ausentismo laboral y menos respuestas agresivas de los niños.

El desarrollo de aspectos cognitivos y todas las herramientas que se utilizan para facilitar las transmisiones de conocimientos a los alumnos han sido por décadas la columna vertebral de los sistemas educativos. Los esfuerzos para el mejoramiento de la educación han estado orientados por ejemplo a construir más escuelas, entregar más textos escolares y aumentar las horas de estudios etc. Sin embargo nada de esto se asemeja a la importancia que tiene el clima emocional en el aula.

“Corroboramos que efectivamente todas las variables, tales como materiales educativos, recursos económicos, tamaños de los cursos, etc., influyen en el rendimiento de los alumnos. La sorpresa fue descubrir que la suma de todos ellos es inferior al impacto que tienen **las emociones** y su manejo por parte de los profesores en la sala de clases. Existen además nuevas investigaciones que sostienen que en la **base de los aprendizajes están las emociones** (Gutiérrez, 2002).

Ahora bien, si la preocupación es el mejoramiento de los aprendizajes que se dan en el interior de la sala de clases es necesario establecer los componentes que tienen que darse para que existan realmente aprendizajes nuevos y permanentes.

Bien es sabido que los aprendizajes se dan en interacciones con estímulos ambientales que lo determinan. Dicha influencia comienza a ejercerse desde el momento mismo del nacimiento. En este desarrollo participan simultáneamente dos procesos: por un lado ocurre la maduración biológica (crecimiento corporal, muscular, sensorial etc), y por otro lado los procesos de aprendizajes, los cuales tienen peculiaridades individuales. Es por eso que se dice que el aprendizaje es el proceso que determina una nueva modalidad funcional del organismo. Azcoaga (1995), define el aprendizaje como “un proceso que determina una modificación del comportamiento de carácter adaptativo, siempre que las modificaciones de las condiciones del ambiente que lo determinaron sean suficientemente estables”

Las instancias de aprendizajes no están dadas en el vacío por el contrario son instancias donde el alumno jamás está sólo; siempre está en relación con otros alumnos, profesor, familia. Es así como aprendizaje es la adquisición de habilidades en relación a los procesos de cambio el cual se manifiesta a través de su comportamiento y de las acciones dentro del aula y con las interacciones de sus pares y del profesor. “aprender desde un punto de vista es un acto social. Sabemos de la importancia que tiene en un curso las relaciones entre alumnos o entre grupos. Las relaciones de ayuda, los conflictos, las imágenes y expectativas son aspectos que tienen un gran peso en la motivación y en el logro de aprendizajes” (Sotomayor y Colomer, 1996).

Muchas son las investigaciones que demuestran que las interacciones que se dan en el interior de la sala de clases constituyen un factor importante en el aprendizaje de los alumnos. Desde la perspectiva de Vigotsky se ha demostrado que "la influencia que tiene la interacción de los pares o de los adultos en el desarrollo de los niños, a través, de esta interacción se van transmitiendo significaciones pertinentes desde el punto de vista cultural que contribuyen al desarrollo de su lenguaje y pensamiento. En esta misma perspectiva, propone la noción de "**zona de desarrollo próximo**" en la cual postula que toda persona está dotada de un desarrollo potencial que puede alcanzarse en la medida que cuenta con la mediación o guía de un adulto (profesor) o con la colaboración de un compañero" (Vigotsky, 1984).

En el pensamiento de Piaget el aprendizaje es descubrir respuestas pertinentes a las demandas o exigencia del medio. El medio es fuente de aprendizaje. El medio solicita al individuo adaptarse y regular sus conductas.

El otro aspecto que tiene que ver con la importancia del clima en educación es la **preocupación social** que está despertando los grandes índices de violencia generada en los colegios en donde los actores de proceso de enseñanza aprendizaje se ven involucrados en situaciones violentas que ponen en peligro la integridad física de las personas, produciendo un ambiente muy contraproducente y que no le hace nada de bien al desarrollo de los aprendizajes en las

instituciones educativas, por el contrario crean una gran incertidumbre sobre los acontecimientos y los procesos que se llevan a cabo en las instituciones educacionales. Algunos dramatizan la situación, pero sin embargo, hay que reconocer que hay algo de verdad en lo que mencionan (Fernández, s/f).

“Aunque algunos digan que todavía no se ha llegado a algo alarmante, la sala de clases parece en ocasiones más un ring de boxeo que un lugar para aprender. Las sillas y los bancos están demás. El pizarrón sirve tan solo para anotar los puntos y los rounds. Sin darnos cuenta la sala de clases se ha convertido en un cuadrilátero, donde la sociedad ha tomado palco en este combate” (Avilés, 2002).

“En el contexto de la reforma, el tema de la convivencia (violencia) en la escuela aparece como una sentida necesidad de las sociedades en general y del sistema educacional en particular, pues el clima en que se trabaja y / o estudia, condiciona los comportamientos individuales y colectivos en relación a la satisfacción y el rendimiento” (López y Paz, 2001).

2.3.2.9 Diversos enfoques sobre el clima en educación

Ya mencionamos anteriormente que el concepto de clima no es algo patentado o que pertenezca al ámbito educacional por excelencia, sino más bien, es un concepto “prestado” que procede principalmente de modelos aplicados mayoritariamente, hasta hoy, a organizaciones empresariales y laborales. Pero que, sin embargo, hoy en día está siendo motivo de investigación

y preocupación en el ámbito educacional a nivel internacional. Son muchos los motivos que han hecho que el estudio y la investigación concerniente al clima se focalice en el campo educacional.

“Son variados los estudios que se centran en las características de los centros educativos, a nivel de organización y de aula y su relación con los resultados de la institución, en términos de logros de aprendizaje, bienestar personal entre sus miembros, eficacia en la gestión, etc. **De ahí que el estudio del clima se esté convirtiendo en una de las áreas de investigación educativa de mayor relieve en el ámbito internacional**” (Cancino y Cornejo, 2001).

La existencia de múltiples protagonistas en una institución educacional, profesores, alumnos, apoderados, paradocentes, auxiliares, inspectores, directivos, etc., hacen que el factor clima pueda ser abordado desde distintos enfoques.

Al existir una variedad de sujetos involucrado en el quehacer educacional de una institución, hace que exista una gran variedad de opiniones y percepciones igualmente válidas, ya que las percepciones de los sujetos se construyen a partir de las experiencias interpersonales que se hayan tenido en la institución o lugar de trabajo. Así por ejemplo, la percepción que tienen los alumnos no será la misma que tengan los profesores, o los directivos o los apoderados de un mismo establecimiento educacional con las mismas características psicosociales.

Algunos de estos enfoques son proporcionados por: Anderson, Walberg, Brofenbrenner.

Dentro de las primeras investigaciones sobre el clima en educación tenemos el enfoque de Anderson (1982), quien clasifica su investigación en cuatro grandes categorías. De estas categorías se desprenden los factores que influyen en el clima educacional. Los factores sustentados por Anderson son los siguientes:

Factor.

- **Ecología:** Describe, características y tamaño de los lugares físicos de estudio
- **Medio:** Describe, característica y moral de profesores y alumnos.
- **Sistema social:** Describe, organización administrativa, programa instruccional, relación dirección-profesorado relación profesor-alumno, relaciones entre profesores, relación comunidad-escuela.
- **Variables culturales:** Compromiso del profesorado, normas de los compañeros, énfasis académico, premios y alabanzas, consenso y metas claras.

Otro enfoque sobre el clima en educación lo hace H. J. Walberg quien sistematiza la información sobre los climas de aprendizajes en los siguientes temas:

- ***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 faceta 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.

Por otro lado Brofenbrenner al referirse sobre el clima en educación señala "el clima en educación es un marco, donde la gente se puede relacionar en interacciones cara a cara. Los factores de actividad, rol, relación interpersonal constituyen los elementos del microsistema" (Brofenbrener, 1987).

Finalmente podemos señalar que a pesar de la heterogeneidad de enfoques y metodologías utilizadas para abordar el estudio del clima en educación hay algunos elementos que tienen en común las diferentes investigaciones referentes al tema. Independientemente del enfoque con que se aborde el clima en educación a lo menos se pueden señalar tres puntos de acuerdo a lo señalados por los investigadores.

Los diferentes enfoques señalan que:

- a. Cada escuela posee algo llamado clima, original de cada organización.

- b. El clima afecta muchos resultados estudiantiles, incluyendo el comportamiento afectivo y cognitivo: valores, satisfacciones, desarrollo personal etc.
- c. La comprensión de la influencia del clima mejorará la comprensión y predicción del comportamiento de los estudiantes

Otro estudio es el realizado por Arón y Milicic (1999), por medio de grupos focales se analiza la percepción del clima social escolar en alumnos de 7° y 8° año básico, bajo cuatro categorías.

- i. Percepción de la relación profesor – alumno
- ii. Percepción de la relación entre pares
- iii. Percepción de las actividades extra-programática
- iv. Percepción de las condiciones físicas del ambiente escolar

2.3.1.1 Características del grupo en el centro escolar

El centro de clases, en el cual se desarrollan las interacciones y la seguridad emocional de los alumnos tiene una relación.

Un medio ambiente afable y activo puede conseguirse dentro de un contexto bien estructurado, que se caracterice por el enfoque sistemático que se da a la enseñanza, por el orden, la flexibilidad y la equidad. Según Yelow y Weinstein (1997), citado por Asmat (2004), un clima y organización de esta naturaleza, combinados con diferentes métodos de enseñanza, cada uno de los cuales trate de conseguir objetivos particulares; da por resultado un gran rendimiento académico.

Para que un grupo funcione adecuadamente se necesita tres condiciones, según la opinión de Sheriff Y Sheriff (1976). Primero tiene que existir una meta o metas comunes que los miembros creen que se pueda lograr con efectividad si es que ellos establecen canales de comunicación, compartiendo todo y no obrando de manera independiente. Segundo es necesario tener una organización estable de acuerdo con las funciones y relaciones sociales de cada miembro; en lo que respecta al status y condición social; todos tienen que comprender el poder relativo que cada uno tiene para iniciar y controlar las actividades propias del grupo. Tercero, los comportamientos comunes (normales) que reflejan actives y valores tienen que ser aceptadas y compartidas por los miembros del grupo.

Al respecto, plantea Levin (1972), citado por Uculmana (1995), que para tener un mejor entendimiento de la dinámica de los grupos, es importante considerar la variable: Cohesión, entendida como la suma de fuerzas y para esto es fundamental la influencia que el grupo ejerce sobre sus miembros, y la variable denominada Locomoción grupal que se refiere al movimiento hacia una meta determinada, es decir, la claridad de la meta de un grupo tiene importantes efectos sobre la eficacia de la locomoción grupal.

2.3.2.10 Componentes del clima social escolar

Depende de la cohesión y la comunicación que puede haber con un estilo de dirección que maneja el docente, donde el profesor es dialogante y cercano a los alumnos quien es el que más contribuye al logro de sus resultados

positivos. Se puede pronosticar un mejor rendimiento académico a los alumnos que trabajan en un ambiente presidido por normas claras y en el que se promueve la cooperación sin desatender el trabajo autónomo. Así pues, se confirma la idea de que el establecimiento y seguimiento de normas claras y el conocimiento por parte de los alumnos de las consecuencias de su incumplimiento, ejerce una influencia positiva sobre el rendimiento.

a) **Relaciones:** evalúa el grado en que los estudiantes están integrados en clase, se apoyan y ayudan entre sí.

Consta de tres subescalas:

Implicación: Mide el grado en que los alumnos muestran interés por las actividades de la clase y participan en los coloquios y como disfrutan del ambiente creado incorporando tareas complementarias.

Afiliación: Nivel de amistad entre los alumnos y como se ayudan en sus tareas, se conocen y disfrutan trabajando juntos.

Ayuda: Grado de ayuda, preocupación y amistad del profesor por los alumnos (comunicación abierta con los escolares, confianza en ellos e interés por sus ideas).

b) **Autorrealización:** A través de ella se valora la importancia que se concede en la clase a la realización de tareas y a los temas de las asignaturas; comprende dos subescalas:

Tareas: Importancia que se da a la terminación de las tareas programadas. Énfasis que pone el profesor en el temario de la asignatura.

