



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL

TRABAJO ACADÉMICO

**EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESARROLLO DE
ACTIVIDADES EDUCATIVAS EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA ESPECIAL “SAN MIGUEL” DE SICUANI**

PRESENTADO POR:

MARTHA MARILUZ CALLO CASTELO

ASESOR

MAG. FELIX MANUEL MANCHEGO MAITA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN

BÁSICA ESPECIAL CON MENCIÓN EN NIÑOS Y NIÑAS CON

DISCAPACIDAD.

MOQUEGUA –PERÚ

2022

ÍNDICE

DEDICATORIA.

AGRADECIMIENTO.

RESUMEN.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

	Pág.
1.1. Antecedentes de la investigación.	11
1.2. Descripción de la realidad problemática.	15
1.3. Definición del problema	18
1.3.1. Problema general.	20
1.3.2. Problemas específicos	20
1.4. Objetivos de investigación.	21
1.4.1. Objetivo general	21
1.4.2. Objetivos específicos	21
1.5. Justificación e importancia de la investigación	21
1.6. Limitaciones de la investigación	27
1.7. Variables	27
1.8. Indicadores	28
1.9. Hipótesis	28
1.9.1. Hipótesis general	28
1.9.2. Hipótesis específicas	28

CAPÍTULO II DESARROLLO TEMÁTICO

2.1. Marco teórico.	29
2.1.1. Clima institucional.	29
2.1.2. Factores que inciden el clima institucional u organizacional	42
2.1.3. Dimensiones del clima institucional	43
2.1.4. Tipos de clima organizacional.	44
2.1.5. Factores del clima institucional	45
2.1.6. Relaciones interpersonales	46

2.1.7. Actividades educativas	48
2.2. Actividades educativas – Concepto.	51
2.2.1. Tipos de actividades educativas	53
2.2.2. Características de las actividades educativas	54
2.2.3. Actividades educativas entre docentes.	54
2.3. Casuística de investigación.	56
2.3.1. Nivel y tipo de investigación.	56
2.3.2. Método de investigación.	57
2.3.3. Diseño de investigación	58
2.3.4. Población y muestra	58
2.3.5. Técnicas e instrumentos para recolectar datos.	59
2.3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	59
2.3.7. Validez de los instrumentos de investigación	60
2.4. Presentación y discusión de resultados	60
2.5. Contrastación de hipótesis.	81
2.6. Discusión de resultados.	89

CAPITULO III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1. Conclusiones.	90
3.2. Recomendaciones.	91
BIBLIOGRAFÍA	92
ANEXOS	93
Encuesta a docentes	94
Matriz de consistencia	97
Evidencias fotográficas.	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	58
Tabla 2.	59
Tabla 3.	59
Tabla 4.	61

Tabla 5.	63
Tabla 6.	65
Tabla 7.	67
Tabla 8.	69
Tabla 9.	71
Tabla 10.	73
Tabla 11.	75
Tabla 12.	77
Tabla 13.	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	61
Figura 2.	63
Figura 3.	65
Figura 4.	67
Figura 5.	69
Figura 6.	71
Figura 7.	73
Figura 8.	75
Figura 9.	77
Figura 10.	79

RESUMEN

Este trabajo de investigación desarrollado, tiene como objetivo principal determinar la relación existente entre clima institucional y desarrollo de actividades educativas en la Institución Educativa Especial “San Miguel” de Sicuani -2017, en este estudio se pone en relevancia el clima institucional u organizacional y las diferentes actividades educativas teniendo en cuenta los diferentes conceptos científicos.

Este estudio que ha sido desarrollado, corresponde a una investigación sustantiva y básica de tipo correlacional, con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal porque los datos fueron obtenidos en un solo momento y tiempo en una muestra de 20 docentes seleccionados de forma no probabilística e intencionada. Para recoger datos, se optó por diseñar y elaborar un instrumento denominado encuesta de escala valorativa con 10 ítems, sobre las percepciones de las relaciones interpersonales, el clima institucional, desarrollo de actividades educativas, cada uno de estos instrumentos han sido supeditados a pruebas de confiabilidad y validación por juicio de expertos. Con la finalidad de realizar el proceso y análisis de los datos obtenidos, se utilizó el tratamiento estadístico y realizo una prueba de hipótesis mediante la prueba de asociación.

Los resultados obtenidos de la investigación evidencian que la variable de clima institucional, los cuales indican que los investigados observan el clima institucional en dos categorías: eficiente y regular. En relación al desarrollo de actividades educativas los resultados obtenidos señalan que los investigados ven que el desarrollo de actividades educativas se ubica en los niveles de eficiente y

regular, por lo cual, el clima institucional se correlaciona directa y de forma significativa con las actividades educativas a menor prevalencia de clima institucional menor desarrollo de estas actividades educativas. Llegando a una conclusión afirmando que las variables de clima institucional u organizacional con actividades educativas mantienen una correlación, señalando que el nivel de correlación es moderado.

Palabras clave: Clima institucional u organizacional, relaciones personales, actividades educativas.

El autor

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes de la investigación.

Conforme a las investigaciones realizadas en la provincia de Canchis, no se ha logrado encontrar trabajos de investigación similares o iguales al presente estudio; aunque abarcando un mayor ámbito a nivel nacional en la diversidad de universidades de nuestro país y fuera del mismo; de la misma forma en las páginas web existen una diversidad de estudios relacionados al presente tema, los cuales nos servirán como marcos referenciales debido a que mantiene una relación a los temas a tratar en la presente investigación.

Somos conocedores que el hombre es por naturaleza es un ser gregario, social, necesita interactuar con otros con la finalidad de lograr sus objetivos. Durante este proceso surgen una diversidad de ideas positivas y negativas los cuales deben ser orientados de forma adecuada en ellos mismos para que no se interpongan en los resultados que se propone. Esta secuencia de hechos ocasiona

la existencia de una variedad de climas inmersas en la organización educativa teniendo la interacción personal, el liderazgo en los equipos de trabajo un papel muy importante.

Con el fin de tener una mejor comprensión del (ANDER EGG, 1999) clima institucional, relaciones interpersonales y desarrollo de actividades educativas recurrimos a algunos autores que desde nuestro punto de vista aclaran mejor el desarrollo teórico de esta investigación.

Según (CHIAVENATO, 2011) El Clima Organizacional, se refiere "al tipo de ambiente que se implanta en una organización determinada, el cual llega a ser percibido por todas aquellas personas que interactúan en ella; viendo afectadas sus conductas, su estado de ánimo, su motivación, de modo que su desempeño dentro de la institución se ve afectado, tanto a nivel individual como colectivo (2014 pág. 402).

(CHIAVENATO, 2011) indica que este ambiente que se desarrolla en la organización no es propio de la organización, ya que es un ente inerte, sino que es desarrollado por los aportes de cada uno de los miembros que interactúan en ella y que, con sus niveles de interacción, de comunicación, de respeto, de tolerancia, de actuación van estableciendo el clima que llegará a ser percibido por todos, incluso por aquellas personas que solo interactúen en la institución de forma temporal. De este modo, si el clima que se desarrolla en la institución es favorable de modo que contribuya al bienestar de todos los involucrados depende únicamente de la forma en que interactúan los miembros de la institución (2011 pág. 50).

(CHIAVENATO, 2011) señala además que el clima organizacional se entiende como el nivel de motivación de la organización, y es que así como la motivación influye en la conducta de una persona en forma individual, el clima influye en el conjunto de personas que pertenecen a una organización, es decir, a nivel colectivo, ya que contribuye a que una persona se sienta bien consigo misma en tres aspectos fundamentales: que cada persona aprenda a sentirse bien con él mismo, que se sientan bien en interacción con otras personas y que además se sientan bien con las circunstancias que afrontan en su entorno.

(ANSFRIED, 1985) señala que el termino clima organizacional es: una construcción conceptual que se desarrolla de forma personal sobre el ambiente que permanece en una organización determinada, esto debido a que, si bien muchas personas pueden estar de acuerdo en que en una organización existe un tipo de clima, otra persona puede tener una opinión distinta y mostrarse a favor o en contra de tal afirmación, indicando que para él existe otro tipo de clima. Así, se entiende que el clima de una organización se da en base a la suma de percepciones globales frente a las características ambientales que permanecen en una organización, que, si bien tienen una influencia masiva, no quiere decir que genere el mismo impacto en todas las personas que interactúan en dicha organización.

(Cuevas, Rudy 2011) señala que "El clima organizacional son aquellas propiedades ambientales que se presentan dentro de un determinado contexto organizacional y que son percibidos por cada uno de los que interactúan en dicho contexto. Estas propiedades no solo están presentes, sino que llegan a influenciar en el nivel motivacional de las personas, reflejándose así en los tipos de

comportamientos y actitudes que desarrollan al estar durante periodos largos de tiempo en dicho contexto organizacional. Si bien es cierto cada persona puede tener una reacción distinta a los demás cuando se encuentra frente a dichas características ambientales, el impacto masivo que genera, es decir, la influencia que genera en la mayoría de personas que están presentes en dicho contexto determina el tipo de clima presente en la organización.

El conocimiento del clima organizacional de una institución nos permitirá retroalimentar cada uno de los procesos que determinan los comportamientos de la organización, permitiendo la introducción de diversos cambios producto de la planificación que se evidenciaran en la actitud y conducta de los miembros, así como en la estructura misma de la organización o en uno o más de los subsistemas que lo componen.

Según Arkins citado por (Cuevas, R 2011), sostiene que es "la suma de todos aquellos patrones de conducta que demuestran cada uno de los integrantes de la institución, producto de las expectativas que tuvieron, de los incentivos que tiene, de los valores que poseen, etc., lo cual genera un conjunto de propiedades actitudinales que se va incorporando y percibiendo en el medio ambiente".

Señalando los factores que determinan el clima organizacional surgen el tipo de liderazgo ejercido, la calidad del liderazgo ejercicio, las relaciones de cordialidad y confianza entre empleado y gerente, la forma en que se ha estructurado la institución, la presión laboral que perciben los trabajadores, los modos y métodos de comunicación desarrollados, la personalidad de cada uno de los trabajadores, las normas, principios y valores que se han establecido en la

organización así como el nivel de cumplimiento de las mismas, las recompensas que se han establecido en la institución, etc.

Mencionando los indicios que tienen una mayor prevalencia en un clima deficiente que se desarrolla en la institución es la ausencia constante del personal que labora en la institución, el abandono de funciones incluso sin que el contrato termine, el desarrollo de reclamos y huelgas frente a las autoridades, los reclamos, quejas, así como los actos de indisciplina que se desarrollan en la institución, etc.

(Mendoza 2012) afirmó sobre el clima institucional: La importancia del clima institucional se mide sin duda por muchos factores, el hecho que los profesores sientan que la institución educativa les brinde condiciones favorables en cuanto a estabilidad, remuneración, ambientes físicos apropiados, las facilidades para correlacionarse con los compañeros de trabajo hacen que permitan una mejor aptitud frente al trabajo, a pesar que en algún momento el docente pueda pasar por alguna situación personal, por ello el profesor al presentarse ante los alumnos en las mejores condiciones, se correlaciona con el rendimiento académico de ellos. (p. 10).

Con la finalidad de discernir una definición precisa de clima organizacional, es importante mencionar algunas premisas: las características de un clima son el contexto sociocultural y lingüístico llamado comúnmente medio ambiente de trabajo, que influye de manera determinante en los procesos educativos, características que de forma directa o indirecta es percibida por el trabajador, de la forma como repercute en el ambiente de labores, es considerado como una variable mediadora que entre el sistema y la conducta individual,

variables en el tiempo, diferenciadas en cada una de las organizaciones, inmersas en un espacio determinado, conformando todos estos factores en un sistema concatenado que interactúan de una forma dinámica con una desigual diversidad.

Sin embargo, la percepción que cada persona desarrolla sobre el clima presente en la organización y la respuesta que desarrolla frente a ella depende en gran manera de sus condiciones personales y de la forma como percibe el contexto institucional, el tipo de dirección que emplean en la conducción de la institución, la formalidad y estabilidad del sistema organizacional, la estructura económica social, de las características de organización, así como la recompensa que le generará todo el trabajo que desarrolla para con la institución.

Como primera variable en el trabajo de investigación consideramos el clima institucional u organizacional al cual sumaremos un marco teórico que está estructurado con los siguientes conceptos.

1.2. Descripción de la realidad problemática.

En el contexto internacional, el clima en las organizaciones es importante en las instituciones educativas, esto tiene relación fundamentalmente con la calidad de servicio que brindan. Según la Organización de Naciones Unidas para la Educación (ORTIZ, 2015), es importante evaluar la calidad del desarrollo de los aprendizajes de las instituciones educativas.

En nuestro país las diversas modalidades y niveles del servicio educativo deben orientar su esfuerzo con la finalidad de satisfacer las expectativas de los que hacen uso de ella, priorizando a los estudiantes, con la finalidad de lograr mejores aprendizajes y elevando la calidad y el nivel del mismo en el sistema educativo. Ante esta circunstancia se debe enfatizar en una variable que esté

relacionada con el ser humano y que forma parte principal en las Instituciones Educativas; denominado clima institucional u organizacional; afirmando como parte de los factores determinantes para lograr las metas propuestas, incrementándose a ello un factor importante que es el liderazgo en los niveles eficiencia y eficacia productiva enfocados en lograr una calidad constante en las instituciones educativas. Según sea el objetivo propuesto que se logre alcanzar, el clima institucional u organizacional, las buenas relaciones interpersonales y laborales dentro de esta organización institucional se convierten en un importante propulsor para determinar las fortalezas y debilidades de cada organización, transformándose en una herramienta importante para lograr una calidad educativa en las instituciones educativas. Entendiéndose el liderazgo del director como el encargado de generar movimientos, cambios, innovaciones y transformaciones dentro de una institución organizada.

De lo mencionado deducimos que es un problema con una estructura tradicional y rígida en su organización, que se resiste a un cambio por tener un alto grado de dogmatismo y mecanicismo que trae como consecuencia la descoordinación, y en lugar de generar beneficios, solo imposibilita lograr cada vez mayor eficacia y lograr la excelencia al desarrollar cada una de las actividades de la Institución Educativa.

Constantemente se observa en la organización educativa nacional, regional y especialmente local que lo complejo de la administración y la competitividad, son condicionantes actuales en las organizaciones y enfatizan el reto y la necesidad de comprender y realizar estudios acerca de las formas de clima en una institución, y enfocando un tipo de direccionamiento que debe

practicarse en cada organización con el fin de lograr metas trazadas en su misión y visión buscando una dirección conforme a la actualidad con una perspectiva coherente a los cambios acelerados.

Las políticas de gobierno y mas no las políticas de estado ha propiciado en los docentes constantes cambios, sin tener una perspectiva clara en los aspectos pedagógicos, filosóficos y psicológicos los cuales hasta la fecha; solo nos han inmiscuido en una constante secuencia de reformas educativas, mencionando entre ellos documentos como el Diseño Curricular Nacional y hoy con una nueva denominación como es el sistema curricular nacional desconociéndose en lo posterior como se le podría llamar. Estos constantes cambios, permiten asumir un mayor compromiso y participación de Directores con un compromiso de liderazgo, docentes, padres de familia y comunidad educativa que busquen sinergias donde converjan el liderazgo conjuntamente con el clima enfocado en desarrollar las actividades educativas adecuadamente.

