



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

Clima Institucional Escolar

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:
BACHILLER EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

AUTOR

Valverde Pineda, Casildo Augusto

ASESOR

Mgtr. Ysabel Victoria Chávez Taipe

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2016

ACTA DE REVISIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN POR EL JURADO

El Jurado encargado de evaluar el trabajo de Investigación, PRESENTADO EN LA MODALIDAD DE: MONOGRAFÍA

Presentado por don (a)

Valverde Pineda Casildo Augusto

Cuyo Título es:

Clima institucional escolar

Facultad: EDUCACIÓN E IDIOMAS

Programa: PCU

Lima 24 de febrero de 2017

Se recomienda levantar las siguientes observaciones:

.....
..... *Mejorar la redacción*
.....
.....
.....
.....
.....
.....



[Signature]
Dr. Hernán Lino Gamarra
PRESIDENTE



[Signature]
Mgtr. Elvira Emperatriz León Torres
SECRETARIA



[Signature]
Mgtr. Ysabel Victoria Chávez Taipe
VOCAL

Para dirigir personas, camina detrás
de ellas Lao Tzu. A mi esposa,
compañera de mi vida que me apoya
para lograr mis metas.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la universidad César Vallejo y sus maestros(as) por brindarme oportunidades para lograr mis objetivos y brindar una educación de calidad por una sociedad justa y prospera.

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| Epígrafe | ii |
| Dedicatoria..... | iii |
| Agradecimiento..... | iv |
| Introducción..... | v |
| | |
| CAPÍTULO I | 9 |
| 1.1 El buen trato. | 12 |
| 1.2 Negociación y resolución de problema en la escuela..... | 13 |
| 1.3 Micro clima escolar..... | 14 |
| 1.4 Infraestructura y mobiliarios..... | 14 |
| 1.5 Participación de los padres de familia y comunidad..... | 15 |
| | |
| CAPÍTULO II Cultura y clima organización | 16 |
| 2.1 Cultura organizacional..... | 17 |
| 2.2 Importancia de la cultura organizacional..... | 17 |
| 2.3 La cultura organizacional en las entidades educativas..... | 18 |
| 2.4 Trabajos en equipo..... | 19 |
| 2.5 Diferencias entre clima Institucional y Cultura Organizacional | 20 |
| | |
| CAPÍTULO III Liderazgo para el Clima Institucional Escolar | 21 |
| 3.1 Liderazgo..... | 22 |
| 3.2 Líder pedagógico..... | 22 |
| 3.3 Factores que alteran la emoción del líder educativo..... | 23 |

| | |
|--|----|
| 3.4 Monitoreo a la gestión del clima escolar..... | 24 |
| 3.5 Habilidades sociales del líder pedagógico..... | 25 |
| Conclusiones..... | 26 |
| Referencias..... | 27 |

RESUMEN

El presente monografía el clima institucional escolar como una herramienta de apoyo a la gestión del director de la Institución Educativa tiene como propósito es conocer los diferentes factores que influyen sobre el clima institucional escolar para cuidar las buenas relaciones humanas, logrando confianza de sus propios conocimientos y sentimientos relacionándose con los demás para transmitir a la demás empatía, simpatizar edificarse y relacionarse en el mundo social que le rodea intercambiando experiencias, porque esto refuerza sus individualidades generando mejor autoestima, evitando la manipulación negativa de sus pares para los aprendizajes favorables de los estudiantes y la comunidad educativa.

Para este estudio se ha tomado consideraciones el ambiente, el buen trato, organización, negociación y resolución de problema en la escuela, velar por la infraestructura, mobiliarios y participación comunitaria. También se considera la cultura y el clima institucional elementos importantes para el clima armonioso en la institución acompañados de las bases o derechos legales en protección a la integridad personal y el buen trato a los estudiantes y la comunidad educativa.

“El conflicto es un fenómeno natural en toda sociedad, es decir, se trata de un hecho social consustancial a la vida en sociedad”. (Silva, 2008, p 29). En efecto, en las instituciones existen conflictos que son necesario tener en cuenta, si existiera en lo negativo es el director quien con sus habilidades interpersonales, sociales y estrategias la que tiene que convierte en positivo a favor del buen clima en gestión escolar. Para tal efecto se ha implementado el presente trabajo con los elementos necesarios y se encuentra en el contenido.