Competitividad: Grado de importancia que se da al esfuerzo por lograr una buena calificación y estima, así como a la dificultad para obtenerlas.

c) **Estabilidad:** Evalúa las actividades relativas al cumplimiento de objetivos, del funcionamiento adecuado de la clase, organización, claridad y coherencia en misma. Lo integran las subescalas:

Organización: Importancia que se da al orden, organización y buenas maneras en la realización de las tareas escolares.

Claridad: Importancia que se da al establecimiento y seguimiento de unas normas claras y al conocimiento por parte de los alumnos de las consecuencias de su incumplimiento. Grado que el profesor es coherente con esa normativa e incumplimiento.

Control: Grado en que el profesor es estricto en sus controles sobre el cumplimiento de las normas y en la penalización de los infractores. (Se tiene en cuenta también la complejidad de las normas y la dificultad para seguirla).

d) **Cambio:** Evalúa el grado en que existe diversidad, novedad y variación razonable en las actividades de clase. Tiene una subescala:

Innovación: Grado en que los alumnos contribuyen a planear las actividades escolares y la variedad y cambios que introduce el profesor con nuevas técnicas y estímulos a la creatividad del alumno.

2.3.2.11 El clima escolar y gestión de centros

Más allá de revisar diferentes concepciones del clima escolar, e intentando comprender las instancias y condiciones que influyen en su conformación, vamos a analizar a continuación algunos de los aspectos organizativos que pueden estar influyendo en su

configuración, en momentos de cambio como los que vivimos.

Hemos de reconocer que en la actualidad, en tiempos de reformas y contrarreformas, el concepto de clima cobra especial importancia, al admitirse la necesidad de generar climas abiertos y de colaboración si queremos que las organizaciones educativas se conviertan en centros de mejora escolar y aprendizajes duraderos. El trabajo en equipo y la coordinación de funciones y procesos se constituyen en elementos esenciales del desarrollo institucional, por lo que las características del clima del centro van a influir de manera decisiva en la mejora del mismo.

Partiendo de la premisa anterior, vamos a referirnos someramente a algunos de los aspectos estructurales, institucionales y sociales que se relacionan con el clima que se vive en los centros educativos, que influyen en su configuración y que, por tanto, juegan un importante papel en los procesos de aprendizaje y desarrollo. Pero también vamos a prestar atención a un componente social que afecta al profesorado relacionado con el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal (Durán, Extremera y Rey, 2001), que no sólo repercute en la práctica pedagógica habitual, sino que también tiñe los espacios relacionales de la vida de los centros (Esteve, 1987).

2.3.2.12 La estructura como aspecto organizativo con influencia en el clima del centro

La estructura del centro conforma uno de los factores que influyen en el clima de las organizaciones educativas, partiendo de la consideración de que mientras algunas facilitan la integración y relaciones adecuadas de los docentes, otras las dificultan, de ahí su importancia. Pero para entender la estructura de las organizaciones podemos establecer dos polos importantes de aproximación, según donde pongamos el énfasis.

En este sentido, podemos entender la estructura de los centros como la parte más formal de los mismos, la parte más estática y visible que configura el marco organizativo de las diferentes acciones educativas, o bien podemos tener una visión más global, más sistémica.

Desde esta última mirada, que es la que más nos interesa, hemos de recordar las aportaciones de Luhmann (1998), en cuanto a que las estructuras de las organizaciones son construidas por éstas a través de su autorreferencialidad. Desde esta perspectiva «la autorreferencialidad se refiere a la capacidad (*que toda organización social posee*) de determinarse internamente a sí misma». De este modo, las estructuras de nuestras escuelas han de auto-construirse en el devenir de la propia organización, así como en las múltiples estructuras de conexión que cada día produce y recursivamente vuelve a utilizar. Y es que toda organización, en cuanto unidad, está conformada por un sistema organizativo (que reúne los distintos sucesos

comunicativos del sistema y que le diferencia de otros sistemas) y por un entorno (Luhmann, 1998).

Así pues, desde esta perspectiva entendemos los centros educativos como una «unidad» que se conforma por dos elementos principales:

- a) **El sistema organizativo:** constituido por todos los procesos de comunicación e intercambios comunicativos que subyacen en el funcionamiento de la escuela (conversaciones formales e informales, información objetiva y subjetiva, actitudes, comentarios directos e indirectos, etc.), que ésta en su devenir produce, y que contiene los elementos esenciales del clima social.

- b) **El entorno del sistema organizativo,** que comprende a todos los que forman parte de la organización educativa (miembros de los equipos directivos de los centros, alumnado, ex-alumnos, familias, docentes...), así como los recursos que permiten y mantienen el funcionamiento del centro (infraestructura, materiales fungibles, recursos tecnológicos, reglamentos, etc.). Así pues, el entorno del sistema organizativo considera a las personas, objetos y elementos entre los que se desarrollarán los procesos que van a constituir el sistema organizativo, y con él el clima del centro.

Pero el sistema organizativo no es simplemente una **red de intercambios comunicativos**, intercambios azarosos y espontáneos, sino que hemos de reconocer

que fruto del funcionamiento habitual del sistema se crean **estructuras**. Así las estructuras se forman de los intercambios comunicativos que desarrolla el propio sistema, entregándole a éste estabilidad y unidad. Cabe señalar entonces, que todo lo que produce el sistema, todo circuito relacional, todo intercambio comunicativo, toda actividad del sistema organizativo, se sostiene en estructuras, que por haber nacido en él y para él, le otorgan identidad, soporte y estabilidad a su funcionamiento.

López (2002), señala que un sistema organizativo, posee también estructuras que permiten a los acontecimientos comunicativos (los elementos del sistema) constituirse en referencia no sólo del suceso anterior, sino también en referencia de otros sucesos del presente o del pasado; o incluso a sucesos que aún no han ocurrido y puede que nunca ocurran, es decir, que no son sucesos propiamente dichos sino tan sólo expectativas respecto a lo que podría ocurrir. Las estructuras no son materiales, no vinculan objetos entre sí, sino símbolos. Los símbolos contienen significados sobre los que una organización ha alcanzado algún grado de consenso.

2.3.2.13 La Cultura del centro como aspecto organizativo que influye en el clima escolar

La cultura de los centros, puede ser entendida como una red o estructura de significados compartidos por los miembros de la organización. Además, el intercambio comunicativo del sistema no sólo produce y se basa en símbolos; también produce y se basa en acciones. Y las

acciones también son organizadas mediante estructuras, que son esencialmente estructuras de influencia o de poder (López, 2002).

Hemos de entender que cada centro educativo en su devenir, en su acontecer, habrá de crear a lo largo de su historia múltiples y variadas estructuras de conexión, estructuras de vinculación social, a través de las cuales – por ejemplo–, se forman los lazos de amistad y compañerismo entre colegas; estructuras normativas mediante las que profesores, familias y alumnos operan acatando algunas normas del centro; estructuras de creencias, a través de las cuales los diferentes miembros de la comunidad educativa construyen significados y asumen estilos relacionales, de poder, de influencias, de expectativas. En fin, estructuras que darán forma a sus intercambios relacionales, que conformarán su sistema organizativo y que orientarán los nuevos circuitos de su forma de funcionar.

De cualquier forma, si pensamos en la vinculación entre el concepto de **cultura y clima escolar**, hemos de ver que lo relevante no son “las normas”, “valores” y “hechos” en sí, sino «las interpretaciones que diversos grupos o sujetos establecen como consecuencia de patrones culturales que han aprendido en su interacción con los demás miembros de la organización» (López y Sánchez, 1997). La cultura posee, por tanto, un **papel integrador** que socializa los comportamientos, que identifica a sus miembros a través de formas de pensar y de actuar en el ámbito organizativo, así como que les confiere identidad colectiva. Por esta razón es pertinente

tener en consideración la influencia de la cultura en el clima del centro, ya que por inclusión, si por medio de éste sus miembros asumen **identidad colectiva**, las percepciones que los sujetos tienen sobre el comportamiento del conjunto de los miembros de la organización (clima escolar), pueden estar teñidas por la cultura del centro.

2.3.2.14 El liderazgo en los centros educativos y su posible influencia en el clima escolar

Centrándonos más en las características de los miembros de las organizaciones educativas, hemos de considerar también la influencia de los distintos tipos de liderazgo en el clima del centro. Muchos son los desafíos y cambios vividos por los centros educativos en tiempos de reforma, también en el desarrollo de estos procesos. Y las características y cualidades de los centros, de sus miembros, y, sobre todo, de sus líderes, se convierten en influencias relevantes para el entramado que teje la actitud general del centro frente a los retos que se le presentan.

Aunque reconocemos que desde las más recientes concepciones de liderazgo las cualidades requeridas han cambiado, convirtiéndose en menos jerárquicas y más colaborativas, pensamos que, por la posición y las influencias que mantiene un líder en un centro, sus características han de sumarse a los otros aspectos constitutivos de la organización con influencia en el clima relacional y de convivencia.

Analizar las actividades de quienes lideran los centros ayuda a descubrir, según Moreno (2000), el “estilo de organización” que el/la líder espera contribuir a crear. Y si esto fuera así, podemos pensar no sólo que los líderes de un centro poseen creencias propias sobre el tipo de organización que lideran, sino que tales creencias pueden constituir una influencia importante en el ambiente y clima que se desarrolla en el centro.

En definitiva, aun reconociendo las diferencias existentes entre los distintos tipos de liderazgos, hemos de reconocer la importancia de mantener cierta inquietud por captar su influencia en el clima de los centros educativos, ya que sin lugar a vacilaciones de ningún tipo, como señala Louis (2000), son los líderes los que van a determinar de manera clara y significativa la receptividad de la organización hacia interpretaciones alternativas y propuestas de cambio.

2.3.2.15 Aprendizaje de la convivencia

La convivencia y el aprendizaje, pues, se condicionan mutuamente. La causalidad circular permite comprender la interrelación entre ambos: cada uno es condición necesaria (aunque no suficiente por sí solo) para que se dé el otro. Es decir que **los procesos pedagógicos y la convivencia institucional están indisolublemente vinculados entre sí.**

Es necesario enfatizar que, también se considera **aprendizaje significativo**, a todas aquellas otras acciones no académicas, que son propias del quehacer de la escuela y están estrechamente ligadas al proceso

de socialización: la comunicación, el diálogo, el respeto mutuo, la participación, el compromiso. Todas ellas serán palabras carentes de significado, vacías de contenido, si no se las **reconoce en actos, si no se las vivencia**. Para que cada uno pueda **apropiarse** de estos "contenidos para la vida" hay que probarlos, ensayarlos, ejercitarlos, practicarlos, repetirlos, es decir, vivirlos en el quehacer cotidiano de la vida escolar.

En realidad, en el aprendizaje de la convivencia se da un doble aprendizaje. En primer lugar, **la convivencia se aprende**. Es más, es un duro y prolongado -hasta podríamos decir, interminable- aprendizaje en la vida de todo sujeto, pues:

- sólo se aprende a partir de la experiencia.
- sólo se aprende si se convierte en una necesidad.
- sólo se aprende si se logran cambios duraderos en la conducta, que permitan hacer una adaptación activa al entorno personal y social de cada uno.

Por otra parte, la **convivencia enseña**. De ella se aprenden contenidos actitudinales, disposiciones frente a la vida y al mundo que posibilitan el aprendizaje de otros contenidos conceptuales y procedimentales.

Para aprender a convivir deben cumplirse determinadas procesos, que por ser constitutivos de toda convivencia democrática, su ausencia dificulta (y obstruye) su construcción; entre ellos:

- Interactuar (intercambiar acciones con otro/s),
- interrelacionarse; (establecer vínculos que implican reciprocidad)

- dialogar (fundamentalmente **escuchar**, también hablar con otro/s)
- participar (actuar con otro/s)
- comprometerse (asumir responsablemente las acciones con otro/s)
- compartir propuestas.
- discutir (intercambiar ideas y opiniones diferentes con otro/s)
- disentir (aceptar que mis ideas – o las del otro/s pueden ser diferentes)
- acordar (encontrar los aspectos comunes, implica pérdida y ganancia)
- reflexionar (volver sobre lo actuado, lo sucedido. “Producir Pensamiento” – conceptualizar sobre las acciones e ideas.)

