

NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ANDRES AVELINO CACERES” DE YARUMAYO-HUANUCO 2018”.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EDUCACIÓN SUPERIOR DE CALIDAD, DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

TESISTA: MARY CAROLINA CABRERA PONCE

ASESOR: DR. JORGE HILARIO CÁRDENAS

HUÁNUCO - PERÚ

2019

Dedicatoria

El presente trabajo de grado va dedicado a Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas. A mis familiares que con su apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre concretar mis metas trazadas.

Agradecimiento

A: los distinguidos docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, por su contribución en mi formación profesional a nivel de Maestría.

Resumen

La presente investigación titulada “RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ANDRES AVELINO CÁCERES” DE YARUMAYO-HUÁNUCO 2018” tuvo como objetivo general Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018., por lo que se planteó como hipótesis, “El clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018”

El diseño utilizado fue el descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra poblacional de 7 docentes y 60 estudiantes; se aplicó la encuesta a los 7 docentes para calificar el nivel de clima organizacional en la institución y se analizó el registro de las notas de los 60 estudiantes para medir el rendimiento académico, los mismos que fueron validados previamente.

Después de recabar la información, se procedió a realizar el proceso estadístico, mediante la herramienta de Excel y el programa SPSS 22, lo que se presentó a través de tablas y gráficos de barras; para la correlación y la prueba de hipótesis se utilizó el estadígrafo Chi cuadrado.

Finalmente se llegó a la conclusión que la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de la institución en estudio; es significativa; lo que indica que depende del nivel de clima organizacional, para que exista un buen rendimiento académico en los estudiantes de la institución.

Palabras clave: Clima Organizacional, Rendimiento Académico.

Abstrac

This research entitled “RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ACADEMIC PERFORMANCE OF STUDENTS OF THE SECONDARY LEVEL OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION“ ANDRES AVELINO CÁCERES ”OF YARUMAYO-HUÁNUCO 2018” had as a general objective to determine the level of relationship between organizational climate and performance Academic of the students of the secondary level of the educational institution “Andrés Avelino Cáceres” of Yarumayo 2018., so it was hypothesized, “The organizational climate is significantly related to the academic performance of the students of the secondary level of the educational institution “Andrés Avelino Cáceres” of Yarumayo 2018 ”

The design used was the correlational descriptive, we worked with a population sample of 7 teachers and 60 students; The survey was applied to the 7 teachers to rate the level of organizational climate in the institution and the record of the 60 students' grades was analyzed to measure academic performance, which were previously validated.

After collecting the information, the statistical process was carried out, using the Excel tool and the SPSS 22 program, which was presented through tables and bar charts; Chi-square statistic was used for correlation and hypothesis testing.

Finally, it was concluded that the relationship between the organizational climate and the academic performance of the institution under study; it is significant; which indicates that it depends on the level of organizational climate, so that there is a good academic performance in the students of the institution.

Keywords: Organizational Climate, Academic Performance.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstrac	vi
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Fundamentación del problema	1
1.2. Justificación	2
1.3. Importancia o propósito	2
1.4. Limitaciones	2
1.5. Formulación del problema	2
1.5.1. Problema general	2
1.5.2. Problema específicos	3
1.6. Formulación de los objetivos	3
1.6.1. Objetivo general.....	3
1.6.2. Objetivos específicos	3
1.7. Formulación de las hipótesis	4
1.7.1. Hipótesis general.....	4
1.7.2. Hipótesis específicas.....	4
1.8. Variables.....	5
1.8.1. Variable independiente	5
1.8.2. Variable dependiente.....	5
1.9. Operacionalización de variables	5
1.10. Definición de términos operacionales.....	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes.	8
2.2. Bases teóricas.....	12
2.3. Bases conceptuales.....	23
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	25
3.1. Ámbito.....	25
3.2. Población.....	25
3.3. Muestra	25
3.4. Nivel y tipo de estudio.....	25
3.4.1. Enfoque.....	25

3.4.2. Nivel de estudio	25
3.4.3. Tipo de estudio	26
3.5. Diseño de investigación	26
3.6. Técnicas e instrumentos	27
3.6.1. Técnicas.....	27
3.6.2. Instrumentos.....	28
3.7. Procedimiento	30
3.8. Aspectos éticos	30
3.9. Tabulación.....	30
3.10. Análisis de datos	31
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1. Análisis descriptivo	36
4.2. Análisis inferencia y/o contratación de hipótesis	50
4.3. Discusión de resultados	57
4.4. Aporte de la investigación	58
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	1
ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA	2
ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	5
ANEXO 03. INSTRUMENTOS	7

INTRODUCCIÓN

En las instituciones educativas públicas, se advierte una fuerte carga de improvisaciones, una problemática de estructura organizativa rígida, poco permeable a los cambios y con un alto grado de descoordinación, que lejos de traer beneficios, ha ocasionado un clima laboral improcedente, imposibilitando el logro de una mayor eficacia y eficiencia en las actividades a desarrollar, desprendiéndose una situación perjudicial, para las instituciones educativas, ya que la inadecuada formación profesional, han conllevado a los directivos a limitar su acción a los aspectos meramente administrativos, haciendo a un lado el respeto a la condición de ser humano como principal recurso. Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. La metodología para aplicar el instrumento está fundamentada en presentar a los participantes varias opciones por cada concepto, donde se reflejará su opinión en relación a las tendencias de la organización (ambiente autocrático y muy estructurado o más humano y participativo).

Las razones que motivaron a realizar esta investigación están fundamentadas en la necesidad de mejorar el clima organizacional en la institución educativa y por ende en los resultados académicos de los estudiantes, entendiendo que en toda institución educativa el clima organizacional en las instituciones educativas debe constituir una prioridad ya que es éste el responsable directo de la función docente en aula, espacio en el cual se cumple la Misión básica de toda institución educativa.

La tesis está organizada en cuatro capítulos. El primer capítulo es la descripción del problema de investigación, en la que se presentan el problema de investigación, objetivos, justificación, limitaciones, planteamiento de hipótesis y definición de variables. El segundo capítulo se presentan los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanista. El tercer capítulo, presentamos el marco metodológico que contiene las variables, la

operacionalización de éstas, la metodología aplicada para el desarrollo del trabajo de investigación; siendo el tipo de estudio el no experimental, el diseño de investigación el correlacional transversal y el método estadístico. Se trabajó con una muestra de 7 docentes y 60 estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Yarumayo - 2018. Los instrumentos de recolección de datos son un cuestionario y un registro de notas para medir el rendimiento académico del estudiante. Así mismo los métodos de análisis de datos que se usó son la estadística descriptiva e inferencial. El capítulo IV contiene los resultados de la investigación a consecuencia de la aplicación de los instrumentos, resumidos en tablas y gráficos estadísticos; también contiene la discusión de los resultados, en la que se contrasta con los antecedentes y las teorías consideradas; se presenta las conclusiones a las que arriba la investigación, en la que determinamos que existe relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento académico del estudiante del nivel secundaria de la IE Andrés Avelino Cáceres de Yarumayo - 2018; así mismo se presentan las recomendaciones esenciales para fortalecer la gestión educativa en la institución . Y finalmente se exponen las referencias bibliográficas que nos permite el desarrollo de la investigación con conceptos que orientaron el estudio, así como los anexos que dan respaldo a nuestra investigación, se adjuntan los instrumentos que fueron empleados en la investigación realizada, las matrices de puntuaciones de las variables, la confiabilidad de los instrumentos, las matrices de validación de los instrumentos, las fichas técnicas, la propuesta de mejora y el artículo científico

CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

La búsqueda de mejorar el rendimiento académico de los estudiantes es permanente, a nivel mundial se puede ver que todos los aspectos que influyen en la mejora del rendimiento han sido investigados y en base a ellas han surgido nuevas técnicas, métodos y herramientas que han fortalecido y logrado que su desempeño mejore, en base a ello tenemos instituciones educativas que destacan muy por encima de otros y obviamente algunas que se han quedado relegadas, es pertinente indicar que el factor económico también resulta ser un elemento clave para llevar a cabo las investigaciones, máxime si estas son instituciones estatales, como es el caso de nuestro país, donde se realizan estudios genéricos, pero la idiosincrasia de los miembros de una comunidad educativa varía de lugar a lugar, si bien es cierto que hay rasgos comunes, también existen elementos que son propios de cada zona, en virtud de ello nuestro país tiene sus peculiaridades respecto del entorno mundial, y dentro de nuestro país cada región tiene sus particularidades, aún en cada zona geográfica, a pesar de su cercanía, hay marcadas diferencias en función de lo que conocemos como cultura organizacional, que se va forjando en relación a sus componentes y las relaciones que en ellas se tejen, es por esta razón que sabiendo que las culturas organizacionales son diferentes, y queriendo que el rendimiento académico de los estudiantes sea el mejor posible es que consideramos pertinente investigar para determinar y valorar la cultura organizacional y su relación que tiene con el rendimiento académico, de manera particular en la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo, si no llevamos a cabo la investigación seguiremos sin saber el grado de relación que existe entre estas dos variables y no se podrán tomar decisiones, que permita enrumbar de mejor manera, la gestión se nutre de información de todos y cada uno de sus componentes, y esta puede ser aportada

desde esta investigación, razón por la cual es que se propone desarrollar la investigación que nos permitirá Determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo, y con ella aportar a la toma de decisiones en el marco de una gestión educativa que busca que los beneficiarios, es decir los alumnos de una zona rural sean los ganadores.

1.2. Justificación

Se considera que la investigación científica puede tener justificación de orden teórica, práctica o metodológica, en función si sus resultados son teorías, productos o metodologías, respectivamente, la investigación que se desea realizar, tiene justificación práctica, porque una vez concluida se podrá saber el grado de relación que existe entre las variables en estudio es decir entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo.

1.3. Importancia o propósito

Dilucidar la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo, es importante porque ayudará a tomar decisiones que contribuyan a mejorar el desempeño y la gestión de las variables involucradas en la investigación.

1.4. Limitaciones

Habiéndose coordinado las facilidades de la obtención de la información y teniendo los recursos materiales necesarios, no se advierten por el momento limitaciones para realizar la investigación.