Palabras claves: Convivencia escolar armonioso, aprendizajes favorables

INTRODUCCIÓN

La presente monografía sobre el Clima Institucional como una herramienta útil para el desarrollo de los trabajos en un ambiente saludable, nos permite conocer los comportamientos de las personas en una organización institucional, por lo que, una institución será favorable cuando sus integrantes mantienen las buenas relaciones humanas con el deseo que se forje un ambiente saludable para la mejora del aprendizaje.

Es fundamental conocer la importancia del presente tema ya que en un clima desfavorable los aprendizajes no se desarrollarán adecuadamente, primará el desorden y el caos y como consecuencia no se emitirá un producto de calidad.

El propósito de la presente monografía es conocer los diferentes factores que influyen sobre el clima institucional escolar para cuidar las buenas relaciones humanas, logrando confianza de sus propios conocimientos y sentimientos relacionándose con los demás para transmitir a la demás empatía, simpatizar edificarse y relacionarse en el mundo social que le rodea intercambiando experiencias, porque esto refuerza sus individualidades generando mejor autoestima, evitando la manipulación negativa de sus pares.

El presente estudio está estructurado en tres capítulos, para el cual se pone en consideración de la siguiente manera.

CAPÍTULO I

Gestión del clima escolar en la Institución Educativa

CAPÍTULOII

Cultura y clima organizacional

CAPITULOIII

Liderazgo para el clima Institucional Escolar

CAPÍTULO I

El desarrollo del buen clima en la Institución Educativa

El desarrollo del buen clima en la Institución Educativa es importante porque va directamente enlazados al proceso intelectual del estudiante la participación del docente en este proceso de formación es muy importante, porque va permitir el buen desarrollo de las capacidades emocionales, se acrecienta en el estudiante la motivación de aprender y experimentar para investigar preguntarse y responder explorando el mundo de su entorno.

1.1. El buen trato.

Tiene que ver con las relaciones humanas en la institución, con una comunicación fluida y eficaz en el cual las personas establecen contacto con otras personas para transmitir una comunicación eficaz.

Al respecto, Gómez-Mejía, Balkin y Candy (2000, como se citó en Fernández y

Domínguez, 2010, p. 13) sostuvieron que: “La clave para tener un buen programa de relaciones internas consiste en disponer de canales de comunicación que proporciones a los empleados el acceso de información”. Siempre es necesario retroalimentar la comunicación y desarrollar estrategias para un mejor entendimiento. Las personas se comunican al intercambiar mensajes y entendiendo sus significados. En consecuencia, los mensajes con la comunidad educativa en la escuela deben ser precisos y con sentido.

En los primeros años de vida escolar, el estudiante debe recibir mensajes precisos y adecuados con significados objetivos, el emisor en este caso el docente, parte mensajes adecuado intercambiando las comunicaciones retroalimentando. La retroalimentación en educación debe ser constante en todo sentido y en todo momento no solo con los estudiantes sino con los padres de familia o entre la comunidad educativa, aún más con

los ex estudiantes, ex padres de familia, aliados estratégicos de la institución, los gobiernos locales he instituciones afines deben de contar una estrecha comunicación.

1.2. Negociación y resolución de problema en la escuela

Para vivir en un clima armonioso es importante generar un clima de cooperación más no de enfrentamientos, utilizar de la mejor manera, la asertividad, la escucha activa y plantear la oferta para hacer conocer y responder de la mejor manera a las objeciones de la otra parte. Es necesario practicar la paciencia o tolerancia y no dar la impresión de querer hacer rápido y concluir antes de lo debido. Asimismo, comprometiendose a cumplir con los acuerdos establecidos. Es necesario que los acuerdos deban plasmarse en un documento, porque la negociación “es un proceso en el que dos o más personas intercambian ideas con la intención de modificar sus relaciones y alcanzar un acuerdo”. (Ávila, 2008, como se citó en Murillo, Atonal, Santiago y Parra 2010, p. 13). Significa que se llega a un punto medio de entendimiento donde ambas partes quedan satisfechas sobre un propósito.