Todas estas condiciones en la escuela se conjugan y se transforman en práctica cotidiana a través de proyectos institucionales que resulten convocantes y significativos para los actores institucionales, y también respondan a necesidades y demandas institucionales. Estos proyectos incluyen y exceden los contenidos singulares de las asignaturas, la tarea nuclea a los distintos actores y como consecuencia de ello, las relaciones cotidianas y rutinarias se modifican, varían los roles y cada integrante asume nuevas responsabilidades, se incrementa el protagonismo de todos los participantes. La actividad tiene sentido y significado para quienes la ejecutan, pero también la tiene para sus destinatarios; alcanzar las metas propuestas es el cometido

compartido, se incrementa la responsabilidad y el sentido de pertenencia.

2.3.2.16 La convivencia escolar: consideraciones para su construcción cotidiana

En los últimos años comenzaron a cuestionarse los regímenes disciplinarios escolares indiscutidos durante mucho tiempo, por su desactualización, por su rigidez burocrática, por su despersonalización, pues no reconocían a los niños, adolescentes y jóvenes - los alumnos - como sujetos de derecho y responsabilidad. Sin lugar a dudas tuvo una marcada influencia en estos cambios de modelo, los principios enunciados y proclamados por la Declaración de los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (1959) y posteriormente la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (1989), en el que el niño (y adolescente) dejaron de ser considerados como un "objetos de cuidado y protección" para "ser sujetos de derecho y responsabilidad".

Como consecuencia de ello, numerosas instituciones educativas han reformulado su propuesta pedagógica, incluidos los aspectos relacionados con la convivencia escolar protagonizada por sus actores: docentes (adultos) y alumnos (niños, adolescentes y jóvenes) y les ha exigido encontrar alternativas distintas a las convencionales, pues las existentes ya no resultaban útiles, y no respondían a las demandas formuladas.

Además y conjuntamente con esto, quienes trabajamos en instituciones educativas, somos testigos y a veces, protagonistas, de innumerables situaciones que desconocemos, que nos sorprenden, nos desconciertan, nos superan, y también, nos asustan. Problemáticas que durante mucho tiempo eran ajenas al ámbito escolar o incidían indirectamente en la vida institucional, hoy, repercuten directamente en la convivencia y constituyen su principal preocupación.

2.3.3 Fundamentos teóricos sobre el rendimiento académico

2.3.3.1 Teorías del aprendizaje

Las teorías de aprendizaje desde el punto de vista psicológico han estado asociadas a la realización del método pedagógico en la educación. El escenario en el que se lleva a cabo el proceso educativo determina los métodos y los estímulos con los que se lleva a cabo el aprendizaje. Desde un punto de vista histórico, a grandes rasgos son tres las tendencias educativas que han tenido vigencia a lo largo de la educación: La educación social, la educación liberal y la educación progresista (Holmes, 1999).

El modelo clásico de educación se puede considerar el modelo liberal, basado en *La República* de Platón, donde ésta se plantea como un proceso disciplinado y exigente. El proceso de aprendizaje se basa en el seguimiento de un currículum estricto donde las materias se presentan en forma de una secuencia lógica que haga más coherente el aprendizaje.

En contraposición a este se puede definir el modelo "progresista", que trata de ayudar al alumno en su proceso educativo de forma que éste sea percibido como un proceso "natural". Estas teorías tienen origen en el desarrollo de las ideas sociales de Rousseau y que han tenido un gran desarrollo en la segunda mitad del siglo de la mano de John Dewey en EE.UU. y de Jean Piaget en Europa (Dewey, 1933, Piaget, 1969, Piaget, 1970, citado por Holmes, 1999).

Estas tres corrientes pedagógicas se han apoyado generalmente en varias teorías educativas y modelos cognitivos de la mente para la elaboración de las estrategias de aprendizaje. En muchos aspectos, el desarrollo de estas teorías y de otras derivadas de ellas está influido por el contexto tecnológico en el que se aplican, pero fundamentalmente tienen como consecuencia el desarrollo de elementos de diseño instruccional, como parte de un proceso de modelizar el aprendizaje, para lo cual se trata de investigar tanto los mecanismos mentales que intervienen en el aprendizaje como los que describen el conocimiento.

Desde este punto de vista más orientado a la psicología se pueden distinguir principalmente dos enfoques: el enfoque conductista y el enfoque cognitivo.

- i. **Conductismo** o psicología de la conducta es la corriente psicológica que defiende el empleo de procedimientos estrictamente experimentales para estudiar el comportamiento observable (la conducta), considerando el entorno como un conjunto de

estímulos-respuesta. El enfoque conductista en psicología tiene sus raíces en el asociacionismo de los filósofos ingleses, así como en la escuela de psicología estadounidense conocida como funcionalismo y en la teoría darwiniana de la evolución, ya que ambas corrientes hacían hincapié en una concepción del individuo como un organismo que se adapta al medio (o ambiente).

El conductismo se desarrolló a comienzos del siglo XX; su figura más destacada fue el psicólogo estadounidense John B. Watson. En aquel entonces, la tendencia dominante en la psicología era el estudio de los fenómenos psíquicos internos mediante la introspección, método muy subjetivo. Watson no negaba la existencia de los fenómenos psíquicos internos, pero insistía en que tales experiencias no podían ser objeto de estudio científico porque no eran observables. Este enfoque estaba muy influido por las investigaciones pioneras de los fisiólogos rusos Iván Pávlov y Vladimir M. Bekhterev sobre el condicionamiento animal.

Watson propuso hacer científico el estudio de la psicología empleando sólo procedimientos objetivos tales como experimentos de laboratorio diseñados para establecer resultados estadísticamente válidos. El enfoque conductista le llevó a formular una teoría psicológica en términos de estímulo-respuesta. Según esta teoría, todas las formas complejas de comportamiento –las emociones, los hábitos, e incluso el pensamiento y el lenguaje se analizan como cadenas

de respuestas simples musculares o glandulares que pueden ser observadas y medidas. Watson sostenía que las reacciones emocionales eran aprendidas del mismo modo que otras cualesquiera.

A partir de 1920, el conductismo fue el paradigma de la psicología académica, sobre todo en Estados Unidos. Hacia 1950 el nuevo movimiento conductista había generado numerosos datos sobre el aprendizaje que condujo a los nuevos psicólogos experimentales estadounidenses como Edward C. Tolman, Clark L. Hull, y B. F. Skinner a formular sus propias teorías sobre el aprendizaje y el comportamiento basadas en experimentos de laboratorio en vez de observaciones introspectivas.

El enfoque de Skinner, conocido como conductismo radical, es semejante al punto de vista de Watson, según el cual la psicología debe ser el estudio del comportamiento observable de los individuos en interacción con el medio que les rodea. Skinner, sin embargo, difería de Watson en que los fenómenos internos, como los sentimientos, debían excluirse del estudio. Sostenía que estos procesos internos debían estudiarse por los métodos científicos habituales. Sus investigaciones con animales, centradas en el tipo de aprendizaje –conocido como condicionamiento operante o instrumental que ocurre como consecuencia de un estímulo provocado por la conducta del individuo, probaron que los comportamientos más complejos como el lenguaje o la resolución de problemas, podían estudiarse científicamente a partir de su relación con las

consecuencias que tiene para el sujeto, ya sean positivas (refuerzo positivo) o negativas (refuerzo negativo).

En resumen, esta teoría aborda el estudio de la conducta del hombre tomado como individuo en sí mismo, autónomamente, del sujeto desvinculado del contexto social. El conductismo pretende una Psicología "Científica" que efectúe predicciones y controle la conducta del hombre. El aprendizaje es concebido como un cambio de conducta producto de la experiencia, que implica una asociación entre estímulo y respuesta, donde el organismo se comporta en función de las consecuencias recibidas en el pasado. Por el reforzamiento, el individuo va suprimiendo las respuestas incorrectas y grabando las correctas.

ii. Cognitivismo y Psicología de la Gestalt

De acuerdo a Ferreiro (2001), cognición (de cognoscente, conocimiento) se refiere a la búsqueda, adquisición, organización y uso de conocimientos a imagen y semejanza de un ordenador, o viceversa de la mente humana. Sus antecedentes están en los aportes de la lingüística, la teoría de la información y la cibernética, así como los de la propia psicología: la Gestalt, la psicología genética y la psicología sociocultural.

El cognitivismo refleja la posición filosófica racionalista ya que da la primacía a las representaciones internas (ideas, conceptos, etc.) del sujeto sobre los eventos o hechos externos. A esta

teoría le interesa la representación mental y por ello las Categorías o dimensiones de lo cognitivo: la atención, la percepción, la memoria, el lenguaje, el pensamiento, la inteligencia, la creatividad. Y para explicarlo puede, y de hecho acude a múltiples enfoques, uno de ellos el de procesamiento de la información; y cómo las representaciones mentales guían los actos (internos o externos) del sujeto en relación con el medio, pero también cómo se generan (construyen) dichas representaciones en el sujeto que conoce.

El cognitivismo desde la perspectiva del procesamiento de la información parte de la suposición de que el ser humano es un sistema autorregulado capaz de buscar, organizar, reorganizar, transformar y emplear creativamente la información con diferentes fines. Su énfasis, como su nombre lo indica está en el desarrollo de la potencialidad cognitiva del sujeto para que éste se convierta en un aprendiz estratégico que sepa aprender y solucionar problemas; que lo que aprende lo haga significativamente, es decir, incorporando su esencia o significado a su esquema mental. La finalidad está en enseñar a pensar o dicho de otra manera aprender a aprender, desarrollando toda una serie de habilidades como procesadores activos, interdependientes y críticos del conocimiento.

iii. **Constructivismo - Psicología Evolutiva de Piaget.**

De acuerdo a Ríos (Eduweb, 2001; citado por Allan,s/a), el constructivismo tiene sus orígenes en la filosofía, concretamente, en las ideas del filósofo alemán Immanuel Kant, quien admite que todo

conocimiento comienza con la experiencia, pero no todo lo que se conoce proviene de la experiencia. De la filosofía, el constructivismo pasa a la psicología de la mano del psicólogo suizo Jean Piaget (1970), citado por Allan(s/a) y de allí a la educación (Coll, 1997) citado por Allan(s/a). Diferentes tendencias de la investigación psicológicas y educativas comparten el enfoque constructivista. Entre ellas se encuentran las teorías de Piaget, Vygotski, Ausubel y la actual Psicología Cognitiva.

El constructivismo, definido por el autor, se refiere a una explicación acerca de cómo se llega a conocer, en la cual se concibe al sujeto como un participante activo que, con el apoyo de sujetos mediadores, establece relaciones entre su bagaje cultural y la nueva información para lograr reestructuraciones cognitivas que le permitan atribuirle significado a las situaciones que se presentan.

El enfoque constructivista tiene importantes implicaciones; en primer lugar, hay que propiciar la activación de los recursos personales: cognitivos, afectivos y valorativos. Convertir el proceso educativo en un diálogo y no en un monólogo en el cual el educador o un sistema computarizado suministre información. El otro elemento ampliamente destacado por Ausubel (Ausubel, Novak y Hanesian, 1978) es la necesidad de partir de los conocimientos previos del aprendiz.

El aprendizaje se vuelve significativo cuando el sujeto logra establecer relaciones entre su cúmulo de conocimientos, actitudes y valores con las nuevas informaciones y experiencias. Este concepto de aprendizaje significativo conduce directamente al tema de las diferencias individuales por cuanto la misma realidad puede tener significados bastante diferentes para distintas personas y aún para las mismas personas en diferentes momentos o contextos. El reto, nada trivial es cómo hacer para que el software educativo atienda estos aspectos.