1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema general

¿Cuál será la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario

de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018?

1.5.2. Problema específicos

- ¿Cuál es la relación de la dimensión estructura del clima organizacional y el rendimiento académicos de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión recompensa del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión relaciones del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión identidad del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa?

1.6. Formulación de los objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018.

1.6.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

- Determinar la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.
- Determinar la relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.
- Determinar la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

1.7. Formulación de las hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018.

1.7.2. Hipótesis específicas

- El clima organizacional en su dimensión estructura se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.
- El clima organizacional en su dimensión recompensa se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.
- El clima organizacional en su dimensión relaciones se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.
- El clima organizacional en su dimensión identidad se relaciona significativamente con el rendimiento académico de

los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

1.8. Variables

1.8.1. Variable independiente

Clima Organizacional

1.8.2. Variable dependiente

Rendimiento Académico

1.9. Operacionalización de variables

Tabla 1
Variables y dimensiones de la investigación.

TIPO	VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES
INDEPENDIENTE	Clima Organizacional	Estructura	- Conocimiento sobre documentos. - Manejo de normas - Información de servicios - Conocimiento sobre política y procedimientos.
		Recompensa	- Sistema de premios y becas. - Estímulos a los mejores desempeños.
		Relaciones	- Comunicación entre los miembros de la institución. - Valores e ideales que comparten. - Cooperación y ayuda mutua. - Confianza entre los integrantes.
		Identidad	- Compromiso con la institución. - Implicancia y pertinencia - Satisfacción por la labor realizada.
DEPENDIENTE	Rendimiento académico	Comunicación	- Promedio de nota de asignaturas del área de comunicación
		Matemática	- Promedio de nota de asignaturas del área de matemática

Ciencias Sociales	- Promedio de nota de asignaturas del área de ciencias sociales
Ciencias, Tecnología y Ambiente	- Promedio de nota de asignaturas del área de ciencia, tecnología y ambiente

En la presente tabla se muestra las variables con sus dimensiones e indicadores.

1.10. Definición de términos operacionales

Tabla 2

Definición operacional y conceptual de las variables y dimensiones.

DEFINICIÓN OPERACIONAL	
VARIABLES	
<p>Variable Independiente: Clima Organizacional</p> <p>Definición Conceptual: El clima organizacional se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. (p. 50). Este concepto contribuye con un elemento que ayuda a entender que el clima organizacional por naturaleza nos consigna a la percepción del ambiente de los que componen la organización.</p> <p>Definición Operacional: El clima organizacional de la institución se medirá a través de la aplicación de un cuestionario, está compuesto por cuatro dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad. .</p>	<p>Variable Dependiente: Rendimiento Académico</p> <p>Definición Conceptual: El rendimiento académico además de ser un indicador de eficacia y por lo tanto de calidad en la educación superior, es un entramado complejo de relaciones entre variables de diversa índole, que refleja el estado de un contexto educativo, tiene dos protagonistas o coprotagonistas: el estudiante y el profesor. (Artunduaga, 2008, p.1)</p> <p>Definición operacional: Para conocer el rendimiento académico se acudirá a los registros de notas de los docentes en las dimensiones de comunicación, matemática, ciencias sociales, y Ciencia Tecnología y Ambiente.</p>
DIMENSIÓN	
<p>Variable Independiente: Clima Organizacional</p>	<p>Variable Dependiente: Rendimiento Académico</p>

Estructura

Se refiere a la percepción que tienen los estudiantes acerca de la normatividad que se tiene que observar, los trámites y procedimientos en general, como se tienen que hacer las cosas.

Comunicación

Es el **área** donde se propone desarrollar las competencias de **comunicación** de los estudiantes en sus dimensiones lingüística, corporal, artística, literaria, social e informatizada, constituidas en pilares fundamentales del proceso de socialización y relación con los demás.

Recompensa: Es la percepción que tienen los estudiantes sobre la calidad de la recompensa que se recibe por la correcta realización de sus estudios.

Matemática

La matemática es la ciencia de las interrelaciones y está presente en el comprender, en el convivir y en el actuar, es un **área** que proporciona los medios para analizar y deducir. La relación entre la matemática y la vida es muy estrecha y poco comprendida y apreciada.

Relaciones:

Es la percepción que tienen los estudiantes sobre la calidad de las relaciones entre los miembros de la facultad, tanto entre autoridades, docentes y estudiantes.

Ciencias Sociales: se define como las relaciones humanas que se dan en el interior del espacio **social**, y sus diferentes dimensiones, políticas, económicas y cultural.

Identidad:

Es la percepción que tienen los estudiantes sobre el grado de pertenencia a su facultad, en general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Ciencias, Tecnología y Ambiente:

Es un **área** que contribuye al desarrollo integral de la persona, en relación con la naturaleza de la cual forma parte, con la **tecnología** y con su **ambiente**, en el marco de una cultura científica. **Ciencia, Tecnología y Ambiente**

En la presente tabla se muestra las definiciones conceptuales y operativas de las variables, así como las dimensiones de la investigación.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.

A Nivel Internacional

Mendoza (2016) en su investigación titulado: Estudio de la relación entre el clima organizacional y el enganchamiento en un instituto de educación privada de Acapulco. Tesis de maestría. Universidad Autónoma del estado de México. Se resume lo siguiente:

En el estudio se analiza la relación entre el clima organizacional y el enganchamiento de los empleados en un instituto de educación privada de Acapulco. El objetivo fue determinar el impacto que el clima tiene sobre el enganchamiento y desarrollar un plan de acción que contribuya a elevar el nivel de enganchamiento a través de acciones en el clima organizacional. El método consistió en un estudio cuantitativo, correlacional y transversal donde se aplicó un cuestionario integrado por dos escalas: una para medir el clima organizacional y otra para medir el enganchamiento. La población participante se integró por 142 empleados del instituto (92% del personal). Las correlaciones halladas entre ambas variables, y entre cada dimensión del clima organizacional y el enganchamiento, indicaron que el clima organizacional sí tiene impacto en el enganchamiento. Cinco de las siete dimensiones que se evaluaron del clima organizacional presentaron correlaciones positivas y significativas con al menos uno de los tipos de enganchamiento.

Ulloa y Vásquez (2015). En su investigación: Prevalencia del bajo rendimiento académico universitario y factores asociados en la carrera de medicina, Cuenca. 2014-2015- Ecuador. Tesis de pregrado. Universidad de Cuenca. Ecuador. Se resume lo siguiente: El bajo rendimiento académico, se define como un nivel de calificación no acorde a los requerimientos fijados por los programas de estudio; es muy preocupante, para el sistema de educación superior. Esta problemática es multifactorial, mostrando relación con factores orgánicos, familiares, emocionales y conductuales. Objetivo: Determinar la prevalencia del bajo rendimiento académico

en los estudiantes de la Carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca y su relación con factores asociados. Metodología: Fue un estudio descriptivo transversal y empleó instrumentos validados como la escala de depresión y ansiedad de Goldberg, para medir los niveles de ansiedad y depresión. El estrés académico se evaluó a través del inventario SISCO. El estado nutricional se estableció mediante el IMC, la siguiente información fue aplicada a través de una encuesta virtual. Finalmente, el bajo rendimiento académico, se determinó por la base de datos de la Carrera de Medicina. Estos datos fueron tabulados y procesados a través del programa SPSS y Epi Dat. Resultados: La prevalencia de bajo rendimiento académico fue de 16.18 %. La relación de estudiantes con bajo rendimiento y síntomas ansiosos fueron de 68% ($p < 0,05$). Con síntomas depresivos de 74.2% ($p < 0,01$). En relación al estrés académico fueron de

A nivel Nacional

Millan Bazan (2017) En su tesis “Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho, 2017-1” para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación Superior. El resumen es el siguiente:

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y rendimiento académico en los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión periodo 2017-I. La población estuvo constituida por 198 estudiantes, se trabajó con una muestra de 131 estudiantes y se optó por la de investigación no experimental y con un diseño descriptivo correlacional. Se utilizó el cuestionario como instrumento para el clima organizacional y rendimiento académico en la técnica de la encuesta. Los resultados revelan que existe relación

significativa de .037 entre el clima organizacional y el rendimiento académico en los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, semestre académico 2017-I. Se determinó que, las dimensiones de estructura y recompensa del clima organizacional se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes, sustentado en el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia .031. Asimismo, se demostró que la dimensión relaciones del clima organizacional se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes, sustentado en el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de .041. Se demostró que la dimensión identidad del clima organizacional se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes, sustentado en el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de .023.

Quispe y Tomaylla (2016). Realizaron la investigación. El clima social familiar y su relación con el rendimiento académico de las alumnas de la especialidad de tecnología del vestido de la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Lima-Perú. Tesis Pre grado. La presente investigación se llevó a cabo en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, buscó conocer el grado de relación entre Clima Social Familiar y Rendimiento Académico en la especialidad de Tecnología del Vestido. Asimismo, tener mayor conocimiento e información sobre aquellos factores familiares que influyen en el desempeño académico de cada estudiante. El tipo de investigación es No Experimental, se aplicó el método descriptivo y el diseño de investigación es Correlacional. En la investigación, la encuesta ha sido técnica aplicada para evaluar variables Clima Social Familiar, mediante la escala de Likert. Para la prueba de hipótesis se empleó la Correlación de Pearson, y se llegó a la conclusión que se trata de una correlación negativa; lo cual se comprueba con los valores obtenidos de Coeficiente de Correlación

de Pearson calculados en el SPSS, dando un valor de $r = -0.011$, lo que significa que no existe una relación directa y significativa de medida considerable entre el Clima Social Familiar y el Rendimiento Académico de las estudiantes de la especialidad de Tecnología del Vestido, Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. A partir de los resultados obtenidos, se puede determinar que no existe una relación directa y significativa de medida considerable (-0,011) entre las variables Clima Social Familiar y el Rendimiento Académico.

Rivadeneira y Otros (2015) En su tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en educación con mención en Lengua – Literatura y Ciencias Sociales Titulada “Clima organizacional y resultado académico en comunicación, estudiantes de 1° de secundaria- institución educativa “Experimental, Anexo – UNAP”, San Juan 2014”. Se resume.