A nivel nacional, regional, provincial y distrital en cada una de las instituciones educativas, existe una deficiente relación el clima organizacional, donde una mayoría de directores no logran asumir una postura adecuada de liderazgo con la cual se logre evidenciar actitudes que busque fomentar, una constante motivación que busque la participación mediante una comunicación en la organización para desarrollar cada una de las actividades educativas como un aspecto primordial en las Instituciones Educativas.

El ser humano tiene como aspecto fundamental desarrollar relaciones en armonía. En realidad, somos conocedores la satisfacción y el placer que produce mantener adecuadas relaciones humanas y lo negativo que significa el no

tenerlas. El bajo nivel que pueda tener una persona en mantener relaciones humanas le genera constantes conflictos en el trabajo, la escuela y las mismas relaciones que se manifiesta en la pareja. Esta situación ayuda a una institución educativa, a nivel institucional como a un nivel de interrelación de los directores, docentes, estudiantes, administrativos y miembros de los padres de familia que conforman cada estamento en una institución educativa en este caso. Mencionando que en espacios con conflictos y con discrepancia acontece justamente lo opuesto es decir un clima institucional no aparente para desarrollar acciones educativas. Claro está, si no hay comunicación no pueden existir relaciones humanas ni un buen clima institucional. La comunicación es considerada como el proceso con la cual se logran transmitir y a la vez recepcionar datos, ideas y actitudes que constituirán la base para el entendimiento y lograr un acuerdo común. Para que existan relaciones humanas es importante la comunicación. Gracias a ella es posible vivir en sociedad, con un clima institucional asertivo y pro activo. La presente investigación nos invita a un análisis crítico reflexivo sobre el objetivo fundamental de optimizar la interrelación personal en la institución educativa y consecuentemente el clima institucional como base para una eficiente, eficaz y excelente calidad de servicios educativos. Teniendo la certeza, que la aceptación es importante para mantener relaciones humanas.

La Institución Educativa Especial “San Miguel” de Sicuani no es impasible al problema mencionado, el rol de líderes que desempeñan los directores en sus diversas gestiones, no se ha logrado una adecuada toma de decisiones, con la finalidad de lograr las metas en el aspecto organizativo, con la

perspectiva de propiciar un clima favorable democrático y participativo, lo que condiciona el desarrollo de las actividades educativas en la institución.

1.3. Definición del problema.

Actualmente hablar de clima organizativo es mencionar un factor estratégico, señalando que no solo es un elemento secundario en las instituciones, se ha transformado en una fortaleza que busca la excelencia en las organizaciones conduciéndola a la senda del éxito, por lo cual es importante realizar investigaciones en este aspecto, es evidente que una persona al ir a su centro de labor cada día, tiene en su estructura mental ideas de lo que puede aportar, conceptos personales de sí mismo y de sus capacidades, enfocando una directiva hacia donde quisiera que debe marchar la institución. A partir de estas premisas realizo un análisis crítico reflexivo lo cual valida las premisas que propugnaron realizar este proyecto de investigación.

Para hablar del clima organizacional en los colegios están inmerso muchos factores que tienen que ver con las relaciones interpersonales, características del ambiente de trabajo, aspectos educativos en lo técnico pedagógico, administrativo.

Estos factores son tratados de forma adecuada se tendrá un clima adecuado y la interrelación entre directivos, profesores y estudiantes será adecuado lo cual en las instituciones educativas los integrantes tienen un ambiente adecuado para trabajar adquirir experiencias significativas que lo lleven a un adecuado proceso de formación, por lo tanto, los estudiantes también sentirán el clima ameno para que tengan las ganas de seguir aprendiendo y lograr los objetivos propuestos. Conocer el clima institucional permite

retroalimentar cada uno de los procesos del comportamiento de una organización, lo cual permite diversas planificaciones para lograr cambios, sean estos en cada uno de los miembros o en la estructura misma de la organización.

Si mencionamos factores como estilo y calidad de liderazgo, grado de confianza entre director y docentes, estructura organizativa, eficacia en las comunicaciones, desenvolvimiento en los cargos, actitudes de los demás miembros, practica de valores, identidad con la labor desempeñada y la forma en la cual se recompensa la labor eficaz.

Para que exista un deficiente clima organizacional se puede observar que los integrantes brillan por su ausencia, quejas, reclamos, chisme entre los compañeros de trabajo. Para entender mejor la definición resaltaremos las siguientes afirmaciones: Clima está caracterizada en el medio ambiente del centro de labores, que son presenciadas por quienes trabajan de forma directa, este clima influye sustancialmente en las actitudes de los trabajadores, por lo tanto, es considerado como una variable que interviene entre la forma del sistema de organización y la conducta individual, estos caracteres tienen una relatividad en el tiempo y difieren en cada organización por su particularidad, por ser singular la característica de notas da hasta en cada sección inmersa en una institución educativa, concluyendo que el clima, las estructuras y los caracteres de cada uno de ellos conforman un sistema dinámico que dependen unos de otros.

Las formas de percibir y los resultados que se logran con el clima institucional tiene origen en una variedad de factores como el liderazgo, formas de direccionamiento, la forma del sistema, la calidad de su estructura y cómo influye en los resultados la conducta de los trabajadores.

Finalmente, para realizar el presente trabajo de investigación se hizo imprescindible contar con recursos humanos y materiales para llevar a cabo una investigación pertinente.

Por lo expuesto en el planteamiento de la realidad problemática, nos permite formular nuestras interrogantes a indagar en este estudio de las formas de liderazgo directivo y clima de una organización, como las siguientes.

1.3.1. Problema General:

- ¿Cuál es la relación existente entre clima institucional y el desarrollo de actividades educativas en la Institución Educativa Especial “San Miguel” de Sicuani?

1.3.2. Problemas Específicos:

- ¿Es importante el clima institucional para desarrollar las actividades educativas en la Institución Educativa Especial “San Miguel” de Sicuani?
- ¿Cómo influye el clima institucional en el desarrollo de actividades educativas en la Institución Educativa Especial “San Miguel” de Sicuani?
- ¿Cómo está el clima institucional en la Institución Educativa Especial “San Miguel” de Sicuani?

1.4. Objetivos de la investigación.

Con la finalidad de obtener resultados coherentes nos enfocaremos en lograr los siguientes propósitos

1.4.1. Objetivo General.

- Determinar la relación existente entre clima institucional y el desarrollo de actividades educativas en la Institución Educativa Especial “San Miguel” de Sicuani

1.4.2. Objetivos Específicos

- Describir la importancia del clima institucional para el desarrollo de las actividades educativas en la Institución Educativa Especial San Miguel de Sicuani.
- Describir la influencia del clima institucional en el desarrollo de actividades educativas en la Institución Educativa Especial San Miguel de Sicuani.
- Precisar en qué situación se encuentra el clima institucional en la Institución Educativa Especial San Miguel de Sicuani – 2017.

1.5. Justificación e importancia de la investigación.

Justificar manteniendo la validez teórica, tiene la finalidad de suministrar insumos coherentes y validos a quienes forman parte del quehacer educativo integrando en un contexto institucional temas que contribuyan a corroborar la información existente con el fin de utilizarlos como ejes específicos y así poder administrar con una eficacia y calidad a las instituciones educativas y fomentar una interrelación optima con las personas que integran los diferentes estamentos de una institución educativa, teniendo como propósito que el desarrollo de una institución o comunidad educativa está en la capacidad de coordinar de una forma eficaz cada esfuerzo del cual dependa un clima institucional optimo, asertivo y propositivo adecuado calificado, contemporáneo, actual y contextualizado, con

apoyo de diferentes disciplinas que coadyuvan a desarrollar las actividades educativas y el mejoramiento adecuado del sistema educativo.

Un buen clima institucional es tener una ideología o visión compartida. Teniendo una visión muy clara que debe expresarse continuamente con fundamento y base en la persona, pertinente y de praxis social, con la finalidad de ejercer influencia en quienes conforman la comunidad educativa, de tal forma que desarrollen actitudes para el cambio que servirán como puntos de apoyo para incentivar a cada miembro que conforma una institución educativa, orientados a lograr una gestión eficaz que se concrete en lograr objetivos para alcanzar una educación de calidad. Un buen clima institucional garantiza el desarrollo de las actividades educativas.

Citando el Marco del Buen Desempeño directivo, concluiremos mencionando que es el producto logrado de diversas investigaciones realizadas en el ámbito nacional y mundial, resultado de análisis crítico reflexivo y conclusiones logradas en forma colectiva en los administradores, profesores, padres y madres de familia, que con su participación en las consultas acerca de las buenas prácticas referidas a la gestión escolar que se realizaron en las diversas instituciones educativas de nuestro país y cuyos resultados le dan mayor validez a la propuesta actual la cual coincide con las metas propuestas en el Marco del Buen Desempeño Directivo.

Con la finalidad de inducir a los demás en este propósito, debemos expresarlo de acuerdo al contexto sociocultural y lingüístico, enfocando el propósito educativo en el interés de quienes se benefician y hacen uso de este, de la misma forma se debe poner un énfasis mayor en los actores educativos para

que estos a su vez adopten una posición propia a partir de los enfoques de gestión que se les proporcione, minimizando actitudes de oposición a las diversas acciones que estén enfocadas en el logro de las metas propuestas. Por estas razones la investigación realizada se sustenta en aportes de una diversidad de científicos e investigadores que se mencionaran en la elaboración de la estructura de las bases teóricas y científicas.

Desde el valor pedagógico señalaremos que el concepto acerca de la forma de gestionar una institución se realiza de una forma tradicional relacionada más a una actividad administrativa, independiente del logro de aprendizajes más orientada al cumplimiento de las normas legales y administrativas. No se toma mayor énfasis en las formas de enseñanza las cuales siguen manteniendo sus rutinas habituales, en la cual la jerarquía impera a diario, siendo el director el que se ubica en la parte alta de la organización, seguido por los profesores y padres de familia con un rol inferior, subordinado a las decisiones a un sistema evidentemente punitivo. Esta forma de gestión y administración inicia a partir de enfoques que no centran su acción a partir de un contexto social asumiendo que las escuelas tienen la misión de concretizar en la sociedad el sistema caduco, anacrónico con una cultura de hegemonía obviando sus creencias, costumbres, formas y modos de pensar y actuar. Por estas premisas la presente investigación tuvo la perspectiva de examinar de manera crítica doctrina que desarrollo estereotipos a través de los años en la administración y clima institucional que dificulta el logro de aprendizajes, asimismo queremos dar un salto dialéctico, que comprometa movimientos, cambios y transformaciones al interior de la institución, proponiendo soluciones que contribuyan al desarrollo de un clima

institucional que contribuya a la concretización eficaz de las acciones o actividades educativas.

En consecuencia, la sociedad actual pide a las instituciones educativas un positivo clima institucional u organizativo, teniendo la finalidad de enfrentar cada desafío presentado en nuestra sociedad en el futuro. En la actualidad es frecuente que la sociedad cuestione el sistema escolar, los padres de familia exigen que se desarrolle un sistema educativo que esté acorde a la constante variación social, en los contextos políticos y económicos que prepare a los futuros ciudadanos a enfrentar estos retos y en la medida de lo posible los prevenga.

El sistema educativo peruano y sus niveles de concreción de políticas educativas establecieron acuerdos para que estas políticas educativas, mencionadas en el PEN (Proyecto Educativo Nacional) donde se expresa la importancia de darle mayor valor a la profesión docente, garantizando una administración que no solo oriente su acción al aspecto laboral y normativo sino con directores y docentes idóneos y de calidad profesional y personal. Es imperante asumir un nuevo liderazgo institucional, un buen clima institucional y/u organizacional, con docentes que laboren en una escuela transformadora, que fomente aprendizajes en valores: democráticos, respeto y aprender a convivir con la interculturalidad relacionando de forma creativa y crítica los conocimientos con su actuación en la sociedad con ciudadanos emprendedores respetuosos de los derechos democráticos.

El director conjuntamente con el consejo escolar debe asumir una posición de liderar en forma pedagógica la institución educativa, teniendo la meta de lograr calidad en las acciones educativas que se evidencie en los resultados

obtenidos por los estudiantes y el apoyo constante de padres de familia en el accionar educativo. Enfatizando que la organización escolar debe estar centrada en el logro de las metas propuestas anualmente.

Somos conocedores que el propósito y la existencia de un sistema educativo son los estudiantes quienes son usuarios de la misma, por lo tanto, las instituciones educativas de nuestro país en sus diferentes niveles deben enfocar su acción en el logro de aprendizajes y la satisfacción de quienes hacen uso de ella. Entonces es importante que el factor humano que conforma una institución educativa mantenga un clima organizacional e institucional, incrementándose a ello una forma de liderazgo que respete el orden democrático elevando porcentajes de eficacia en la institución. Acorde a las metas propuestas en la administración y gestión referidas a un clima institucional y organizado se logrará utilizar como una herramienta que evidencie fortalezas y debilidades que sea punto de partida para elevar el nivel que se brinda en el servicio educativo. De la misma forma las actividades que se realizan en el ámbito educativo no son evaluadas mucho menos se hacen análisis críticos y reflexivos mucho menos se realiza investigaciones para mejorarlas. Afirmándose que es un problema de nivel estructural, basado en la cultura tradicional que se opone a los cambios que solo retrasa los avances de la sociedad generando una constante descoordinación que imposibilita el logro de una eficacia en las actividades del servicio educativo y que está muy lejos de ser un factor que beneficie la acción educativa en las instituciones que brindan este servicio.

Se puede apreciar en las instituciones educativas que se ha desarrollado una actitud de competitividad es evidente lo cual hace más compleja la

organización educativa dificultando mantener un clima institucional adecuado; conforme a los restos de la sociedad actual, que requiere de un tipo de liderazgo que se adecue a los cambios de los tiempos actuales y que debe partir de las instituciones educativas frente a estos constantes y acelerados cambios en el contexto mundial.

En nuestro país, el Ministerio de Educación tampoco es ajeno a los problemas del tema también es un agente que está inmerso en todo para que se logre la calidad de ofrecer un servicio educativo, forman parte de los objetivos nacionales, a pesar que este último, es relativamente nuevo en nuestro sistema Educativo: (REPÚBLICA, 2012) En la Ley General de Educación N° 28044, en su artículo 13° dice: “La calidad de la educación es el nivel óptimo de la formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano”; (CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN, 2007) y en el Proyecto Educativo Nacional, el Objetivo Estratégico N° 2 está orientado al logro de la calidad educativa.

Es importante señalar que la presente investigación nos permitirá realizar un análisis crítico y reflexivo teniendo como inicio las características del clima institucional, las formas de convivencia y participación dentro de un clima institucional concreto teniendo como indicadores la autonomía, la innovación, la equidad y la confianza que se evidencie en el desarrollo de las actividades educativas y en un reconocimiento cohesionando la acción educativa en sus diferentes niveles.

Justificamos el presente trabajo, porque a través de los resultados obtenidos nos permitirá tener mayor conocimiento de la importancia que existe en

la relación de las variables del presente estudio, señalando que cada una de las instituciones deben proponer un plan de mejora institucional que no solo tenga como metas de mejorar las relaciones interpersonales sino también que busque mejorar el servicio educativo que se concrete en los aprendizajes de los estudiantes. Y que también sirva como base para iniciar posteriores investigaciones que conlleven a mejorar la propuesta educativa.