Esta concepción educativa tiene sus raíces epistemológicas en la importancia del significado, construido por los sujetos. La construcción del conocimiento se concibe como un proceso de interacción entre la información nueva procedente del medio y la que el sujeto ya posee (preconceptos y preconcepciones), a partir de las cuales el individuo inicia nuevos conocimientos.

En esta perspectiva de la enseñanza, el constructivismo en lo pedagógico ha consolidado cuatro enfoques:

- La enseñanza por descubrimiento que sigue las orientaciones de Jerome Brunner.
- El aprendizaje significativo y las redes conceptuales de Ausubel.
- El desarrollo individual hacia las operaciones lógicas y formales de Piaget.
- La enseñanza guiada por un énfasis constructivista en el lenguaje, de Vygotsky.

El proceso de aprendizaje construido requiere una intensa actividad por parte de los estudiantes. Pedagógicamente, esto se traduce, en una concepción participativa del proceso de aprendizaje, en el que tanto el estudiante como el docente son axiales y el estudiante es reconocido como un interlocutor válido, capaz y obligado a plantear problemas, intentar soluciones, recoger, construir y reconstruir informaciones.

La enseñanza y el aprendizaje orientados por una propuesta constructivista apuntan hacia la autonomía como finalidad de la educación y del desarrollo.

2.3.3.2 El rendimiento académico

Como ya sabemos la educación escolarizada es un hecho intencionado y, en términos de calidad de la educación, todo proceso educativo busca permanentemente mejorar el aprovechamiento del alumno. En este sentido, la variable dependiente clásica en la educación escolarizada es el rendimiento o aprovechamiento escolar (Kerlinger, 1988). El rendimiento en sí y el rendimiento académico, también denominado rendimiento escolar, son definidos por la Enciclopedia de Pedagogía / Psicología de la siguiente manera: "Del latín *reddere* (restituir, pagar) el rendimiento es una relación entre lo obtenido y el esfuerzo empleado para obtenerlo. Es un nivel de éxito en la escuela, en el trabajo, etc.", "..., al hablar de rendimiento en la escuela, nos referimos al aspecto dinámico de la institución escolar. (...) "al estudiar

científicamente el rendimiento, es básica la consideración de los factores que intervienen en él.

Por lo menos en lo que a la instrucción se refiere, existe una teoría que considera que el rendimiento escolar se debe predominantemente a la inteligencia; sin embargo, lo cierto es que ni si quiera en el aspecto intelectual del rendimiento, la inteligencia es el único factor", "..., al analizarse el rendimiento escolar, deben valorarse los factores ambientales como la familia, la sociedad y el ambiente escolar" (El Tawab, 1997).

Además el rendimiento académico es entendido por Pizarro (1985) como una medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación. El mismo autor, ahora desde una perspectiva propia del alumno, define el rendimiento como una capacidad respondiente de éste frente a estímulos educativos, susceptible de ser interpretado según objetivos o propósitos educativos preestablecidos. Este tipo de rendimiento académico puede ser entendido en relación con un grupo social que fija los niveles mínimos de aprobación ante un determinado cúmulo de conocimientos o aptitudes (Carrasco, 1985).

Según Herán y Villarroel (1987), el rendimiento académico se define en forma operativa y tácita afirmando que se puede comprender el rendimiento escolar previo como el número de veces que el alumno ha repetido uno o más cursos.

Por su lado, Kaczynska (1986), afirma que el rendimiento académico es el fin de todos los esfuerzos y todas las iniciativas escolares del maestro, de los padres de los mismos alumnos; el valor de la escuela y el maestro se juzga por los conocimientos adquiridos por los alumnos.

En tanto que Nováez (1986), sostiene que el rendimiento académico es el quantum obtenido por el individuo en determinada actividad académica. El concepto de rendimiento está ligado al de aptitud, y sería el resultado de ésta, de factores volitivos, afectivos y emocionales, además de la ejercitación.

Chadwick (1979), define el rendimiento académico como la expresión de capacidades y de características psicológicas del estudiante desarrolladas y actualizadas a través del proceso de enseñanza-aprendizaje que le posibilita obtener un nivel de funcionamiento y logros académicos a lo largo de un período o semestre, que se sintetiza en un calificativo final (cuantitativo en la mayoría de los casos) evaluador del nivel alcanzado.

Resumiendo, el rendimiento académico es un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el alumno, por ello, el sistema educativo brinda tanta importancia a dicho indicador. En tal sentido, el rendimiento académico se convierte en una "tabla imaginaria de medida" para el aprendizaje logrado en el aula, que constituye el objetivo central de la educación. Sin embargo, en el rendimiento académico, intervienen muchas otras variables externas al sujeto, como la calidad

del maestro, el ambiente de clase, la familia, el programa educativo, etc., y variables psicológicas o internas, como la actitud hacia la asignatura, la inteligencia, la personalidad, el auto concepto del alumno, la motivación, etc. Es pertinente dejar establecido que aprovechamiento escolar no es sinónimo de rendimiento académico. El rendimiento académico o escolar parte del presupuesto de que el alumno es responsable de su rendimiento. En tanto que el aprovechamiento escolar está referido, más bien, al resultado del proceso enseñanza-aprendizaje, de cuyos niveles de eficiencia son responsables tanto el que enseña como el que aprende.

2.3 Hipótesis

2.3.2 Hipótesis alterna

Existe relación entre el clima institucional con el rendimiento académico de los niños y niñas de las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja en el año 2011.

2.3.3 Hipótesis nula

No existe relación entre el clima institucional con el rendimiento académico de los niños y niñas de los niños y niñas de las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja en el año 2011.

2.4 Sistema de variables

2.5.1 Variable independiente

Clima institucional

a) Definición conceptual

Es la relación existente entre la organización y su entorno o ambiente, pero no sólo referido al ambiente externo sino también a las interdependencias internas (Kat y Katn, 1995).

b) Definición operacional

Son las expectativas de superación, el compromiso con la I.E, la percepción sobre el control de las interrelaciones internas y la calidad de las mismas y los anhelos sobre el cumplimiento de objetivos institucionales

2.5.2 Variable dependiente

Rendimiento académico

a) Definición conceptual

El concepto de Pizarro (1985) nos centra mejor la idea al considerar el aprendizaje como "Medida de las capacidades respondientes en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o información.

b) Definición conceptual

Es el promedio de notas obtenidas por los niños y niñas como expresión de logros en las diversas áreas de aprendizaje.

2.5.3 Operacionalización de las variables

Nominal	Real	Dimensiones	Indicadores	Escala
V. Independiente	Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización • Involucramiento laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> - Expectativas de superación - Compromiso con la I.E - Control - Relaciones internas - Cumplimiento de objetivos institucionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy favorable • Favorable • Media • Desfavorable • Muy desfavorable
V. Dependiente	Rendimiento académico en el proceso de la formación académica	<ul style="list-style-type: none"> • Promedio de notas 	<ul style="list-style-type: none"> - Expresión y Comprensión oral - Expresión y apreciación Artística - Comprensión de imágenes y símbolos 	Inicio Proceso Logrado
V. Intervinientes	Estudiantes Docentes Personal administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo/ Edad/ nivel de estudio • Sexo/ Edad/ nivel de enseñanza/ curso dictante/ tiempo de servicio/ condición laboral • Sexo/ Edad/ tiempo de servicio/ condición laboral/ área de trabajo/ Jerarquía laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino, femenino • 3y 5 años. • Docente, Administrativo • Directivo, Empleado. • Nombrado, contratado Un año, de 1 a 5 años, más de 5 años. 	

2.5 Objetivos

2.5.1 Objetivo general

Conocer la relación existente entre el clima institucional y el rendimiento académico de los niños y niñas de los niños y niñas de las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja en el año 2011.

2.5.2 Objetivos específicos

- Establecer la tendencia del clima institucional de las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja, en base a la percepción de los docentes.
- Analizar y establecer niveles de rendimiento académico de los niños y niñas de las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja, en base al análisis de los logros alcanzados en las diversas áreas formativas.
- Analizar la relación entre el clima institucional y el rendimiento académico de los niños y niñas de las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Población

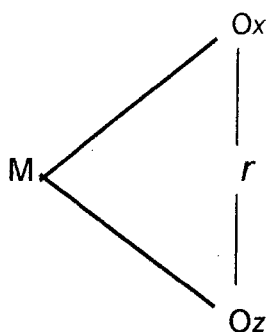
La población a la que alcanzará el estudio estará conformada todos los niños y niñas de 5 años de tres instituciones educativas del nivel inicial de mayor representatividad en la ciudad de Rioja: la I.E N° 089, la I.E N° 287 y la I.E N° 288. Se trabajó con todas las unidades de análisis y su distribución se consideró en dos partes:

Población de docentes	Total
I.E 089	06
I.E 287	07
I.E 288	07
TOTAL	20

Población de niños y niñas	Total
I.E 089	60
I.E 287	98
I.E 288	82
TOTAL	240

2. Diseño de la investigación

Diseño de Investigación: **Descriptivo correlacional**, cuyo diagrama es el siguiente:



Donde:

- M : Representa a la muestra
- Ox : Información acerca de la percepción de los docentes acerca del clima Institucional de su centro laboral
- Oy : Información acerca del rendimiento académico de los niños y niñas
- r : Posible relación entre las variables de estudio

3. Procedimientos y técnicas de recolección de datos

a) Técnicas de investigación

La técnica se denomina encuesta para verificar la percepción de los docentes sobre el clima institucional de su centro laboral y registro de información para consignar las calificativos de los niños y niñas.

b) Métodos de análisis de datos

Para procesar los datos que permitan hacer el análisis se utilizarán las técnicas estadísticas conforme dos procedimientos básicos:

- ✓ **Procesamiento descriptivo:** Con el uso de la media aritmética y la desviación estándar de datos tanto de las calificaciones del aprendizaje.

$$Media(X) = \frac{\sum_{j=1}^n X_j}{n}$$

\bar{X} = Media aritmética

$$\bar{X} = \frac{\sum_{j=1}^n X_j}{n}$$

= Sumatoria de los puntajes sobre la cantidad de datos

n = cantidad de datos

a) Análisis e interpretación de datos

Para el procesamiento de datos se procederá de la siguiente manera:

- a) Análisis descriptivo de la variable x.
- b) Análisis descriptivo de la variable y.
- c) Análisis descriptivo de la variable z.
- d) Análisis relacional de las variables x e y (x r y)
- e) Análisis relacional de las variables x y z (x r z)

El análisis descriptivo se realizará predominantemente en base al cálculo de la media aritmética.

El análisis correlacional se establecerá a través del cálculo del coeficiente de correlación denominado "Chi cuadrada", cuya fórmula general es:

$$\chi^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

f_o = Frecuencia observada de cada celda

f_e = Frecuencia esperada en cada celda

$\sum (f_o - f_e)^2$ = Sumatoria de la diferencia al de las frecuencias al cuadrado.

La f_e que aparece como denominador es la sumatoria total de las frecuencias.

La presentación de los resultados se realizará siguiendo la secuencia de los procedimientos, partiendo de presentaciones tabulares con el uso de cuadros de doble entrada, asociados a gráficos de barra y de polígonos principalmente.

4) Instrumentos de investigación

Utilizaremos dos instrumentos;

- 5) Escala, para aplicar a los docentes
- 6) Ficha para el registro de los logros materializados en los calificativos del aprendizaje que constan en registros de evaluación.

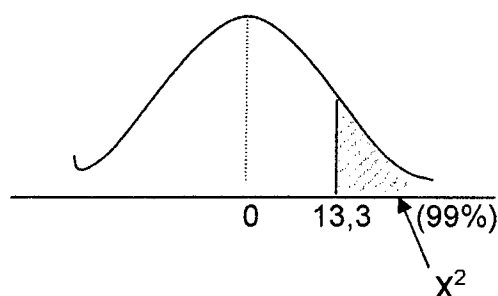
5. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis para determinar la relación entre el clima institucional y el rendimiento académico

La prueba de hipótesis se realiza teniendo en cuenta los valores generales de ambas variables, con referencia a los valores tabulados y calculados de X^2 .

De acuerdo a los valores correlacionales encontrados, se prueban las hipótesis Nula (H_0) y Alternativa (H_1).

