



**COLEGIO DEL PRADO**  
**EDUCACIÓN SECUNDARIA**  
**Mediación y convivencia**  
**Guía de actividades N°5**

**Curso:** 6 B

**Docente:** Agüero, M. Gabriela

**Mail del docente:** mgabiagueromolina@gmail.com

**Alumno/a:**

**Tema de la guía:** EJE 2: EL CLIMA ESCOLAR COMO FACTOR CLAVE EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR. La escuela como organización: el clima y la cultura institucional.

**Objetivos:**

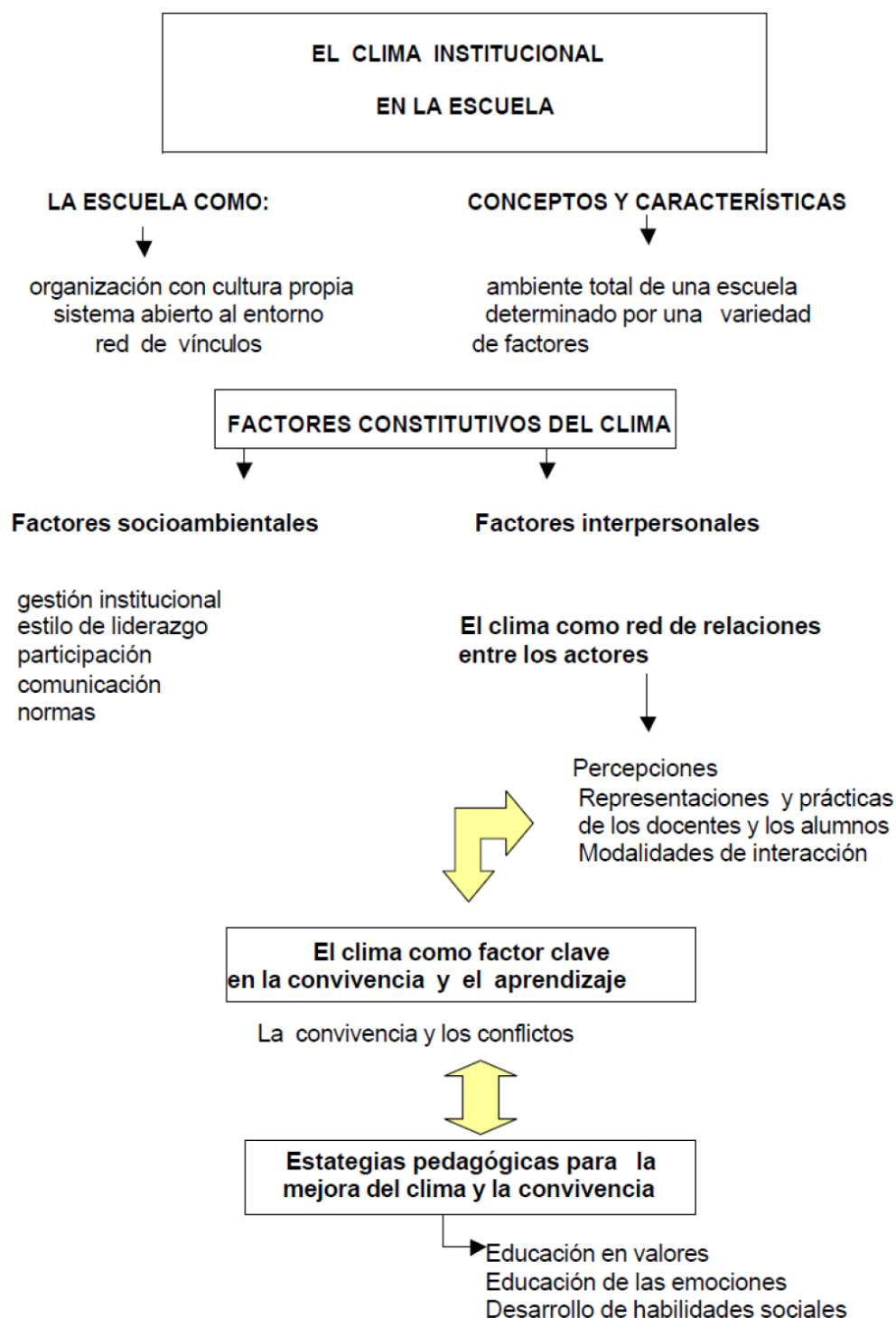
- > Comprender la escuela no sólo como una organización sino también como una red de vínculos.
- > Entender que cada escuela posee un clima y una cultura escolar
- > Comprender el concepto de cultura escolar.
- > Entender la relación entre cultura escolar y práctica educativa.

**Capacidades a desarrollar:**

- > Comprensión lectora.
- > Pensamiento creativo y crítico.
- > Compromiso y responsabilidad.

**Consignas:**

1. **Copia** el siguiente esquema conceptual en el cuaderno con el título: "La escuela como organización: el clima y la cultura institucional".



