

Plan de Actividades Recreativas para el Mejoramiento del Clima Escolar en el Nivel de Educación Inicial



Depósito Legal Número: GU21800006
ISSN: 2610-816X

Toro Oyarba, Laurimar Norelys

Laurimar Norelys Toro Oyarba
laurimto1@gmail.com
Centro Educación Inicia "Colinas de San Lorenzo"
Tinaco-Cojedes. Venezuela., Venezuela

Revista Científica CIENCIAEDUC
Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales
Rómulo Gallegos, Venezuela
ISSN-e: 2610-816X
Periodicidad: Semestral
vol. 10, núm. 1, 2023
revistacienciaeduc@gmail.com

Recepción: 11 Noviembre 2022
Aprobación: 09 Diciembre 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4803731009/>

Resumen: El objetivo de la presente investigación es Aplicar un plan de actividades recreativas para el mejoramiento del clima escolar. La inquietud científica fue, los diferentes conflictos laborales como la falta de comunicación, poco compromiso para realizar las actividades, desmotivación por el trabajo. Se apoya en las teorías de la Gestalt, la escuela funcionalista y los planteamientos de Chiavenato sobre el clima organizacional que permitieron orientar las acciones en aras de mejorar la integración y el trabajo en equipo así como también facilitaron el logro de los objetivos institucionales. Este estudio se encuentra enmarcado en la investigación Acción-Participativa Transformadora (IAPT). El escenario fue el Centro Educación Inicia "Colinas de San Lorenzo" Tinaco-Cojedes. Venezuela. Los informantes lo conformaron siete (7) docentes, dos (2) directivos, tres (3) obreros y una (1) secretaria. Las técnicas utilizadas para la recolección de información fueron la observación y la entrevista y para el análisis de la información ser codificaron los datos de la entrevista y se reflexionó mediante el uso de teorías acerca de la temática. Los resultados ofrecieron una visión amplia, integradora, participativa, promoviendo la motivación, elevando sus niveles de organización, y se verificó mayor interés para un mejor desarrollo de las actividades, se valoró y reconoció en actos de convivencia y celebraciones la labor de todo el colectivo institucional. Concluyendo, que existen necesidades en el colectivo escolar como es: compartir el personal de la institución dentro y fuera del Centro de Educación Inicial para mejorar el clima escolar.

Palabras clave: Plan, Actividades, Recreación, Clima, Institución, Educación.

Abstract: The objective of the present investigation is to apply a plan of recreational activities for the improvement of the school climate. The scientific concern was, the different labor conflicts such as lack of communication, little commitment to carry out the activities, lack of motivation for work. It is based on Gestalt theories, the functionalist school and Chiavenato's approaches on the organizational climate that allowed guiding actions in order to improve integration and teamwork as well as facilitate the achievement of institutional objectives. This study is framed in the Transformative Action-Participatory Research (IAPT). The setting was the Tinaco-Cojedes "Colinas de San Lorenzo" Education Center. Venezuela. The informants were made up of seven (7) teachers, two (2) directors, three (3) workers and one (1) secretary. The techniques used for the collection of information were observation and interview and for the analysis of the information they codified the data of

the interview and reflected through the use of theories about the subject. The results offered a broad, inclusive, participatory vision, promoting motivation, raising their levels of organization, and greater interest was verified for a better development of activities, the work of the entire group was valued and recognized in acts of coexistence and celebrations, institutional. Concluding, that there are needs in the school community such as sharing the institution's staff inside and outside the referred initial Education Center to Improve The school climate

Keywords: Plan, Activities, Recreation, Climate, Institution, Education.

INTRODUCCIÓN

El ámbito del presente milenio se caracteriza por la sociedad del conocimiento. Por lo antes expuesto, la educación es un sistema en el cual todos los que convergemos en ella ameritamos de unas instituciones educativas donde el clima laboral o escolar sea acorde para poder desarrollar nuestro trabajo a gusto sin ninguna distinciones con la paz y armonía que cada docente se merece para poder impartir un aprendizaje significativo a nuestros estudiantes.

Sin embargo, hablar de clima escolar no equivale a referirse a cualquier tipo de ambiente, no se habla de un ambiente armonioso, agradable recreativo que esté acorde a al tipo de organización. Se trata de una buena empatía institucional donde se desarrollen procesos educativos que atraviesan todas las acciones. Así mismo, se entiende como el medio ambiente, humano y físico en el que se desarrolla.