Variables	Hipótesis	Nivel de Significancia	X^2 calculada	X^2 tabulada	Decisión
Experiencias previas y Aprendizaje numérico	$H_0: \mu_D \leq X^2$ $H_1: \mu_D > X^2$	0,01	498,80	13,3	Acepta H_1



Interpretación:

Según los valores obtenidos y como figuran en la tabla anterior, se decide rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Por lo que se establece una correlación entre el clima institucional y el rendimiento académico de los niños y niñas de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Rioja.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

La recolección de datos de nuestra investigación se realizó en las secciones correspondientes a cinco años de tres instituciones educativas del nivel Inicial del distrito de Rioja: la Institución educativa Inicial N° 089, la Institución Educativa Inicial N° 287 y la Institución Educativa Inicial N° 288 de la ciudad de Rioja. Para la medición de las variables se utilizó dos instrumentos diferenciados: para la variable **clima institucional** se aplicó una escala abarcó cinco dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; en cada dimensión se consideró diez ítems con cinco alternativas de respuesta escaladas del 1 al 5 cada una con su respectivo valor cualitativo: 1(nunca), 2(poco), 3(regular),4(mucho) y 5 (siempre). Para la variable **rendimiento académico** se aplicó un formato al estilo de un registro de calificaciones por área y se le asignó una escala cualitativa también de cinco niveles: deficiente (D), bajo (b), medio (M), bueno (B) y excelente (e).

La presentación se realiza en dos bloques diferenciados para ambas variables, en el primer bloque se procesan descriptivamente los datos sobre el clima institucional y de acuerdo a las dimensiones consideradas. En las tablas respectivas aparecen dos secciones: la primera sobre las sumatorias parciales de cada una de las respuestas y por cada participante, y la segunda como el consolidado de estas parcialidades. El progreso del análisis se realiza institución por institución.

En el segundo bloque, también como parte del procesamiento descriptivo se organizan las calificaciones obtenidas del rendimiento académico de los niños y niñas, también se realiza un análisis por cada una de las instituciones participantes en la investigación.

Finalmente para demostrar una posible asociación entre las variables accedemos a la parte correlacional confrontando los dos grupos de datos generales mediante el cálculo del coeficiente de correlación denominado chi cuadrado (X^2). A partir de estas evidencias numéricas también fue posible hacer la prueba de las hipótesis necesarias.

3.1 Datos generales sobre el clima institucional las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Rioja

3.1.1 Institución Educativa Inicial N°089

Tabla N° 1

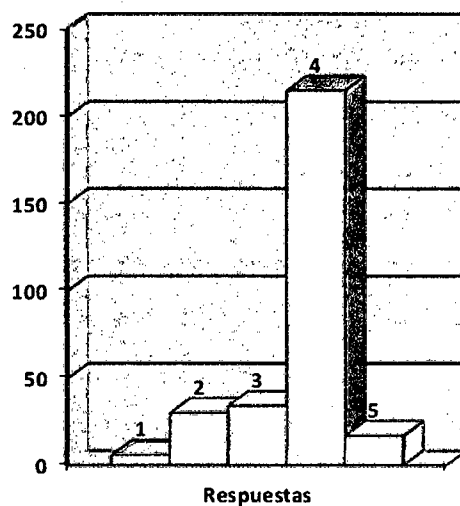
	CLIMA INSTITUCIONAL																													
	AUTORREALIZACIÓN						INVOLUCRAMIENTO LABORAL					SUPERVISIÓN					COMUNICACIÓN					CONDICIONES LABORALES								
	1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	Σ
1	0	0	1	7	2	10	0	0	0	10	0	10	0	0	0	10	0	10	0	1	0	9	0	10	0	0	0	0	0	0
2	0	0	1	7	2	10	0	0	0	10	0	10	0	0	0	10	0	10	0	0	3	7	0	10	0	0	0	0	0	0
3	0	0	2	6	2	10	0	0	0	10	0	10	0	0	2	5	2	10	0	0	1	9	0	10	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	6	4	10	0	0	0	7	3	10	0	0	0	10	0	10	0	0	0	8	2	10	0	0	0	0	0	0
5	0	0	1	9	0	10	0	0	2	8	0	10	0	0	0	10	0	10	2	0	2	5	0	10	0	0	0	0	0	0
6	2	6	2	0	0	10	1	3	5	1	0	10	1	4	2	3	0	10	1	7	2	0	0	10	0	0	0	0	0	0
Σ	2	6	7	35	10		1	3	7	46	3		1	4	4	49	2		1	8	3	43	2		0	0	0	0	0	0
DIM.	CONSOLIDADO						CODIGO		DIMENSIONES																					
	R	A	LI	S	C	CA	Σ	R		RESPUESTA																				
	1	2	1	1	1	1	6	A		AUTORREALIZACIÓN																				
	2	6	3	4	8	2	30	LI		INVOLUCRAMIENTO LABORAL																				
	3	7	7	4	8	3	34	S		SUPERVISIÓN																				
	4	35	46	29	21	24	215	C		COMUNICACIÓN																				
5	0	0	0	0	0	0	CA		CONDICIONES LABORALES																					

En la tabla N° 1 están los datos extraídos de la sección de 5 años de la Institución educativa Inicial N° 089 sobre el clima institucional. En esta institución se logró tener la participación de 6 docentes.

En el consolidado de esta tabla, en la dimensión **autorrealización** se aprecia un puntaje mayor de 35 para la respuesta **mucho** (4) en comparación con los demás niveles de la escala. Similar comportamiento de los datos se aprecia en la dimensión **involucramiento laboral** con 46 puntos para la respuesta **mucho** (4), en la dimensión **supervisión** con 49 puntos

para la respuesta **mucho** (4), en la dimensión **comunicación** con 41 puntos para la respuesta **mucho** (4) y en la dimensión **condiciones laborales** con 44 puntos para la respuesta **mucho** (4).

Gráfico N° 1 Consolidado de puntuaciones sobre el clima institucional en la I.E.I N° 089



El gráfico N° 1 corresponde a la sumatoria de los puntajes consolidados por cada dimensión donde al final se aprecia claramente el predominio de la respuesta **mucho** (4) con un puntaje de 215 sobre los valores de las demás respuestas los que fluctúan entre 6 y 34. Esto puede interpretarse como una contundente apreciación de los docentes de un clima institucional **favorable**.

3.1.2 Institución Educativa Inicial N° 287

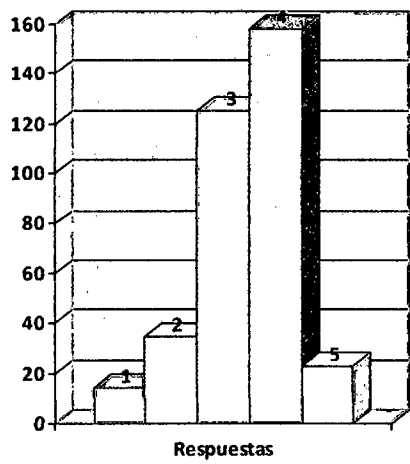
Tabla N° 2

		CLIMA INSTITUCIONAL																														
		AUTORREALIZACIÓN					INVOLUCRAMIENTO LABORAL					SUPERVISIÓN					COMUNICACIÓN					CONDICIONES LABORALES										
		1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	Σ	
DOCENTES	1	0	0	7	3	0	10	0	0	5	7	0	12	0	1	6	2	1	10	0	2	5	5	0	12	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	2	5	0	10	0	1	3	6	0	10	1	1	2	6	0	10	2	4	5	1	0	12	4	2	2	5	0	13	
	3	0	1	5	2	2	10	0	0	7	3	0	10	0	0	3	5	2	10	0	1	4	3	2	10	0	0	0	3	2	10	
	4	0	1	5	2	2	10	0	0	7	3	0	10	0	0	4	5	1	10	0	1	3	4	2	10	0	0	0	4	2	10	
	5	0	0	9	4	0	10	0	1	4	5	0	10	2	0	4	4	0	10	2	5	4	1	0	12	5	5	5	1	0	16	
	6	0	0	1	8	1	10	0	0	3	6	1	10	0	0	1	9	0	10	0	1	2	7	0	10	0	2	5	5	0	12	
	7	0	0	6	4	0	10	0	0	3	7	0	10	0	0	3	7	0	10	0	1	1	8	0	10	0	2	5	5	0	12	
Σ	0	0	29	28	5	67	0	2	30	37	1	68	3	2	23	38	4	68	4	13	20	29	4	68	7	10	23	25	4	68		
		CONSOLIDADO					CODIGO		DIMENSIONES		RESPUESTA																					
R	A	11	5	0	7	14	A	AUTORREALIZACIÓN																								
1	C	0	5	0	4	9	11	INVOLUCRAMIENTO LABORAL																								
3	25	30	15	20	0	125	S	SUPERVISIÓN																								
4	28	37	53	29	26	153	C	COMUNICACIÓN																								
5	5	1	4	0	0	10	C1	CONDICIONES LABORALES																								

En la tabla N° 2 están los datos extraídos de la sección de 5 años de la Institución educativa Inicial N° 287 sobre el clima institucional. En esta institución se logró tener la participación de 7 docentes.

En el consolidado de esta tabla, en la dimensión **autorrealización** se aprecia un puntaje mayor de 39 para la respuesta **regular** o **algo** (3) seguido de la respuesta **mucho** (4) con la diferencia de 1 punto (38) en comparación con los demás niveles de la escala. Este comportamiento de los datos se invierte para estos dos niveles de respuesta porque a partir de la dimensión **involucramiento laboral** con 37 puntos aparece la respuesta **mucho** (4) y con 30 puntos la respuesta **regular** o **algo**(3); igualmente, en la dimensión **supervisión** hay 38 puntos para la respuesta **mucho** (4) y 23 puntos para la respuesta **regular** o **algo** (3), en la dimensión **comunicación** figuran 29 puntos para la respuesta **mucho** (4) y 20 para la respuesta **regular** o **algo** (3); y en la dimensión **condiciones laborales** existen 26 puntos para la respuesta **mucho** (4) y 23 puntos para la respuesta **regular** o **algo** (3).

Gráfico N° 2 Consolidado de puntuaciones sobre el clima institucional en la I.E.I N° 287



El gráfico N° 2 corresponde también a la sumatoria de los puntajes consolidados por cada dimensión donde al final se aprecia claramente el predominio dos respuestas, primeramente la respuesta **mucho** (4) con un puntaje de 158 y seguidamente la respuesta **regular o algo** (3) con 125 puntos sobre los valores de las demás respuestas los que fluctúan entre 14 y 35. Esto puede entenderse, desde la apreciación de los docentes la existencia de un clima institucional **favorable**.