El objetivo de esta investigación fue: Verificar la asociación entre el clima organizacional con el resultado académico en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.

Los resultados obtenidos permiten concluir que: Existe interrelación entre el clima organizacional y el Resultado académico. Para determinar el nivel en que se interrelaciona el clima organizacional y el resultado académico se aplicó el coeficiente de contingencia obteniendo $r = 52\%$ lo que indica que las variables clima organizacional (V.I.) y resultado académico (V.D.) están interrelacionados con una magnitud de interrelación media pero significativa, aceptando la hipótesis derivada de investigación: Existe dependencia mutua entre el clima organizacional y el resultado académico en comunicación en estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014, así como la hipótesis general de investigación: El clima organizacional se asocia

moderadamente con el resultado académico en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

Definición:

Este ítem ha sido tomado de libro de García Solarte, Mónica titulado “Clima organizacional y su Diagnóstico: una aproximación conceptual”

A continuación, se presentan diferentes definiciones de clima organizacional. Watters et al. (citado en Dessler, 1976) define el término como “las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura”. Watters y sus colaboradores identificaron cinco factores globales del clima: la estructura organizacional eficiente, autonomía de trabajo, supervisión rigurosa impersonal, ambiente abierto estimulante, y orientación centrada en el empleado.

Según Sudarsky (1977) el clima organizacional es un concepto integrado que permite determinar la manera como las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones, etc., se traducen a través del clima y las motivaciones en el comportamiento de los equipos de trabajo y las personas que son influenciadas por ellas.

Por su parte, Likert y Gibson (1986) plantean que el clima organizacional es el término utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una

organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización.

Álvarez (1995) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y por lo tanto, en su creatividad y productividad.

Gonçalves (1997) considera que el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento.

Chiavenato (2000)¹ arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Dimensiones:

Distintos autores definen las dimensiones para la evaluación del clima organizacional a continuación citaremos a Litwin y Stringer (1968), quienes fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizativo bajo la perspectiva perceptual. Para ellos, el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación. La teoría de Litwin y Stringer (1968) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa.

Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

- **Estructura.** Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Es decir, se refiere a los canales formales dentro de la organización.
- **Responsabilidad.** Es la percepción del individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias.
- **Recompensa.** Corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- **Riesgo.** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- **Relaciones.** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- **Apoyo.** Es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.
- **Estándares de desempeño.** Es el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas así como normas de desempeño.
- **Conflicto.** Es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto se presenten. Identidad. Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En

general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Diagnóstico Organizacional

Este ítem ha sido tomado de libro de García Ramírez, María & Ibarra Velázquez, Luis titulado “Diagnóstico de Clima Organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato”:

“En el contexto actual, el ambiente externo exige a las organizaciones ser competitivas, para ello es imprescindible implantar medidas que les permitan brindar un mejor servicio y/o producto. Para que las organizaciones puedan ser competitivas deben comenzar por mejorar internamente sus procesos laborales, pues el éxito que una organización tenga a nivel interno se verá reflejado al exterior. En este orden de ideas podemos decir que para poder mejorar el ambiente organizacional es necesario como, primer paso, hacer un diagnóstico.

Valdez Rivera, (1998) comenta que el concepto de diagnóstico se inscribe dentro de un proceso de gestión preventivo y estratégico. Se constituye como un medio de análisis que permite el cambio de una empresa, de un estado de incertidumbre a otro de conocimiento, para su adecuada dirección; por otro lado, es un proceso de evaluación permanente de la empresa a través de indicadores que permiten medir los signos vitales.

En este sentido, Rodríguez, (1999) define el diagnóstico organizacional como el proceso de medición de la efectividad de una organización desde una perspectiva sistémica, o como un proceso de evaluación focalizado en un conjunto de variables que tienen relevancia central para la comprensión, predicción y control del comportamiento organizacional.

Hellriegel, (2004) define el diagnóstico organizacional como el proceso de evaluar el funcionamiento de la organización, departamento, equipo o puesto de trabajo, para descubrir las fuentes de problemas y áreas de posible mejora. Para mejorar algo

primero debemos medirlo. El realizar un diagnóstico de clima organizacional nos permitirá conocer cómo se encuentra la organización de acuerdo a diversas dimensiones, una vez que tengamos un panorama de la situación actual podremos tomar medidas que nos permitan mejorar el ambiente en el que se desarrollan los empleados.

Burke, (1988) señala que algunas ventajas de llevar a cabo un diagnóstico organizacional dentro de una empresa son: se estimula el trabajo en equipo, a través de este instrumento se pueden encontrar rápidamente problemas en el ambiente de trabajo, con bajos recursos y un corto tiempo; además de generar un ambiente participativo. Por otro lado, comenta que algunas organizaciones no están preparadas para un diagnóstico organizacional, puede traer problemas entre los empleados y es susceptible de manipulación.”

2.2.2. Rendimiento Académico

Definición:

El rendimiento académico, según Cueto (2006), es definido como:

El logro alcanzado por el educando en el proceso de enseñanza-aprendizaje; relativo a los objetivos educacionales de un determinado programa curricular, inscrito a su vez, en el plan curricular de un nivel o modalidad educativa. (p.5).

El rendimiento académico está ligado al nivel de conocimiento que demuestra un alumno medido en una prueba de evaluación. En el rendimiento académico, intervienen además del nivel intelectual, variables de personalidad (extroversión, introversión, ansiedad) y motivacionales, cuya relación con el rendimiento, no siempre es lineal, sino que está modulada por factores como nivel de escolaridad, sexo, aptitud. Asimismo, Cueto (2006), indica que “el rendimiento es el nivel de conocimiento expresado en una nota numérica que obtiene un alumno como resultado de

una evaluación que mide el producto del proceso de enseñanza aprendizaje en el que participa". (p.6). Es decir, es alcanzar la máxima eficiencia en el nivel educativo donde el alumno puede demostrar sus capacidades cognitivas, conceptuales, aptitudinales o procedimentales.

Según Miljanovich (2000), el rendimiento académico, se define operacionalmente como "las notas asignadas por el profesor al alumno, a lo largo de un periodo educativo y con arreglo a un conjunto orgánico de normas técnicopedagógicas, cuyo fundamento reside en doctrinas y conceptos pedagógicos previamente establecidos". (p.34). El logro de los objetivos se traduce en calificaciones aprobatorias o desaprobatorias; si no se logran los objetivos, éstos se manifiestan a

través del rendimiento escolar, sobre la base de una escala ya establecido. En el Perú oficialmente tenemos para la educación secundaria un sistema de escala vigesimal.

Asimismo, Solórzano (2003), afirma que:

El desempeño académico está fuertemente ligado a la evaluación que hace una institución de los educandos, con el propósito de constatar si se ha alcanzado los objetivos, educativas previamente establecidas y que acreditan un conocimiento específico. Es así como el alumno debe demostrar a través de diferentes actividades o instrumentos lo que ha "aprendido" en un lapso determinado. La evaluación es parte del proceso educativo, generalmente está regido por un reglamento que implica normatividades, indultos, amonestaciones, premios, etc. (p. 14,15).

Factores que intervienen en el rendimiento académico

El rendimiento es condicionado a una serie de factores, aquellos de orden social, psicológicos, etc. y el estudio de la mayor parte de estos factores, no fueron realizados con profundidad, tan solo fueron estudiados, algunos de ellos,

como hechos aislados y con resultados parciales. Para Lahoz (2002), especialista en la materia, determina algunos factores condicionantes como:

- **Factores endógenos.**

Relacionados directamente a la naturaleza psicológica y somática del individuo, manifestándose éstas en el esfuerzo personal, motivación, predisposición, nivel de inteligencia, actitudes, ajuste emocional, adaptación al grupo, dinámica familiar, edad cronológica, estado nutricional, deficiencia sensorial, perturbaciones funcionales, el estado de salud física, entre otros.

- **Factores exógenos.**

Los factores exógenos que son todos aquellos factores que influyen desde el exterior en el rendimiento escolar, considera al:

- **Factor social:** Nivel de conocimiento, procedencia urbana o rural, conformación del hogar, dedicación al estudio, Factor educativo: Metodología del docente, materiales educativos, material bibliográfico, infraestructura, sistema de evaluación, utilización del tiempo libre y hábitos de estudio, etc. (p. 65).

Condiciones del rendimiento académico

En un estudio efectuado por Martínez y Otero (2007), demostraron la existencia de ciertos factores que están asociados al rendimiento escolar en mayor o menor grado, que configuran una enmarañada red en la que es muy difícil calibrar la incidencia específica de cada una:

- **Inteligencia**

Aunque la mayor parte de las investigaciones encuentran que hay correlaciones positivas entre factores intelectuales y rendimiento, es preciso matizar que los resultados en los tests de inteligencia o aptitudes no explican por sí mismos el éxito o fracaso escolar, sino más bien las diferentes posibilidades de aprendizaje que tiene el alumno. Como es sabido, hay alumnos

que obtienen altas puntuaciones en las tradicionales pruebas de cociente intelectual y cuyos resultados escolares no son especialmente brillantes, incluso en algunos casos son negativos.

Para explicar esta situación o lo inverso (escolares con bajas puntuaciones y alto rendimiento) hay que apelar a otros aspectos como: la personalidad o la motivación. Cuando se consideran estos factores las predicciones sobre el rendimiento académico mejoran. Entre las variables intelectuales, la que tiene mayor influencia en el rendimiento académico es la aptitud verbal (comprensión y fluidez oral y escrita). La competencia lingüística influye considerablemente en los resultados escolares, dado que el componente verbal desempeña una relevante función en el aprendizaje. Tampoco debe soslayarse que todo profesor, consciente o inconscientemente, al evaluar tiene muy en cuenta cómo se expresan sus alumnos. (p.4).