A su vez, el desarrollo positivo del clima escolar depende de una cantidad de variables y de factores. Ahora bien, la calidad educativa es un componente que abarca las formas. El Clima en una institución educativa, deriva de una gestión bien concebida. Mantener la salud va encaminadas a satisfacer las necesidades físico recreativo de los individuos. Es por ello que, se hace necesario aplicar un plan de actividades recreativas y percibir la realidad de la organización con una visión amplia, integradora, participativa, de animación, basado en los factores que promueven la superación de conflictos, incrementa la productividad de la misma, optimiza los canales de comunicación de manera que la información pueda desplazarse.

Tomando en consideración lo antes planteado, se presenta para mí la preocupación dirigida a la convivencia, todos debemos luchar por influir en el centro de educación inicial de forma positiva, puesto que esto también ayudará al ambiente del niño y niña. En este sentido, dentro de una comunidad, ya sea educativa, empresarial, lo que marca la diferencia es el grado que resulta competente en su ejecución y su capacidad para que las acciones que llevan a cabo y que ejerzan una influencia positiva y ascendente en el contexto organizacional. Es por ello que, tiene influencia directa, es decir, cuanto más positiva se percibe la dirección, y el trabajo, su productividad en la eficiencia de la administración, del rendimiento, la efectividad laboral, así como una mejor calidad educativa.

El Centro de interés al artículo, es el Centro Educación Inicial "Colinas de San Lorenzo" Tinaco-Cojedes Venezuela, la cual es una institución relativamente nueva, con siete (7) docentes, dos (2) directivos, tres (3) obreros y una (1) secretaria, donde se observó conflictos dentro del personal, conformación de grupos que escasamente tratan a otros docentes, dentro del personal se ve debilitado el reconocimiento del otro, la mano amiga, las relaciones interpersonales presentan conflictos, por lo que el clima escolar se revisó a través del presente artículo. Esta institución se ubica en la parte Norte del Municipio Tinaco, Parroquia General en Jefe José Laurencio Silva.

Esta comunidad lleva este nombre debido a que las viviendas de sus habitantes están en los alrededores del Cerro que lleva por nombre San Lorenzo. Estos terrenos en la década de los años cincuenta eran potreros

de la Familia Quiñones. Para el año de 1970 estos potreros fueron abandonados quedando ociosos y cuando la comunidad se organizó e Consejos Comunales ofreció estas tierras para desarrollar pequeñas granjas agropecuarias en la parte norte del sector. Los terrenos de esa siembra les fue asignados al señor Benigno Manosalva, Jesús Mota, Alberto Mercado, Jesús Rodríguez, Ana Sandoval, siendo los primeros habitantes de este sector llevando el servicio de energía eléctrica.

No hay instituciones para atender a la población estudiantil de Primaria ni de Educación Media. También presta los servicios por la Vía de Atención No Convencional. Dentro de las manifestaciones culturales y tradicionales que tiene el sector, esta cuenta con una gallera propiedad del Señor Benjamín Farfán. También cuenta con cantantes como Arquímedes López, que tiene en su haber tres producciones musicales y se destaca como compositor y promotor de eventos criollos. Su gastronomía está representada por la elaboración de platos típicos venezolanos y la dulcería criolla.

La matrícula atendida en este año escolar 2021-2022 es de ciento treinta y seis niñas y niños por la vía convencional. También presta los servicios por la Vía de Atención No Convencional. Un clima laboral sano con sinergia y trabajo en equipo traerán como consecuencia que todo el personal de una institución se comunique mejor. En el contexto escolar, el clima de una institución determina las prácticas habituales que se desarrollan en el colectivo institucional y sirve de enlace entre la conducta, la estructura, los procesos y el desempeño individual, grupal. Tiempo libre, para convertirlas en la práctica de actividades que motiven el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje de los niños. Ahora bien, las instituciones que cuidan su clima escolar logran un impacto muy positivo en su productividad.

En cuanto a los referentes teóricos, el clima escolar es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo incluye desde la forma de la relacionarse de los empleados hasta la satisfacción; como por ejemplo el ámbito donde se desenvuelve, las personas inmersas y las barreras tanto físicas como humanas que se puedan presentar.

Por lo que, la importancia del clima escolar, en nuestras instituciones educativas, es esencial, porque de él va a depender, que integramos las instituciones educativas debemos de mantener dicho clima para el mejoramiento personal, laboral y espiritual. Mantener un buen clima laboral dentro de nuestras instituciones tiene sus ventajas dentro de las cuales aquí les dejo algunas: Incrementa la responsabilidad, facilita la toma de decisiones, mejora la relación entre el colectivo institucional, refuerza la satisfacción laboral, reduce el absentismo laboral, facilita la motivación.

