

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



El Clima Institucional En La Institución Educativa

**Trabajo académico presentado para optar el Título de Segunda
Especialidad Profesional en Educación Inicial**

Autora:

Berrios Mío Jhonny

PIURA – PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



El Clima Institucional En La Institución Educativa

Los suscritos declaramos que la monografía es original en su contenido y
forma

Berrios Mío Jhonny (Autora)

Oscar Calixto La Rosa Feijoo (Asesor)

PIURA – PERÚ

2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO.

En Piura, a los diecinueve días del mes de febrero del dos mil diecinueve, se reunieron en la I.E.P. Pontificia, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Segundo Alburquerque Silva, coordinador del programa; representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Alva (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: "El Clima Insinacional En La Insinación Educativa", para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación Inicial al señor Berrios Mito Jhonny.

A las ocho horas treinta minutos y de acuerdo a lo estipulado por el Reglamento respectivo, el Presidente del Jurado dio por iniciado el acto.

Luego de la exposición del trabajo, la formulación de preguntas y la deliberación de jurado lo declararon aprobado por unanimidad con el calificativo buena.

Por tanto, Berrios Mito Jhonny, queda APTO, para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación Inicial.

Siendo las ocho horas con cinquenta minutos, el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.


Dr. Segundo Alburquerque Silva
Presidente del Jurado


Dr. Andy Figueroa Cárdenas
Secretario del Jurado


Mg. Ana María Javier Alva
Vocal del Jurado

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado a todos los estudiantes y maestros que cada día luchan para que el Perú cambie y sea cada día mejor

INDICE

Dedicatoria.....	4
RESUMEN.....	6
INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO I...	
Clima Institucional.....	9
Fundamentos del Clima Institucional.....	9
Relaciones Interpersonales	
1.1. Concepto Relaciones Interpersonales	12
1.2. Tipos de Relaciones Interpersonales	
1.3. Factores y Características de las Relaciones Interpersonales	
1.4. Importancia de las Relaciones Interpersonales	
CAPÍTULO II.....	17
Aprendizaje	17
2.1. Teorías del Aprendizaje	17
2.2. El aula como Contexto de Aprendizaje.....	18
2.3. Estrategias del Docente	20
2.4. Participación en actividades de Aprendizaje.....	19
Conclusiones	
Referencias	

RESUMEN

El clima institucional y las relaciones interpersonales son lazos de amistad y la buena vibra de largo plazo entre dos o más personas. Estos lazos pueden basarse en emociones como el amor, el gusto, negocios y actividades sociales. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos sociales uno de ellos es la institución educativa en donde los procesos interactivos y de relaciones se producen en el aula.

El aula es el contexto donde se lleva a cabo el proceso de enseñanza – aprendizaje, es un escenario interactivo en el que el maestro y niño ejercen sus actividades, teniendo como objetivo los mismos fines y la dinámica social.

Palabras Claves: Clima, Relaciones, fundamentos.

INTRODUCCIÓN

Desde las primeras apariciones del hombre ha existido que el ser humano se relacione con otro individuo de su especie. El ser humano por excelencia es un ser social, y en función a su naturaleza humana interactúa constantemente con los demás, intercambiando vivencias, logrando así el desarrollo del pensamiento, capacidades, destrezas, valores y actitudes.

La escuela específicamente el aula es el segundo hogar, un segundo escenario de socialización donde niños y niñas adquieren nuevas amistades y comparten con ellas sus intereses, necesidades y experiencias de vida.

Dentro del proceso de socialización, las personas a través del intercambio de experiencias van logrando desarrollar diferentes aprendizajes y es justamente la escuela, la institución social encargada de fortalecer el desarrollo de capacidades y valores a partir de la convivencia e interrelación que practican s dentro del contexto escolar.

El quehacer diario del docente en el aula nos permite compartir con los niños vivencias significativas, muchas de ellas referidas al trabajo interactivo en el proceso de aprendizaje donde el clima escolar juega un papel de gran importancia en la formación y desenvolvimiento de cada estudiante.

Por lo tanto debemos ser conscientes que las actividades de aprendizaje deben desarrollarse en un ambiente armonioso y agradable donde el educando pueda desenvolverse con confianza y espontaneidad, donde interactúe con sus pares y pueda desarrollarse y desenvolverse dentro y fuera del aula, sin temor alguno y así asegurar una mejor convivencia dentro de la sociedad. En este sentido el presente trabajo es base fundamental las relaciones interpersonales que de cierta manera van influir en los

aprendizajes de los niños, de esta manera mejorar las relaciones de los educandos y por ende mejores personas para el bien de la sociedad.