- **Personalidad.**

Durante la adolescencia acontecen notables transformaciones físicas y psicológicas que pueden afectar al rendimiento. Los profesores han de estar preparados para canalizar positivamente estos cambios. Sea como fuere, cabe afirmar que la perseverancia, en cuanto rasgo de personalidad, ayuda a obtener buenos resultados. Al respecto Martínez y Otero (2007), indica que muchos autores sostienen que durante los últimos grados de secundaria suelen tener calificaciones más elevadas los estudiantes introvertidos que los extrovertidos, quizá porque no llevan mucha vida social y se concentran mejor. La formación de los educadores ha de permitir contrarrestar las turbulencias de los adolescentes, lo que equivale a brindarles apoyo, confianza y seguridad, tan necesarios para el despliegue saludable y fecundo de la personalidad. (p. 4)

- **Hábitos y técnicas de estudio.**

Es necesario que los alumnos estén motivados y que rentabilicen el esfuerzo que conlleva el estudio. Los hábitos

(prácticas constantes de las mismas actividades) no se deben confundir con las técnicas (procedimientos o recursos). Unos y otras, sin embargo, coadyuvan a la eficacia del estudio. De un lado, el hábito de estudio es necesario si se quiere progresar en el aprendizaje. De otro, conviene sacar el máximo provecho a la energía que requiere la práctica intencional e intensiva del estudio por medio de unas técnicas adecuadas. Según Orellana (1999), se ha comprobado que los hábitos y técnicas de estudio tienen gran valor positivo en el rendimiento académico, mayor incluso que las aptitudes intelectuales.

Las dimensiones con más capacidad de pronosticar los resultados

escolares son las condiciones ambientales y la planificación del estudio. En efecto, el rendimiento intelectual depende en gran medida del entorno en que se estudia: la iluminación, la temperatura, la ventilación, el ruido o el silencio, al igual que el mobiliario, son algunos de los factores que influyen en el estado del organismo, así como en la concentración del estudiante.

- **Clima social escolar.**

El clima escolar depende de la cohesión, la comunicación, la cooperación, la autonomía, la organización y, por supuesto, del estilo de dirección docente. Para Stacey (1996), en general, el tipo de profesor dialogante y cercano a los alumnos es el que más contribuye al logro de resultados positivos y a la creación de un escenario de formación orientado por la cordialidad.

Se puede pronosticar un mejor rendimiento académico a los alumnos

que trabajan en un ambiente regido por normas claras y en el que se promueve la cooperación, sin desatender el trabajo autónomo. Así pues, se confirma la idea de que el establecimiento y seguimiento de normas claras y el conocimiento por parte de los alumnos de las consecuencias de su incumplimiento, ejerce una influencia positiva sobre el

rendimiento. Asimismo, se apoya la opinión de los investigadores que no son partidarios de las estructuras de aprendizaje de tipo competitivo. Por el contrario, la cooperación entre alumnos, además de favorecer el rendimiento académico, genera

relaciones personales positivas entre ellos. (p. 72)

- **Ambiente familiar.**

Para Stacey (1996), el clima familiar influye considerablemente en el educando tanto por las relaciones que se establecen en el hogar, como por los estímulos intelectuales, culturales, etc. que se brindan, así como por la forma de ocupar el tiempo libre. La familia es la institución natural más importante en la formación de todo ser humano.

Evaluación del rendimiento académico.

Según el MINEDU (2009) en el Diseño Curricular Nacional la evaluación del rendimiento y el aprendizaje se realiza por criterios e indicadores:

La evaluación de los aprendizajes es un proceso pedagógico continuo, sistemático, participativo y flexible, que forma parte del proceso de enseñanza – aprendizaje. En él confluyen y se entrecruzan dos funciones distintas: una pedagógica y otra social.

En la práctica diaria debemos utilizar varias estrategias que nos permitan dar seguimiento a los avances y dificultades de los estudiantes, hay que formular criterios e indicadores claros en función de las competencias que hayamos previsto desarrollar a lo largo del año, de modo que de manera efectiva evaluemos y no nos quedemos en una simple medición poco fiel a los verdaderos logros de los estudiantes (p.51, 52). Si bien es cierto debemos apuntar al logro de determinadas capacidades, conocimientos y actitudes en cada grado, competencias en cada ciclo y cada nivel educativo, debemos considerar el respeto por la situación de cada estudiante. La evaluación

como proceso curricular, comprende no solo los aprendizajes de los alumnos sino también la intervención del docente y su metodología, los procesos educativos, los recursos utilizados, la planificación de las actividades, el uso de materiales y todas las variables que influyen en la acción educativa.

El sistema de evaluación de los aprendizajes se concibe como un proceso permanente de información y reflexión, principalmente la valoración crítica de los avances y dificultades en el proceso de aprendizaje, así como todos aquellos que influyen en él.

Las técnicas y los instrumentos de evaluación, según el MINEDU (2009) pueden ser de:

Observación continua, organizada y dirigida a través de su participación en trabajos de investigación, tareas escolares, resúmenes, gráficos, pasos orales

Entrevista, a través de diálogos, debates, participación oral

Cuestionario y pruebas a través de pasos escritos, pruebas objetivas.

Presentación de trabajos diversos individuales o grupales, demostraciones prácticas, informes, documentación escrita. (p121).

La evaluación en el nuevo diseño curricular básico de educación secundaria también propicia la autoevaluación, con el fin de desarrollar en los alumnos su capacidad de autocrítica personal y poder reconocer su compromiso frente al curso en el que se autoevalúa.

Es necesario construir una cultura de la evaluación, que elimine aquellas visiones que proponen a la evaluación como formas de fiscalización, autoritarismo o represión en el sistema educativo. La evaluación debe propender a la formación integral y armoniosa de los sujetos que participan en proceso educativo.

2.3. Bases conceptuales

Administración educativa: La administración escolar está dirigida a la ordenación de esfuerzos; a la determinación de objetivos académicos y de políticas externa e interna; a la creación y aplicación de una adecuada normatividad para alumnos, personal docente, administrativo, técnico y manual, con la finalidad de establecer en la institución educativa las bases de enseñanza-aprendizaje y un gobierno escolar eficiente y exitoso.

Aptitud escolar: La palabra aptitud refiere a las condiciones psicológicas de una persona que se vinculan con sus capacidades y posibilidades en el ámbito del aprendizaje.

Creatividad: La creatividad es la producción de una idea o un concepto, una creación o un descubrimiento que es nuevo, original, útil y que satisface tanto a su creador como a otros durante algún periodo.

Diagnóstico: Alude, en general, al análisis que se realiza para determinar cualquier situación y cuáles son las tendencias. Esta determinación se realiza sobre la base de datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten juzgar mejor qué es lo que está pasando.

Efectividad: La efectividad es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente. La eficacia es lograr un resultado o efecto (aunque no sea el correcto) y está orientado al qué. En cambio, eficiencia es la capacidad de lograr el efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles viable o sea el cómo.

Estímulo: La noción de estímulo encuentra su raíz en el vocablo en latín stimulus, uno de cuyos curiosos significados es agujón. Esta palabra describe al factor químico, físico o mecánico que consigue generar en un organismo una reacción funcional.

Expectativa: Esperanza, sueño o ilusión de realizar o cumplir un determinado propósito.

Fracaso escolar: Entendemos por fracaso escolar aquella situación en la que un alumno sin limitaciones intelectuales conocidas no supera los niveles de aprendizaje esperados para su edad, dentro de un determinado plan de estudios y/o de una institución escolar dada.

Liderazgo: La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común.

Motivación escolar: Fuerzas determinantes o factores que incitan al alumnado a escuchar las explicaciones del/la profesor/a, tener interés en preguntar y aclarar las dudas que se le presenten en el proceso escolar, participar de forma activa en la dinámica de la clase, realizar las actividades propuestas, estudiar con las técnicas adecuadas, investigar, experimentar, y aprender por descubrimiento, así como de manera constructiva y significativa.

Organización: Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.

Pedagogía: Ciencia que estudia la metodología y las técnicas que se aplican a la enseñanza y la educación, especialmente la infantil.

Percepción: Primer conocimiento de una cosa por medio de las impresiones que comunican los sentidos.

Planeación educativa: La planeación educativa se encarga de especificar los fines, objetivos y metas de la educación. Gracias a este tipo de planeación, es posible definir qué hacer, con qué recursos y estrategias. La planeación educativa implica la interacción de diversas dimensiones.

Políticas educativas: Las políticas educativas (PE) son parte de la política pública de un Estado y como la educación es un derecho universal, estas políticas deberían tratar de poner en práctica medidas y herramientas que sean capaces de asegurar la calidad de la educación.

Rendimiento académico: El rendimiento académico hace referencia a la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito escolar, terciario o universitario

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. **Ámbito**

El distrito de Yarumayo es uno de los doce distritos de la Provincia de Huánuco, ubicado en el Departamento de Huánuco, en el centro del Perú y es en este distrito donde se encuentra ubicada la Institución educativa “Andrés Avelino Cáceres”, en la que se desarrollará el trabajo de investigación..

3.2. **Población**

La población está constituida por siete docentes y 65 alumnos de secundaria, de la Institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo

Para, Carrasco (2013), la población viene a ser un conjunto de todos los elementos que conforman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y poseen características mucho más concretas que el universo. (p. 238)

3.3. **Muestra**

La muestra está constituida por 07 docentes y 60 alumnos del nivel secundario de la Institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo

[(Hernández, 2003). citado por Castro (2003)], manifestó: “si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra.

3.4. **Nivel y tipo de estudio**

3.4.1. **Enfoque**

3.4.2. **Nivel de estudio**

El nivel de investigación es descriptivo, correlacional, por ser un problema de corte teórico cuya finalidad es describir un fenómeno o una situación en una circunstancia temporal–espacial determinada, así como caracterizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables (Sánchez y Reyes,2006).

En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo que, de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

3.4.3. Tipo de estudio

El tipo de estudio que corresponde a la presente tesis son:

Descriptivo: según Dalem & Mayer (2006) La investigación descriptiva es la que se utiliza, tal como el nombre lo dice, para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar.

Trasversal: Porque explica las variables en un momento dado, se recolecta datos en un momento único que es del año 2019.

Observacional: debido a que no se manipula la muestra solo se observa y se registra los datos obtenidos mediante el instrumento.

Retrospectivo debido a que la tesis contrasta las variables que se desarrollaron en el contexto del estudio en un espacio temporal del año 2019.