Razón por la cual es importante realizar estudios acerca de los estilos de clima organizacional y desarrollo de actividades educativas porque esta propuesta de investigación posibilitara a la Institución educativa anteriormente mencionada y también a otras que tengan características similares a iniciar diagnósticos que los conduzcan a adoptar posiciones para corregir algunas deficiencias tomando las decisiones apropiadas con la finalidad de mejorar el servicio y la calidad educativa.

Actualmente hablar de clima organizacional nos permite entender que es un elemento importante en las instituciones educativas por ser de carácter estratégico para conllevar al desarrollo de la misma, razón por la cual investigar acerca de este tema tiene una importancia social, porque debemos entender que la educación está a cargo de personas que forman parte de la sociedad que cada día asisten a su centro de labor portando consigo una diversidad de ideas que permiten plasmar estructuras concebidas por diversos enfoques pedagógicos que corroboran a formar estudiantes con un pensamiento crítico y reflexivo.

Comentar acerca de un clima organizacional en las instituciones educativas nos permite abarcar aspectos relacionados a la inter personalidad, el ambiente donde se labora, aspecto técnico pedagógico y administrativo. Todos

estos factores deben hacer posible un ambiente agradable en el cual se puedan desarrollar todo tipo de actividades y tareas educativas que consecuentemente ayuden a brindar un servicio educativo de calidad en cada una de las instituciones educativas de los diferentes niveles educativos que brinda el sistema en nuestro país.

1.6. Limitaciones de la investigación.

En relación al tema de investigación.

a. Internas:

- Carencia de trabajos de investigación sobre el tema (antecedentes).
- Falta de una adecuada implementación académica.

b. Externas:

- Limitaciones de tiempo.
- Falta de bibliografía.

En relación al investigador.

a. Internas.

- Limitaciones Teóricas.
- Insuficiente formación académica sobre investigación

b. Externas.

- Limitaciones económicas.
- Limitaciones logísticas.
- Limitaciones temporales - espaciales.

1.7. Variables.

1.7.1. Variable 1

- Clima Institucional.

1.7.2. Variable 2

- Actividades educativas.

1.8. Indicadores.

1.8.1. Para la variable 1.

- Importancia
- Influencia
- Ventajas
- Estado

1.8.2. Para la variable 2.

- Participación
- Cooperación
- Desarrollo
- Ejecución

1.9. Hipótesis.

1.9.1. Hipótesis General.

Existe una relación positiva y significativa entre clima institucional y desarrollo de actividades educativas en la Institución Educativa Especial “San Miguel” de Sicuani

1.9.2. Las hipótesis específicas.

- a) El clima institucional es muy importante para desarrollar las actividades educativas en la Institución Educativa Especial San Miguel de Sicuani.

- b)** El clima institucional influye significativamente en el desarrollo de actividades educativas en la Institución Educativa Especial San Miguel de Sicuani.
- c)** El clima institucional es agradable y positivo en la Institución Educativa Especial San Miguel de Sicuani.

CAPÍTULO II

DESARROLLO TEMÁTICO

2.1. Marco teórico.

Son tan importantes porque, le da sustento epistemológico al trabajo especialmente una fuente inagotable sobre lo que ya se ha tratado sobre los temas específicos en relación a las variables planteadas, nos permiten aclarar conceptos, base y fundamento para desarrollar nuestro trabajo de investigación, fortalecido con el enfoque inter y transdisciplinario de las ciencias porque, no es posible desarrollar una investigación social especialmente sin tomar en cuenta lo que ya se ha escrito o tratado sobre el tema que hemos investigado.

2.1.1. Clima Institucional.

Cierto es que no se puede hablar de clima institucional sin antes posicionarnos en el “cosmos”, en el lugar que estamos, al que se denomina contexto sociocultural y lingüístico diverso, pero también es cierto que el aporte epistemológico a esta investigación es consecuencia de una investigación bibliográfica que nos permite construir base y fundamento al marco teórico.

Encontramos en los tratados sobre el tema a los siguientes autores: Koys y Decotiis citado por Chiang M. Salazar C, Huerta, P y Núñez, A (2008), mencionan que realizar un estudio de cada uno de los climas que se instaura en cada institución es complicado, ya que la complejidad del clima proporciona ciertas diferencias en cada organización de modo que no se pueden considerar como exactamente iguales, sin embargo, si se han podido encontrar ciertas semejanzas en los climas que permitan unificarlos y agruparlos para una mayor comprensión, constituyéndose un gran avance para el estudio de esta variable. Efectivamente es complejo por la diversidad, por la desigualdad de la estructura económica social reflejada en el contexto.

Citando a dos de los primeros autores en lograr conceptualizar el clima organizativo bajo una perspectiva perceptual son Litwin y Stringer (1978). Los autores mencionados, indican que el principal determinante de un tipo de clima que se ha instaurado en la organización es la percepción que los integrantes tiene sobre él, de ese modo, señalan que su correcta definición es: “el conjunto de propiedades ambientales que se instauran en un determinado espacio organizacional, el cual puede ser percibido por los integrantes de la misma quienes ven afectados sus conductas, actitudes llegando incluso a alterar su normal desempeño en la institución”. En referencia a esta tesis debo de mencionar que los climas institucionales reflejan la heterogeneidad o particularidades de los climas institucionales, cuyos factores determinantes son sus realidades diversas de convivencia económica social, cultural, de ideología y cultura.

Arizaga R, R y Tejada N, J señalan que cada organización cuenta con “un tipo de clima que se instaura en el desarrollo cotidiano de las actividades, que al

ser percibido por los trabajadores llegando a impactar en sus conducta y actitudes, se puede señalar que tiene un impacto directo en la efectividad organizacional y en la forma en que esta logra alcanzar las metas que se ha propuesto”.

Asumiendo una posición respecto a las definiciones anteriores indicaremos que clima laboral se entiende como el conjunto de capacidades y competencias, habilidades, cualidades, atributos o propiedades que tienen cierta permanencia en un ambiente laboral concreto o contexto que son vivenciadas por las personas de los diferentes estamentos que componen la organización y que tienen una gran influencia sobre su comportamiento. Cómo afecta un mal clima laboral en el desarrollo de las diferentes actividades educativas, también contribuye a generar buenos procesos de interacción social entre todos los agentes educativos. En muchos casos, la forma en que una persona interactúa con otra dentro de su centro laboral no es acorde a lo esperado, tanto a nivel individual como colectivo, sino que depende de la personalidad de cada compañero de trabajo. Así mismo, una de las principales causas que alteran el clima dentro de la organización se encuentra los constantes conflictos y riñas que puede surgir entre compañeros de labores, que si no se tratan de forma ecuánime y equilibrada, tienen un impacto positivo o negativo no solo entre las personas involucradas en el conflicto, sino en todas aquellas personas que se encuentran alrededor, afectando de forma general la productividad laboral, la calidad del servicio ofrecido, un mejor proceso de atención al usuario, etc.

Definiendo un criterio mencionaría que el liderazgo que se desarrolla en una institución educativa tiene una influencia o repercusión significativa en la forma en cómo se resuelven los conflictos que surgen en la organización, de modo

que se busca que, de la capacidad de responder asertivamente, propositivamente a los consensos de trabajo colectivo y armonioso.

Cuando se hace referencia al clima laboral, se hace referencia a aquellas condiciones ambientales que se logran percibir en el entorno donde se realiza un trabajo, cuyas condiciones humanas y físicas hacen posible la realización de una actividad productiva. Esta condición ambiental tiene un impacto significativo en la forma en cómo se desarrolla la actividad productiva, ya que influye directamente en las actitudes, estado de ánimo y, por ende, en las conductas que desarrolla, las cuales determinan la efectividad con las que cumple sus funciones y asignaciones dentro del entorno de trabajo, lo que se refleja en su nivel de productividad que alcanza.

Los elementos significativos para la eficacia de las actividades educativas son aquellas que posibiliten eficiencia y eficacia en la gestión de una institución educativa y la que permite un equilibrio en las relaciones interpersonales y que producen un buen clima institucional:

La dirección: donde se determinan cuáles son los objetivos que se deben alcanzar en el desarrollo de la actividad institucional, así como los procesos estratégicos y tácticos que se deben de desarrollar para alcanzarlos.

Estímulo a la excelencia, hacer las cosas bien, que se consigue cuando los altos cargos directivos, los demás poder demuestran preocupación por el bienestar general y desarrollo del trabajador y no solo velan por que este alcance el nivel de productividad requerido.

Estímulo por el trabajo en equipo: donde se busca promover el desarrollo de las actividades de forma cooperativa y organizada, donde cada uno de los

integrantes busque colaborar con la actividad que se desarrolla a fin de alcanzar el objetivo propuesto, lo cual no solo contribuye al logro de las metas, sino también al establecimiento de un clima armonioso dentro del centro de trabajo.

Solución de conflictos: que comprende la forma como los trabajadores logran solucionar aquellas diferencias que pueden surgir en la interacción social mientras desarrollan las funciones que se le han asignado, lo cual es sumamente importante ya que una solución rápida de estos conflictos contribuye a un mejor logro de los objetivos propuestos.

De las premisas anteriores mencionaremos que existen diversos factores que llegan a modificar el clima institucional que surgen a partir de la motivación, así como existen factores que llegan a modificar el clima institucional que surgen a partir del nivel de satisfacción personal. En relación a la motivación, está conformada por todo aquel repertorio de impulsos, actitudes y reacciones que cada persona posee y que se ponen en marcha cuando se encuentra a ciertas situaciones de su interés y que se evidencian cuando en el desarrollo de las actividades educativas se presentan ciertos estímulos que permiten que los estudiantes alcancen las metas de aprendizaje establecidas.

Las características de un sistema de organización dan como resultado un determinado clima organizacional. Este hace énfasis en la actitud motivacional de los integrantes de la organización y por ende en su comportamiento. Que tendrá necesariamente una diversidad de consecuencias positivas en la organización, en aspectos relacionados a la satisfacción del personal, al incremento de la productividad, a la reducción de la rotación del personal, a una mejor adaptación

del personal nuevo, a brindar más oportunidades de promoción del personal, etc., a los cuales se llega a denominar como las Dimensiones del clima organizacional.

El clima organizacional posee un conjunto de dimensiones que se entienden como aquellas características que están presentes en las condiciones ambientales que se producen dentro de una institución y que son susceptibles de ser medidas, pudiendo así medir el impacto que estas tienen en la conducta de los miembros de la organización y hacen de ellos un cúmulo de fortalezas o debilidades dentro de una institución organizada. Al respecto Likert mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones: Citado por Luc. Brunet (1997).

Los métodos de mando. Es la manera como los directivos de mayor cargo jerárquico emplean el poder que les otorga su cargo para hacer que los empleados cumplan con sus funciones asignadas.

Las características de las fuerzas motivacionales. Son todos aquellos métodos, procesos y estrategias que se desarrollan dentro de la institución con la finalidad de desarrollar, mantener e incluso incrementar el nivel de motivación del trabajador en el cumplimiento de sus funciones laborales, las cuales se aplican principalmente en función a las necesidades que este tiene.

Las características de los procesos de comunicación. Está conformada por todos aquellos procesos, métodos y estrategias que se han desarrollado dentro de la organización y que determinan en cómo se desarrolla el proceso de comunicación, ya sea entre los propios trabajadores o entre los trabajadores y los altos cargos jerárquicos.

Las características de los procesos de influencia. Manifiesta la significatividad que tiene en el desarrollo de los objetivos institucionales la capacidad del directivo y de los otros altos mandos jerárquicos para influir en los trabajadores que tiene a su cargo, a fin de que estos se esfuercen por cumplir con sus funciones asignadas de forma óptima.

Las características de los procesos de toma de decisiones. Es la manera como en la institución se llegan a acuerdos sobre las acciones que se van a desarrollar y como se van a desarrollar, que se realiza principalmente debido a los métodos y estrategias que se han desarrollado a fin de escuchar la opinión de cada uno de los miembros de la institución.

Las características de los procesos de planificación. Son las formas con las cuales se determina de forma clara, organizada y sistemática cuales son aquellas actividades que se van a desarrollar, el periodo en el que se ejecutaran y cuáles serán las evidencias que demostraran su correcto desarrollo.

Las características de los procesos de control. Describe el proceso de monitoreo y supervisión que se ha desarrollado dentro de la institución con la finalidad de verificar el correcto desarrollo de las actividades institucionales, así como del uso pertinente de recursos.

Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. Indica acerca de la formulación de un conjunto de estándares que reflejen el rendimiento, así como la calidad del producto esperada y deseada sobre el cual desarrollar las actividades institucionales.

Diversos autores coinciden afirman que hay una variedad de dimensiones que, al ser identificados y medidos, reflejan de forma objetiva cual es el nivel de clima que existe dentro de una organización, entre las cuales se puede mencionar:

Estructura. Comprende la forma en que la organización se ha conformado para el desarrollo de las actividades institucionales las cuales brindan cierto tipo de rigidez que buscan delimitar el desempeño de los trabajadores, entre los que se pueden mencionar las áreas institucionales, los procesos y actividades institucionales, las normas y reglas establecidas, el formalismo institucional, etc., al que todos los trabajadores están expuestos y deben de cumplir en el desarrollo de sus funciones laborales.

Responsabilidad. Que comprende la capacidad de los individuos para asumir como propia el cargo o función laboral que se les ha asignado, de modo que esbozan un conjunto de sentimientos que lo llevan a actuar de forma plena en su desarrollo, así como en la aceptación de las consecuencias que esta genera, ya sean positivas o negativas. Esta responsabilidad se evidencia cuando el trabajador no requiere estar sujeto a supervisiones constantes para cumplir plenamente con su labor, sino que cada acción que desarrolla en su cumplimiento surge por una iniciativa propia.

Recompensa. Que es la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la retribución que recibirán por lograr cumplir eficazmente con su labor o haber cumplido con éxito algunas actividades educativas, así como por lograr un mayor nivel de productividad en el cumplimiento de sus funciones. Se considera como la medida en que una organización hace uso más de los premios que de las sanciones.

Desafío. Que es la percepción que tienen los trabajadores sobre el nivel de exigencia laboral que requiere la función que se le ha asignado y las facilidades que le brinda la organización en relación a los recursos que requiere para desarrollarlo, de modo que entre mayor exigencia y menor apoyo se considera que el desafío laboral es mayor. Es la forma en la cual cada organización genera que se acepten los riesgos asumidos con la única intención de que se logre alcanzar los objetivos y metas establecidas dentro del plazo previsto.

Relaciones. Es la representación que manifiesta cada miembro que conforma una institución con relación al ambiente de trabajo, buen trato y de adecuadas relaciones sociales, sea este entre pares o de administrador a administrados.

Cooperación. Es la sensación de los integrantes de una institución sobre cuál es el nivel de apoyo y ayuda que puede recibir por parte de sus compañeros en relación al desarrollo de sus actividades cotidianas, así como cuando surjan problemas o situaciones imprevistas. Se enfatiza en el apoyo mutuo en todos los niveles de administración.

Estándares. Es la impresión de cada miembro acerca del énfasis que tienen las instituciones con relación a cuáles son los niveles de rendimiento que espera del trabajador, así como las condiciones del trabajo realizado.

Conflictos. Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, en la forma como admite opiniones divergentes sin temor a causar conflictos, asumiendo una posición de solucionar discrepancias al surgir estas.