Gómez y Macedo (2011) citado por Martín (2018)“A nivel nacional para el sector educativo peruano, se han visto muchos cambios, hace más o menos una década el Estado por medio del Ministerio de Educación se encontraba fuertemente centralizado, haciendo enclenque el liderazgo de las instituciones educativas del país, planteando normas a largo plazo, las cuales se encuentran establecidas en el Proyecto Educativo Nacional, a pesar de no encontrarse implementadas para su ejecución dentro de las instituciones educativas” (Gómez y Macedo, 2011).

Por lo tanto las relaciones interpersonales son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en relaciones emocionales y actividades sociales que son fundamentales para el buen ejercicio de socialización e interacción social. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos uno de ellos es la escuela en donde los procesos interactivos y de relación que se producen en el aula.

Objetivo General

- ✓ Mejorar el clima Institucional, a través de las relaciones interpersonales de todos los agentes de la Institución.

Objetivo Específicos

- ✓ Potenciar un clima institucional con la práctica de valores de los integrantes de la Institución.
- ✓ Contribuir de una forma clara a la creación y mantenimiento del mejor entorno, para conseguir el mejor compromiso por parte de los miembros de la comunidad educativa

Finalmente agradecer a en primer lugar a Dios por darme la vida y la salud y luego ala prestigiosa Universidad Nacional de Tumbes por brindarme la oportunidad de realizar mi segunda especialidad.

CAPÍTULO I

CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES

1.1. Clima Institucional.

“Definición De acuerdo a diferentes definiciones tenemos que la variable Clima Institucional conceptualiza de la siguiente forma: Dentro del plano laboral el clima o también denominado como ambiente, es uno de los factores más principales y determinantes en la parte de la gestión así mismo también es innovador y abierto al cambio ”(Palacios ,1994 citado por Martín, 2018)

“Finalmente se precisa que el clima es la consecuencia de cómo perciben los trabajadores dentro de la organización en forma objetiva. Además, cuando los trabajadores perciben que hay buena comunicación, existe respeto mutuo, buenas relaciones interpersonales, aceptación, apoyo, y satisfacción por los logros, entonces se puede decir que existe un clima favorable y que hay buena productividad y rendimiento dentro de la empresa” (Alves, 2000 citado por Martín, 2018)

1.2. Fundamentos teóricos del clima institucional

“Teoría de Rensis Likert Como una de las teorías más relevantes y que dio sus cimientos al clima institucional, es la planteada por Rensis Likert en 1946, quien al realizar investigaciones en una empresa comprobó ciertos patrones de conducta en los líderes de los sectores productivos, así como en los líderes de los sectores de poca producción. Finalmente, sus conclusiones sobre el estilo de liderazgo refieren a que el sector en el que se veía un gran incremento en cuanto a la producción de los trabajadores nada tenía que ver con la presión o con el beneficio de la empresa, por el contrario el líder de ese grupo mostraba gran interés por el bienestar de sus trabajadores, además de ser más flexibles en cuanto a la supervisión del trabajo y que a su vez sabían dar sus funciones y espacios a cada trabajador.” (Martín, 2018)

“ Por el segundo grupo donde se ubicaba el sector menos productivo, los resultados fueron totalmente distintos, puesto que a nivel de productividad del trabajador era muy bajo ya que estaba regido por la exigencia, el autoritarismo, mostrando una motivación nula o baja, totalmente desmoralizada e insatisfecha dentro de su clima laboral. Junto a su esposa Jane Gibson Likert, concluyen que el clima de la organización no está determinado por el nivel de logro que el trabajador logre en la empresa, sino en cómo éste se siente al interactuar en su clima de trabajo junto a otras personas, por ende a mayor liderazgo mejor clima dentro de la organización (Zambrano, Galviz y Martínez, 2013). Teoría de Litwin y Stringer. Finalmente en sus planteamientos establecen tres clases de clima que se pueden manifestar dentro de cada subsistema de la organización: el primero es el clima de la autoridad o autoritario, en el cual se evidencia escasa o nula motivación por parte del trabajador, puesto que labora bajo presión, con actitudes negativas a su alrededor por ende la producción es muy baja generando una deficiente satisfacción. La segunda clase de clima se centra en el plano amistoso, en este clima se percibe una alta motivación por parte de los trabajadores, además que sienten una alta afiliación hacia la empresa, pero la productividad no es la adecuada. Y el tercer y último clima es el que está basado en los logros donde la motivación, la satisfacción, las actitudes positivas es altas lo cual permite una alta productividad.” (Zambrano, Galviz y Martinez, 2013;Palacios, 1994; citado por Martín, 2018))