No existe una ruta definida para crear un buen clima escolar, de hecho, si existiese, quizá esa ruta no sería ni la única, ni la válida, para crear un buen clima. Por ello, he seleccionado una serie de tareas y acciones que pueden propiciar un buen clima escolar institucional: Dotar al colectivo institucional de flexibilidad en el lugar de trabajo, facilitar la conciliación del docente con la comunidad, reconocer los logros y la evolución del colectivo institucional. El clima escolar está formado por dos niveles de paralización los cuales son el individual. Puedo destacar que, Denison (1996:59) dice que: “El clima escolar trae como beneficio el facilitar la comprensión en cuanto a la situación interna”.

Por otro lado, designar responsabilidades de los diferentes equipos y actores que hacen vida en la institución para innovar. El análisis reflexivo de lo que significa una organización escolar, por lo que, se hace referencia al conjunto de procedimientos administrativos, normas y sistemas de control necesarios para que una institución escolar funcione. Toma en cuenta que el buen desempeño de este, se refleja en los avances y prosperidad que se dan dentro y fuera de la escuela. Son bastantes los retos a los que se enfrenta el sistema educativo, pues es necesario replantear el tipo de formación política y ciudadana que se les brinda a estudiantes de instituciones educativas, porque aunque el gobierno escolar sea un espacio para la participación política.

En este orden de ideas, es importante resaltar que las principales problemáticas que aquejan a las instituciones en la actualidad escolar, como la convivencia, apuntándole a lograr mayor calidad educativa, teniendo claros las repercusiones que tienen el presupuesto y las normas de la referencia que un clima escolar

ideal describe la escuela con instalaciones en buen estado, dotada con todos los materiales de educación, con personal idóneo o capacitado para impartir educación y con normas actualizadas que garanticen el bienestar de toda la comunidad educativa.

Los cimientos del clima escolar, son la valoración y atención que los terceros brindan a todos los integrantes de la comunidad educativa como parte fundamental en el desarrollo social y en el empoderamiento académica, centrado en sus puntos de vista y diversidad de criterios, entablar diálogos donde las preguntas conlleven a pláticas abiertas y pongan en juego el pensamiento, la destreza de expresión y la inteligencia.

Cabe destacar que, las instituciones educativas llámense escuelas son para Marín y Luque, (2001:67).

Los principales lugares donde se promueven y establecen las relaciones interpersonales, que regulan los comportamientos y las emociones, regulando las relaciones que se puedan establecer entre los individuos ya sean acuerdos; logrando que se dé una participación solidaria y proactiva de toda la comunidad educativa, teniendo como inicio la familia.

No obstante, lo anterior, también es cierto según UNESCO (2013:45), “que mejorar la convivencia es un fin en sí mismos”. En este orden de ideas, es importante resaltar que las principales problemáticas que aquejan a las instituciones en ambiente escolar y la convivencia apuntándole a lograr mayor calidad educativa, teniendo claros las repercusiones que tienen el presupuesto y las normas, deben presentarse en una institución para mantener un buen clima laboral a través de una buena gerencia.

Las instituciones educativas deben generar ambientes sociales armónicos y pacíficos que conduzcan a los estudiantes a crear relación que las acentúen un pensamiento organizado y el afianzamiento de sus habilidades epistémicas que lo ayuden a sumergirse con más propiedad a la sociedad. Los Propósitos: 1. Realizar un diagnóstico participativo en el Centro de Educación Inicial San Lorenzo de Tinaco Estado Cojedes. 2. Caracterizar el clima escolar en el Centro de Educación Inicial. 3. Socializar los logros y avances como resultados del estudio.

Las escuelas son los principales lugares donde se promueven y establecen las relaciones interpersonales de diferente índole, tanto armónicas, como desacuerdos. En cuanto a la Actividades Recreativas, en los últimos años, estas actividades se han convertido en algo esencial para cualquier sociedad u organización.