En un ambiente saludable armonioso los estudiantes mejoran sus aprendizajes, motivados por la cálida confianza entre si y el de docente, de esta manera el estudiante mejorara su desarrollo personal y social. Disminuiría el ausentismo escolar, como también las agresiones si practicarán el respeto mutuo, porque “el conflicto es un fenómeno natural en toda sociedad, es decir, se trata de un hecho social consustancial a la vida en sociedad”. (Silva, 2008, p 29). En consecuencia, en la escuela existirán conflictos necesarios a ser entendido.

Según el diccionario Santillana (1978. p. 203) un conflicto es la “oposición o dificultades que surgen entre las personas, situación en que nos puede hacer lo que se debe o en la que no se sabe que hacer”. Los conflictos se presentarán como un reto para la escuela y que debemos superarlas.

1.3. Micro clima escolar.

Se encuentra en las aulas, estudiantes comparten intereses comunes además se forman por afinidad, por los gustos a un determinado curso, religión, deportes, artes, grupos de estudiantes a quien los docentes fortalecemos sus capacidades a través de estímulos motivando al buen comportamiento saludable para que cada día mejoren, son parte del buen clima institucional, “ha sido definido como la percepción y sensación que un individuo tiene a partir de sus experiencias en el sistema escolar.” (Sandoval 2014. p.169) Es la forma de cómo actúa una persona ante un estímulo que reacciona según su educación.

Los micros climas escolares se dan grupos de trabajos en el aula, que los docentes les agrupa para un aprendizaje cooperativo, observaremos en las horas de recreo que un grupo de estudiantes forma su círculo de amistades, en las trayectorias de ir y venir del domicilio a la institución, también observamos en grupos de estudiantes denostando compañerismo compartir alimentos, o solidarizándose frente a un problema.

1.5. Infraestructura y mobiliarios

Para un buen clima escolar es importante tener en cuenta la infraestructura; un aula con mejores condiciones pedagógicas (color, iluminación, piso, techo) siempre contribuirán a la buena atención en las necesidades y comodidad del estudiante, “por obvias razones, la infraestructuración del sistema educativo, implica alcanzar las condiciones dignas para los estudiantes mediante espacios físicos y equipamiento tecnológico de vanguardia”. (Silva, Velasco, Soto, y Martínez, 2013, p. 95). Contar con adecuados mobiliarios como: mesas, sillas, bancas, armarios, pizarras, tics, equipos de sonido, implementos deportivos, con patio amplio de recreación, servicios sanitarios óptimos, agua en cantidad.

1.4. Participación de los padres de familia y comunidad.

La participación de los padres es una expresión imprecisa pues abarca todo e incluye desde la formación y educación en casa hasta el compromiso de los padres en las actividades de la escuela. En esta categoría cabe, desde acudir a competencias deportivas, hasta realizar entrevistas padres-profesores y asistir a cursos de formación permanentes de padres. (Moreno, 2010, p. 6).

Los padres de familia son aliados estratégicos que fortalecen el clima institucional escolar, el éxito de los aprendizajes y las buenas relaciones humanas siendo ellos los que deben asumir los valores humanos inculcando desde sus hogares.

Los padres y las madres, usuarios de la escuela, no se oponen a desempeñar un papel más activo en la organización de la escuela y les interesa saber lo que sucede en ella, pero no saben cómo acercarse y participar. (Martin y Guzmán 2016, p. 2).

La participación adecuada de los padres de familia en la Institución garantiza el éxito de un buen clima institucional escolar. Los padres desarrollarán su tarea participativa en organización de comités de aulas quienes representan a los padres de familia y tutores en el aula, brindando sus horas libres sin condiciones. Existen algunos padres de familia que influyen en otras instituciones que pueden traer apoyo o desarrollar algún proyecto del aula o institución, persona recolectoras de fondos; padres que distribuyen equitativamente y transparente los recursos económicos del aula, asistencia de los estudiantes en tiempos compartidos apoyo y seguimiento a su hijos en el que hacer educativo.