1.3. Importancia.

“De acuerdo al Ministerio de Educación (2011) plantea los siguientes puntos como la importancia del clima institucional: La base fundamental del clima, está basada en el cumplimiento de logros de aprendizaje de los estudiantes, siempre orientados hacia el desarrollo integral como personas. El siguiente punto está basado en la convivencia armónica, puesto como pilar fundamental de las buenas relaciones interpersonales que se establecen en la institución educativa con todos los agentes educativos. El tercer punto está basado en el compromiso de cada actor, participando para lograr los objetivos planteados, orientados para el logro de los aprendizajes de los estudiantes. El cuarto punto está referido al sentimiento de pertenencia identidad y motivación que debe ser reforzada constantemente en los actores educativos, para que estos se sientan parte de la institución y colaboren con el cumplimiento de las metas planteadas. El quinto punto está referido al crecimiento profesional tanto de los

docentes como directivos, puesto que esto permite que la institución crezca y se fortalezca. El último punto está referido a cómo se puede contribuir a prevenir los problemas psicosociales en la institución.” (Minedu 2011 citado por Martín, 2018)

1.4. Dimensiones

“ De acuerdo a los estudios realizados por Martín (1999), establece un modelo de clima de trabajo, estableciendo como las dimensiones del clima institucional, las siguientes: - La comunicación: Este elemento es fundamental, ya que por medio de este tanto emisor y/o receptor pueden tener una relación comunitaria humana, dándose los mensajes de forma recíproca y así se puede generar la buena convivencia dentro de las organizaciones. Es por ello que al existir una buena comunicación, existirá una buena comprensión de lo que se transmite ya sean objetivos, propósitos y sueños de la organización (Martín, 1999). De acuerdo con Arrugo (2001), plantea que la comunicación es la herramienta que las personas necesitan para interpretar, mantener y transformar el significado de las cosas, inmerso en una cultura humana, siendo esta la esencia de la vida. Queda claro que la comunicación debe ser efectiva, es decir que el líder debe saber escuchar a sus trabajadores, además debe expresarse asertivamente con su personal, si se le da un correcto uso entonces el clima será de confianza y bienestar, pero si la comunicación es mala, el clima será de malestar y destructivo para la organización (Fischman, 2000).” (Martín, 1999; Arrugo, 2001; Fischman, 2000; citado por Martín, 2018)

- La motivación: “De acuerdo a Robbins (1987) plantea que es el esfuerzo que realiza el trabajador, para llegar a la meta que desea la organización, logrando satisfacer alguna necesidad que se requiere, a eso se llama motivación. Para que exista motivación se debe hacer esfuerzo, tener necesidades y llegar a la meta deseada, en el caso de la organización, a metas organizativas. Al realizar esfuerzo es un signo de ahínco hacia lo que se desea lograr, canalizándolo en dirección del beneficio de la organización. Por otro lado Fischman (2000) considera la motivación interna como lo que el trabajador siente por su institución lo que se llama amor a la institución, compromiso con la misma; si la motivación es externa solo va estar ligada a la recompensa que el trabajador pueda obtener, como bonos o sueldos elevados lo cual a

la larga genera beneficios, pero no como los de la motivación interna.” (Robbins, 1987; Fischam, 2000; citado por Martín, 2018)

“También se puede precisar que es el impulso o deseo natural que las personas realizan como parte de su comportamiento (Flores, 1996). Por ello la motivación está inmersa en todas las acciones que los 27 humanos ejecutan (Soler y Chiralde, 2010).” (Flores, 1996; Soler y Chiralde, 2010; citados por (Martín, 2018)

- **“La confianza:** Se da por medio de la integridad y capacidad de sus integrantes, ya que gracias a su honestidad, integridad o fiabilidad de una persona con la otra, pueden prosperar los lazos de trabajo, y así buscar el bien común en este caso lograr las metas que se plantea la empresa, que al final son las metas compartidas de cada trabajador” (Martín, 1999 citado por Martín, 2018)

“Para Mayer, Davis y Schoorman (1995) se encuentra inmersa en la servicial voluntad de los seres humanos, de ser asequibles respecto a las actividades de otros seres humanos, en los cuales han depositado su confianza, por lo cual no necesitan verificar ni controlar sus acciones. ” (Mayer, Davis Y Schoorman, 1995 citados por Martín, 2018)

- **“La participación:** Se expresa por medio de cómo se relacionan los agentes educativos, es decir cómo los docentes participan en reuniones, cómo hacen participar a sus padres de familia, a sus estudiantes, cómo se interna entre compañeros en grupos formales e informales, respetándose unos a otros y a la organización (Martín, 1999). Para Burin, Karl y Levin (1998) es una evidencia del progreso social por medio de la cual debe asumir deberes y derechos, de acuerdo a la sociedad en que se desenvuelve, es decir que cada individuo asume una función de acuerdo a su propio interés, capacidades y responsabilidades. ” (Martín, 1999; Burin, Karl y Levin, 1998; citados por Martín, 2018)

1.5. Concepto de las Relaciones interpersonales

La Educación actual está basada en el aprendizaje social, el cual se da entre dos o más personas que se socializan entre sí, bajo el principio de comunicación recíproca.