3.1.3 Institución Educativa Inicial N° 288

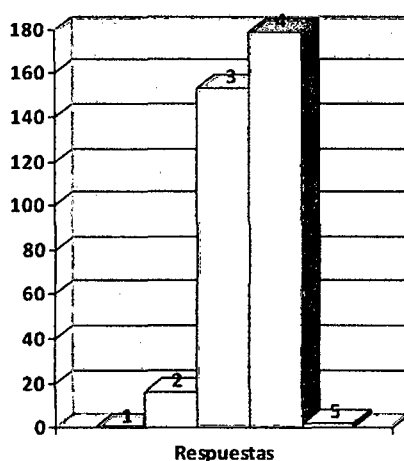
Tabla N° 3

	CLIMA INSTITUCIONAL																													
	AUTORREALIZACIÓN					INVOLUCRAMIENTO LABORAL					SUPERVISIÓN					COMUNICACIÓN					CONDICIONES LABORALES									
	1	2	3	4	5	F	1	2	3	4	5	F	1	2	3	4	5	F	1	2	3	4	5	F	1	2	3	4	5	F
1	0	0	7	2	0	10	0	0	3	7	0	10	0	0	0	2	0	10	0	0	4	0	0	10	0	0	2	0	0	10
2	0	1	2	7	0	10	0	0	4	6	0	10	0	0	5	7	0	10	0	0	6	4	0	10	0	0	7	5	0	10
3	0	0	5	5	0	10	0	0	7	5	0	10	0	0	5	5	0	10	0	0	5	5	0	10	0	0	4	6	0	10
4	0	0	5	4	1	10	0	0	7	5	0	10	0	0	4	6	0	10	0	0	4	5	1	10	0	0	5	7	0	10
5	0	1	3	6	0	10	0	0	5	5	0	10	0	0	5	5	0	10	0	0	7	0	0	10	0	0	5	5	0	10
6	0	0	1	9	0	10	0	0	3	7	0	10	0	0	1	5	0	10	0	0	3	7	0	10	0	0	3	5	0	10
7	0	0	3	7	0	10	0	0	5	7	0	10	0	0	7	5	0	10	0	0	2	0	0	10	0	0	7	5	0	10
T	0	2	26	45	1	158	0	0	32	38	0	150	0	0	33	37	0	150	0	0	29	31	1	150	0	0	33	32	0	150
288	CONSOLIDADO					COORD	DIMENSIONES																							
	R	A	LL	S	C	CL	E	RESPUESTA																						
	1	0	0	7	2	0	A	AUTORREALIZACIÓN																						
	2	0	1	2	7	0	LL	INVOLUCRAMIENTO LABORAL																						
	3	0	0	5	5	0	S	SUPERVISIÓN																						
4	0	0	5	4	1	C	COMUNICACIÓN																							
5	0	1	3	6	0	CL	CONDICIONES LABORALES																							

En la tabla N° 3 están los datos extraídos de la sección de 5 años de la Institución educativa Inicial N° 288 sobre el clima institucional. En esta institución se logró tener la participación de 7 docentes.

En el consolidado de esta tabla, en la dimensión **autorrealización** se aprecia un puntaje mayor de 41 para la respuesta **mucho** (4) cercanamente seguido de la respuesta **regular o algo** (4) con 26 puntos en comparación con los demás niveles de la escala. Este comportamiento de los datos es similar para estos dos niveles de respuesta ya que en la dimensión **involucramiento laboral** continua la prevalencia de la respuesta **mucho** (4) con 38 puntos sobre la respuesta **regular o algo** (3) que tiene 32 puntos; igualmente, en la dimensión **supervisión** hay 37 puntos para la respuesta **mucho** (4) y 33 puntos para la respuesta **regular o algo** (3), en la dimensión **comunicación** figuran 31 puntos para la respuesta **mucho** (4) y 29 para la respuesta **regular o algo** (3); pero en la dimensión **condiciones laborales** este comportamiento numérico se invierte pasando a prevalecer mínimamente la respuesta **regular o algo** (3) que aparece con 33 puntos sobre a respuesta **mucho** (4) que aparece con 32 puntos.

Gráfico N° 3 Consolidado de puntuaciones sobre el clima institucional en la I.E.I N° 288



El gráfico N° 3 corresponde también a la sumatoria de los puntajes consolidados por cada dimensión donde al final se aprecia claramente el predominio dos respuestas, primeramente la respuesta **mucho** (4) con un puntaje de 179 y seguidamente la respuesta **regular** o **algo** (3) con 153 puntos sobre los valores de las demás respuestas los que fluctúan entre 0 y 16. Esto puede interpretarse, desde el punto de vista de los docentes la existencia de un clima institucional **favorable**.

3.2 Datos generales sobre el rendimiento académico de los niños de 5 años las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Rioja

3.2.1 Institución Educativa Inicial N°089

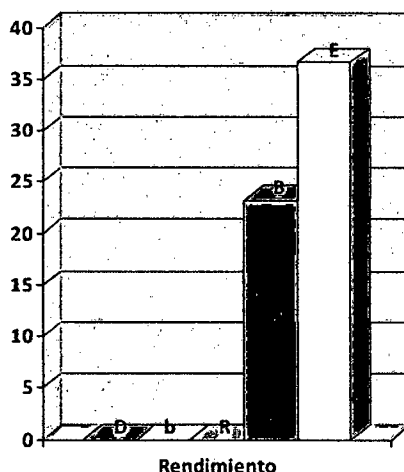
Tabla N° 4

Escala	ÁREAS				\bar{X}
	M	C	P.S	C.A	
Deficiente (D)	00	00	00	00	00
Bajo (b)	00	00	00	00	00
Medio (M)	00	00	00	00	00
Bueno (B)	20	25	28	20	23,25
Excelente (E)	40	35	32	40	36,75
Total	60				60,00

En la tabla N° 4 están los datos extraídos de la sección de 5 años de la Institución educativa Inicial N° 089 sobre el rendimiento académico en las cuatro áreas de aprendizaje Matemática (M), Comunicación (C), Personal Social (P.S) y Ciencia y Ambiente (C.A). En esta institución se logró tener la participación de 60 niños y niñas.

En esta tabla se observa que el área de **Matemática** con un rendimiento **excelente** hay 40 niños y con rendimiento **bueno** hay 20 niños en el área de **Comunicación** con un rendimiento **excelente** hay 35 niños y con rendimiento **bueno** hay 25 niños, el área de **Personal Social** con un rendimiento **excelente** hay 32 niños y con rendimiento **bueno** hay 28 niños y el área de **Ciencia y Ambiente** con un rendimiento **excelente** hay 40 niños y con rendimiento **bueno** hay 20 niños.

Gráfico N° 4 Promedio de alumnos según rendimiento académico en la I.E.I N° 089



El gráfico N° 4 corresponde al promedio de la cantidad de alumnos según su rendimiento académico, en el que se nota de manera sobresaliente los niveles de rendimiento **excelente** en 36,75 y **bueno** en 23,25. En los demás niveles no figuran valores.

3.2.2 Institución Educativa Inicial N° 287

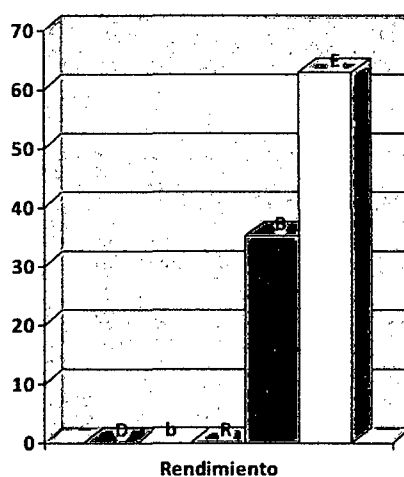
Tabla N° 5

Escala	ÁREAS				\bar{X}
	M	C	P.S	C.A	
Deficiente (D)	00	00	00	00	00
Bajo (b)	00	00	00	00	00
Medio (M)	00	00	00	00	00
Bueno (B)	38	40	28	35	35,25
Excelente (E)	60	58	70	63	62,75
Total	98				98,00

En la tabla N° 5 están los datos extraídos de la sección de 5 años de la Institución educativa Inicial N° 287 sobre el rendimiento académico en las cuatro áreas de aprendizaje Matemática (M), Comunicación (C), Personal Social (P.S) y Ciencia y Ambiente (C.A). En esta institución se logró tener la participación de 98 niños y niñas.

En esta tabla se observa que el área de **Matemática** con un rendimiento **excelente** hay 60 niños y con rendimiento **bueno** hay 38 niños en el área de **Comunicación** con un rendimiento **excelente** hay 58 niños y con rendimiento **bueno** hay 40 niños, el área de **Personal Social** con un rendimiento **excelente** hay 70 niños y con rendimiento **bueno** hay 28 niños y el área de **Ciencia y Ambiente** con un rendimiento **excelente** hay 63 niños y con rendimiento **bueno** hay 35 niños.

Gráfico N° 5 Promedio de alumnos según rendimiento académico en la I.E.I N° 287



El gráfico N° 5 corresponde al promedio de la cantidad de alumnos según su rendimiento académico, en el que se nota de manera sobresaliente los niveles de rendimiento **excelente** en 62,75 y **bueno** en 35,25. En los demás niveles no figuran valores.

3.2.3 Institución Educativa Inicial N° 288

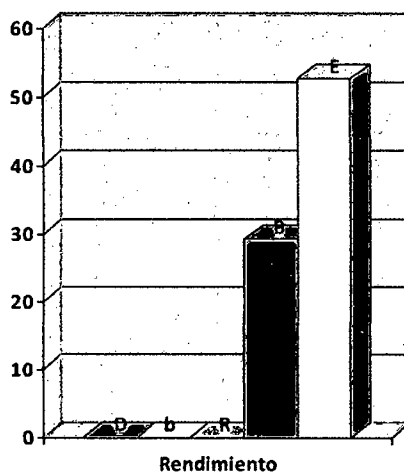
Tabla N° 6

Escala	AREAS				\bar{X}
	M	C	P.S	C.A	
Deficiente (D)	00	00	00	00	00
Bajo (b)	00	00	00	00	00
Medio (M)	00	00	00	00	00
Bueno (B)	32	20	30	35	29,25
Excelente (E)	50	62	52	47	52,75
Total	82				82,00

En la tabla N° 6 están los datos extraídos de la sección de 5 años de la Institución educativa Inicial N° 288 sobre el rendimiento académico en las cuatro áreas de aprendizaje Matemática (M), Comunicación (C), Personal Social (P.S) y Ciencia y Ambiente (C.A). En esta institución se logró tener la participación de 82 niños y niñas.

En esta tabla se observa que el área de **Matemática** con un rendimiento **excelente** hay 50 niños y con rendimiento **bueno** hay 32 niños en el área de **Comunicación** con un rendimiento **excelente** hay 62 niños y con rendimiento **bueno** hay 20 niños, el área de **Personal Social** con un rendimiento **excelente** hay 52 niños y con rendimiento **bueno** hay 30 niños y el área de **Ciencia y Ambiente** con un rendimiento **excelente** hay 47 niños y con rendimiento **bueno** hay 35 niños.

Gráfico N° 6 Promedio de alumnos según rendimiento académico en la I.E.I N° 288



El gráfico N° 6 corresponde al promedio de la cantidad de alumnos según su rendimiento académico, en el que se nota de manera sobresaliente los niveles de rendimiento **excelente** en 52,75 y **bueno** en 29,25. En los demás niveles no figuran valores.

3.3 ANÁLISIS CORRELACIONAL DE LOS RESULTADOS

3.3.1 Correlación en base a frecuencias generales de ambas variables

Para la variable **clima institucional** recurrimos a una tabla de contingencia por intervalos para trabajar con las todas las instituciones educativas participantes:

Tabla N° 7: Integración de resultados sobre el clima institucional

I.E	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
089	6	30	34	215	17
287	14	35	125	158	23
288	0	16	153	179	2
Σ	20	81	312	552	42

Fuente: tablas N° 1, N° 2 y N° 3

De igual manera para la variable **rendimiento académico** recurrimos a una tabla de contingencia para acoplar las sumatorias de las instituciones participantes:

Tabla N° 8: Integración de resultados sobre el rendimiento académico

I.E	RESPUESTAS				
	D	b	R	B	E
089	0	0	0	23,25	36,75
287	0	0	0	35,25	62,75
288	0	0	0	29,25	52,75
Σ	0	0	0	87,75	125,25

Fuente: tablas N° 4, N° 5 y N° 6

Tabla N° 9 De frecuencias observadas (Fo)

Variables	Niveles					Σ
	1/D	2/b	3/R	4/B	5/E	
Clima	20	81	312	552	42	1038
Rendimiento	0	0	0	87,75	125,25	213
Σ	20	81	312	639,75	167,25	1251

Fuente: tablas N° 7 y N° 8

Con los datos de la tabla N° 9 calculamos las frecuencias esperadas (Fe):

$$Fe_{1,1} = \frac{1038 \times 20}{1251} = 16,59 \quad Fe_{1,2} = \frac{1038 \times 81}{1251} = 67,20 \quad Fe_{1,3} = \frac{1038 \times 312}{1251} = 258,87$$

$$Fe_{1,4} = \frac{1038 \times 639,75}{1251} = 530,82 \quad Fe_{1,5} = \frac{1038 \times 167,25}{1251} = 138,77$$

$$Fe_{2,1} = \frac{213 \times 20}{1251} = 3,40 \quad Fe_{2,2} = \frac{213 \times 81}{1251} = 13,79 \quad Fe_{2,3} = \frac{213 \times 312}{1251} = 53,12$$

$$Fe_{2,4} = \frac{213 \times 639,75}{1251} = 108,92 \quad Fe_{2,5} = \frac{213 \times 167,25}{1251} = 28,47$$

Luego calculamos las frecuencias esperadas

Tabla N° 10 De frecuencias esperadas (Fe)

Variables	Niveles				
	1/D	2/b	3/R	4/B	5/E
Clima	20	81	312	552	42
Rendimiento	0	0	0	87,75	125,25

Nos auxiliamos de la siguiente tabla:

Tabla N° 11: Frecuencias observadas vs frecuencias esperadas

Dimensiones	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) ²	(Fo-Fe) ² /Fe
F _{1,1}	20	16,59	3,41	11,62	0,70
F _{1,2}	81	67,20	13,8	190,44	2,83
F _{1,3}	312	258,87	53,13	2882,79	11,13
F _{1,4}	552	530,82	21,18	448,59	0,84
F _{1,5}	42	138,77	-96,77	9364,43	67,48
F _{2,1}	0	3,40	-3,40	12,74	3,74
F _{2,2}	0	13,79	-13,79	356,83	25,87
F _{2,3}	0	53,12	-53,12	2821,73	53,11
F _{2,4}	87,75	108,92	-21,17	448,16	4,11
F _{2,5}	125,25	28,47	96,78	9366,36	328,99
				X²	498,80

La interpretación del valor de X^2 se hace en base a:

$$G = (2-1) (5-1) = 4$$

Consultando la tabla de valores para X^2 , para grados de libertad = 4, encontramos **13.3** para un 99% de confiabilidad.