Identidad. Es el vínculo que un trabajador ha desarrollado para con la organización en la que labora, que lo lleva a sentirse parte de él y sentirse deseoso

de permanecer en él, lo cual constituye una cualidad sumamente importante dentro de la actividad organizacional. En síntesis, es la percepción que se tiene para compartir los objetivos de nivel personal con los que tiene la institución.

Así mismo se elaboró un instrumento que midiera pertinentemente cada una de las dimensiones mencionadas, a fin de lograr un mejor análisis del clima presente en la organización: conflicto y cooperación, autonomía, estructura, relaciones sociales, rendimiento, remuneración, flexibilidad, centralización de la toma de decisiones, motivación, innovación, estatus, apoyo.

Sin embargo, muchos autores coinciden con las dimensiones planteadas por (CHIAVENATO, 2011) sin embargo, añaden algunas otras dimensiones relacionadas al clima organizacional:

- a) **Estructura organizacional.** Es la forma en que la organización se ha conformado para el desarrollo de las actividades institucionales las cuales brindan cierto tipo de rigidez que buscan delimitar el desempeño de los trabajadores, entre los que se pueden mencionar las áreas institucionales, los procesos y actividades institucionales, las normas y reglas establecidas, el formalismo institucional, etc., al que todos los trabajadores están expuestos y deben de cumplir en el desarrollo de sus funciones laborales.
- b) **Responsabilidad.** Es la capacidad de los individuos para asumir como propia el cargo o función laboral que se les ha asignado, de modo que esbozan un conjunto de sentimientos que lo llevan a actuar de forma plena en su desarrollo, así como en la aceptación de las consecuencias que esta genera, ya sean positivas o negativas. Esta responsabilidad se evidencia cuando el trabajador no requiere estar sujeto a supervisiones constantes para cumplir

plenamente con su labor, sino que cada acción que desarrolla en su cumplimiento surge por una iniciativa propia.

- c) **Riesgos.** Que comprende el conjunto de actividades y procesos que se han desarrollado dentro de la organización con la finalidad de reducir de forma significativa el nivel de incertidumbre con el cual la institución desarrolla sus actividades laborales, de modo que realiza una evaluación perenne sobre cuán conveniente es el aprovechar una oportunidad presente en el entorno o simplemente rechazarla a fin de evitar algún tipo de pérdida. Cuando la institución establece las condiciones organizacionales que lo impulsan a asumir nuevos retos, se observa una mejora del clima en la organización ya que se busca la superación constante.
- d) **Recompensas.** Que es la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la retribución que recibirán por lograr cumplir eficazmente con su labor, así como por lograr un mayor nivel de productividad en el cumplimiento de sus funciones. Se considera como la medida en que una organización hace uso más de los premios que de las sanciones.
- e) **Calor y apoyo.** Que comprende el sentimiento humano que se percibe dentro de la organización y que lleva al trabajador a sentirse cómodo en el cumplimiento de sus funciones, ya que considera que siempre contara con el apoyo de sus compañeros de trabajo para solucionar los problemas que se le presenten o para disipar aquellas dudas que tenga. A mayor calidez y apoyo se puede mencionar un mejor clima en la institución.

f) **Conflicto.** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, en la forma como admite opiniones divergentes sin temor a causar conflictos, asumiendo una posición de solucionar discrepancias al surgir estas. A medida que se incentive la diversidad de opiniones, el clima será propicio para laborar.

La posibilidad de crear diversos climas de organización es posible por medio de variaciones en cualquiera de esas, de acuerdo a los contextos diversos, debemos destacar que el clima organizacional debe tener una influencia enorme en la motivación de las personas y en la forma como se desempeña laboralmente, consecuentemente en el desarrollo de actividades de manera eficiente y pertinente.

Del mismo modo, otros autores, señalan que para efectos de una investigación de estas características se deben considerar dimensiones propuestas por Koys y Decottis Koys las cuales son:

La Autonomía: que comprende la sensación que tiene el trabajador de la libertad con la que puede desarrollar las funciones laborales que se le han asignado, lo que refleja a su vez la confianza que tiene los directivos en sus competencias profesionales para tomar decisiones y solucionar los problemas que se le presenten, de modo que siempre cumplirá con su nivel de productividad solicitado y con el cumplimiento de los objetivos establecidos.

La Cohesión: que se entiende como la percepción de unión, cercanía que un trabajador para con sus compañeros dentro de la organización en la que labora, de modo que lo hace sentirse cómodo, seguro y en confianza, lo cual contribuye al desarrollo de un clima organizacional positivo, de confianza que impacta positivamente en el estado de ánimo del trabajador.

Recompensa. Es la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la retribución que recibirán por lograr cumplir eficazmente con su labor, así como por lograr un mayor nivel de productividad en el cumplimiento de sus funciones. Se considera como la medida en que una organización hace uso más de los premios que de las sanciones.

Desafío. es la percepción que tienen los trabajadores sobre el nivel de exigencia laboral que requiere la función que se le ha asignado y las facilidades que le brinda la organización en relación a los recursos que requiere para desarrollarlo, de modo que entre mayor exigencia y menor apoyo se considera que el desafío laboral es mayor.

Relaciones. Es la representación que manifiesta cada miembro que conforma una institución con relación al ambiente de trabajo, buen trato y de adecuadas relaciones sociales, sea este entre pares o de administrador a administrados.

Cooperación. Es la sensación de los integrantes de una institución sobre cuál es el nivel de apoyo y ayuda que puede recibir por parte de sus compañeros en relación al desarrollo de sus actividades cotidianas, así como cuando surjan problemas o situaciones imprevistas. Se enfatiza en el apoyo mutuo en todos los niveles de administración.

Conflictos. Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, en la forma como admite opiniones divergentes sin temor a causar conflictos, asumiendo una posición de solucionar discrepancias al surgir estas.

Identidad. Es el vínculo que un trabajador ha desarrollado para con la organización en la que labora, que lo lleva a sentirse parte de él y sentirse deseoso

de permanecer en él, lo cual constituye una cualidad sumamente importante dentro de la actividad organizacional. En síntesis, es la percepción que se tiene para compartir los objetivos de nivel personal con los que tiene la institución.

Opinamos que un inadecuado liderazgo afecta negativamente en el clima laboral, en el desarrollo de actividades, trabajo de equipo, es en ese sentido deducimos que la forma incorrecta de hacer uso del poder dentro del equipo, la dificultad que demuestra el líder para motivarlo y aún más propiciar relaciones interpersonales, afectan el clima institucional y el desarrollo de actividades educativas; es cierto que la interacción con nuestros compañeros de trabajo no son siempre como lo esperamos, a medida que avanza el tiempo los conflictos surgen los cuales nos conllevan a tomar decisiones que repercutirán en forma positiva o negativa en la forma como nos relacionamos con los demás y definitivamente afectara la productividad, la calidad de nuestro trabajo y como tratamos a los usuarios. Es importante por lo tanto que el tipo de liderazgo en la resolución de conflictos, por lo cual en el presente trabajo de investigación buscamos demostrar cuán importante es para la actividad educativa, el clima institucional.

Podemos definir también que clima institucional son todos aquellos atributos, propiedades o cualidades ambientales que se mantienen constantes en el entorno de trabajo, los cuales llegan a ser percibidas por todas las personas que forman parte de la institución, ya sea de forma temporal y de forma permanente, viéndose afectados por estas propiedades ambientales principalmente en su estado motivacional, generándole así sentimientos, emociones que afectan su estado de ánimo y con ello, afectan o modifican su conducta dentro de la institución. De este modo, el clima institucional tiene un impacto significativo en el nivel de

satisfacción del trabajador durante su permanencia en la institución, así si el clima es bueno le genera una satisfacción positiva en el cumplimiento de sus funciones laborales, caso contrario le genera una satisfacción negativa.

Otra definición de Clima institucional es el entorno psicosocial sobre el cual los miembros del centro interactúan y cumplen con sus funciones asignadas, es decir, es la aquella cualidad ambiental que se percibe al interior de la institución, sobre todo por las personas que permanecen de forma constante y permanente en el centro educativo, viéndose afectados de forma consciente o inconsciente, su estado de ánimo y nivel de motivación que modifica su comportamiento.

Por clima institucional se entiende entonces como: todos aquellos atributos, propiedades o cualidades ambientales que se mantienen constantes en el entorno de trabajo, los cuales llegan a ser percibidas por todas las personas que forman parte de la institución, ya sea de forma temporal y de forma permanente, viéndose afectados por estas propiedades ambientales principalmente en su estado motivacional, generándole así sentimientos, emociones que afectan su estado de ánimo y con ello, afectan o modifican su conducta dentro de la institución. Cómo afecta un mal clima institucional en el desarrollo de actividades educativas, son diversos los factores que propician este mal clima, entre los que se pueden mencionar una ejecución incorrecta de las actividades institucionales, el empleo desproporcionado de la autoridad del directivo y de los altos jerárquicos, la imposición de las decisiones sin ningún tipo de consenso previo, el desarrollo de inadecuadas relaciones interpersonales entre los miembros de la institución. El factor más importante quizás que influye en el desarrollo de un determinado clima

institucional es la interacción entre los miembros de la institución, esto debido a que cada persona posee un conjunto de cualidades personales y valores asumidos propios, que muchas veces otras no comparten de modo que la interacción social no se vuelve armoniosa, si va acorde a lo esperado, afectando así el desarrollo de las actividades institucionales ya que no hay cooperación, no hay consenso, no hay apoyo, lo cual no solo provoca el bajo rendimiento institucional, el incumplimiento de los objetivos propuestos, sino también la renuncia de muchos integrantes y con ello una alta rotación de personal.

Citando lo mencionado anteriormente podemos señalar que existen factores como la motivación, que se entiende como todos aquellos impulsos emocionales que se desarrollan al interior de una persona y que lo llevan a dirigir su actuación al logro de un fin determinado, generándole satisfacción cuando logra este objetivo. Que se presentan frente a determinados estímulos del medio en el cual se labora.

Quienes generan un determinado clima dentro de la organización son las características. Que repercuten en el comportamiento y la motivación de los miembros de la organización. Las cuales tendrán impactos significativos en el nivel de satisfacción del trabajador, en la forma en que se adapta, en la rotación del mismo y todo ello, impacta a su vez en el nivel de productividad institucional.

2.1.2. Factores que inciden en el Clima institucional u Organizacional.

Para que el liderazgo sea efectivo existen elementos como son:

La dirección: donde se formulan de forma clara cuales son los objetivos que van a guiar la actividad institucional, estableciendo el periodo en que se deben de conseguir cada una de ellas y los recursos que se necesitaran para alcanzarlas.

Estímulo a la excelencia: donde la organización no solo vela por alcanzar los objetivos y metas propuestas, sino también por el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de la organización.

Estímulo por el trabajo en equipo: que es una variable fundamental para lograr una participación organizada, teniendo como premisa un ambiente con constante apoyo mutuo.

Solución de conflictos: Son puntos de vista e intereses diversos que se contraponen en un mismo contexto social. Con el objetivo de buscar el desarrollo de la organización se debe buscar enfrentarlos en conjunto. es la manera como dos o más individuos, u organizaciones encuentran una solución pacífica a los desacuerdos que enfrentan.

2.1.3. Dimensiones del clima organizacional.

Se entiende como dimensiones del clima organizacional todos aquellos elementos o características presentes en el ambiente de la organización que logran ser identificables, medibles y cuya modificación altera el clima presente. Que es producto del estudio realizado por varios investigadores quienes enfocaron sus ideas en determinar los elementos que influyen en el ambiente de las organizaciones como son: La calidad del ambiente de la organización que se observa o experimenta por sus miembros y el cual influye sustancialmente en su conducta. Esta atmosfera psicológica que se desarrolla en la organización que se entiende como el medio ambiente interno tiene un impacto significativo en la satisfacción de los miembros que interactúan en ella y dicha satisfacción puede generar a su vez elevados o bajos niveles de bienestar físico y psicológico a los integrantes.

Según (Koys y Decottis 1991), señalan que estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido porque se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; por ejemplo, actualmente las fuentes bibliográficas existentes debaten sobre dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. El primero se estudia a nivel individual, mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Ambos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización.

Otra interpretación del clima se deducen la medida perceptiva de los atributos organizacionales: La percepción del clima organizacional depende en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa, con sus pares y sus superiores, de ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales (relaciones de dependencia e interdependencia entre los miembros de una organización institucional) Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros, paradigmas de percepción, análisis y crítica.

Cabe señalar que para efectos de esta investigación se adicionaron y consideraron las dimensiones para medir los climas organizacionales definidos por Koys y Decottis (1991), señalando que estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; sin embargo, se ha producido un avance considerable en cuanto al concepto de clima como constructo.

2.1.4. Tipos de clima organizacional.

Para efectos de estudio también tendremos como referencia los tipos de clima organizacional que propone Brunet, (1999, pág. 159), en su libro “El clima de trabajo en las organizaciones”, quien afirma que también hay tipos de clima organizacional como son:

- a) **Clima Abierto.** Se define principalmente por tener jefes que se preocupen por sus subordinados (o colaboradores), quienes muestran una identidad elevada para con la organización, el jefe no dificulta las funciones y tareas de los trabajadores, quienes manifiestan un alto grado de intimidad no mostrándose reservados no habiendo un gran énfasis en el rendimiento laboral.
- b) **Clima Autónomo.** A diferencia del anterior los jefes que no se preocupan por sus trabajadores quienes muestran una identidad elevada para con la organización, el jefe tampoco obstruye las funciones y las tareas, existiendo un alto grado de intimidad entre sus trabajadores, los cuales se muestran muy reservados, no existe un gran énfasis en el rendimiento laboral.
- c) **Clima Controlado.** Una identidad elevada hacia la organización, despreocupación débil, un alto énfasis en el rendimiento laboral, consideración débil por parte del jefe hacia los trabajadores, un empuje elevado hacia el desempeño son las características que existe en este tipo de clima, asimismo, existe una actitud de reserva regular que se manifiesta en un nivel débil de intimidad entre los trabajadores. En si muchas veces es un tanto complicado poder tener un control sobre el clima institucional.

- d) **Clima Familiar.** En este tipo de clima los jefes se preocupan por sus trabajadores quienes muestran despreocupación débil entre ellos, una obstrucción débil, un alto grado de intimidad entre ellos, una identidad regular hacia la organización, consideración alta por parte de los jefes hacia los subordinados, existe reserva débil entre las relaciones de los trabajadores.
- e) **Clima Paternal.** De igual forma los jefes se preocupan por sus subordinados, y estos muestran un alto énfasis en el rendimiento, una despreocupación débil por parte del jefe hacia los trabajadores, una intimidad débil entre los trabajadores, un empuje regular hacia el trabajo.
- f) **Clima Cerrado.** Se caracteriza por tener jefes que no se preocupan por sus trabajadores a la vez estos muestran una alta despreocupación por la organización, los jefes obstruyen en las funciones de los trabajadores, no existe una buena intimidad entre los miembros de la organización”.

2.1.5. Factores del clima institucional.

Los factores internos y externos de la estructura de una Organización influyen en la forma como se desempeñan y la forma como se desenvuelven los miembros en el desarrollo de actividades de la organización. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

- a) **Motivación:** Es la forma en la cual un individuo asuma una posición en una forma determinada para lo cual realiza una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que le permite decidir en una determinada situación, la fuerza y la energía que hará uso para lograr una meta propuesta será consecuencia de una adecuada o inadecuada motivación.