CAPÍTULO II

Cultura y clima organizacional

2.1 **Cultura organizacional:**

Los seres vivos en el mundo, por su naturaleza, se ordenaron en diversas especies. De igual manera los humanos para una buena convivencia se organizan para un determinado propósito. Como ejemplo si se observa la colmena de abejas se verá la distribución de los trabajos, así también, se observa a las hormigas, la distribución de un trabajo coordinado y solidario como ejemplo de una cultura de organización.

En estos últimos tiempos de un mundo globalizado sufrimos constantes cambios que permite la organización para una adaptación a las nuevas realidades tanto en lo social, económico y tecnológico. Al respecto, Ramos, Cújar, Hernández y López (2013, p. 354) definieron a “la cultura organizacional como el conjunto de los significados compartidos, creencias y entendimientos pertenecientes a una colectividad” El compromiso y la satisfacción que debe tener los integrantes de la organización para obtener logros satisfactorios implican la buena disposición y formulación de las ideas con un fin; por lo que, en una Institución Educativa la organización es primordial porque nos permite, evaluar, planificar y aplicar acciones sobre ello.

2.2 **Importancia de la cultura organizacional**

En esta época donde la tecnología moderna avanza y sufre constantes cambios es muy impórtate que las personas puedan desarrollar habilidades, actitudes y conocimientos convirtiéndose en organizadores de nuevas culturas de trabajo. Todos en una organización interactúan en forma sincronizada armoniosa con un solo objetivo dentro de un clima de solidaridad y responsabilidad en valores.

Lo expuesto sobre la cultura organizacional se define “como un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relación típica de

determinada organización” (Chiavenato 1989, p.464), que permite reforzar la moral, productividad y satisfacción del trabajador.

2.3 La cultura organizacional en las entidades educativas

Las diferentes Instituciones Educativas (I.E.) en el Perú se caracteriza por su ubicación, y función, las escuelas antiguas del país que son las I.E. unitarias, luego las multigrados, finalmente las polidocente.

En la institución educativa unitaria su organización es unilateral céntrica en torno a la institución gira todas las autoridades políticas religiosa, deportivas y sociales, la I.E. es la que organiza y orienta a todo aquel que acude incluyendo las autoridades mencionados preservan la naturaleza, costumbres y su cultura comunitaria.

La institución educativa unitaria se manifiesta en los niños al integrar las comisiones principales de trabajo (comisión, de aseo, de materiales educativos, del desayuno escolar, de disciplina, entre otras). Todo porque carecen de personal de servicio por parte del estado y de la comunidad, lo que los docentes en estrecha coordinación con los padres de familia realizan acuerdos en bien de los estudiantes para que los estudiantes asuman las responsabilidades en común.

En las I.E. multigrados, la organización es similar a las I.E. unitarias con diferencias en lo que respecta a la organización general ya que cuenta con el apoyo del personal de servicio así como: municipalidad, juzgado de paz, gobernadores, agentes municipales, clubes deportivos, club de vaso de leche, organizaciones evangélicas todos ellos apoyan a la institución y acuden a ella porque la escuela son los generadores de una buena

educación en organización y planificación con una buena conducta de acuerdo al personal docente estudiantes y director que lidera la Institución Educativa.

Asimismo las instituciones educativas poli docente presentan una organización diferente a las dos anteriores, estas instituciones se ubican en la misma ciudad de distritos, provincias o capitales de regiones, donde los mismos docentes se organizan para la atención a los estudiantes y la mejora de los aprendizajes.

2.4. Trabajos en equipo.

Es el “conjunto de personas que colaboran en un trabajo” (Santillana, 1978 p.375). Los trabajos en equipo crean un buen clima institucional favorable, fortalece las relaciones humanas y se nutre las ideas al realizar un trabajo, actos muy importantes que se practica en los aprendizajes de los estudiantes.

En las instituciones educativas se organizan según las necesidades e intereses del estudiante para el logro de los aprendizajes, organizando a los padres de familia las mismas que se responden a las necesidades de la Institución Educativa, de la misma manera los docentes conforman comisiones de trabajos, se organizan en ciclos y grupos de inter-aprendizajes (GIAS). De esta manera se logra la participación activa de la comunidad educativa organización clave para el éxito de los aprendizajes de los estudiantes. De manera que podemos comprender que un equipo de trabajo es un consejo de personas donde cada una de ella hace su rol dentro de una institución realizando acciones de acuerdo a sus capacidades “que requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos,

habilidades y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado un cometido”. (Carrera, Isus, Coiduras, Cela, Torrelles, y París, 2011, p. 332).