“Las relaciones interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas, la cual involucra los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse afectivamente, el escuchar la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno/una” (Trinidad Olivero, pàg.53).

Por otro lado, Ornar Vidal Cabrera considera que las relaciones interpersonales: “es la etapa en que el individuo entra en una relación más profunda con otras personas ya sea de amistad o de negocios y hay respeto mutuo de opiniones y a la vez ciertas sugerencias relacionadas al tema”. Se puede deducir de esto que los niños son muy sinceros debido a su inocencia y la relación amical es más pura, franca y directa.

En este sentido las relaciones interpersonales permiten ampliar habilidades para entender a otros individuos y su forma de ser y afrontar al mundo que les rodea en relación a su mundo amical, a la generación de consensos y a la cooperación entre ellos.

1.6. Tipos de Relaciones Interpersonales

1.6.1. Relación Profesor Alumno

Para la Autora Ortega, en el aula se establece una relación profesor (a)- alumno este tipo de relación se caracteriza porque el docente va a servir de fuente, de motivación, de interés, de implicación en la tarea para el alumno, además de poder ser modelo para su desarrollo socio moral. Por lo tanto la calidad del trato que el docente brinde genere en el alumno marcará o fortalecerá esta relación y definitivamente contribuirá al clima del aula.

En este sentido con la información alcanzada podemos afirmar que el docente cumple un rol fundamental, es por lo que su cariño y muestra de confianza y afecto influyen en las relaciones interpersonales. De tal manera el docente debe tener una relación cálida y motivadora con sus educandos.

1.6.2. Relación Entre niño -niño

La relación niño(a) – niño(a), es de especial importancia debido a “los lazos afectivos y de comunicación que se establece dentro del grupo, ya que de esta relación entre iguales surgen valores, normas, inquietudes y nos deseos compartidos”.

En tal sentido, la relación entre alumnos, viene a ser la interacción que existe entre ellos, la cual se ve reflejada principalmente al momento de trabajar en grupo, donde se priorizan las características físicas, psicológicas y factores afectivos que propician la comunicación entre los miembros del grupo.

Asimismo es importante recordar que no todos los grupos funcionan del mismo modo; siendo necesario saber constituirlos, en esa línea de análisis. Frisancho afirma que “los mejores grupos son aquellos que están integrados por diferentes niveles de competencia para que los más avanzados puedan ayudar a los que están atrasados”. Destacar la importancia del grupo y los niveles que los individuos ocupan en el mismo, propiciando las relaciones horizontales para una buena convivencia en grupo.

1.7. Factores y Características de las Relaciones Interpersonales

Según la Autora Ortega “la duración de las relaciones depende de varios factores que entre ellos considera:

La cantidad de personas involucradas es decir el número de personas que haya en una relación repercute en el lazo amical que se establezca entre ellas.

El propósito de la relación: El interés que exista entre estas como amistad, familia, amor, empatía, otros.

El compromiso en la relación: la fidelidad que exista entre las personas del grupo.

El valor de la relación para cada uno: La importancia y peso que le dé el sujeto e individuo a la relación.

El nivel de madurez de los individuos: madurez por parte de las personas interesadas mayor grado de compromiso con la relación.

Las necesidades cumplidas: Intereses comunes que se trazan los individuos.

Por otro lado las características tienen que ver con las relaciones adecuadas que se generan al interior de la convivencia, según la Doctora Trinidad Olivero “las relaciones se cumplen cuando se respetan los siguientes aspectos:

Rios (2010) afirma que: “Honestidad y sinceridad; es decir libre de mentiras e hipocresías. Nos permite explorar los límites sociales propone la posibilidad de contrastar nuestras verdades con los demás.”

“Respeto y Afirmación; fomenta la libertad mutua, que permite la creación del espacio psicológico y social en el que se desarrolla la visión de las cosas, de uno y de los demás.” (Rios, 2010)

“Compasión; Las relaciones compasivas se relacionan con la capacidad humana de sentir y asimismo identificarse con el otro.” (Rios, 2010)

“Comprensión y Sabiduría; Es la realización integral llevando a cabo la actividad de inteligencia interpersonal desde la compasión, el respeto a la libertad, la honestidad y la sinceridad.” (Rios, 2010)

Las relaciones interpersonales (s.f) menciona que: “Generosidad y Solidaridad; Es la capacidad de compartir y de dar no sólo bienes materiales sino también morales y afectivos. Asimismo la solidaridad es la disposición de ayudar a otras personas, cuando éstas lo necesitan.”