METODOLOGÍA

Se puede señalar que esta investigación estuvo enmarcada en una metodología cualitativa, bajo el método de Investigación Acción Participante Transformadora utilizando criterios Socio crítico reflexivos. El escenario fue el Centro Educación Inicial “Colinas de San Lorenzo” Tinaco-Cojedes. Venezuela. Los informantes lo conformaron siete (7) docentes, dos (2) directivos, tres (3) obreros y una (1) secretaria. Las técnicas utilizadas para la recolección de información fueron la observación y la entrevista y para el análisis de la información se codificaron los datos de la entrevista y se reflexionó mediante el uso de teorías acerca de la temática, esta metodología me llevaron a vivir dentro de la problemática, utilicé la observación, siendo las mismas docentes quienes me dieron aportes al contenido del artículo. En esta parte donde reflejé la descripción metodología en las siguientes fases: Fase: En esta primera fase, el diagnóstico donde se dio la construcción de la investigación. Fase: Construcción de actividades y estrategias para el mejoramiento de la problemática existente.

RESULTADOS

Cabe destacar que, al realizar la investigación, pude observar que los docentes fueron receptivos a la hora de recopilar la información permitiendo así elaborar un diagnóstico participativo reflejando la problemática existente a través de los instrumentos de recolección de datos para luego iniciar en un análisis de la misma, al respecto Hurtado (2012:117) indica que “Las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar”. Empezare por exponer que el diagnóstico permitió observar que el clima escolar esta

descontextualizado con la realidad en el medio educativo y desarticulado con la Gestión Escolar como proceso de reflexión y análisis para la toma de decisiones y de construir una planificación que abra espacios para la participación colectiva, docentes y estudiantes a través de actividades recreativas para el logro de aprendizajes.

Lo antes especificado es que el clima escolar está débil, pues se observaron conflictos dentro del personal, escasamente comparten tiempo de encuentros dentro y fuera del Centro de educación Inicial, las relaciones interpersonales son escasas, ya que existen grupos, donde unos no tratan a otros. En cuanto al Plan acción que tuvo como objetivo generar un clima escolar ameno a través de un plan de actividades recreativas en el Centro Educación Inicial Nacional Bolivariana, para fortalecer las capacidades de los docentes en habilidades interpersonales y acompañamiento a la práctica pedagógica, el cual se aplicó a todo el personal Institucional: docentes, obreros, directivos y personal administrativo. En cada una de las tareas y actividades desarrolladas (cuadro 1) se observaron los siguientes logros: elevado interés de los y las participantes, asistencia completa, amplia participación, compartieron todos sin parcelarse en grupos, las relaciones interpersonales, surgieron ideas de planificar encuentros dentro y fuera de la institución para celebrar cumpleaños del personal, además de incorporar juegos y competencias dentro del personal para unirse más.

CUADRO 1
Plan de acción

Objetivo Generar un clima escolar ameno a través de un plan de actividades recreativas en el C.E.I.N.B Colinas de San Lorenzo				
Tareas	Estrategias	Actividades	Recursos	Evaluación
1.- Clima	.- Aplicar un conversatorio a través de talleres sobre el clima escolar.	.- Reuniones	Colectivo institucional de docente, obrero y administrativo	Instrumento Entrevista no estructurada
2.- Identificar los niveles de comunicación y satisfacción del personal docente.	.- Realizar la socialización, después de aplicada una encuesta para detectar las necesidades del colectivo.	Aplicar el instrumento (encuesta)	Colectivo institucional de docente, obrero y administrativo	Instrumento Entrevista no estructurada
3.- Realizar un plan de actividades recreativas como juegos deportivos, dominó, bolas criollas, en el C.E.I.N.B Colinas de San Lorenzo para el mejoramiento del clima escolar.	.- Reuniones con el colectivo institucional .- Entrega de un plan de trabajo con cronograma de las actividades recreativas como juegos deportivos, dominó, bolas criollas, donde participe todo el colectivo.	.- Realizar una reunión para dar a conocer el plan de trabajo de las actividades recreativas donde deben integrarse todo el colectivo institucional del CEINB Colinas de San Lorenzo	Colectivo institucional de docente, obrero y administrativo Canaima, Hojas, cuadernos, lápices	Instrumento Entrevista no estructurada
4.- Evaluar los resultados de la aplicación del plan de actividades recreativas, mediante la aplicación de una entrevista.	Evaluar los resultados mediante una entrevista.	.- Luego de aplicar las actividades del plan de acción los docentes deben evaluar para saber si dio resultados las actividades y estrategias realizadas, mediante la aplicación de una entrevista no estructurada.	Colectivo institucional de docente, obrero y administrativo	Instrumento Entrevista no estructurada

Toro (2022)