Como el valor calculado de X^2 es **498,80**, mayor para este nivel de confiabilidad, podemos decir que el clima institucional y el rendimiento académico de los niños y niñas de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Rioja encuentran relacionados significativamente con un nivel de confianza que alcanza el 99%.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El clima organizacional es el atributo de un grupo de individuos, una estructura perceptual y cognitiva de la situación organizacional que los integrantes viven de modo común, es decir, cada miembro de una organización se forma un concepto propio en el ambiente laboral en el que vive.

Por clima laboral se entiende “el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la empresa y que influyen sobre su conducta” (Adeco, 2001).

Este medio social está determinado por numerosas variables: estructura organizativa, tamaño, formas de organización, estilo de liderazgo, características de sus miembros (profesores, alumnos, etc.), comunidad en la que está integrado el propio centro. Son estas las que van a determinar el ambiente de un centro. También inciden variables vinculadas al rendimiento del centro.

En las instituciones educativas, el clima institucional está relacionado con el poder de retención de las escuelas; la satisfacción con la vida escolar y la calidad de la educación. Se relaciona con factores macro sistémicos; la responsabilidad social de los miembros y su desarrollo personal, por lo tanto de mucha connotación profesional.

Estudios realizados, tomando la experiencia de Europa y en otras partes del orbe, han demostrado que el clima en que trabajan las personas es fundamental para el éxito y el desarrollo de buenos resultados productivos de

una empresa. Cornell (1955), lo sostiene señalando que son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima organizacional, y sólo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características del clima. Asimismo, establece que dos instituciones educativas, con características comparables, no tendrían el mismo clima organizacional, porque éste depende de los miembros y de sus percepciones. Afirma, igualmente que es relevante determinar el clima de la institución porque tiene efectos importantes en el desarrollo tanto de la institución como de sus integrantes.

Por eso cuando se describen las características principales de aquellas escuelas que se denominaban "escuelas eficaces" Cancino y Conejo (2001), destacan una que se refiere a que las escuelas que se organizan y funcionan adecuadamente logran efectos significativos en los aprendizajes de sus alumnos.

En las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Rioja la percepción sobre el **clima institucional** de los docentes en sus respectivos centros laborales, en general son **favorables** y esto se ha demostrado por la mayor frecuencia de los resultados con tendencia positiva en las tres instituciones tomadas para el estudio por su mayor representatividad en población escolar.

Por otra parte, en líneas generales, el **rendimiento académico** de los niños y niñas de estas instituciones de educación inicial son **aceptables** puesto que la mayor parte de alumnos tienen calificativos buenos y excelentes.

Ambos grupos de datos mostraron tendencias positivas que al cruzarse arrojaron un índice correlacional muy **significativo**, por lo que la conclusión final remarca lo que científicamente se ha establecido como antecedente, en el sentido que en el escenario escolar estudiado el **clima laboral institucional favorece el rendimiento académico** de los niños y niñas.

CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis realizado en base a las puntuaciones obtenidas, teniendo en cuenta sus valores absolutos se interpretan y se comparan las tendencias, para someter luego a una prueba de correlación según el coeficiente de la chi cuadrada, cuyo comportamiento fue el objetivo de verificar, extrayendo las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo a los valores absolutos en la dimensión **autorrealización** y, de acuerdo a la percepción de los mismos docentes, en las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja, el clima laboral se mostró mayormente **favorable**.
2. Los valores absolutos en la dimensión **involucramiento laboral** y, de acuerdo a la percepción de los mismos docentes, en las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja, el clima laboral tuvo una tendencia **favorable**.
3. Según los valores absolutos en la dimensión **supervisión** y, de acuerdo a la percepción de los mismos docentes, en las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja, el clima laboral se mostró también con una inclinación **favorable**.
4. Los valores absolutos en la dimensión **comunicación** y, de acuerdo a la percepción de los mismos docentes, en las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja, el clima laboral se mostró **favorablemente**.
5. Según los valores absolutos en la dimensión **condiciones laborales** y, de acuerdo a la percepción de los mismos docentes, en las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja, el clima laboral se mostró también con una inclinación **favorable**.

6. En forma general, de acuerdo con el comportamiento numérico de las dimensiones y, de acuerdo a la percepción de los mismos docentes, en las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja, existe un **clima laboral favorable**.
7. En cuanto al **rendimiento académico**, los niños y niñas en las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja, presentan calificativos entre **bueno** y **excelente** indicadores de un rendimiento académico logrado.
8. La **correlación** entre los valores del **clima institucional** y del **rendimiento académico** mostró una asociación con valores altamente significativos, hecho que nos permite afirmar que estas dos variables se encuentran asociadas estrechamente, en las instituciones educativas del nivel inicial N° 089, N° 287 y N° 288 de la ciudad de Rioja, es decir, si existe buen clima institucional es probable que el rendimiento académico en los niños y niñas, que es también favorable, haya sido influenciado positivamente.

RECOMENDACIONES

Considerando que los resultados obtenidos son valiosos y deben servir de base para la toma de decisiones y el emprendimiento de acciones a favor de nuestro medio ambiente en un trabajo que articule tareas tanto de los padres y los docentes como de los estudiantes, planteamos las siguientes recomendaciones:

1. Las organizaciones escolares deben caracterizarse por mantener un buen clima laboral y fomentar permanentemente las buenas relaciones entre los integrantes de la comunidad laboral, mediante actividades culturales, recreativas, académicas que les permitan formularse criterios auto evaluativos permanentemente de la dinámica grupal interna.
2. Tener en cuenta siempre que las conductas y actitudes personales y grupales siempre afectan a las demás personas de nuestro entorno, para poder conservar la ecuanimidad, la cordura y la cordialidad se debe fortalecer la relación interpersonal con actividades recreativas y culturales donde también participen activamente los estudiantes. Además es necesario el auxilio de eventos motivacionales guiados por especialistas.
3. Realizar talleres de sensibilización y de autoevaluación actitudinal e ir perfeccionando constantemente el trabajo en equipo y la convivencia armoniosa, poniendo a prueba la capacidad de competitividad laboral interna para tener en cuenta las debilidades y fortaleza de los integrantes de la familia escolar.
4. Los órganos administrativos tienen la obligación de fomentar y fortalecer las buenas relaciones intra e interinstitucional para mantener activos los valores sociales de los docentes y demás actores de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Rioja.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, G. (1992). El Constructo Clima Organizacional. Conceptos Teóricos e Investigaciones y Resultados Reiterantes. Colombia. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol 11.
- Antelo, E. y Abramovich, A. L (2000): El Renegar de la Escuela: Desinterés, Apatía, Aburrimiento, Violencia e Indisciplina. Homo Sapiens. Argentina. Ediciones Rosario.
- Arendt, H (1998). La Condición Humana. España. Ed. Paidós.
- Arón, A.M. y Milicic, N. (1999). Clima Social, Escolar y Desarrollo Personal: un Programa De Mejoramiento. Santiago, Chile. Editorial Andrés Bello.
- Ausubel, Novak y Hanesian (1983) Psicología Educativa: Un Punto de Vista Cognoscitivo. México. 2° Ed. Trillas.
- Avilés, Marcelo (2002). Guerra de Tiza en los Colegios. La Tercera, Mujer a Mujer, N° 1045. Santiago. Chile.
- Azcoaga (1995); Citado en: Corvalan, Maria Alicia. Desarrollo Motor Cenesésico del Párvulo de 2 a 6 años. UMCE. Santiago.
- Barrantes Ponce, Janet y Tejedo Carmen, José (s/f). Relación Entre El Clima Social Escolar Y La Asertividad En Los Alumnos Del Cuarto Y Quinto De Secundaria De La Institución Educativa Nacional Gustavo Ríes De La Ciudad De Trujillo. Trujillo, Perú.
- Barker, R. (1968). Ecological Psychology: Concepts And Methods For Studying The Environment Of Human Behaviour. Stanford, C.A. Stanford University Press.
- Benne, K. (1975). The Humanization Of Schooling. Journal of education; Vol. 157, N°2.
- Dobon, Juan (2001). Lo Público, lo Privado lo Íntimo. Consecuencias de la Ley en el Sujeto. Buenos Aires, Argentina. Ed. Letra Viva.

- Cancino M. y Cornejo R. (2001). La percepción de Clima Escolar en Jóvenes Estudiantes de Liceos Municipales y Particulares Subvencionados de Santiago. Santiago.
- Carrasco, J. (1985). La Recuperación Educativa. (Temas monográficos en educación). España. Editorial Anaya.
- CERE (1993). Evaluar el Contexto Educativo. Documento de estudio, Ministerio de Educación y Cultura, Gobierno Vasco. Citado en: La percepción de Clima Escolar en Jóvenes Estudiantes de Liceos Municipales y Particulares Subvencionados de Santiago. Cancino M. y Cornejo R. Tesis, Santiago, 2001.
- Chadwick, C. (1979). Teorías del aprendizaje. Santiago: Tecla.
- Coleman, J. (1966). Equality Of Educational Opportunity. Washington D.C: US: Government Printing Office.
- CONSEJO NACIONAL DE TELEVISIÓN. Barómetro de Violencia: Películas y Dibujos Animados. Resumen de este informe en anexo del documento.
- Cornell, F. (1955). Socially Perceptive Administration. Phi Delta Kappa, Vol. 36, N°6.
- Durán, M. A., Extremera, N. y Rey, L. (2001). Burnout en Profesionales de la Enseñanza: Un Estudio En Educación Primaria, Secundaria y Superior. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 17, N° 1.
- Crespo De Acosta, Aída, (2000) Clima Afectivo del Aula, la Atracción Interpersonal con el Rendimiento Académico y la Evaluación al Profesor; tesis presentada para optar el grado académico de doctor en educación de la Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar, Rev. Resúmenes Vol. 1, N° 1, marzo, Venezuela.
- Davis, Keith (1993) Comportamiento Humano en el Trabajo. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Davis, G. y Thomas, M. (1999). Escuelas Eficaces y profesores Eficientes. Madrid, España. Ediciones La Muralla.