“Compañerismo y Cooperación; Es un vínculo de mayor confianza y amistad entre compañeros. Asimismo la cooperación es una actitud de colaboración y ayuda hacia los demás en los momentos de necesidad.” (Las relaciones interpersonales, s.f)

1.8. Importancia de las Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales (habilidades sociales) están presentes en todos los ámbitos de nuestra vida según la Autora Frisancho Hidalgo, Susana “las relaciones interpersonales son importantes porque Portugal (2018) afirma que “nos permiten sentirnos competentes en diferentes situaciones escenarios así como obtener una gratificación social. Hacer nuevos amigos y mantener nuestras amistades a largo plazo, expresar a otros nuestras necesidades, compartir nuestras experiencias y empatizar con las vivencias de los demás, defender nuestros intereses, etc. Son sólo ejemplos de la importancia de estas habilidades. Por el contrario, sentirse incompetente socialmente

nos puede conducir a una situación de aislamiento social y sufrimiento psicológico difícil de manejar.”

“Todas las personas necesitamos crecer en un entorno socialmente estimulante pues el crecimiento personal, en todos los ámbitos, necesita de la posibilidad de compartir, de ser y estar con los demás (familia, amigos, compañeros de clase, colegas de trabajo, etc.). Basta recordar los esfuerzos que, tanto desde el ámbito educativo como desde el entorno laboral, se realizan para favorecer un clima de relación óptimo que permita a cada persona beneficiarse del contacto con los demás, favoreciendo así un mejor rendimiento académico o profesional.” (Portugal, 2018)

CAPÍTULO II

APRENDIZAJE

2.1. Concepto

En la educación actual se considera a los estudiantes como el centro del aprendizaje, pero pieza clave es el educador, quien tiene la responsabilidad de promover su desarrollo integral. El aprendizaje en esta etapa educativa a de tomar en cuenta las experiencias previas de los niños(as) de modo que el docente asuma el proceso de facilitación y acompañamiento aprendizajes en virtud a las necesidades específicas de cada niño(as) considerando que tienen una forma particular de aprender.

En tal sentido se “define al aprendizaje como un proceso de construcción activa de significados y de posibilidades de acción y comprensión por parte de quien aprende”. (Krichesky, Marcelo.Pag.125).

De esta manera el niño y la niña que aprenden ya no es, visto como un sujeto pasivo que almacena información, sino como un agente autónomo del aprendizaje, que selecciona activamente la información del ambiente percibido y construye nuevos conocimientos a la luz de los que ya sabe.

lo tanto el “Aprendizaje es un cambio relativamente permanente del comportamiento que ocurre como resultado de la experiencia. En este sentido todo niño y niña cuando aprenden tiene cambios que esperamos sean para bien y ello dependerá mucho del docente que tendrá a cargo a dicho niño y niña, esto es de vital importancia, en el proceso de aprendizaje, además porque con su ayuda guiará a crear conflictos cognitivos que permitan desarrollar el intelecto que el niño lleva, que está ahí pero que necesita de la ayuda para poder desarrollarse y ello es oportuno y

necesaria la ayuda de facilitador, del guía, del que ayudará a construir sus conocimientos y por ello para poder realizarlo el docente debe estar bien preparado.

Fernández (2014) sostiene que:“El aprendizaje implica cambios en la capacidad, disposición y potencialidad de responder. Esto indica que se considera aprendizaje no sólo al cambio evidente y observable en las respuestas de los niños y niñas, sino también al logro de conductas, como por ejemplo la adquisición de conocimientos, conceptos, actitudes, que implican una modificación en la posibilidad de respuestas futuras.”

“Además surge de las definiciones que todo aprendizaje se basa en la experiencia, en las actividades que los niños y niñas deben realizar. Esta es una de las causas que permite diferenciar a los cambios de conducta provocados por el aprendizaje de aquellos que dependen del crecimiento y la maduración” (Fernández, 2014).

Casas y Meneses (2009) sostiene que:“El aprendizaje es el proceso por el cual se origina o cambia una actividad mediante la reacción a una situación dada, siempre que las características del cambio del curso no puedan ser explicadas con apoyo de tendencias reactivas innatas, por la maduración o por cambios temporales del organismo.”

2.2. Teorías del Aprendizaje

2.2.1. Teorías Conductistas

- Cervantes y Ruiz (2013) menciona que:“Condicionamiento clásico: Desde la perspectiva de I.Pàvlov, a principios del siglo XX, propuso un tipo de aprendizaje en el cual un estímulo neutro (tipo de estímulo que antes del condicionamiento, no genera en forma natural la respuesta que nos interesa) genera una respuesta después de que se asocia con un estímulo que provoca de forma natural esa respuesta. cuando se completa el condicionamiento, el antes estímulo neutro procede a ser un estímulo condicionado que provoca la respuesta condicionada.”