En las instituciones educativas las delegaciones de tareas, encargos, designaciones es comunes las realizamos en forma democrática equilibrado y horizontal, en algunas oportunidades de acuerdo a sus capacidades y cualidades donde el personal se siente satisfecho de realizar las tareas encargadas. De la misma manera a los estudiantes se le imparte tareas escolares para que las cumpla con responsabilidad de acuerdo a su nivel de aprendizaje con la finalidad de reforzar lo aprendido o con el afán de que el estudiante investigue.

2.5 Diferencias entre clima Institucional y cultura organizacional.

La cultura “es el conjunto de valores y creencias comúnmente aceptados, consciente o inconscientemente, por los miembros de un sistema cultural” (Quiroga, 2007, p. 17). Por lo que cultura organizacional se compone de acciones de la persona relacionadas por todos los integrantes de una institución en este caso con la comunidad educativa escolar, grupo social, cultura organizacional una manera de convivir, un sistema de sus costumbres y valores, refiriéndose a las características de un ambiente lugar de labores, esto se nota en forma directa e indirecta por los trabajadores, integrantes donde se desempeñan en el mismo lugar, ambiente o institución.

Asimismo Quiroga (2007) sostuvo que el clima se entiende “como el ambiente en que los miembros de una organización viven día a día sus relaciones laborales y que incide en su comportamiento y productividad”. (p. 15). Se percibe en el comportamiento laboral entre los docentes estudiante y padres de familia.

CAPÍTULO III

Liderazgo para el clima institucional escolar

3.1. Liderazgo

En relación a las responsabilidades de liderazgo, la norma indica que: El Director ejerce la principal autoridad, es el representante legal de la organización educativa. Asume la responsabilidad de la gestión en las dimensiones, pedagógica, institucional y administrativa. Indicado en la Ley n°28044 Ley General de Educación, Ministerio de Educación República del Perú, 2012.

Por lo tanto, está en la capacidad de motivar, tener una comunicación fluida, con cultura organizacional, decisiones y relaciones humanas para un buen clima lo que dará como resultados buen desempeño docente y los aprendizajes esperados de los estudiantes.

En este mundo globalizado y competitivo es necesario que las organizaciones sean conducidas por un líder para competir con los demás en el caso del sector de educación no es ajeno a este punto a tal razón se necesita mejorar el potencial humano líder pedagógico con gran responsabilidad que tiene que dirigir las instituciones educativas conducir a estudiantes hacia su desarrollo técnico profesional, esto dependerá de los docentes y directores a lograr los objetivos trazados. Las Instituciones educativas exigen el liderazgo del director; por lo que, Rodríguez-Molina (2011 p. 257) indicó que: “El líder pedagógico, centra su quehacer educativo en: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación”.

3.2 Líder pedagógico.

Las Instituciones Educativas como tal necesitan ser conducidos por personas que tienen la capacidad de dirigir y conducir armoniosamente en el campo pedagógico educativo a quien se le llama líder pedagógico para el logro de los objetivos.

Al respecto el Ministerio de educación (MINEDU, 2011. p. 11) indicó que: Los líderes pedagógicos dinamizan las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes. El líder pedagógico convierte la escuela en un espacio amplio del aprendizaje.

El éxito de la institución educativa no depende de una sola persona, es compromisos de todos.

3.3 Factores que alteran la emoción del líder educativo

Es cierto que el líder educativo debe estar lucido en un buen estado de salud, para su buen desempeño enmarcado en la eficiencia eficacia, Pero en los tiempos modernos, muchas veces se altera la vida emocional por asumir responsabilidad más allá de las funciones pedagógicas. En la práctica se sufre niveles de estrés, la recargada labor e inestabilidad, debido a nuevas responsabilidades a que no fueron anunciadas y que no están indicadas de manera explícita. El líder pedagógico, es decir el directores no está centrado en la enseñanza y el aprendizaje, más bien continúan en actividades tradicionales, como en la atención administrativa burocrática que los órganos inmediatos los solicitan; sin un posible solución.