2. **Realiza** una lectura global del texto “La escuela como organización: el clima y la cultura institucional”.

3. **Resuelve:**

- a) **Enumera** las diversas definiciones de escuela.
- b) **Define** cultura escolar.
- c) ¿Cuál es la relación entre la práctica educativa y la cultura escolar?

## **Material de lectura:**

### **II. LA ESCUELA COMO ORGANIZACIÓN: el clima y la cultura institucional**

Para abordar el estudio del clima institucional, es necesario replantearnos nuestra percepción de la organización escolar y de los distintos elementos que la componen y obtener una visión totalizadora de su realidad.

Las instituciones educativas son fruto de la interrelación de múltiples variables, tanto internas como externas. Constituyen **un sistema integrado** ya que en ellas conviven diferentes componentes que se interrelacionan entre sí y un **sistema abierto** pues mantienen relaciones permanentes con su entorno sociocultural, en función de las posibilidades y demandas que reciben de él.

La escuela además, es una comunidad, lo cual supone reconocer la existencia de diferentes personas con distintos roles y necesidades (docentes, alumnos, padres), pero también con intereses comunes que tienen que articularse en función de los objetivos que debe lograr la institución.

Las interacciones entre estos actores configuran el sistema relacional, un componente básico de la organización. En él se distingue a los sujetos con sus características personales, sus motivaciones, percepciones y actitudes, y las modalidades de interrelación que se establecen entre ellos.

Si tenemos en cuenta que las consecuencias del accionar de cada persona, no se reducen a lo inmediato, sino que inciden en el conjunto de la escuela y también en su entorno, reconocemos que **la escuela es un sistema complejo**.

Esta complejidad proviene también de la existencia de fenómenos ambiguos y hasta contradictorios que acontecen en los espacios institucionales. Dichos aspectos pueden ser interpretados en el marco de la cultura institucional.

Recordemos que **cada escuela tiene una cultura propia**, una idiosincrasia, un estilo de funcionamiento y determinados rasgos de identidad que la diferencian de las demás.

---

La cultura escolar incluye un conjunto de ideas, valores, representaciones y actitudes compartido por los miembros de la institución.

Puede entenderse como una red entrelazada de creencias, rituales, mitos, tradiciones, en fin, de representaciones que sustentan y legitiman “un modo de pensar y de hacer” las prácticas educativas.

En efecto, la cultura institucional proporciona los marcos interpretativos y los esquemas de acción que orientan las conductas de los actores, a la vez que les permite otorgar significado y sentido a sus acciones.

Desde este enfoque\*<sup>1</sup> se concede un papel central a los sujetos, a los significados que construyen en las relaciones interpersonales y a la calidad de los vínculos que establecen.

En tal sentido, consideramos que **la escuela es una red de vínculos** y como afirma, Gore<sup>2</sup>: “rara vez la calidad de la educación en una escuela, va más allá de la calidad de los vínculos que se establecen en ella”.

En síntesis, la práctica educativa está condicionada por la cultura de la escuela, por la forma en que los docentes definen y asumen su rol y por las expectativas y actitudes recíprocas de docentes, equipos directivos, familias y alumnos.

Por último, el estudio del clima y de la cultura institucional implica enfatizar el valor de las relaciones e intercambios de carácter psicosocial, ya que en estos intercambios se cimenta la acción educativa.

Hemos hecho referencia al clima de las escuelas y a la cultura institucional. Cabe hacerse una pregunta : representan lo mismo?

Una clarificación de la diferencia entre ambos conceptos se puede hacer a partir del símil del iceberg: la cultura representa la parte sumergida de la organización, compuesta por los significados compartidos por los miembros de ella, mientras que el clima hace referencia más a la parte emergente y visible de la organización.

### III. EL CLIMA ESCOLAR : CONCEPTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS

El tema del clima institucional tiene su origen en las ciencias sociales, en la Psicología ambiental, la Ecología, la Sociología industrial .

Los estudios específicos sobre el clima aparecen en las Teorías de las organizaciones en la década de los 60 , junto con el surgimiento de la teoría de sistemas aplicada al estudio de las organizaciones.

En la definición del concepto de clima se incluyen las siguientes variables:

- a. **Variables del ambiente físico**, tales como el espacio físico, instalaciones, recursos ,condiciones de ruido, ventilación, calor etc.
- b. **Variables estructurales** tales como el tamaño de la escuela, la estructura formal, el estilo de dirección, reglamentos etc.
- c. **Variables del sistema social** , tales como las relaciones entre los docentes, alumnos, familias, valores y normas, el tipo de comunicaciones, las reglas etc.
- d. **Variables personales** , tales como las características de las personas y los grupos, aptitudes, motivaciones, expectativas, representaciones y actitudes.
- e. **Variables propias de la dinámica organizacional** tales como productividad, ausentismo, satisfacción laboral, tensiones, conflictos.

Todas estas variables configuran el clima de una organización pero a su vez son afectadas por él. Las mismas han de ser consideradas desde una perspectiva