- “Conductismo: Desde la perspectiva conductista, formulada por B.F. Skinner (Condicionamiento operante) hacia mediados del siglo XX y que arranca de los estudios psicológicos de Pavlov sobre condicionamiento clásico y de los trabajos de Thorndike (condicionamiento instrumental) sobre el esfuerzo, intenta explicar el aprendizaje a partir de unas leyes y mecanismos comunes para todos los individuos. Fueron los indicadores en el estudio del comportamiento animal, posteriormente relacionado con el humano. El conductismo establece que el aprendizaje es un cambio en la forma de comportamiento en función a los cambios del entorno. Según esta teoría, el aprendizaje es el resultado de la asociación de estímulos y respuestas.” (Cervantes y Ruiz, 2013)
- “Reforzamiento: B.F. Skinner propuso para el aprendizaje repetitivo un tipo de reforzamiento, mediante el cual un estímulo aumentaba la probabilidad de que se repita un determinado comportamiento anterior. Desde la perspectiva de Skinner, existen diversos reforzadores que actúan en todos los seres humanos de forma variada para inducir a la repetitividad de un comportamiento deseado. Entre ellos podemos destacar: los bonos, los juguetes y las buenas calificaciones sirven con reforzadores muy útiles” (Cervantes y Ruiz, 2013)

2.2.2. Teorías Cognitivas:

- Aprendizaje por descubrimiento: La perspectiva del aprendizaje por descubrimiento, desarrollada por J. Bruner, atribuye una gran importancia a la actividad directa de los estudiantes sobre la realidad.
- Aprendizajes significativos (D. Ausubel, J. Novak): Postula que el aprendizaje debe ser significativo, no memorístico, y por ello los nuevos conocimientos deben relacionarse con los saberes previos que posea el aprendiz. Frente al aprendizaje por descubrimiento de Bruner, defiende el

aprendizaje por recepción donde el profesor estructura los contenidos y las actividades a realizar para que los conocimientos sean significativos para los estudiantes.

- **Cognitivo:** La psicología cognitivista (Merrill, Gadnèr, basada en las teorías del procesamiento de la información y recogiendo también algunas ideas conductistas (refuerzos, análisis de tareas) y del aprendizaje significativo, aparece en la década de los sesenta y pretende dar una explicación más detallada de los procesos de aprendizaje.
- **Constructivismo Jean Piaget:** Propone que para el aprendizaje es necesario un desfase óptimo entre los esquemas que el alumno ya posee y el nuevo conocimiento que se propone “cuando el objeto de conocimiento está alejado de los esquemas que dispone el sujeto, este no podrá atribuirle significación alguna y el proceso de enseñanza/aprendizaje será incapaz de desembocar”. Sin embargo si el conocimiento no presenta resistencia, el alumno lo podrá agregar a sus esquemas con un grado de motivación y el proceso de enseñanza /aprendizaje se lograra correctamente.
- **Socio- constructivismo:** Basado en muchas de las ideas de Vigotski, considera también los aprendizajes como un proceso personal de construcción de nuevos conocimientos a partir de los saberes previos (actividad instrumental), pero inseparable de la situación en la que se produce. El aprendizaje es un proceso que está íntimamente relacionado con la sociedad.

2.3. El Aula como Contexto de Aprendizaje

Según Temas Orientación (2014) “el aula es el contexto donde se lleva a cabo el proceso de enseñanza – aprendizaje, es un escenario interactivo en el que el maestro

y alumno ejercen su actividad, teniendo como objetivo los mismos fines y la dinámica social que se produce en el aula como resultado de la interacción origina una serie de características determinantes del aprendizaje que depende de la estructura de participación, fundamentalmente del alumno y de la estructura académica y su organización.”

“Maestros y alumnos se ven inmersos en un rico contexto psicológico y social, del que los participantes, los fines que se proponen y el modo en el que se interpretan la situación interactiva que se produce, deriva de la relación entre factores físicos y psicológicos que están presentes.” (Temas Orientación, 2014)

“Así pues, el aprendizaje en el aula se configura como un proceso intrínsecamente mediado y al mismo tiempo constructivo, cultural y comunicativo, resultado de un entramado de relaciones y pautas de interacción personal que por ello permite la configuración de un espacio comunicativo ajustado a una serie de reglas que facilitan la comunicación y la consecución de objetivos. ” (Temas Orientación, 2014)

“La enseñanza se entenderá como el conjunto de actividades en las que maestros y alumnos comparten parcelas cada vez más amplias de conocimientos respecto a los contenidos del currículo; sin ambos interlocutores no llegan a establecer en el aula un sistema conceptual y terminológico, no será posible la comunicación y como consecuencia tampoco el aprendizaje.” (Temas Orientación, 2014)

2.5. Estrategias del docente

El docente debe tener estrategias socializantes que permitan llegar a los niños y niñas, de la mejor manera posible, creando un clima institucional adecuado, donde estén socialmente integrados y donde los factores sociales y comunitarios se encuentren unidos.