3.5. Diseño de investigación

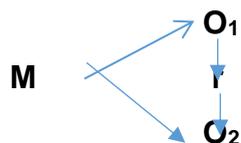
Por las características y naturaleza del objeto de estudio la investigación se ubica en el diseño no experimental.

Según Hernández y otros (2010):

“Los diseños no experimentales es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”.

Para esta investigación se trabajará con el diseño no experimental de tipo transversal porque se recolecta datos en un momento único que es

en el año 2019; explica las variables de estudio 1 y 2 en ese mismo momento o en un momento dado, cuyo diagrama es el siguiente:



Donde:

M= Lo conformarán los docentes del instituto

O1=Clima Organizacional

O2= Rendimiento Académico

R= relación entre las variables de estudio

3.6. Técnicas e instrumentos

3.6.1. Técnicas

Técnica

- Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta que fue aplicado a 7 docente de la Institución Educativa.
- Análisis documenta, para analizar el promedio de notas de los estudiantes de educación secundaria de la Institución Educativa.

Instrumento

Para el desarrollo de la presente investigación se seleccionó y se validó en función del problema planteado el siguiente instrumento:

- **El Cuestionario.** Se elaboraron 1 cuestionario para medir la variable clima organizacional, a través de la percepción de los docentes de la institución.

La escala de calificación de los ítems de las variables::

1 nunca; 2 a veces; 3 regularmente; 4 casi siempre, 5 siempre.

- **Registro de notas:** a través de los registros se extrajo el promedio de las notas por cada una de las competencias de las respectivas áreas en estudio. La escala de calificación es el siguiente:

AD: LOGRO DESTADO – 18 A 20

A: LOGRO PREVISTO – 14-17

B: EN PROCESO – 11 A 13

C: EN INICIO – 00 -10

3.6.2. Instrumentos

a) Validación de los instrumentos

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con el contenido interno del instrumento, y la validez de construcción de los ítems en relación con las bases teóricas y objetivos de la investigación respetando su consistencia y coherencia técnica. La validación del instrumento se dio a través de opinión de 05 expertos con el siguiente resultado que se indica en el siguiente cuadro.

Tabla N° 03

Validación de expertos

N° de V	Nombres y Apellidos	Promedio de Validación
1.	Dr. Antonio Cornejo y Maldonado	Nivel Alto
2.	Dra. Inés Jesús Tolentino	Nivel Medio
3.	Dr. Rogelio Alvarado Dueñas	Nivel Alto
4.	Dr. Humberto Flores Flores	Nivel Alto
5.	DR. Jorge Hilario Cárdenas	Nivel Medio

En la presente tabla se muestra la validación de expertos al instrumento de evaluación.

b) Confiabilidad de los instrumentos

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se aplicó la prueba a los docentes de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres”, cuyas características son similares a la población examinada. Los puntajes obtenidos fueron examinados mediante el coeficiente del alfa de Cronbach, es de aclarar que el alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala. Sin embargo, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la confiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se

considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en las respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach.

Dado el siguiente cuadro con los niveles de confiabilidad para el alfa de Cronbach:

Tabla N° 04

Validez y confiabilidad del instrumento

CRITERIO DE CONFIABILIDAD	VALORES
Inaceptable	Menor a 0,5
Pobre	Mayor a 0,5 hasta 0,6
Cuestionable	Mayor a 0,6 hasta 0,7
Aceptable	Mayor a 0,7 hasta 0,8
Bueno	Mayor 0,8 hasta 0,9
Excelente	Mayor 0,9

En la presente tabla se muestra la el rango de validez y confiabilidad de un instrumento.

Fuente: George y Mallery (2003, p. 231)

Aplicamos el alfa de Cronbach a toda la muestra para determinar la confiabilidad del cuestionario que mide la variable “Clima Organizacional”, a través del software spss, se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla N° 5

Estadístico de Fiabilidad del instrumento de la variable: Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	28

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0,701 y según el rango de la tabla categórica, se determina que el instrumento tiene una confiabilidad de BUENO, el cual se determina una consistencia marcada.

Tabla N° 6

Estadístico de Fiabilidad del instrumento de la variable: Rendimiento Academico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	12

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0,872 y según el rango de la tabla categórica, se determina que el instrumento tiene una confiabilidad de ACEPTABLE, el cual se determina una consistencia marcada.

3.7. Procedimiento

1. Recolección de los datos

El instrumento de recolección de datos servirá para registrar los datos referidos a los indicadores de cada una de las dimensiones y variables que se ha considerado en la investigación los cuales son el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes en la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres”

2. Revisión de los datos

Se analizará los datos recabados de la encuesta para verificar su autenticidad.

3. El ordenamiento de la Información

Este paso consistirá básicamente en depurar la información revisando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo de campo, con el propósito de ajustar los llamados datos primarios.

3.8. Aspectos éticos

3.9. Tabulación

Puntualizamos las acciones a realizar con la finalidad de procesar y analizar la información obtenida para su tabulación.

A. Procesamiento de los datos:

Previa codificación de los reportes, se elaborará una plataforma de datos utilizando el programa estadístico SPSS versión 22 en español, y se registraran los datos procedentes del instrumento; no olvidando parear los instrumentos aplicados.

B. Clasificación de la Información:

Se llevará a cabo con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de las variables independiente y dependiente.

C. La Codificación y Tabulación:

La codificación es la etapa en la que se formará un cuerpo o grupo de símbolos o valores de tal manera que los datos serán tabulados, generalmente se efectúa con números o letras. La tabulación manual se realizará ubicando cada uno de las variables en los grupos establecidos en la clasificación de datos, o sea en la distribución de frecuencias. También se utilizará la tabulación mecánica, aplicando programas o paquetes estadísticos de sistema computarizado.

3.10. Análisis de datos

A. Análisis descriptivo e Interpretación de Datos:

- **Estadística descriptiva** Con el apoyo del Programa Microsoft Excel 2013 y SPSS versión 22, se hizo uso del análisis descriptivo:
- **Distribución de frecuencia.** Con la finalidad de resumir informaciones de ambas variables de estudio, tablas en donde se presenta las frecuencias absolutas y relativas porcentuales.
- **Gráficos.** Los datos serán analizados y presentados mediante barras.

B. Análisis inferencial e Interpretación de Datos:

Para realizar el análisis inferencial; primero tenemos que determinar: La normalidad, homocedasticidad y la independencia de los datos y luego usar estadísticos para datos paramétricos o no paramétricos, según sea el caso.

El siguiente análisis se muestra a continuación:

- **Prueba de Normalidad**

Por ser una muestra de 7 docentes y 60 estudiantes, se utiliza la prueba estadística en el primer caso de shapiro wilk y para el

segundo caso de Kolmogorov Smirnow. El planteamiento de hipótesis es el siguiente:

Ho: La distribución de la variable aleatoria no es distinta a la distribución normal

H1: La distribución de la variable aleatoria es distinta a la distribución normal.