Al respecto Gracia (2012, p.3) señaló que las emociones son: “Fenómenos de origen multicausal. Estas se asocian a reacciones afectivas de aparición repentina, de

gran intensidad, de carácter transitorio y acompañadas de cambios somáticos ostensibles, las cuales se presentan siempre como respuesta a una situación de emergencia”.

Para que los directores de las instituciones educativas, líderes pedagógicos alcancen rendimientos eficientes es necesario definir muy bien sus responsabilidades y sus expectativas se enuncien con claridad. Sin embargo el ministerio de educación a través del Marco de Buen Desempeño del Directivo documento que como un referente en la dirección escolar tiene como prioridad la de buscar un perfil de desempeño directivo para su evaluación.

Todas estas expectativas no se cumplirán por mantener al director distraído en los trámites burocráticos, para solucionar estos problemas es necesario que cada institución educativa cuente con personal netamente administrativo de gestión dependiente del directivo de la escuela. Aún más en los criterios de evaluación no se tome en cuenta la salud de la persona.

3.4. Monitoreo a la gestión del clima escolar.

El director como líder pedagógico y como parte de su labor monitorea en el tema de gestión del clima escolar mediante la ficha n.º 1 de monitoreo de la práctica pedagógica recaba las Informaciones. El documento técnico del compromiso de gestión escolar, propone dicha en concordancia al monitoreo en gestión del clima escolar en las instituciones educativas, por lo que el Minedu (2014. p. 60) señaló que: El docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje, reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positivo,

promueve los estudiantes relaciones horizontales, fraternas y colaborativas, creando un clima de confianza.

Esta ficha permite recabar informaciones del aula durante el monitoreo para la toma de decisiones que ayuda a velar por las buenas relaciones humanas entre docentes, padres de familia, estudiantes, si los actos sean necesario registrar en la página del Sistema Especializado de Reportes en casos sobre Violencia Escolar (SISEVE) del Minedu, al mismo tiempo los tutores de las aulas registran en los cuadernos de incidencias los casos que se presentan, para luego orientar a los estudiantes, padres de familia docentes sobre las buenas relaciones humanas.

3.5. Habilidades sociales del líder pedagógico

El ser humano por su naturaleza es un ser social, como tal en la vida se convive en relación con otras personas. El líder pedagógico, asigna tiempo “a gestionar las relaciones humanas, ya que además de tener que relacionarse con su equipo colaborador más directo, debe relacionarse intensa y cotidianamente con todos los interlocutores internos y externos del ámbito educativo”. (Álvarez, Fuente y Salvador, 2009, p. 276). Poner en alto un proyecto educativo y ejecutar la gestión escolar para convivir en una comunidad de aprendizajes interactuando y desarrollándose es imperativo. En este caso es necesario potenciar habilidades sociales y competencias y aprender a comprender a los demás expresando saludablemente las ideas, sentimientos, emociones y puntos de vista.

Conclusiones

Primera. Gestionar el clima escolar en la Institución Educativa favorable a los aprendizajes del estudiante, significa considerar el ambiente, el buen trato, organización, negociación y resolución de problema en la escuela, velar por la infraestructura, mobiliarios y participación comunitaria.

Segunda. Determinar la cultura y el clima organizacional para entender los conceptos sobre la cultura organizacional en las entidades educativas con trabajos en equipo para ello es necesario el respeto a los derechos legales a la integridad personal y buen trato a los estudiantes, protegiendo al niño y adolescente.

Tercera. Liderar para buen clima institucional escolar: La persona que dirige a una institución educativa tiene una gran responsabilidad, razón por el cual debe tener las habilidades de Líder.


Cuarta. Un líder pedagógico juega un rol necesario para conducir los destinos de los estudiantes en una institución educativa, durante el proceso deben liderar factores que alteran la emoción al líder pedagógico, como representante legal de la institución el director monitorea a la gestión del clima escolar.