En este contexto el término “estrategia” en pedagogía tiene diferentes interpretaciones, según sea ámbito en el que los diferentes autores han opinado. Llamamos estrategia de enseñanza a los diferentes procedimientos, acciones y ayudas

flexibles, posibles de adaptar a contextos y circunstancias, que utilizamos los docentes para promover aprendizajes significativos en nuestros niños y niñas.

Los docentes deben utilizar distintos procedimientos, de tal manera que los niños y niñas puedan aprender sin dificultad alguna. El maestro es inevitablemente un modelo para sus niños y niñas, un elemento de identificación. Se educa con las actitudes mucho más que con los discursos.

Los niños aprenden poniendo en juego sus propios procesos intelectuales, afectivos creativos y motores en la actividad. Según Calero Pérez, Marvilo, dice: el rol del maestro es organizar y orientar el proceso de aprendizaje; para esto tiene que conocer al alumno, sus intereses y posibilidades y su realidad, para así lograr una buena estrategia integradora con sus demás compañeros.

El docente no es solo un facilitador sino que debe ser un amigo, conocer al niño lo que le gusta sus intereses, ideales, para así lograr una buena convivencia. La vida es desarrollo, poniendo al alumno en libertad (libertad que no significa abandono, sino actividad).

Cotorreando Club (2005) sostienen que: “Por lo tanto el docente debe hacer todos los esfuerzos para recoger la experiencia extraescolar de los alumnos e incorporarla al aula. Esto permite que los alumnos se forjen lo suficientemente fuertes y capacitados como para afrontar con su propio valor personal la lucha de la vida.”

2.6. Participación en actividades de aprendizaje

Sánchez (s.f) “El asunto de la participación en clases aun cuando es sumamente popular en los medios educativos y sociales, no ha sido estudiado en toda su etimología pragmática contemporánea; por tanto debe ser entendida, como la disposición voluntaria, consciente y responsable del sujeto educando a intervenir en todas las actividad instruccional que está acorde con sus inquietudes, intereses y necesidades como colectivas.”

Constitución de Cadiz 1812 (2012) “Cabe precisar que participar, es en suma un sistema de acciones interrelacionados que emite mediante la actividad y la comunicación conocer, comprender y transformar, es decir, hacer crítica y creativa y en sucesivas aproximaciones algo permita resolver un problema, plantear alternativas y proyectos.”

Para César Coll, “el aprendizaje está íntimamente relacionado con la participación del mismo educando en este proceso. Se entiende por participación a una contribución permanente e integral de cada individuo al trabajo colectivo, el derecho a compartir las decisiones y el usufructo también permanente y profesional en los productos alcanzados”.

Desde esta perspectiva, la participación es considerada como el medio o instrumento necesario para poder implementar una metodología activa. “Por tanto, la participación no ha de concebirse como una simple intervención del niño o la niña en algún asunto que le concierne, directa o indirectamente, o como un acto que debe cumplirse por mandatos de tercera personas. La Participación implica protagonismo en la acción educativa misma.” (Sánchez, s.f)

CONCLUSIONES

PRIMERO. Las relaciones interpersonales permiten ampliar habilidades para entender a otros individuos y su forma de ser y afrontar al mundo que les rodea en relación a su mundo amical, a la generación de consensos y a la cooperación entre ellos.

SEGUNDO. Se puede decir que el docente cumple un papel importante, es por lo que su cariño y muestra de confianza influyen en las relaciones interpersonales, de tal manera el docente debe tener una relación calidad, amable y motivadora con sus alumnos.

TERCERO. La teorías estudiadas en este trabajo son base fundamental para entender y comprender el proceso de enseñanza aprendizaje, en este sentido la teoría importante que resaltamos tiene que ver con la teoría de Vigotski ya que afirma que el aprendizaje está íntimamente asociada con la sociedad es decir que al interactuar con los demás adquirimos consciencia de nosotros, aprendemos el uso de los símbolos que, a su vez nos permiten pensar en formas cada vez más complejas.

CUARTO. La directora o el director tendrán presente que los cambios no suelen ser sencillos. Que es natural, muchas veces, que existan resistencias al cambio, a nuevas ideas, a nuevas formas de relacionarse, de gestionar la disciplina o los procesos de enseñanza. Por ello, se insiste nuevamente en la necesidad de desarrollar procesos de reflexión sobre las propuestas a implementar.