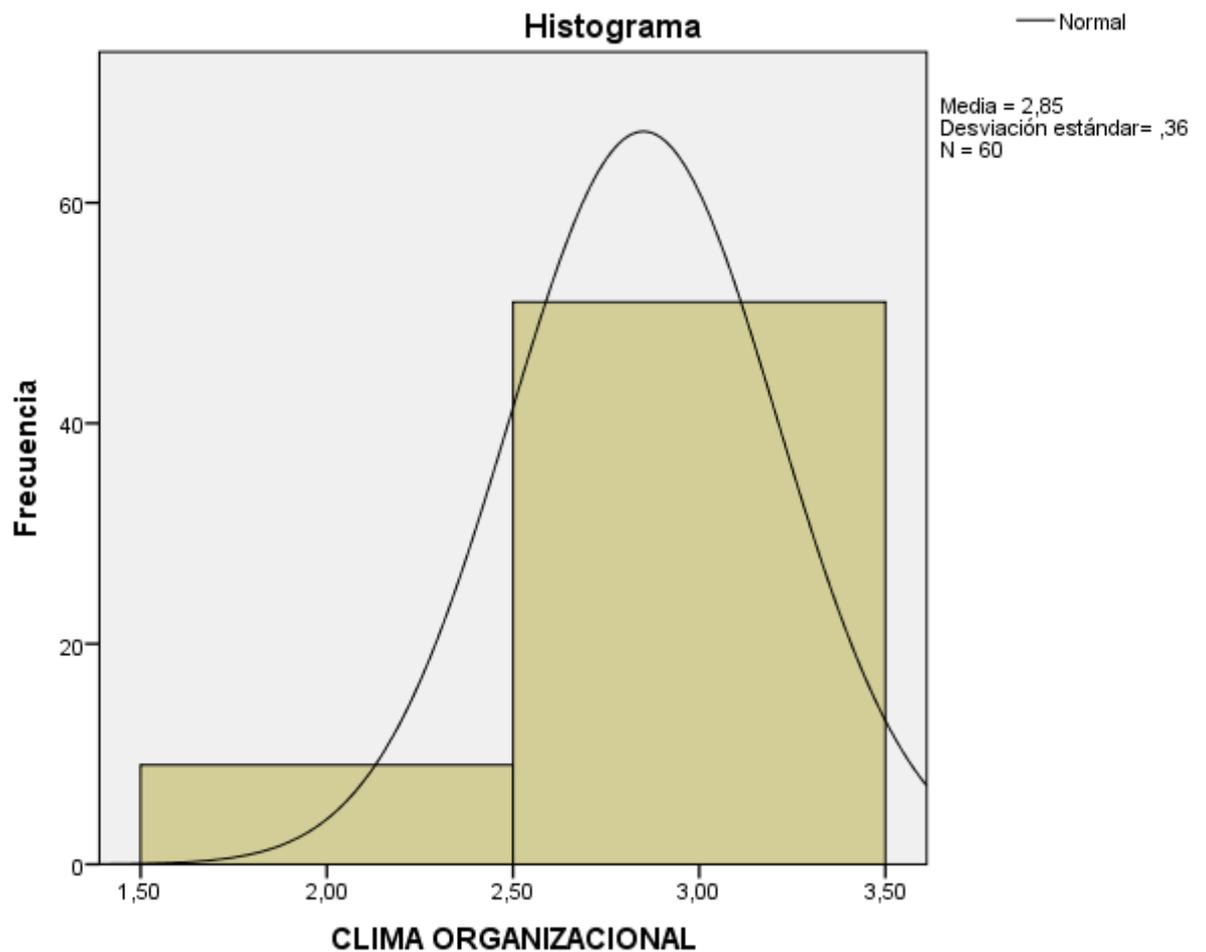


Ilustración 1: Prueba de normalidad de la variable Clima Organizacional

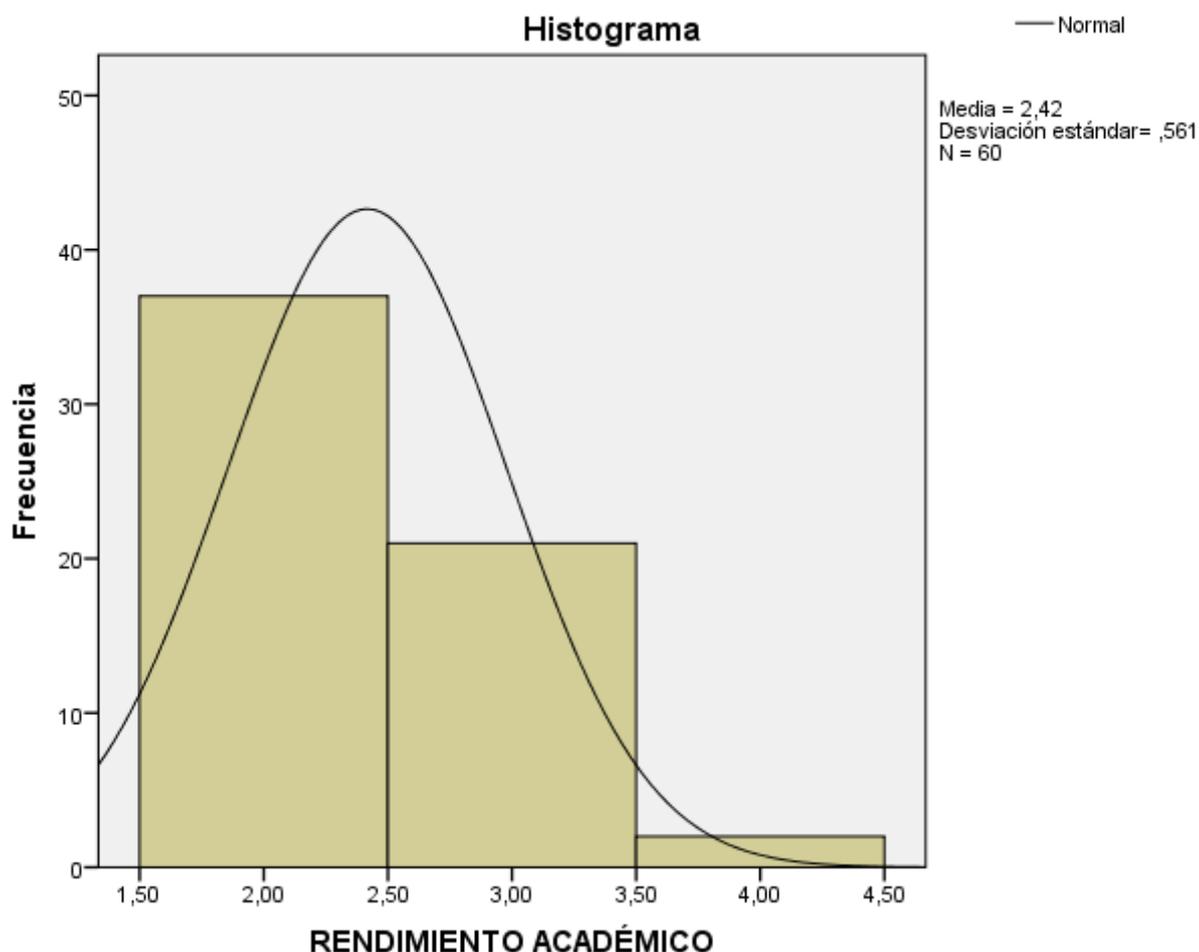


Ilustración 2: Prueba de normalidad de la variable Rendimiento Académico

Tabla N° 7

Prueba de normalidad de las variables Clima Laboral y Rendimiento Académico

	CLIMA ORGANIZACIONAL	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RENDIMIENTO ACADÉMICO	A VECES	,356	9	,002	,655	9	,000
	REGULARMENTE	,392	51	,000	,672	51	,000

En la tabla se muestra las pruebas de normalidad según Kolmogorov-Sminorv y Shapiro-Wilk.

Interpretación: Dado que el nivel de significancia es menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula. Es decir, las distribuciones de los datos no son normales en ambas variables.

- **Prueba de Homocedasticidad**

Para realizar la prueba de Homocedasticidad planteamos las siguientes hipótesis:

Ho: No existen diferencias significativas entre las varianzas de la gestión educativa y desempeño docente.

H1: Existen diferencias significativas éntrelas varianzas de la gestión educativa y desempeño docente.

Tabla N° 7

Prueba de homogeneidad de varianzas.

Estadístico de			
Levene	gl1	gl2	Sig.
7,620	3	36	,000

Nota: Elaboración del investigador.

Interpretación: Dado que el nivel de significancia es menor a 0,05 ($0,000 > 0,05$) se rechaza la hipótesis nula. Es decir, las varianzas de ambos grupos son diferentes, dicho de otro modo, no son homogéneos. Los datos evaluados son datos no paramétricos, por lo que se decide utilizar el siguiente estadístico:

Prueba de Chi cuadrado

Permite obtener un coeficiente de asociación entre variables que no se comportan normalmente, entre variables ordinales. Se calcula en base a una serie de rangos asignados. Tal como en Pearson, los valores van de -1 a 1, siendo 0 el valor que indica no correlación, y los signos indican correlación directa e inversa (Díaz, et al., 2014).

Tabla N° 09

Rango de valores de la prueba de Chi-Cuadrado.

Grados libertad	Probabilidad de un valor superior - Alfa (α)				
	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,60
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86

5	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75
6	10,64	12,59	14,45	16,81	18,55
7	12,02	14,07	16,01	18,48	20,28
8	13,36	15,51	17,53	20,09	21,95
9	14,68	16,92	19,02	21,67	23,59
10	15,99	18,31	20,48	23,21	25,19
11	17,28	19,68	21,92	24,73	26,76
12	18,55	21,03	23,34	26,22	28,30
13	19,81	22,36	24,74	27,69	29,82
14	21,06	23,68	26,12	29,14	31,32
15	22,31	25,00	27,49	30,58	32,80
16	23,54	26,30	28,85	32,00	34,27
17	24,77	27,59	30,19	33,41	35,72
18	25,99	28,87	31,53	34,81	37,16
19	27,20	30,14	32,85	36,19	38,58
20	28,41	31,41	34,17	37,57	40,00
21	29,62	32,67	35,48	38,93	41,40
22	30,81	33,92	36,78	40,29	42,80
23	32,01	35,17	38,08	41,64	44,18
24	33,20	36,42	39,36	42,98	45,56
25	34,38	37,65	40,65	44,31	46,93
26	35,56	38,89	41,92	45,64	48,29
27	36,74	40,11	43,19	46,96	49,65
28	37,92	41,34	44,46	48,28	50,99
29	39,09	42,56	45,72	49,59	52,34
30	40,26	43,77	46,98	50,89	53,67

Esta tabla presenta la distribución de probabilidad de chi-cuadrado para distintos valores.

Fuente: (Díaz, et al., 2014).

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis descriptivo

A continuación, presentamos los resultados obtenidos, de la aplicación de los instrumentos, de acuerdo a la variable independiente “Clima Organizacional”, con 4 dimensiones distribuidos en un cuestionario con 28 ítems aplicado a los 7 docentes de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Yarumayo y la segunda variable de estudio: Rendimiento Académico, el cual se desarrollo a través del registro de notas de los estudiantes de la institución educativa.

Para una mejor interpretación, se han organizado los datos en tablas de distribución de frecuencias y en gráficos estadísticos.

Una vez recolectada la información se creó una base de datos, la misma que se procesó con la herramienta Excel 2016. Luego se efectuó la segmentación en rango de calificación para cada dimensión. Las tablas y gráficos fueron organizados de la siguiente manera:

a) Resultados obtenidos para la variable 01: Clima Organizacional

Tabla N° 10

Distribución de frecuencia de la variable Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	14,3	14,3	14,3
	REGULAR	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