CONCLUSIONES

Al aplicar un conversatorio en talleres sobre el clima escolar, se pudo observar alta participación en el desarrollo de la temática, en este sentido, se realizaron actividades que fueron socializadas entre el

colectivo institucional del Centro Educación Inicial Nacional Bolivariano Colinas de San Lorenzo, donde se verificaron los logros, alcances y avances de la aplicación del plan de acción (Cuadro 1), se logró: incorporar al colectivo de docentes, padres, madres y representantes, además del personal obrero y administrativo a los talleres, donde dieron opiniones para favorecer y mejorar el clima escolar, asimismo, otro logro fue que se comenzó a visualizar el trabajo en equipo, la comunicación se hizo más fluida, pues los asistentes a los talleres manifestaron sus inquietudes, los mismos se sintieron motivados, actividades recreativas

Incorporación y motivación del colectivo institucional, dando como resultado una integración amena donde se incorporaron y se liberaron muchas tensiones. En el desarrollo de estas actividades tomé como teórico a Robins (2005: 7) señalando que: “el equipo directivo, predicará actitudes, personalidad, percepción y motivación e interrelacionarlas con el comportamiento para prever conflictos”, es decir, realizar un estudio del comportamiento organizacional para poder determinar el tipo de clima que predomina en dicha institución.

Al realizar la socialización, después de aplicada una encuesta para detectar las necesidades del colectivo, se verificó gran interés en dar opiniones, mucha participación, se logró incorporar al colectivo que lo conforma como: Movimiento Bolivariano de Familia, Administrativo, Cocinero, Movimiento Pedagógico Bolivariano y del consejo educativo, entre otros. Los asistentes realizaron recomendaciones como estas: que se requiere un mayor esfuerzo para que la información llegue de forma adecuada a todo su personal ya que en una organización Educativa es necesario que la comunicación fluya de manera que no solo el Equipo de Dirección sean los que transmitan toda la información, sino que además los docentes y obreros tenga también la posibilidad de expresar sus conocimientos, necesidades e inquietudes y así el logro de las metas planteadas. Por lo que se logró, activar un grupo de WhatsApp, y un se acordó que cualquier información pueden llamar a un número que se acordó para ello.

Se pudo realizar reuniones donde el Quórum, fue excelente, pues la asistencia fue casi la mayoría de los convocados, allí se lograron avances en cuanto a que el colectivo se incorpore de forma activa en las actividades de la institución, se logró adecuar un cronograma de actividades con fechas abiertas para que el colectivo institucional sea parte de esta nueva cara en el clima escolar.

En el cronograma de las actividades recreativas como fueron juegos deportivos, se hicieron competencias de bolas criollas, allí hubo la participación de todo el colectivo, se visualizó alegría, unión, compañerismo, amistad, comunicación fluida, entre otros, es decir, el ambiente fue agradable de amor, comprensión, alegría. Todas estas actividades se evaluaron mediante las opiniones de los participantes aplicándoles una entrevista no estructurada, pues las preguntas se fueron dando a medida que la conversación avanzaba, allí los participantes reconocieron que se deben seguir haciendo actividades que una al colectivo y que motive y estimule a todos a incorporarse a la institución sin recelos ni mezquindades.

REFERENCIAS

- Avila, Roise. 2020. Gerencia Estratégica: para dirigir mejor y evitar errores comunes. [Documento en línea] disponible en <http://www.quality-consultant.com> consultado en fecha 01/01/2022.
- Alvaríño, Miguel. 2020. Modelo de Gestión Educativa Estratégica (MGE). Secretaria de Educación Pública de México D.F. Apud, Editorial Paidós.

REFERENCIAS

- Denison, Luis. 1996. Educación física. [Documento en línea]. Disponible en: <http://educacionfisicadeporterecreacion.blogspot.com/2009/03/educacionfisica-guia.html>
- Hurtado, Leinon. 2012. El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. Editorial Panapo. México.

- Marín, Fernando y Luque, Enrique. 2001. Manual de trabajo para el desarrollo físico-motor. [Documento en línea]. Disponible en línea: www.monografias.com [Consulta Febrero2022]
- Robins, Keith. 2005. Comportamiento humano en el trabajo. Ed. McGraw-Hill Interamericana. México.
- Sandoval, Fernando. 2014. Inserción de los proyectos pedagógicos de aula en las prácticas profesionales de la docencia. Editorial Universia. Venezuela.
- UNESCO. 2013. El informe situación educativa de América Latina y el Caribe. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIEDespañol.pdf>. Acceso: Enero 2022.
- Veliz, Carda. 2020. La organización del centro educativo. Editorial Universia. Barcelona.