- b) **Las Relaciones Humanas:** Tiene la función explícita de crear y mantener entre los miembros relaciones cordiales, vínculos amistosos, enmarcadas en la aceptación por parte de todos de ciertas reglas que tendrán como fin principal el reconocimiento y el respeto irrestricto de la persona.
- c) **El Individuo:** Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura.
- d) **El Trabajo:** Lograr una satisfacción en el aspecto laboral es una actitud que las personas mantienen con relación a las funciones que desempeñan. Es la respuesta a su perspectiva personal sobre la labor que desempeña, relacionadas con los factores ambientales en las cuales se desenvuelve, considerando: el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios.

2.1.6. Relaciones Interpersonales.

Es cuando interactúan bilateralmente dos o más personas con el objetivo de relacionarse socialmente y las cuales se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

La comunicación es un factor muy importante para que exista la interacción personal, porque es la capacidad que tenemos las personas para obtener información con relación a nuestro entorno y compartirla con los demás. El proceso comunicativo está formado por la emisión de señales (sonidos, gestos, señas) con el objetivo de dar a conocer un mensaje. La comunicación exitosa

requiere de un receptor con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo. Si algo falla en este proceso, disminuyen las posibilidades de entablar una relación funcional. El nivel y calidad de comunicación dentro de la institución es de vital importancia.

Debemos señalar la importancia que tiene las relaciones interpersonales en la sociedad, porque nos permiten alcanzar ciertos objetivos necesarios para nuestro desarrollo, y la mayoría de estas metas están implícitas a la hora de entablar lazos con otras personas. De igual forma nos posibilita obtener ciertos beneficios, siendo un medio adecuado para conseguir por ejemplo un puesto de trabajo; incluso en esos casos, existen más razones que el mero interés material, aunque suelen ignorarse a nivel consciente.

Por eso, los psicólogos insisten en que la educación emocional es imprescindible para facilitar actitudes positivas ante la vida, que permiten el desarrollo de habilidades sociales, estimulan la empatía y favorecen actitudes para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones. La intención es promover el bienestar social.

En las últimas décadas los cambios han sido constantes y la comunicación no es ajena a esto, las posibilidades se acrecentaron mucho más con la aparición de internet, causando un impacto único en las relaciones interpersonales, ocasionando un crecimiento inminente en el uso de la tecnología, obviándose el contacto personal por los encuentros virtuales. A partir de la década del 90 e inicios de la década del 2000 el chat ha sido uno de los medios más usados para concretizar una comunicación larga e ininterrumpida entre las personas, siendo muchas veces más útil y económico que un teléfono.

En la actualidad el modelo global impuesto por las grandes transnacionales, logro que las personas estén siempre en constante acceso a los servicios de comunicación las redes sociales, son de uso cotidiano, porque sencillos, prácticos y no requieren una preparación adicional para su uso, pues tienen la finalidad de acrecentar el número de usuarios.

No hace más de dos décadas los avances tecnológicos no eran tan inimaginables como la realidad que son actualmente porque han abierto posibilidades comunicativas a través de una diversidad de formas a través de internet y los teléfonos móviles, generando consecuencias sociales no solo positivas sino también negativas. En la actualidad es posible compartir imágenes en tiempo real, videos, música, trabajos virtuales, historia, arte; aplicaciones y otros a nivel mundial lo cual facilita la comunicación entre las personas.

Entre los aspectos positivos también mencionaremos que hoy es posible poder realizar un video llamado en cualquier sitio y momento, lo cual acorta las distancias. Entre los aspectos negativos se produce el uso desmedido de la tecnología con la excusa de pasar el tiempo, no aprovechando la variedad de recursos que ofrece y cada vez más se reduce el contacto con otros seres vivos.

2.1.7. Actividades educativas.

En el desarrollo educativo se deben consideran planes que conlleven al más alto nivel sin dejar de lado, los factores económicos, sociales y culturales de la Institución Educativa y la comunidad en que se encuentra esta. Cada objetivo trazado por más elevado que sea su nivel de concreción debe considerar el contexto en el cual se desarrolla como también el clima institucional u organizacional, logrando en un proceso de análisis y síntesis una generalización

tal que permita en cada lugar la aplicación de manera creadora de los supuestos del plan para lograr que en el sistema en su totalidad se alcancen los objetivos propuestos. Estas razones fundamentan el reconocimiento a la planificación territorial o micro planeación el papel central en todo el sistema de planeamiento educativo, pues se trata del nivel de la estructura de dirección del sistema educativo que está en contacto, que vive en las condiciones en que se desenvuelve la institución educativa, pero que tiene una visión más abarcadora que ésta, además, esta estructura organizacional es quien responde por el funcionamiento de la institución educativa , orienta su trabajo, garantiza las condiciones en que lo realiza, la controla, evalúa, y, como parte de la población atendida, recibe los beneficios de sus servicios educacionales.

Por otro lado, si la institución educativa es el elemento básico, más importante del sistema educativo, entre otras razones, porque es donde se materializa la política educacional del Estado, tienen las estructuras territoriales, por estar bajo su dirección la escuela, una muy alta responsabilidad con el cumplimiento de los objetivos que la sociedad plantea a la institución educativa.

Por lo tanto el clima institucional en el sistema educativo tiene una importancia preponderante durante el proceso en el cual se elaboran los planes de actividades educativa, que por ningún motivo debe ser solo el resultado de uno de los estamentos sino de las relaciones interpersonales más adecuadas, de la realización de un trabajo coordinado de administradores y administrados de las instituciones educativas, quienes están a cargo de las actividades laborales de la institución y de quienes están con la responsabilidad del adecuado uso de los recursos humanos.

Considerando siempre que debe existir un responsable que coordine el trabajo. Organice y canalice todos estos factores con la finalidad de direccionar la participación y aprovechar cada uno de los aportes de los integrantes de la organización en el planeamiento de las actividades educativas; siendo esta responsabilidad consecuencia de la estructura organizativa de la institución.

A este nivel corresponde examinar cómo la institución educativa puede dar respuesta a los alumnos que deben ingresar por primera vez a la educación en el corto y mediano plazos, a partir de los datos de población y las capacidades escolares disponibles, el estado constructivo de las instalaciones, disponibilidad de docentes, lo cual debe ser objeto de estudio conjunto con las instituciones escolares, concluyendo en propuestas que aporten soluciones con la finalidad de atender las matrículas nuevas.

El servicio educativo que se brinda a los estudiantes que se promueven de un grado a otro y de un nivel a otro; deben ser garantizadas, motivo de estudio, con reglas similares, dando respuestas a la continuación de los estudios las cuales no solo se deben enmarcar su acción en las instituciones que estén en el territorio, sino enfatizar en el grado de especialización lo cual requerirá niveles de enlace superiores a nivel educacional.

En la implementación práctica de transformaciones o nuevas políticas educativas tiene el planeamiento educativo en el ámbito territorial otra importante responsabilidad, pues éstas no se pueden aplicar ignorando las condiciones reales y perspectivas en que se debe desarrollar la educación, en consecuencia el planeamiento en este nivel debe conocer tales transformaciones, qué objetivos persigue, y por tanto qué se requiere para alcanzarlos, para poder analizar en qué

condiciones se encuentra el clima institucional para enfrentarlas a fin de proponer alternativas de solución y metas inmediatas a alcanzar.

Con el fin de realizar estas obligaciones es imprescindible tener un consolidado de fuentes que proporcionen información, de tal forma que al momento de planificar se cuente con información histórica y una diversidad de indicadores que permita conocer el desarrollo a través del tiempo del sistema educativo en sus inicios y en la actualidad para identificar las tendencias en busca de un desarrollo de forma particular en cada institución educativa.

Sumando a lo anterior el entendimiento del contexto sociocultural y lingüístico, las peculiaridades de su diversidad de comunidades, de los proyectos de crecimiento social y económico en determinados plazos, así de la forma en la cual se realizan los movimientos demográficos en la sociedad y finalmente las características peculiares de cada una de las instituciones educativas y de gobierno regional. Considerando primordialmente en el proceso de planificación institucional las relaciones interpersonales, el liderazgo, señalando que la interacción con el docente es donde se concretiza el conocimiento que tienen quienes planifican en cada institución, analizándose las posibilidades en un espacio determinado de tiempo propugnando a la transformación de nuevas propuestas a partir de políticas que formaran parte del desarrollo en el sistema educativo.

Por otra parte, a nivel del sistema educativo en su concreción local, es importante garantizar un servicio educativo coherente a las necesidades y capacidades de los estudiantes en los diferentes niveles, entendiendo que la diversidad si puede ser atendida en instituciones pequeñas y mayor envergadura o

en casi todas, en consecuencia, cumple un rol director al momento de elaborar los planes los cuales garanticen la continuidad de los estudios de los estudiantes.

Conocer las propuestas de las políticas educativas tendrá una función muy importante en este nivel de concreción local de igual forma las tendencias que promueven la transformación en el aspecto educativo, enfatizando en el desarrollo económico y social de nuestro país.

Esta diversidad de elementos nos permitirá un acercamiento a los probables valores que buscan realizar los principales indicadores propuestos durante el planeamiento de las actividades educativas, que en el intercambio constante se va haciendo más preciso. En suma, el planeamiento educativo cuenta con una larga experiencia, una bien definida estructura que funciona de manera que integra todos los niveles de dirección de la educación en los procesos de intercambio de información y análisis, y se asienta en un valioso y preciso sistema de estadísticas educativas, especialmente series históricas de indicadores, que permite pronosticar de manera sistemática los niveles a alcanzar por las principales actividades educativas con aproximaciones muy favorables, como se puede apreciar en la tabla que se ofrece a continuación, con los resultados del proceso del planeamiento de la educación inicial.

2.2. Actividades educativas – Concepto.

Según PAREJA (1994) En educación se entiende como actividad educativa al conjunto de tareas que debe realizar el educando bajo la dirección del docente, con el propósito de alcanzar o lograr objetivos específicos. La actividad educativa previamente planificada tiene duración limitada y supone una previa organización e identificación de propósitos.

Las actividades educativas, son todas aquellas tareas programadas por los educadores y estudiantes, ya sea en forma individual o grupal, dentro o fuera del aula de clases, con el fin de lograr los objetivos de la materia.

Actividad educativa, dentro del sistema de educación formal, es aquella en la cual estudiantes y profesores están en continua relación y transacción, no sólo unos con otros, sino también con todos los elementos ambientales, culturales e institucionales propios de la situación escolar.

El aprendizaje del estudiante, la intervención del profesor y de los compañeros, el contenido específico a aprender, los materiales didácticos, el ambiente físico y social, la afectividad en las relaciones, son todos elementos condicionantes de la actividad educativa.

La actividad educativa es, por otro lado, una actividad social y su razón de ser es la de formar a niños y jóvenes en el saber científico, humanístico, estético, moral, a fin de que el desarrollo de todas sus capacidades en esos campos les permita participar plenamente en la vida de su sociedad.

En la actividad educativa, por lo tanto, existe la intención de parte del docente, de que el alumno se apropie de determinados contenidos-culturales establecidos por el sistema escolar, pero también la de guiarlo en el desarrollo de todo su potencial cognoscitivo, afectivo, ético, estético. Sin embargo, esa intención no basta por sí misma para que la actividad educativa logre su propósito. Es preciso que la tarea orientadora del maestro encuentre eco en la sensibilidad del alumno para aprender y para avanzar en su desarrollo. Así entendida la actividad educativa no puede descansar ni en el alumno ni en el maestro, sino en

la relación entre ambos. La actividad del alumno en el proceso educativo no es independiente de la actividad del maestro.

Para poder llevar a cabo exitosamente las actividades educativas es necesario contar con una planificación, es necesario que al final de la jornada, los estudiantes se lleven el aprendizaje de algo nuevo con ellos.

Existen diversos lugares o medios para llevar a cabo las actividades educativas como el aula, el patio de la escuela, los campos deportivos, la biblioteca, el huerto escolar entre otros o hasta en línea - online, dependiendo de la modalidad de las clases y, por supuesto, de la planeación que se deba realizar.

2.2.1. Tipos de actividades educativas.

Los tipos de actividades educativas están en función de las tareas que van a realizar los estudiantes y están cuidadosamente planificadas por los docentes. Las competencias y capacidades a trabajarse con las actividades educativas son diversas; presentamos las cinco más útiles que son:

a) Actividades de exploración.

Suelen generar un nuevo aprendizaje, se puede tratar de un concepto, una fórmula, figuras o nuevos saberes.

b) Actividades de aprendizaje sistemático.

Se proponen escenarios con una situación y un problema, el grado de dificultad dependerá si se trabaja con primaria o especial.

c) Actividades de estructuración.

Es la capacidad de poder vincular el inicio, durante y al final, nuevos conocimientos con información suministrada previamente.

d) Actividades de integración.

Usualmente son aquellas en las que el alumno es el actor, puede movilizar algún tipo de material para incluir personas o formar grupos o equipo. Motiva la formación de grupos y equipos de trabajo.

e) Actividades de evaluación.

Con este método es posible que el estudiante sea consciente de los conocimientos adquiridos, pueden ser escritas u orales, además de tratar sobre diferentes temas.

2.2.2. Características de las actividades educativas.

En muchos casos las herramientas que se usan para el aprendizaje, se establecen de acuerdo a las necesidades de cada grupo, por ejemplo, en el caso de educación especial las actividades educativas deben ser más sencillas.

La mayoría de las actividades educativas están orientadas a la enseñanza o al aprendizaje y la solución de diferentes situaciones. Algunos de los rasgos que se buscan desarrollar con las actividades educativas son:

a) Colaboración y cooperación.

Se puede estimular a través de los trabajos grupales, ya que si algún integrante no comprende su punto el resto del equipo puede ayudarlo, para que todos salgan bien.

b) Construcción de conocimientos.

Se promueve el pensamiento crítico, el análisis y la síntesis, estas actividades suelen ser realizar ensayos en el aula o talleres.

c) Manejo de las TIC para el aprendizaje.

Pueden aprender a usar la tecnología para realizar investigaciones y recursos que les ayuden en su crecimiento académico.

d) Convivencia.

Los estudiantes deben aprender a compartir, ayudarse, colaborar en sana paz con sus compañeros de clases.

2.2.3. Actividades educativas entre docentes.

Las actividades que realizan los docentes son diversas: realizar planeaciones del semestre, realizar diagnósticos educativos de sus alumnos, impartición de clases frente a grupo, preparación de clases, diseño de estrategias metodológicas, aplicación de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el aula, entre otras muchas actividades. Detallamos las siguientes:

a) Planificación.

Los docentes organizados en pares, grupos, equipos de trabajo prevén con anticipación los aprendizajes que desarrollaran los estudiantes en un determinado periodo. Esta planificación debe ser cuidadosa, bien pensada y articulada.

b) Diversificación.

Los docentes en equipos de trabajo deben asegurar la pertinencia de los aprendizajes y por consiguiente tiene que tomar en cuenta las características de la comunidad y los interés e inquietudes de los estudiantes y también integrar al aprendizaje contenidos de la cultura local. El proceso de diversificación curricular de cada institución educativa permite promover aprendizajes con base en las características socioculturales, oportunidades y necesidades de sus estudiantes.

c) Ejecutar sesiones de aprendizaje.