REFERENCIAS CITADAS

- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. Recuperado de <http://www.buenastareas.com/ensayos/climaOrganizacional.113112.html>.
- Aureles S.T. (1999). Psicología de la Enseñanza Aprendizaje. México, Edición. Editorial.
- Calero, M. (1998). Tecnología Educativa. Perú. Edición San Marcos . 1
- Clauss. Psicopedagogía del Niño Escolar. España 1º Edición.
- Casas, E., y Meneses, E. (2009). Los Juegos De Azar Como Estrategia De Enseñanza Y Su Influencia En El Aprendizaje De Leyes De Exponentes, En Los Alumnos Del Segundo Grado De Secundaria De La Institución Educativa “alfonso Ugarte” De Huari - Huancán (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Del Centro Del Perú. Huancayo. Perú.
- Cervantes, C., y Ruiz, J. (2013). Desarrollo De La Creatividad En El Aprendizaje De La Asignatura De Computación En El Primer Año Bachillerato De Administración De Sistemas Del Colegio Técnico “valle Del Chota” Ubicado En La Comunidad De Carpuela Perteneciente A La Provincia De Imbabura, En El Periodo 2012 – 2013. Universidad Técnica Del Norte (Trabajo de titulación). Universidad Técnica Del Norte. Ibarra. Ecuador.
- Coll, C. y Otros.(1998). El constructivismo en el Aula. Barcelona, Ediciones Moratas.
- Constitución de Cadiz 1812. .(2012). Artículos Destacados De La Constitución De Cadiz [Entrada de Blog]. Recuperado de: <http://panoramag17.blogspot.com/2012/08/articulos-destacados-de-la-constitucion.html>
- Cotorreando Club. (2005). Rol Del Maestro [Entrada de Blog]. Recuperado de: <http://cotorreandoclub.blogspot.com/2005/12/rol-del-maestro.html>
- Fernández, E. (2014) 1er Modulo Segunda Clase Aprendizaje [Entrada de Blog]. Recuperado de: <http://uninterdidacticauniversitaria.blogspot.com/2014/10/1.html>
- Flores, C. (1996). Motivar a otros. Una experiencia fascinante. Venezuela: Fondo Editorial de la UPEL.

Frisancho, S. (1998) El Aula: Un espacio de construcción de Conocimiento. Lima. Revista Tarea.

Enciclopedia de la Psicología. Perú.(1998). Editorial Importadores S.A.

Krichesky, M. (2005). Proyectos de Orientación y Tutoría. Argentina. Editorial Paidós.

Kennet, H. (1995). Psicología Educativa para la Enseñanza Eficaz. México, editorial Paraninfo.

Las relaciones interpersonales. (s.f). Las relaciones interpersonales. Recuperado de: https://www.hugedomains.com/domain_profile.cfm?d=edukt&e=com

Martín, M. (2018). Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú

Martín, M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.)

España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf

Ministerio de Educación. (2005) Diseño Curricular de Educación Básica Regular. Lima-Perú.

Ortega, R. y Mora, j. (1996). El aula como Escenario de la Vida Afectiva Y Moral. España, Editorial Kronos.

Portugal, C. (2018). Influencia De La Comunicación Asertiva En Las Relaciones Interpersonales De Las Estudiantes Del Iv Ciclo De La Carrera Profesional De Educación Primaria Del Instituto De Educación Superior Pedagógico Público Arequipa 2018.

Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Arequipa - Perú.

Rios, A. (2010). ¿Que Es La Vocacion? [Entrada de Blog]. Recuperado

de: <http://deorientacionyotrascosas.blogspot.com/2010/02/que-es-la-vocacion.html?showComment=1266988561009>

Sánchez, A. (s.f). La participación en el acto institucional. Recuperado de: http://servidor-opsu.tach.ula.ve/profeso/sanch_alf/ponencias/la_participac_en.pdf

Soler, A. y Chiralde, R. (2010). Motivación y rendimiento docente en estudiantes bolivianos del nuevo programa de formación de médicos. Educación Médica Superior.

Soloman, Barbara. (2003). Inventarios de Estilos de Aprendizaje. (2003). España, Editorial Paidòs.

Temas Orientación. (2014). El Clima Escolar Y Clima De Aula [Entrada de Blog].

Recuperado de:<http://temas-orientacion-educativa.blogspot.com/2014/10/el-clima-escolar-y-clima-de-aula.html>

Trinidad, Olivero, Laura.(1990). Psicología Clínica. Editorial Trillas.

El Clima Institucional En La Institución Educativa

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	5%
2	fr.slideshare.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	freddy-profesional-freddy.blogspot.com Fuente de Internet	1%
7	cotorreandoclub.blogspot.com Fuente de Internet	1%
8	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	1%

9	www.buenastareas.com Fuente de Internet	1%
10	www.edukt.com Fuente de Internet	<1%
11	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
13	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	<1%
14	Submitted to Instituto Europeo de Posgrado Trabajo del estudiante	<1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 15 words
 Excluir bibliografía Activo