- Delgado, C. E. (1990). La influencia de la Cultura en la Conducta del Consumidor. Informe. U.S.B., Caracas.
- El Tawab, S. M. (1997). Enciclopedia de Pedagogía/Psicología. Barcelona, España. Ediciones Trébol.
- ENCICLOPEDIA MICROSOFT ENCARTA-2001.
- Esteve, J. M. (1987). El Malestar Docente. Barcelona, España. Paidós.
- Esteve, J. M., Franco, S. y Vera, J. (1995). Los Profesores ante el Cambio Social. Barcelona, España. Anthropos.
- Fernández, Isabel. (1998). Prevención de la Violencia. Citado en: Fundamentos Teóricos para un Estudio sobre Violencia entre Escolares. López M. Filsecker M.
- Fernández, Rocío. (s/f).Violencia en los Colegios; Una Revisión Bibliográfica.
- Fernández, T. (2004). Clima Organizacional En Las Escuelas: Un Enfoque Comparativo Para México Y Uruguay. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Vol.2; N° 2. Recuperado Dirección Electrónica: <http://www.ice.deusto.es>.
- Ferreiro, R. (1999) Un Concepto Revolucionario: Nuevos Ambientes de Aprendizaje. Onteanqui, el que acompaña, N° 11. Universidad La Salle.
- Filsecker, María Paz, (2001) Fundamentos para Estudio sobre Violencia entre Escolares. Santiago.
- Flanagan, K. (1983). Improving The Climate In Rural Schools Trough And Individualized Staff Development Program. Paper presented at the annual meeting of the rural education association. Manhattan Ks.
- Freire, Paulo (2001). Alfabetización: Educación para la Liberación. (1965), citado en: Desarrollo y Cooperación (D+C) N° 6,Noviembre/Diciembre. Frankfurtr.
- Froemel, Juan Enrique 2001 .Citado en: UNESCO Precisa Factores de Rendimiento Escolar. El Mercurio.

- Frías Díaz Daniel A, (2003) Clima Organizacional entre Grupos de Docentes Secundarios de una Unidad de SERVICIOS Educativos de Lima Metropolitana. Tesis UPSMP.
- Galtung (1985). Citado en: Fernández Rocío. La Violencia en los Colegios: Una Revisión Bibliográfica.
- Gilchrist, R. (1977). Risktaking Turtles Move Toward Positive School Climate. Thrust for educational leadership; Vol. 7, N°2).
- González y Bellino (1995). Modelo de Gestión de Recursos Humanos. Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana, Caracas.
- Guadalupe, Cesar (2002). Clima de Aula y Aprendizaje. Citado en: La Tercera-Cide, Reportajes Especiales. Los Mejores Colegios de Chile.
- Gutiérrez, Débora (2002). Tendencias: Clima Emocional es el Factor más Decisivo en el Rendimiento Escolar. Diario la Tercera.
- Halpin A. y Croft D. (1963). The Organizational Climate of Schools. Chicago: The Midwest Administration Centre, the University Of Chicago.
- Halpin, A. (1976). Theory and Research in Administration. N.Y.: Mc Millan Inc.
- Heran, y Villarroel. (1987). Caracterización de Algunos Factores del Alumno y su Familia de Escuelas Urbanas y su Incidencia en el Rendimiento de Castellano y Matemática en el Primer Ciclo de Enseñanza General Básica. Editado por CPEIP.
- Holmes, N. (1999). The Myth of the Educational Computer. IEEE Computer
- Howell, B. (1979). The Essence of School Climate. Tulsa: A Cadre Publications Center.
- Kaczynska, M. (1986). El rendimiento Escolar y la Inteligencia. Buenos Aires: Paidós.
- Kat Daniel, Katn Robert, (1995), Psicología de la Organización. México. Editorial Trillas.
- Kerlinger, F. (1988). Investigación del Comportamiento. Técnicas y Métodos. México: Editorial Interamericana.
- La Tercera-CIDE; Reportajes Especiales (2002), Los Mejores Colegios de Chile.

- Lamoyi Bocanegra, Clara Luz (2009). Clima Organizacional: Creencias Compartidas, Sentido de Comunidad y Liderazgo Directivo, en Escuelas Secundarias de Tabasco; en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 111.
- Lazzotte, L. (1980). School Learning Climate And Student Achievement. Tallahassee, Fl, Florida State University.
- Likert, R. (1967). The Human Organization: Its Management and Value. N. Y: Mc Graw Hill.
- Likert, R. (1962). New Patters of Management. N. Y: Mc Graw Hill.
- López, J. y Sánchez, M. (1997). Para Comprender las Organizaciones Escolares. Sevilla, España. Repiso.
- López, Miriam-Filsecker, María Paz, (2001) Fundamentos para el Estudio sobre Violencia entre Escolares. Santiago.
- López Yáñez, J. (2002) Hacia una Nueva Teoría de los Sistemas Organizativos. En J. Gairín y P. Darder, Organización y Gestión de Centros Educativos. Madrid, España. Praxis.
- Louis, K. (2000). Más Allá del Cambio Dirigido: Reconsiderando cómo Mejoran las Escuelas. En A. Estebaranz (coord.), Construyendo el Cambio: Perspectivas y Propuestas de Innovación Educativa. Sevilla: Secretariado de Publicaciones de la Universidad.
- Luhmann, N. (1998). Sistemas Sociales. Lineamientos para una Teoría General. Barcelona, España. Anthropos.
- Magnusson y Endler (1977). Citado en: La Percepción de Clima Escolar en Jóvenes Estudiantes de Liceos Municipales y Particulares Subvencionados de Santiago. Cancino M. y Cornejo R. Tesis, Santiago, 2001.
- Marchesi, A. (2005). El desarrollo Moral, en Psicología Evolutiva, Vol.2, Madrid, Alianza.
- Martín Moreno, Q. (2000). Bancos de Talento. Participación de la comunidad en los Centros Docentes. Madrid: Editorial Sanz y Torres.

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2002). Los Educadores y la Sociedad: Expectativas Mutuas. En Consejo Escolar del Estado, Seminario 2002. Los Educadores en la Sociedad del Siglo XXI. Madrid.
- Nieves, Freddy E., (1997) Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua. Paradigma N° 2.
- Novaez, M. (1986). Psicología de la Actividad Escolar. México. Editorial Iberoamericana.
- Peiró José M. (1999), Cultura y Cambio Organizacional en Revista de Psicología UNMSM año III, N° 04, 2006.
- Pizarro, R. (1985). Rasgos y Actitudes del Profesor Efectivo. Tesis para optar al Grado de Magister en Ciencias de la Educación. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Poblete, Renato (1976). Algunas Consideraciones acerca del Conflicto Social en América Latina; en Conflicto Social y Compromiso Cristiano en América Latina. Bogotá. Editorial Stella, 1976.
- Squires, C. (1981). Improving Classrooms And Schools: What's Important. Educational Leadership, Vol. 39; N° 3.
- Redondo, Jesús. (1997). La Dinámica Escolar: De la Diferencia a la Desigualdad. Revista de Psicología Universidad de Chile, volumen VI. Santiago. Citado en: Cancino M. y Cornejo R. (2001). La Percepción de clima Escolar en Jóvenes Estudiantes de Liceos Municipales y Particulares Subvencionados de Santiago. Santiago.
- Schein, E (1991). Psicología de la Organización. México. Editorial Prentice-Hall.
- Sotomayor, C. Y Colomer (1996). Trabajar en el aula con guías de aprendizaje. Citado en Reflexión –Acción, Modulo taller P-900. Ministerio de Educación 1999. Santiago.

- Vergara (1989). La Cultura Organizacional en una Institución de Educación Superior; Tesis Doctoral , USB, Caracas.
- Vigotsky (1984). Citado en Reflexión–Acción, Modulo taller P-900. Ministerio de Educación 1999. Santiago, Chile.

Documentos electrónicos

Allan, D. (2001), en su trabajo monográfico Análisis Crítico de las Tendencias Didácticas Vistas como Bases Teóricas, desde <http://www.monografias.com/trabajos23/tendencias-didacticas/tendencias-didacticas.shtml>. desde:<http://www.capellanes.com/silaboestrategiasdeconsfamiliar.pdf>

www.encyclopediafinanciera.com

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



ESCALA PARA LA MEDICION DEL NIVEL DE PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA I.E DEL NIVEL INICIAL DE LA CIUDAD DE RIOJA SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

INDICACIONES

Estimado DOCENTE, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción del CLIMA INSTITUCIONAL. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta.

DATOS GENERALES

Especialidad: Grado Acad.....

Sexo: Masculino Femenino Edad:..... Experiencia..... años

Nombrado:..... Contratado.....

INDICACIONES.

Al responder cada uno de los ítems marcará con un ASPA solo una de las alternativas propuestas. Los ítems se han obtenido de acuerdo a las variables de estudio: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

- Ninguno o Nunca 1
- Poco 2
- Regular o Algo 3
- Mucho 4
- Todo o Siempre 5

1. Existen oportunidades de progresar en la institución.

(1) (2) (3) (4) (5)

2. Se siente compromiso con el éxito de la institución.

(1) (2) (3) (4) (5)

3. El Supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.

(1) (2) (3) (4) (5)

4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.

(1) (2) (3) (4) (5)

5. Los compañeros de trabajo cooperan entre si.

(1) (2) (3) (4) (5)

6. El Jefe se interesa por el éxito de sus empleados.

(1) (2) (3) (4) (5)

7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.

(1) (2) (3) (4) (5)

8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.

1 2 3 4 5

9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.

1 2 3 4 5

10. Los objetivos de trabajo son retadores.

1 2 3 4 5

11. Se Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.

1 2 3 4 5

12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.

1 2 3 4 5

13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.

1 2 3 4 5

14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.

1 2 3 4 5

15. Los trabajadores tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.

1 2 3 4 5

16. Se valoran los altos niveles de desempeño.

1 2 3 4 5

17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.

1 2 3 4 5

18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.

1 2 3 4 5

19. Existen suficientes canales de comunicación.

1 2 3 4 5

20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.

1 2 3 4 5

21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.

1 2 3 4 5

22. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.

1 2 3 4 5

23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.

1 2 3 4 5

24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.

1 2 3 4 5

25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.

1 2 3 4 5

26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.

1 2 3 4 5

27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.

1 2 3 4 5

28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.
- (1) (2) (3) (4) (5)
29. En la institución se afrontan y superan los obstáculos.
- (1) (2) (3) (4) (5)
30. Existe buena administración de los recursos.
- (1) (2) (3) (4) (5)
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.
- (1) (2) (3) (4) (5)
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.
- (1) (2) (3) (4) (5)
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (5)
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.
- (1) (2) (3) (4) (5)
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.
- (1) (2) (3) (4) (5)
36. La institución promueve el desarrollo del personal.
- (1) (2) (3) (4) (5)
37. Los servicios y/o productos de la organización, son motivo de orgullo del personal.
- (1) (2) (3) (4) (5)
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.
- (1) (2) (3) (4) (5)
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.
- (1) (2) (3) (4) (5)
40. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.
- (1) (2) (3) (4) (5)
41. Se promueve la generación de las ideas creativas o innovadoras.
- (1) (2) (3) (4) (5)
42. Hay clara visión, misión y valores en la institución.
- (1) (2) (3) (4) (5)
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.
- (1) (2) (3) (4) (5)
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.
- (1) (2) (3) (4) (5)
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (5)
46. Se reconocen los logros en el trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (5)
47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.
- (1) (2) (3) (4) (5)

48. Existe un trato justo en la empresa.

- (1) (2) (3) (4) (5)

49. Se conocen los avances en otras áreas de la organización.

- (1) (2) (3) (4) (5)

50. La remuneración esta de acuerdo al desempeño y los logros.

- (1) (2) (3) (4) (5)

¡MUCHAS GRACIAS!

Anexo N° 2

Ponderación de los ítems del test sobre el clima institucional (Anexo 1)

Dimensiones	Intervalo Ítems	N° Ítems	%Ítems
Autorrealización	1-10	10	20
Involucramiento laboral	11-20	10	20
Supervisión	21-30	10	20
Comunicación	31-40	10	20
Condiciones laborales	41-50	10	20

ANEXO N° 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



REGISTRO DE CALIFICATIVOS DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE LAS I.E DEL NIVEL INICIAL DE LA CIUDAD DE RIOJA.

Alumno	Área				Calificativo Final
	Matemática	Comunicación	Personal Social	Ciencia y Ambiente	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					