Los docentes tienen la responsabilidad de desarrollar las sesiones de aprendizaje que han planificado. El desarrollo o ejecución de una sesión de aprendizaje se da paulatinamente, poco a poco desde las actividades educativas de inicio, desarrollo y cierre, en estos tres momentos los estudiantes deben participar activamente. La ejecución de sesiones de aprendizaje debe ser observadas, supervisadas por el director y jefes académicos de la escuela.

d) Tutoría.

En las instituciones educativas existe el comité de tutoría que es un equipo de docentes que tiene la responsabilidad de orientar, aconsejar y guiar a sus alumnos en el proceso de aprendizaje.

e) Investigación.

Los docentes en equipos realizan diagnósticos, investigaciones educativas e innovaciones para mejorar el aprendizaje y educación de los estudiantes.

f) Acompañamiento.

Los docentes de la institución educativa reciben la visita periódica de otros docentes especialistas en temas curriculares y de aprendizaje. Su propósito consiste en mejorar la práctica pedagógica del docente con la participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados por el Proyecto Educativo Nacional.

g) Horas cívicas.

Los docentes de marea grupal o en equipos asumen la delicada tarea de organizar las horas cívicas de acuerdo al calendario cívico escolar. Esta actividad requiere del compromiso conjunto de los profesores y alumnos.

h) Reuniones de docentes.

Las reuniones de docentes se realizan periódicamente para realizar reflexiones, compartir experiencias sobre el desarrollo de las actividades educativas de los docentes con sus estudiantes.

2.3. Casuística de investigación.

El presente trabajo académico que se desarrolló en una Institución Educativa ubicada en el Distrito de Sicuani, Provincia de Canchis, departamento del Cusco, enmarcado en el área de conocimiento de Educación y Pedagogía; teniendo como línea de investigación en la Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales y Pedagógicas, relacionado a las Innovaciones de Gestión Institucional.

2.3.1. Nivel y Tipo de investigación

El nivel de investigación es **Descriptiva –correlacional** porque se centra detalladamente en la relación existente entre la variable 1 con la variable 2.

El presente trabajo de investigación corresponde al **tipo** de investigación **Básica- Pura**, porque busca aportar al desarrollo teórico científico del fenómeno educativo en estudio.

2.3.2. Método de investigación

Se utilizo el método científico para la ejecución del presente estudio el cual se refiere al conjunto de normas por el cual debemos regirnos para producir conocimiento con rigor y validez científica. Realizando acciones estructuradas y sistemáticas ejecutando la investigación en el ámbito de las ciencias.

En este sentido, se vale de la observación, la experimentación, la demostración o comprobación de hipótesis y el razonamiento lógico para

verificar los resultados obtenidos y ampliar el conocimiento que, en esa materia, se tenía. Sus hallazgos pueden dar lugar a leyes y teorías.

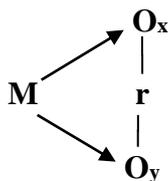
Dicho de una forma sencilla, el método científico es una herramienta de investigación cuyo objetivo es resolver las preguntas formuladas mediante un trabajo sistemático y, en este sentido, comprobar la veracidad o falsedad de una tesis. De allí que un artículo científico sea el resultado de un estudio realizado y comprobado a través del método científico.

El método científico, para que sea considerado como tal, debe tener dos características: debe poder ser reproducible por cualquier persona, en cualquier lugar; y debe poder ser refutable, pues toda proposición científica debe ser susceptible de poder ser objetada.

El método científico nos apertura y guía en el camino hacia la obtención de conocimientos con rigor científico, ya que sus pasos incluyen la observación de la realidad, formulación del problema, formulación de hipótesis y la verificación y/o contrastación de hipótesis.

2.3.3. Diseño de investigación.

El diseño de la investigación es correlacional, con el fin de determinar el grado de relación existente entre la variable 1 y 2. El diseño está esquematizado de la siguiente forma:



Donde:

M = Es la muestra

Ox = Observación de la variable 1

Oy = Observación de la variable 2

r = Relación entre variables

2.3.4. Población y Muestra.

a) Población.

La población está conformada por la total cantidad de docentes y estudiantes de la Institución Educativa Especial de “San Miguel” de Sicuani.

Tabla 1:

Población de la institución educativa especial de “San Miguel” de Sicuani

CATEGORÍAS	CANTIDAD
DIRECTOR	01
DOCENTES	20
ESTUDIANTES	60
ADMINISTRATIVOS	04
TOTAL	85

Nota: Fuente propia

b) Muestra.

El muestreo corresponde a una muestra censal y es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. La muestra simultáneamente es población y muestra. Está constituida por un total de 20 docentes.

Tabla 2:

Muestra de estudio de la institución educativa especial de “San Miguel” de Sicuani

ENTIDAD	DOCENTES
CEBE “San Miguel” de Sicuani	20
TOTAL	20

Notas: Fuente propia

2.3.5. Técnicas e instrumentos para recolectar datos.

Tabla 3:

Técnicas e instrumentos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	APLICACIÓN
	Fichas Bibliográficas	
FICHAJE	Fichas Textuales Fichas Comentario Fichas Resumen	Marco Teórico
ENCUESTA	Cuestionario de preguntas	Docentes.

Notas: Fuente propia

2.3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

- Acopio de datos
- Codificación
- Tabulación
- Graficación y diagramas
- Análisis de contenido
- Análisis estadístico
- Síntesis

- Discusión.
- Formulación de resultados
- Formulación de conclusiones
- Formulación de sugerencias

2.3.7. Operativización de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índices
Clima institucional	<p>... es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones. Esto se da teniendo en cuenta que buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad...</p> <p>https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/</p> <p>... se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo</p> <p>http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003</p> <p>... repercutiendo en las motivaciones de los trabajadores de la empresa y sobre su modo de actuar. Además, no podemos olvidar que el comportamiento de los trabajadores es el desencadenante de que se produzcan consecuencias positivas o negativas...</p>	1.1. Características del clima institucional	Describe las Características del clima institucional	Siempre Casi siempre Indiferente A veces Nunca
		1.2. Importancia del clima institucional	Explica la importancia del clima institucional	Siempre Casi siempre Indiferente A veces Nunca
		1.3. Las relaciones interpersonales de los docentes	Describe la relaciones interpersonales de los docentes de la	Siempre Casi siempre

	https://www.isotools.org/2016/03/07/clima-organizacional-factor-clave/		institución	Indiferente
				A veces
				Nunca
Desarrollo de actividades educativas	... son las distintas tareas o ejercicios que una persona o un grupo de ellas llevan a cabo con el propósito de hacer avanzar el proceso de aprendizaje. Pueden realizarse en el aula o fuera de ella, de forma individual o grupal, como parte del programa de una asignatura o al margen del mismo, por indicación del profesor o por iniciativa propia... en forma de interacción oral o escrita,... o pueden ser actividades de reflexión.. mantenimiento de un clima propicio al trabajo en grupo en el aula...	2.1. Importancia de la	Conocer la importancia de las actividades educativas	Siempre Casi siempre Indiferente A veces Nunca
		2.2. Participación activa	Describir la participación activa de los docentes en las actividades educativas	Siempre Casi siempre Indiferente A veces Nunca
	https://www.upf.edu/web/ecodal/glosario-actividad-de-aprendizaje			

La actividad educativa es una actividad deliberada formal o no formal, que implica alguna forma de comunicación dirigida a suscitar el aprendizaje.

<https://inee.org/es/eie-glossary/actividad-educativa>

Las actividades educativas se pueden llevar a cabo de forma individual o grupal, dependiendo de la cantidad de niños o el grado de los mismos.

Es necesario para poder llevar a cabo estas acciones exitosamente, contar con una planificación...

<https://www.euroinnova.pe/blog/actividades-educativas>

2.3. El trabajo colaborativo de los docentes en las actividades educativas
Conocer el trabajo colaborativo de los docentes en las actividades educativas
Siempre
Casi siempre
Indiferente
A veces
Nunca

2.3.8. Instrumento de investigación.

El instrumento adecuado para presente trabajo de investigación es el Cuestionario

a) Objetivo

Recoger información sobre el clima institucional y las actividades educativas en la I.E. Especial “San Miguel” - Sicuani

b) Fundamentación

Es el instrumento más adecuado; que se basa en dialogo dirigido para obtener información sobre el clima institucional y las actividades educativas en la I.E. Especial “San Miguel” teniendo en cuenta en ese momento de aplicar el instrumento el sentir y pensar de los sujetos de la muestra.

c) Descripción

⇒ Tipo de preguntas

Preguntas cerradas en un total de 10 ítems

⇒ Tiempo de duración

De 10 minutos a 15 minutos

⇒ Aplicación

Es directa e individual

d) Validez del instrumento de investigación

El instrumento de investigación utilizado en la presente investigación fue el cuestionario para recoger información del clima institucional y las actividades educativas en la I.E. Especial “San Miguel”, fue revisada por tres expertos de la localidad,

quienes cuentan con el nivel académico y así mismo ejercen la docencia y asumen responsabilidades en la gestión institucional

Ítem	Juicio de Experto						TOTAL	Índice de Acuerdo
	1		2		3			
	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo		
1	¿El clima institucional al interior de la institución educativa es bueno?		X	X	X	3	3	
2	¿Todos los docentes ayudan a mejorar el clima institucional?		X	X	X	3	3	
3	¿La ejecución de las actividades educativas dependen del clima institucional?		X	X	X	3	3	
4	¿Existe relación entre clima institucional y el desarrollo de actividades educativas?		X	X	X	3	3	
5	¿El clima institucional influye en el desarrollo de actividades educativas?		X	X	X	2	1	2
6	¿El clima institucional es		X	X	X	3	3	

	importante para desarrollar las actividades educativas?					
7	¿Un buen clima institucional es ventajoso para desarrollar las actividades educativas?	X	X	X	3	3
8	¿El clima institucional permite la participación activa de los docentes en las actividades educativas?	X	X	X	3	3
9	¿El clima institucional permite que los docentes se apoyen y colaboren para desarrollar las actividades educativas?	X	X	X	3	3
10	¿El clima institucional permite desarrollar amenamente las actividades educativas?	X	X	X	3	3

2.4. Presentación y discusión de resultados.

A continuación, se presentan los resultados de la investigación en base a la información recogida mediante las técnicas e instrumentos de estudio en datos cuantitativos de análisis descriptivo e inferencial.

Esta información ha sido debidamente organizada a partir de codificación y tabulación de los datos y expresada mediante cuadros estadísticos, figuras, gráficos de acuerdo a las hipótesis de trabajo y su relación con cada una de las manifestaciones de la variable independiente: Clima institucional y de la variable dependiente: Actividades educativas.

Para recoger la información respecto de la variable 1 y 2, elaboramos una encuesta con respuestas en escala de Likert. Este instrumento estuvo constituido por 10 ítems.

2.4.1. Encuestas aplicadas a los Docentes.

1. ¿El clima institucional al interior de la institución educativa es bueno?

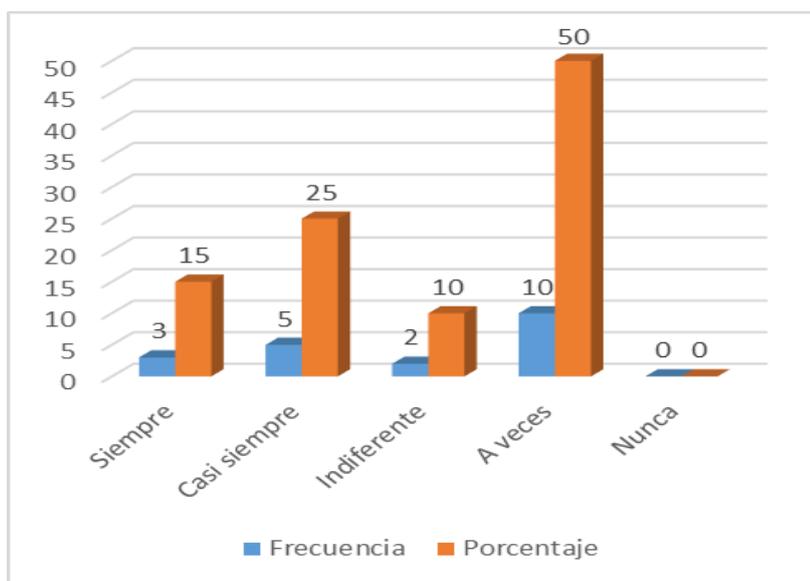
Tabla 4

<i>Buen clima institucional en la institución educativa</i>		
DIMENSIONES	fi	%
Siempre	03	15
Casi siempre	05	25
Indiferente	02	10
A veces	10	50
Nunca	00	00
TOTAL	20	100

Nota. Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial "San Miguel" - Sicuani

Figura 1

Buen clima institucional en la institución educativa



Nota. Figura que muestra los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani

INTERPRETACIÓN

Los indicadores del presente cuadro nos permite la siguiente lectura: De un total de 20 docentes encuestados, un **50%** indican que a veces existe un buen clima institucional entre los docentes y estudiantes, manifiestan que la mayoría nos llevamos bien; por otra parte un **25%** de los docentes encuestados indica que casi siempre existe o hay un buen clima institucional en la institución educativa porque dicen ser una familia educativa; además un **15%** de los docentes encuestados indican que siempre existe un buen clima institucional en la institución educativa; también se observa que estáticamente un **10%** de los docentes encuestados se muestran indiferentes respecto a la existencia de un buen clima institucional, porque a ellos solo les interesa cumplir su trabajo reservadamente. Por tanto, en la mayoría de casos existe un

buen clima institucional dentro de la institución educativa “San Miguel” de Sicuani.

2. ¿Todos los docentes ayudan a mejorar el clima institucional?

Tabla 5

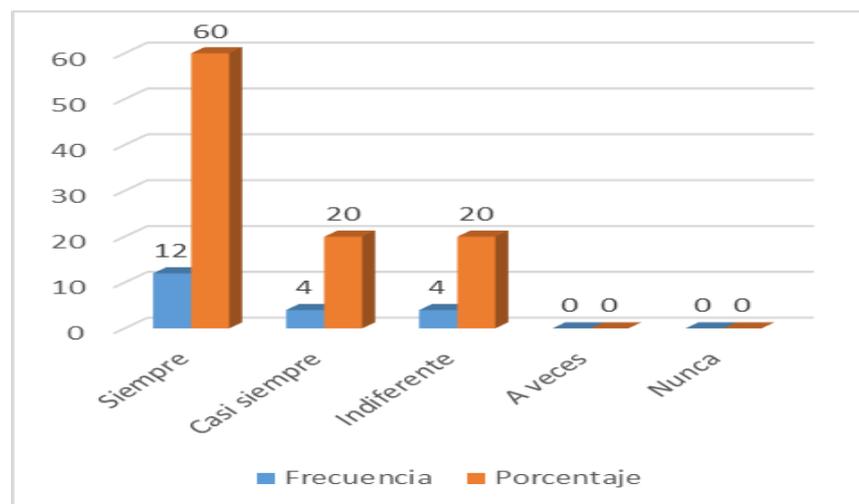
Los docentes apoyan a mejorar el clima institucional

DIMENSIONES	fi	%
Siempre	12	60
Casi siempre	4	20
Indiferente	4	20
A veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Nota. Fuente propia de los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” – Sicuani

Figura 2

Los docentes apoyan a mejorar el clima institucional



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los indicadores del presente cuadro, la lectura es la siguiente: De un total de 20 docentes encuestados, **60%** indican que siempre ayudan, apoyan y colaboran a mejorar el clima institucional en la institución educativa para trabajar unidos, en armonía y tranquilos y así desarrollar todas las actividades educativas para lograr buenos resultados; otro **20%** de los docentes encuestados señalan que casi siempre están dispuestos a mejorar el clima institucional para trabajar en amistad y coordinación permanente las actividades educativas; finalmente otro **20%** de docentes encuestados indican que a veces apoyan para que el clima institucional este bien en la institución educativa, porque es bueno y positivo para desarrollar las actividades educativas y alcanzar los objetivos institucionales.