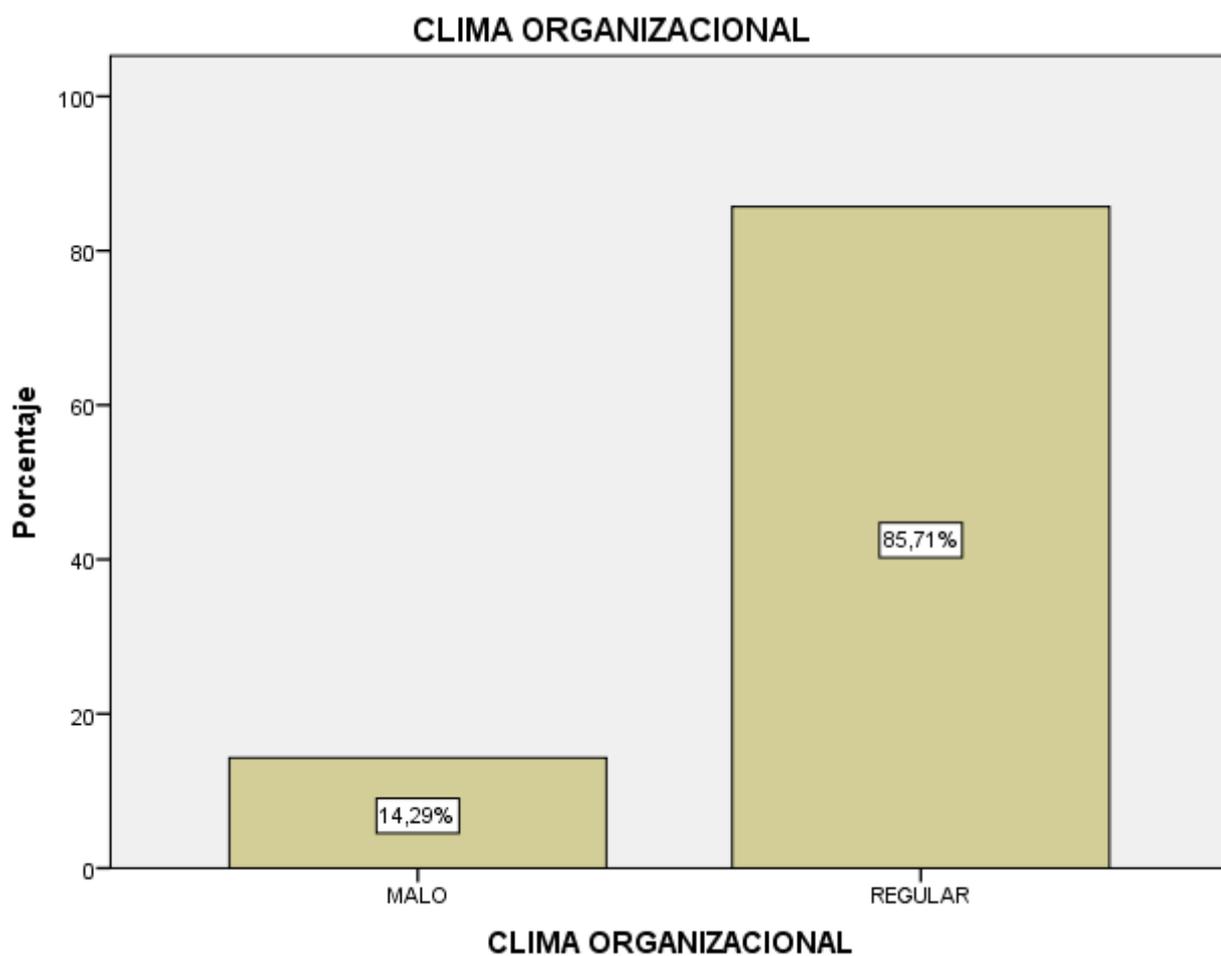


Ilustración N° 03: Distribución porcentual del Clima Organizacional

Interpretación: Según la tabla 10 e ilustración 03, el 14,29% de los docentes encuestados indicaron un nivel malo de clima organizacional, mientras el 85,71% manifestaron un regular nivel de clima organizacional en la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo.

Dimensión 01: Estructura

Tabla N° 11

Distribución de frecuencia de la dimensión Estructura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	1	14,3	14,3	14,3
	MALO	1	14,3	14,3	28,6
	REGULAR	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

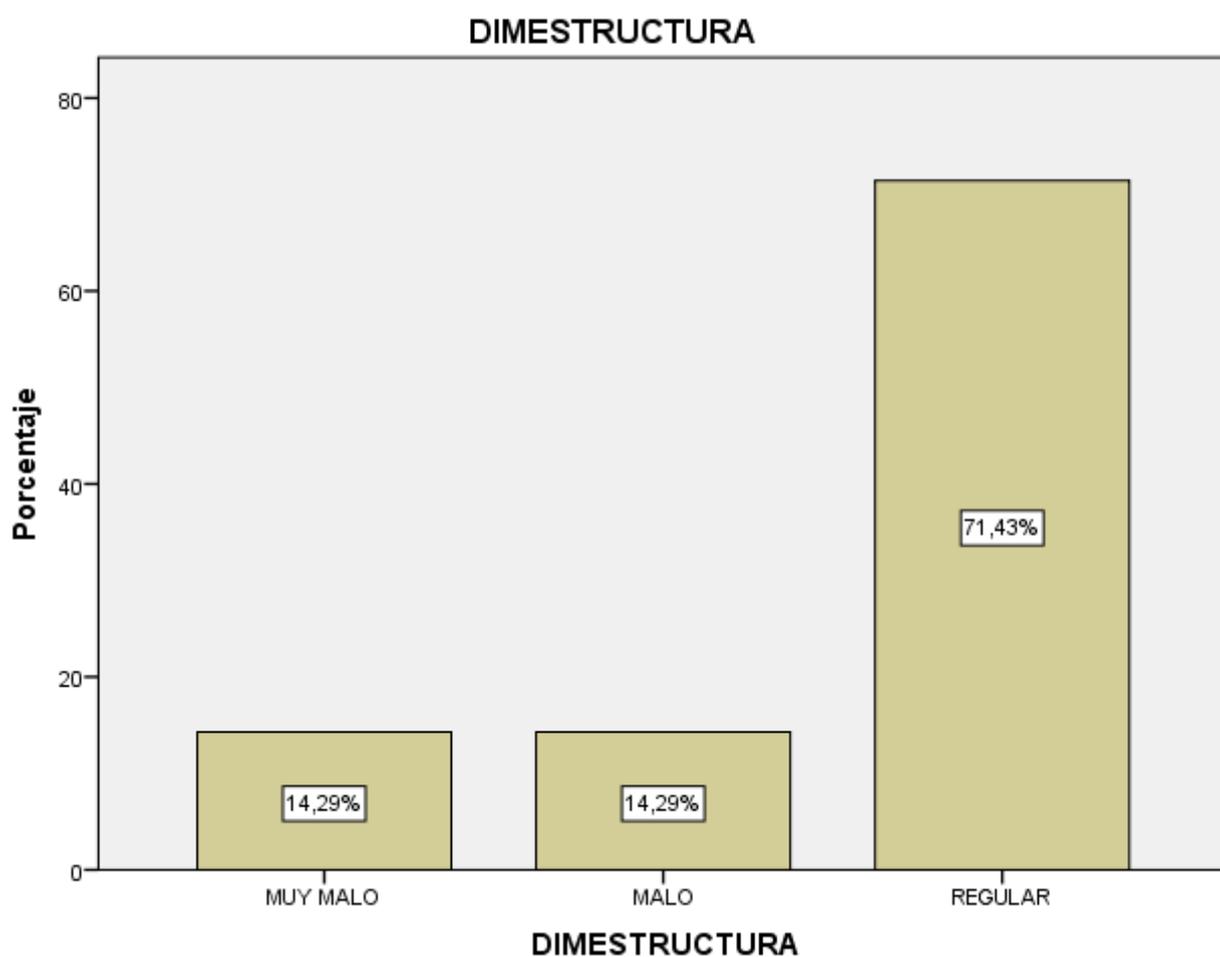
Nota: Fuente: Realizado por el investigador

Ilustración N° 04: Distribución porcentual de la dimensión Gestión Administrativa

Interpretación: Según la tabla 11 e ilustración 04, el 14,29% de los docentes encuestados percibieron un muy mal nivel de en la dimensión estructura del clima organizacional, el 14,29% percibieron un nivel malo, y el 71,43% percibieron un regular nivel de la dimensión estructura del clima organizacional en la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo.

Dimensión 02: Recompensa

Tabla N° 12

Distribución de frecuencia de la dimensión Recompensa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	1	14,3	14,3	14,3
	MALO	1	14,3	14,3	28,6
	REGULAR	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

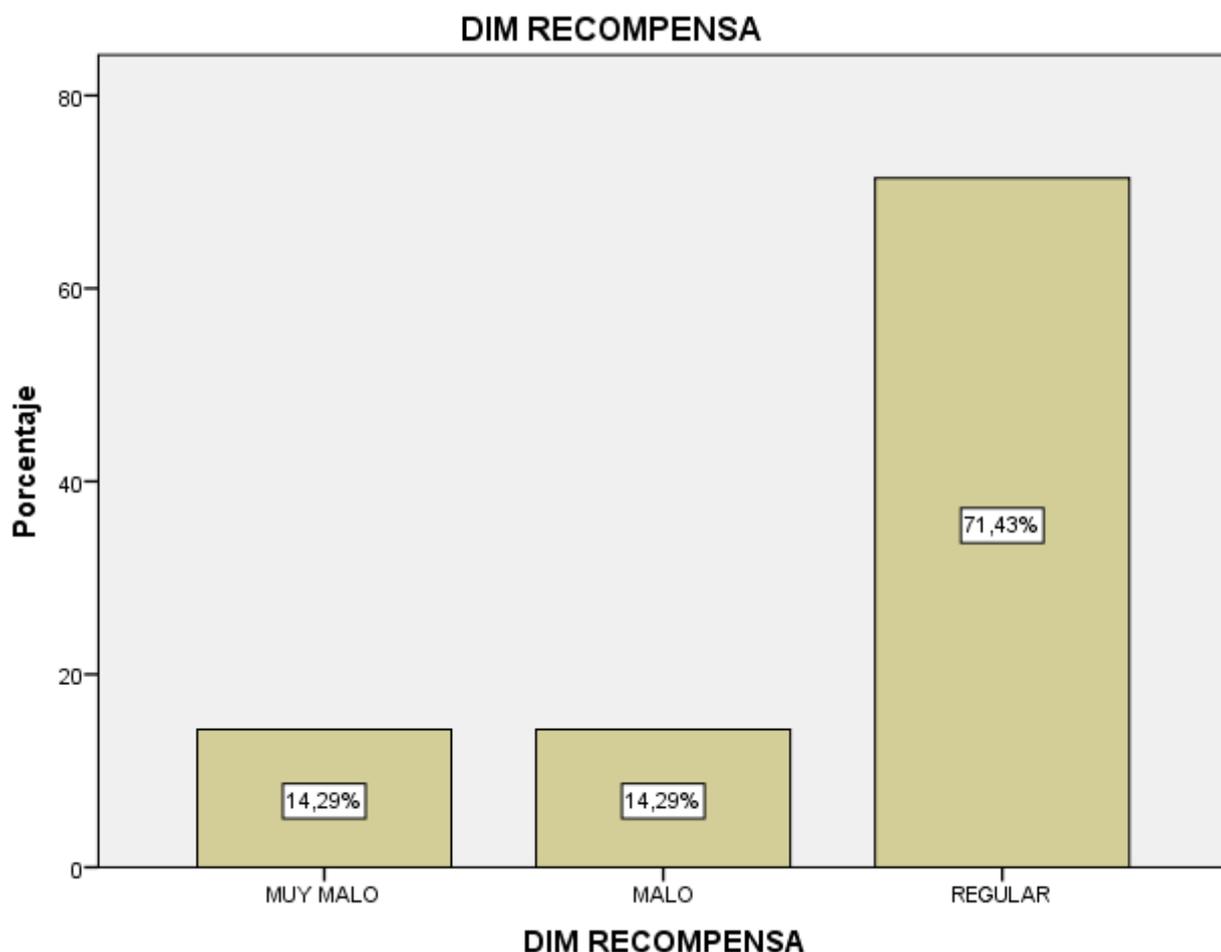


Ilustración N° 05: Distribución porcentual de la dimensión Recompensa

Interpretación: Según la tabla 12 e ilustración 05, el 14,29% de los docentes encuestados indicaron un muy mal nivel de clima organizacional en la dimensión recompensa, el 14,29% manifestó un mal nivel de clima organizacional en la dimensión recompensa, y el 71,43% manifestaron un regular nivel de clima organizacional en la dimensión recompensa en la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo.