Quinta. El Director de la institución tiene habilidades sociales del líder pedagógico ejecutando una comunicación eficaz con la comunidad educativa. Al mismo tiempo tener en cuenta los derechos legales y buen trato a los estudiantes como derechos fundamentales de la persona.

REFERENCIAS

- Álvarez, J., Fuente, M. y Salvador, M. (2009). Las habilidades sociales en directores de centros escolares. *European Journal of Education and Psychology*, 2() 275-288. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129312574008>
- Carrera, F., Isus, S., Coiduras, J., Cela, J., Torrelles, C. y París, G. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 15() 329-344. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56722230020>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. 2.ª edición. Editorial Mc. Graw Hill.*
- Fernández, R. y Domínguez, M. (2010). La dirección de recursos humanos y su incidencia en las mejoras tecnológicas como componente estratégico y distintivo. Un análisis cualitativo y cuantitativo. *Universidad & Empresa*, 12() 11-49. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187215634002>
- García, J. (2012). La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje. *Educación*, 36() 1-24. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44023984007>
- Martin, J. y Guzmán, E. (2016). La participación de madres y padres de familia en la escuela: un divorcio de mutuo consentimiento. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*. 1-23. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99843455004>
- Minedu. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima- Lance Gráficos SAC.
- Minedu. (2014). *Fascículo de Compromisos de Gestión escolar Centrada en los Aprendizajes*. Lima Ministerio de Educación.

- Moreno, T. (2010). La relación familia-escuela en secundaria: algunas razones del fracaso escolar. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 14() 235-249.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56717074018>
- Murillo M., Atonal N., Santiago J. y Parra V. (2010). Estrategias para negociaciones exitosas.. *e-Gnosis*, 8() 1-13. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73013006009>
- Quiroga, D. (2007). Comunicación, clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento. Pymes metalmecánicas de Cali. *Universidad & Empresa*, 6() 9-36.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187217485002>
- Ramos, C. , Cújar, A., Hernández, H. y López, J. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales*, 29() 350-355. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21229786009>
- Sandoval, M. (2014). Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento. *Última Década*, () 153-178. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19536988007>
- Santillana (1975). *Diccionario Santillana. Departamento de investigación Educativas Santillana, S.A. de Educación.*
- Silva, G. (2008). La teoría del conflicto. Un marco teórico necesario. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, XI() 29-43. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87602203>
- Silva, P., Velasco, F., Soto, E. y Martínez, T. (2013). Efectos de la Infraestructura Básica en los Resultados de la Prueba Enlace de la Educación Media Superior Tecnológica Mexicana. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 93-107. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55128238006>
- Rodríguez-Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y Educadores*, 14() 253-267. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83421404003>

| | | |
|--|---|--------------------------|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-FR-02.02 |
| | | Versión : 08 |
| | | Fecha : 12-09-2017 |
| | | Página : 1 de 1 |

Yo, Ysabel Chavez Talpe, docente de la Facultad de Educación e Idiomas y Escuela Profesional de Educación de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor de la monografía titulada: "Clima Institucional Escolar" del estudiante Valverde Pineda Casildo Augusto, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de diciembre de 2018



Ysabel Chavez Talpe

Ysabel Chavez Talpe

DNI: 08059853

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
Complementación Académica Magisterial

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Valverde Pineda, Casildo Augusto

INFORME TITULADO:

Clima Institucional Escolar

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Bachiller a en Educación Primaria

SUSTENTADO EN FECHA: 24/02/2017

NOTA O MENCIÓN: 14



Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez
Jefe de Complementación Académica Magisterial
UCV-Lima



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

VALVERDE PINEDA CASILDO AUGUSTO

D.N.I. : 22432833
Domicilio : MZ. "B" lote 14 Iscador Saly Mar Ventanilla
Teléfono : Fijo : Móvil : 957421147
E-mail : casildo.v2014@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Educación, Idioma
Escuela : Educación Primaria
Carrera : Educación Primaria
Título : Bachiller en Educación Primaria

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VALVERDE PINEDA CASILDO AUGUSTO

Título de la tesis: Clima Institucional Escolar

Año de publicación : 2016

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

22/12/2018