En resumen, los docentes si se preocupan por mejorar y cuidar el clima institucional.

3. ¿La ejecución de las actividades educativas dependen del clima institucional?

Tabla 6

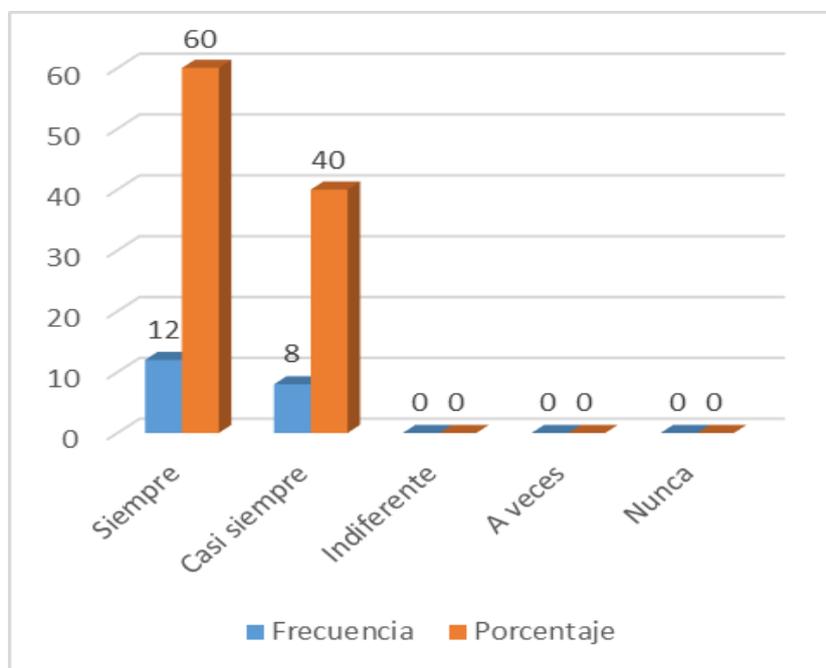
<i>Las actividades educativas dependen del clima institucional</i>		
DIMENSIONES	fi	%
Siempre	12	60
Casi siempre	8	40
Indiferente	0	0

A veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Nota. Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani

Figura 3

Las actividades educativas dependen del clima institucional



Nota. Figura muestra los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani

INTERPRETACIÓN

Los indicadores del presente cuadro nos permiten la siguiente lectura: De un total de 20 docentes encuestados, El **60%** señalan que siempre el desarrollo de las actividades educativas depende de un buen clima institucional, en si existe una relación entre ejecución de actividades

educativas y clima institucional; además un **40%** de los docentes encuestados manifiestan que casi siempre o en la mayoría de los casos las actividades educativas se sostienen del ambiente y buen clima institucional, refieren también que un buen clima institucional favorece realizar todo tipo de actividades.

Se deduce entonces que las actividades educativas dependen del clima institucional que exista en la institución educativa. Un buen clima institucional es indicador de que se están desarrollando muy bien las actividades educativas.

4. ¿Existe relación entre clima institucional y el desarrollo de actividades educativas?

Tabla 7

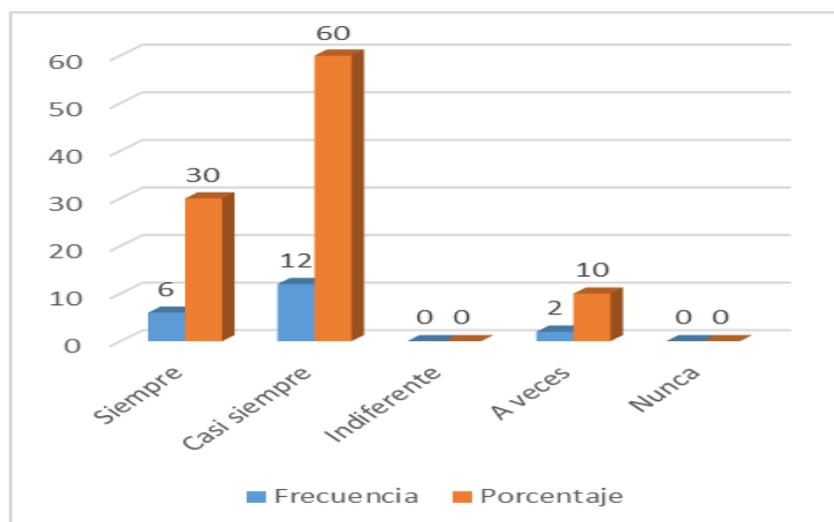
Relación entre clima institucional y actividades educativas

DIMENSIONES	fi	%
Siempre	6	30
Casi siempre	12	60
Indiferente	0	0
A veces	2	10
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Nota. Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani

Figura 4

Relación entre clima institucional y actividades educativas



Nota. Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani

INTERPRETACIÓN

Los indicadores del presente cuadro nos permiten la siguiente lectura: De un total de 20 docentes encuestados el **60%** indican que casi siempre existe una relación y correspondencia entre clima institucional y actividades educativas porque una depende de otra.

El **30%** de los docentes encuestados señalan que siempre existe relación causal entre clima institucional y actividades de aprendizaje porque el cumplimiento de cualquier tarea o actividad en la escuela está conectada, acoplada en si unida con el clima institucional.

Por otra parte, el **10%** de los docentes encuestados indican que a veces existe relación entre el clima institucional y las actividades educativas

porque no siempre es así porque muchos docentes no toman en cuenta el clima institucional, hacen sus actividades por vocación y compromiso.

Por consiguiente, el cumplimiento, desarrollo de actividades educativas está en íntima relación con el clima institucional que tiene o refleja la institución educativa.

5. ¿El clima institucional influye en el desarrollo de actividades educativas?

Tabla 8

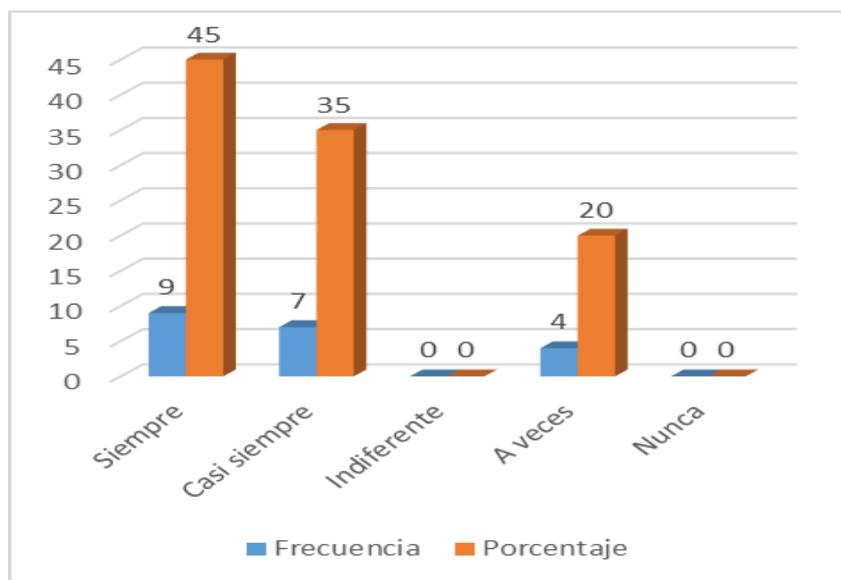
Influencia del clima institucional en las actividades educativas

DIMENSIONES	fi	%
Siempre	9	45
Casi siempre	7	35
Indiferente	0	0
A veces	4	20
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Nota. Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani.

Figura 5

Influencia del clima institucional en las actividades educativas



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial "San Miguel" – Sicuani

INTERPRETACIÓN

Los indicadores del presente cuadro nos posibilita la siguiente lectura: De un total de 20 docentes encuestados, **45%** indican que siempre el clima institucional influye en el desarrollo de las actividades educativas porque un ambiente agradable de trabajo permite lograr muchas cosas en la escuela; otro **35%** de los docentes encuestados manifiestan que casi siempre el clima institucional influye en el desarrollo de las actividades educativas porque una buena relación entre los docentes permite el logro de los objetivos institucionales; otro **20%** de docentes encuestados indican que a veces el clima institucional influye en el desarrollo de las actividades educativas porque no todos trabajamos en armonía en la escuela.

Como se observa, el clima institucional influye ampliamente el desarrollo de las actividades educativas.

6. ¿El clima institucional es importantes para desarrollar las actividades educativas?

Tabla 9

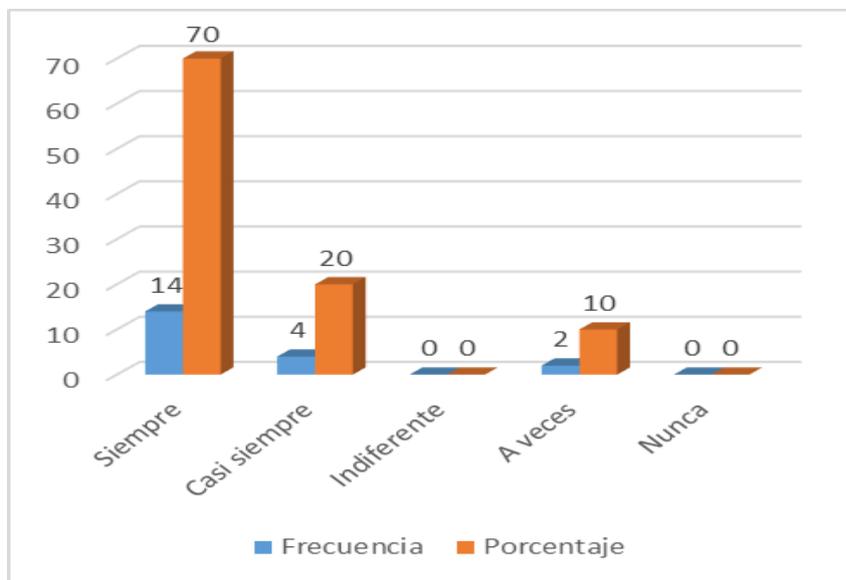
Importancia del clima institucional en las actividades educativas

DIMENSIONES	fi	%
Siempre	14	70
Casi siempre	4	20
Indiferente	0	0
A veces	2	10
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani.

Figura 6

Importancia del clima institucional en las actividades educativas



Notas: La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” – Sicuani

INTERPRETACIÓN

Los indicadores que se señalan en el presente cuadro nos posibilita la siguiente lectura: De un total de 20 docentes encuestados, 70% indican que siempre es importante el clima institucional para desarrollar y ejecutar las actividades educativas porque un buen clima institucional es el eje para cualquier actividad dentro de institución educativa, otro 20% de los docentes encuestados señalan que casi siempre el clima institucional es importante para desarrollar actividades porque es significativa la importancia que tiene en el cumplimiento de toda actividad educativa, por otra parte un 10% de los docentes encuestados indican que a veces el clima institucional es importante para desarrollar actividades educativas porque existen siempre algunas actividades que requieren de un buen clima laboral e institucional para su desarrollo.

En resumen, el clima institucional es importante por ser un eje significativo para desarrollar las actividades educativas.

7. ¿Un buen clima institucional es ventajoso para desarrollar las actividades educativas?

Tabla 10

El clima institucional es ventajoso para desarrollar actividades educativas

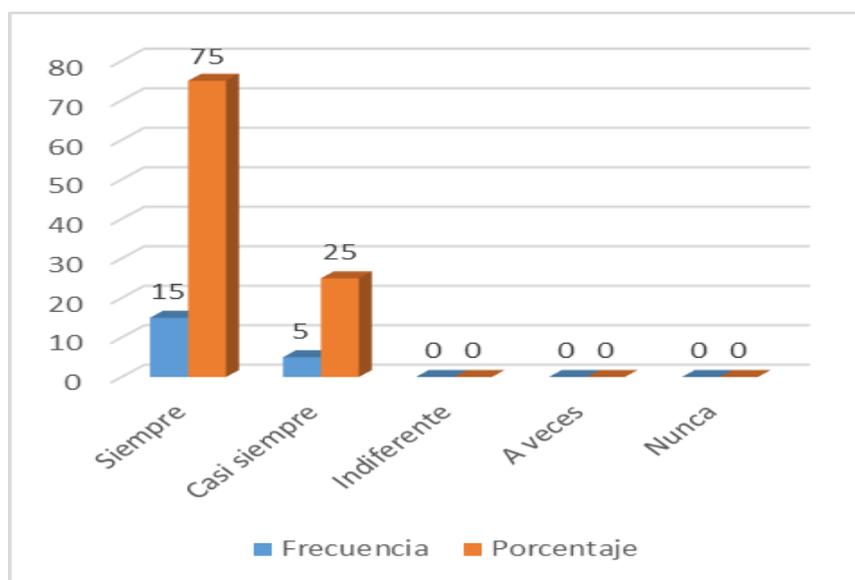
DIMENSIONES	fi	%
Siempre	15	75
Casi siempre	5	25

Indiferente	0	0
A veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Notas. Fuente propia de los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani.

Figura 7

El clima institucional es ventajoso para desarrollar actividades educativas



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani

INTERPRETACIÓN:

Los indicadores del presente cuadro nos permiten la siguiente lectura:
De un total de 20 docentes encuestados, **75%** indican que siempre el clima institucional tiene ventajas para desarrollar actividades educativas porque permite apoyarse, colaborar, trabajar con entusiasmo, otro **25%** de los

docentes encuestados manifiestan que casi siempre el clima institucional tiene ventajas para desarrollar las actividades educativas porque nos motiva, nos integra, nos moviliza a desarrollar todas las actividades educativas.

Como se observa, un buen clima institucional es muy ventajoso, motivador, dinamizador para desarrollar actividades educativas.

8. ¿El clima institucional permite la participación activa de los docentes en las actividades educativas?

Tabla 11

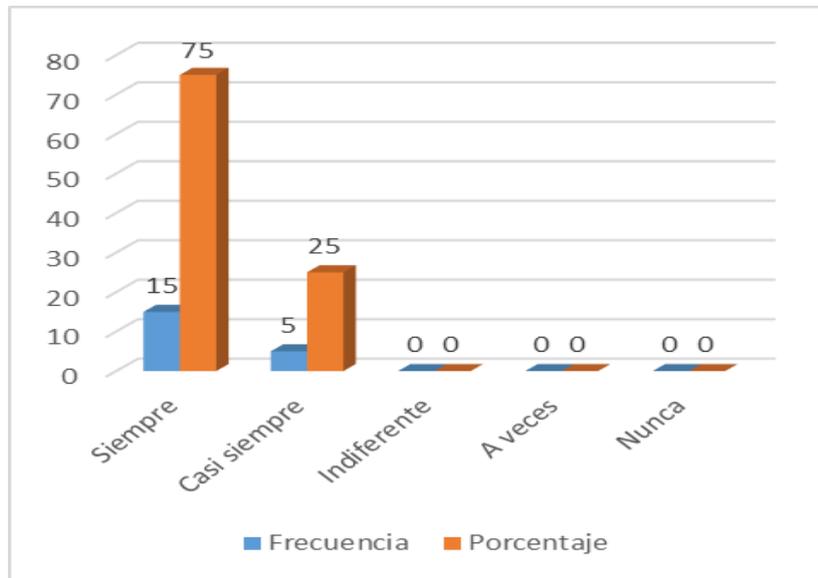
Clima institucional y participación activa de los docentes en las actividades educativas

DIMENSIONES	fi	%
Siempre	15	75
Casi siempre	5	25
Indiferente	0	0
A veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Notas: Fuente propia de los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani.

Figura 8

Clima institucional y participación activa de los docentes en las actividades educativas



Notas: La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani

INTERPRETACIÓN:

La lectura del presente cuadro es posible de acuerdo a los indicadores que se exponen, veamos: De un total de 20 docentes encuestados, un **75% de los docentes** indican que el clima institucional siempre permite que los docentes participen activamente en el desarrollo de las actividades educativas porque promueve la unidad y el trabajo en equipo de los docentes. Por otra parte, un **25%** de los docentes encuestados nos manifiestan que el clima institucional casi siempre promueve la participación activa de los docentes en el desarrollo de las actividades educativas porque nos ayuda a ser más

comprometidos con nuestro trabajo, nos ayuda a emprender y ejecutar acciones educativas de manera colaborativa.

Como se observa los docentes indican que participan activamente en el desarrollo de las actividades educativas cuando existe un buen clima institucional.

9.- ¿El clima institucional permite que los docentes se apoyen y colaboren para desarrollar las actividades educativas?

Tabla 12

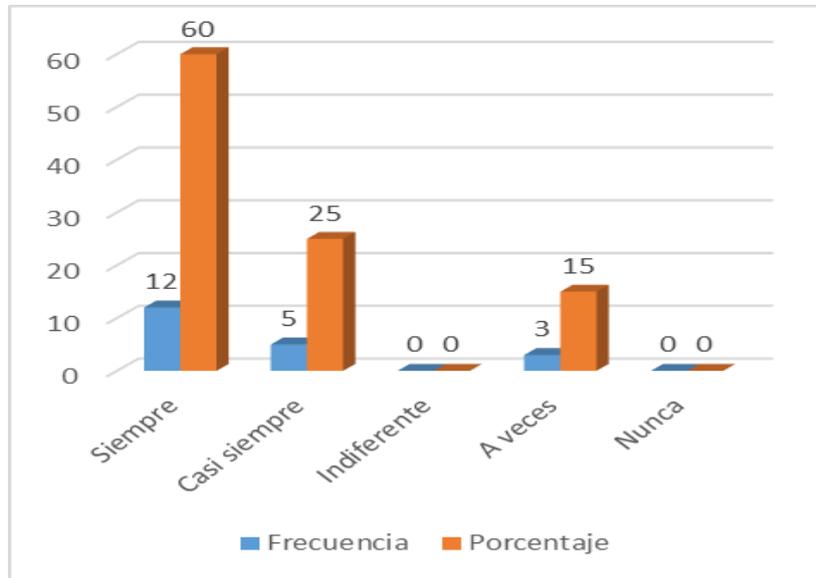
El clima institucional como promotor de apoyo y colaboración para desarrollar actividades educativas

DIMENSIONES	fi	%
Siempre	12	60
Casi siempre	5	25
Indiferente	0	0
A veces	3	15
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Nota. Fuente propia de los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani.

Figura 9

El clima institucional como promotor de apoyo y colaboración para desarrollar actividades educativas



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani

INTERPRETACIÓN:

La lectura del presente cuadro es posible de acuerdo a los indicadores que se exponen, veamos: De un total de 20 docentes encuestados, el **60%** indican que siempre el clima institucional permite que los docentes se apoyen y colaboren para desarrollar las actividades educativas porque hay más confianza y unidad entre docentes; otro **25%** indican que casi siempre el clima institucional permite que los docentes se apoyen y colaboren para desarrollar actividades educativas porque el trabajar juntos y armoniosamente los cohesionan, los acerca más a unos con otros; finalmente **15%** indican que a

veces el clima institucional permite que los docentes se apoyen y colaboren para desarrollar actividades porque no toda actividad puede realizarse en grupo o equipo, pero si influye en nuestra motivación.

Por lo señalado por los docentes, una mayoría afirma que el clima institucional permite que los docentes se apoyen y colaboren mutuamente en el desarrollo de actividades educativas y en el logro de objetivos institucionales.

10.- ¿El clima institucional permite desarrollar de manera eficiente y exitosa las actividades educativas?

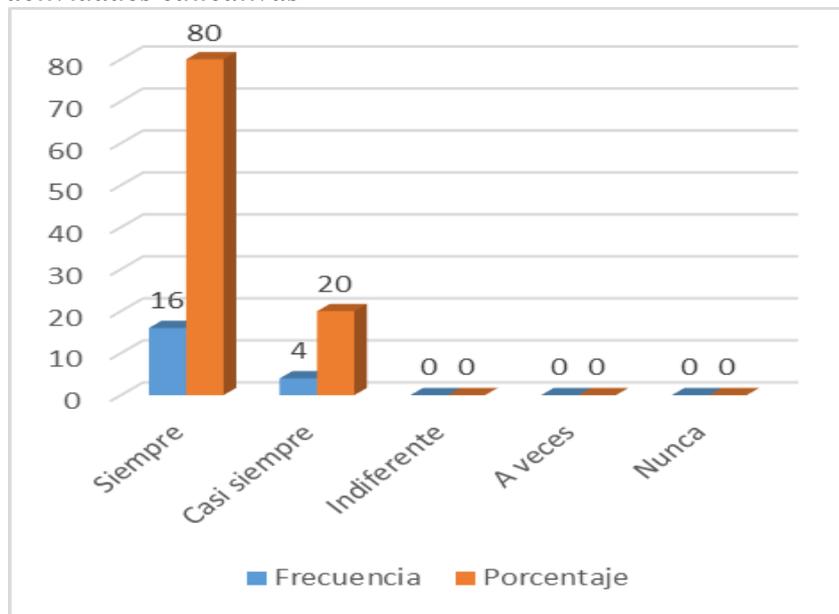
Tabla 13

Clima institucional en el desarrollo eficiente y exitoso de las actividades educativas

DIMENSIONES	fi	%
Siempre	16	80
Casi siempre	4	20
Indiferente	0	0
A veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Nota. Fuente propia de los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani.

Figura 10
Clima institucional en el desarrollo eficiente y exitoso de las actividades educativas



Nota. La figura muestra los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE. Especial “San Miguel” - Sicuani.

INTERPRETACIÓN:

La lectura del presente cuadro es posible de acuerdo a los indicadores que se exponen, veamos: De un total de 20 docentes encuestados, el **80%** indican que siempre el clima institucional permite desarrollar de manera eficiente y exitosa las actividades educativas porque hay mayor coordinación y sinceridad entre los docentes e integrantes de la comunidad educativa; por otra parte un **20%** de los docentes manifiestan que casi siempre el clima institucional permite desarrollar de manera eficiente y exitosa las actividades educativas porque compromete la participación activa, el trabajo coordinado, responsable y existe predisposición para lograr los objetivos institucionales.

Como se observa siempre un buen clima institucional ayudara a desarrollar significativamente las actividades educativas, se harán bien las actividades educativas y se lograran buenos resultados.

2.5. Contrastación de Hipótesis.

El proceso que permite realizar el contraste de hipótesis requiere ciertos procedimientos. Se ha podido verificar los planteamientos de diversos autores y cada uno de ellos con sus respectivas características y peculiaridades, motivo por el cual era necesario decidir por uno de ellos para ser aplicado en la investigación se utilizó el estadígrafo “r” de Pearson.

La hipótesis general:

Respecto a la prueba de hipótesis general, se utilizó el estadígrafo “r” de Pearson, que se define como:

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

Donde:

r = Coeficiente de correlación entre X y Y

S_{xy} = Varianza entre X y Y

S_x = Desviación estándar de X

S_y = Desviación estandar de Y

- Existe una relación positiva y significativa entre clima institucional y desarrollo de actividades educativas en la Institución Educativa Especial “San Miguel” de Sicuani -2017

a. Coeficiente de correlación lineal:

N° Encuesta	VARIABLE 1		VARIABLE 2		X*Y
	Clima institucional		Desarrollo de Actividades Educativas		
	X	X ²	Y	Y ²	
1	18	324	20	400	360
2	17	289	16	256	272
3	16	256	20	400	320
4	15	225	14	196	210
5	17	289	18	324	306
6	16	256	16	256	256
7	12	144	20	400	240
8	14	196	20	400	280
9	17	289	19	361	323
10	16	256	13	169	208
11	12	144	16	256	192
12	17	289	20	400	340
13	13	169	20	400	260
14	18	324	20	400	360
15	7	49	15	225	105
16	17	289	20	400	340
17	11	121	16	256	176
18	16	256	19	361	304
19	13	169	16	256	208
20	16	256	18	324	288
Σ	298	4590	356	6440	5348

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

$$r = \frac{20 * 5348 - (298)(356)}{\sqrt{[20 * 4590 - (298)^2][20 * 6440 - (356)^2]}}$$

$$r = \frac{106960 - 106088}{\sqrt{[92800 - 88804][128800 - (126736)]}}$$

$$r = \frac{872}{\sqrt{[2996][2064]}}$$

$$r = \frac{872}{\sqrt{6183744}}$$

$$r = \frac{872}{2486.71}$$

$$r = 0.35066$$

Por consiguiente, de acuerdo al resultado obtenidos se tiene que existe una relación positiva y significativa entre clima institucional y desarrollo de actividades educativas en la Institución Educativa Especial “San Miguel” de Sicuani -2017.

Así mismo; la comprobación de hipótesis a través del coeficiente de correlación de Pearson concluye que existe una relación positiva media o moderada entre el clima Institucional y el desarrollo de las actividades educativas a percepción de los docentes en la Institución Educativa Especial “San Miguel” de Sicuani – 2017.

2.6. Discusión de resultados:

- Con un nivel de significancia de 0,35066 se puede afirmar que existe una relación positiva moderada y significativa entre el clima institucional y el desarrollo de actividades educativas a percepción de los docentes en la Institución Educativa Especial “San Miguel” de Sicuani – 2017
- La muestra encuestada considera en un porcentaje significativo que el clima institucional es muy importante para desarrollar las actividades educativas en la Institución Educativa Especial “San Miguel” de Sicuani
- Los docentes encuestados de la muestra indican que siempre y casi siempre el clima institucional influye significativamente en el desarrollo de las actividades educativas Especial “San Miguel” de Sicuani.
- Los docentes considerados de la muestra manifiesta que siempre y casi siempre el clima institucional es agradable y positivo en la institución educativa “San Miguel” para el desarrollo de las actividades educativas.

CAPÍTULO III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1. Conclusiones.

Primera: Existe un grado de correlación positiva moderada y significativa entre el clima institucional y desarrollo de las actividades educativas en la Institución Educativa Especial "San Miguel" de Sicuani, siendo clima institucional un elemento fundamental para la planificación, ejecución y evaluación de actividades y tareas educativas.

Segunda: El clima institucional es un factor muy importante y determinante para desarrollar las actividades educativas porque permite laborar en una positiva y buena convivencia, promueve el entendimiento entre docentes en la Institución Educativa Especial San Miguel de Sicuani – 2017.

Tercera: El clima institucional influye significativamente en el desarrollo de actividades educativas porque los motiva a laborar

armoniosamente, mejora el desempeño docente y se fortalece la unidad y el apoyo mutuo en la Institución Educativa Especial San Miguel de Sicuani – 2017.

Cuarta: Los docentes perciben que el clima institucional es agradable y positivo y favorece el desarrollo de las actividades educativas y el logro de los objetivos educativos, además mejora la comunicación, confianza, participación de los docentes en la Institución Educativa Especial San Miguel de Sicuani – 2017.

3.2. Recomendaciones.

Primera: Se sugiere al director planificar y realizar periódicamente eventos de capacitación y talleres de reflexión sobre la importancia y sostenibilidad del clima institucional para promover el mejoramiento las relaciones interpersonales entre los docentes y garantizar desarrollen exitoso las actividades educativas en la Institución Educativa Especial San Miguel de Sicuani.

Segunda: Se recomienda al director de la institución educativa Especial San Miguel de Sicuani implementar diversas actividades para mejorar la comunicación, confianza y participación de los docentes en el desarrollo de las actividades educativas; así como también fortalecer de manera sostenible y continua el clima institucional.

Tercera: Se recomienda a los directivos y docentes de la Institución Educativa Especial San Miguel de Sicuani seguir manteniendo la unidad, confianza y comunicación empática y asertiva para dar soporte a su clima

institucional e implementar actividades educativas pertinentes con el fin de lograr los objetivos institucionales.

Cuarta: Se recomienda a los docentes contribuir a mejorar el clima institucional participando activa y propositivamente en las actividades educativas programadas.

Quinta: Se recomienda a los directivos ser bastante equitativos y justos con los docentes, algún impase con inequidad e injusticia podría quebrar el clima institucional y por consiguiente el desarrollo de las actividades educativas.

BIBLIOGRAFÍA

- ACHUA, & LUSSIER. (2005). *Liderazgo Teoría de Aplicación y Desarrollo de habilidades*. México.
- ANDER EGG, E. (1999). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires - Argentina: Ed. Magisterio.
- ANSFRIED, & WEINERT. (1985). *Manual de Psicología de la Organización: La conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: Edit. Herder.
- BEST, J. W. (1974). *¿Cómo investigar en educación?* Madrid – España: Ed. Morata.
- BRIONES, G. (1992). *La investigación social y educativa*. Santa Fe de bogota – Colombia.: Secretaría Ejecutiva del Convenio Andrés Bello.
- CANALES, F. y. (1990). *Metodología de la investigación – Manual para desarrollo del personal de salud*. México: Organización Panamericana de la Salud.
- CHIAVENATO, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. . México.: Edit. Mc Graw Hill.

CHIAVENATO, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill. .

CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN. (2007). *PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL*. Lima: MINEDU.

DOCENTES, A. (2017). *INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE LOS REYES*. Obtenido de <https://itslr.edu.mx/2013/index.php/docentes/actividad#:~:text=Las%20actividades%20que%20realiza%20el,las%20comunicaciones%20en>

EDUCATIVAS, A. (15 de agosto de 2021). Obtenido de EURO INNOVA.: <https://www.euroinnova.pe/blog/actividades-educativas>

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. (1997). *Metodología de la investigación*. Colombia: Edit. Mc Graw Hill.

ORTIZ, D. (18 de abril de 2015). Plan estratégico dirigido al personal directivo. *Plan Estratégico dirigido al personal directivo, docentes*. Caracas, Venezuela.

REPÚBLICA, C. D. (24 de noviembre de 2012). Ley N° 29944 "Ley de Reforma Magisteria". Lima, Perú, Peru.

SÁNCHEZ CARLESSI, H. (1986). *Metodología y diseños en la investigación científica*. . Lima – Perú: Offset.