Dimensión 03: Relaciones

Tabla N° 13

Distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	1	14,3	14,3	14,3
	MALO	1	14,3	14,3	28,6
	REGULAR	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

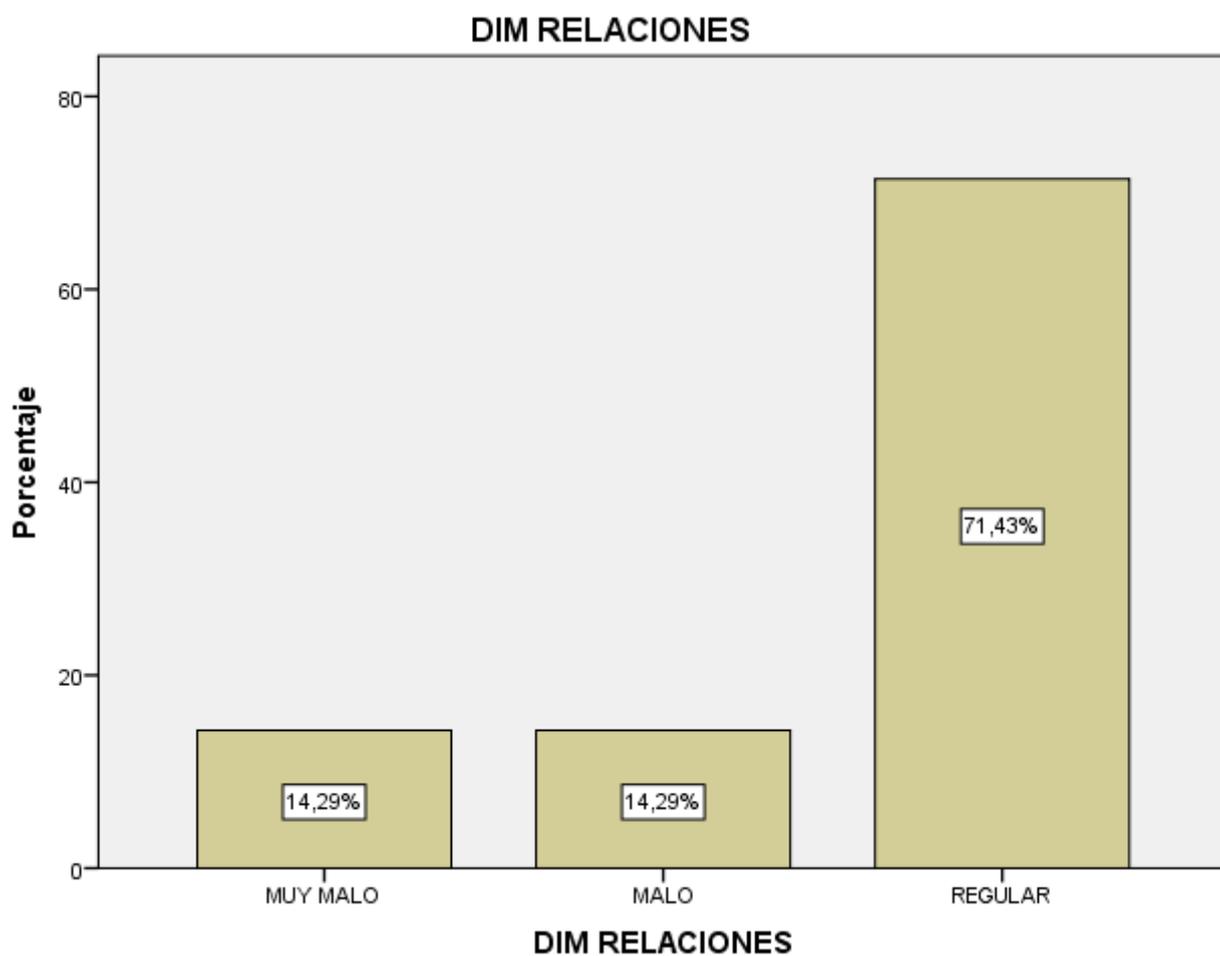


Ilustración N° 06: Distribución porcentual de la dimensión Relaciones

Interpretación: Según la tabla 13 e ilustración 06, el 14,29% de los docentes encuestados indicaron un muy mal nivel de clima organizacional en la dimensión relaciones, el 14,29% manifestó un mal nivel de clima organizacional en la dimensión relaciones, y el 71,43% manifestaron un

regular nivel de clima organizacional en la dimensión relaciones en la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo.

Dimensión 04: Identidad

Tabla N° 14

Distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	1	14,3	14,3	14,3
	BUENO	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

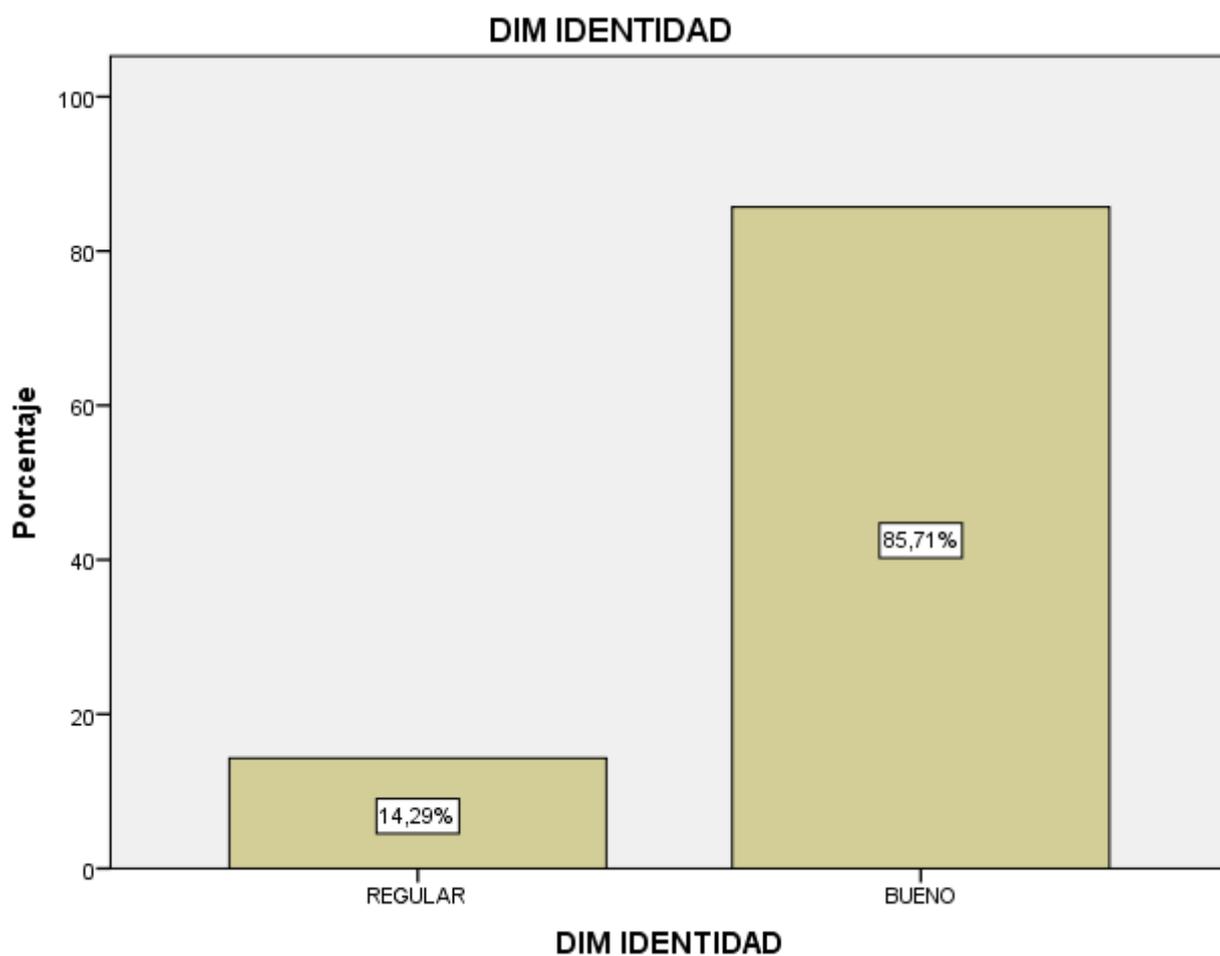


Ilustración N° 07: Distribución porcentual de la dimensión Identidad

Interpretación: Según la tabla 14 e ilustración 07, el 14,29% de los docentes encuestados indicaron un regular nivel de clima organizacional en la dimensión identidad, y el 85,71% manifestaron un buen nivel de clima organizacional en la dimensión identidad en la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo.

b) Resultados obtenidos para la variable 02: Rendimiento Académico

Tabla N° 15

Distribución de frecuencia de la variable Rendimiento Académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN PROCESO	37	61,7	61,7	61,7
	LOGRO PREVISTO	21	35,0	35,0	96,7
	LOGRO DESTACADO	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

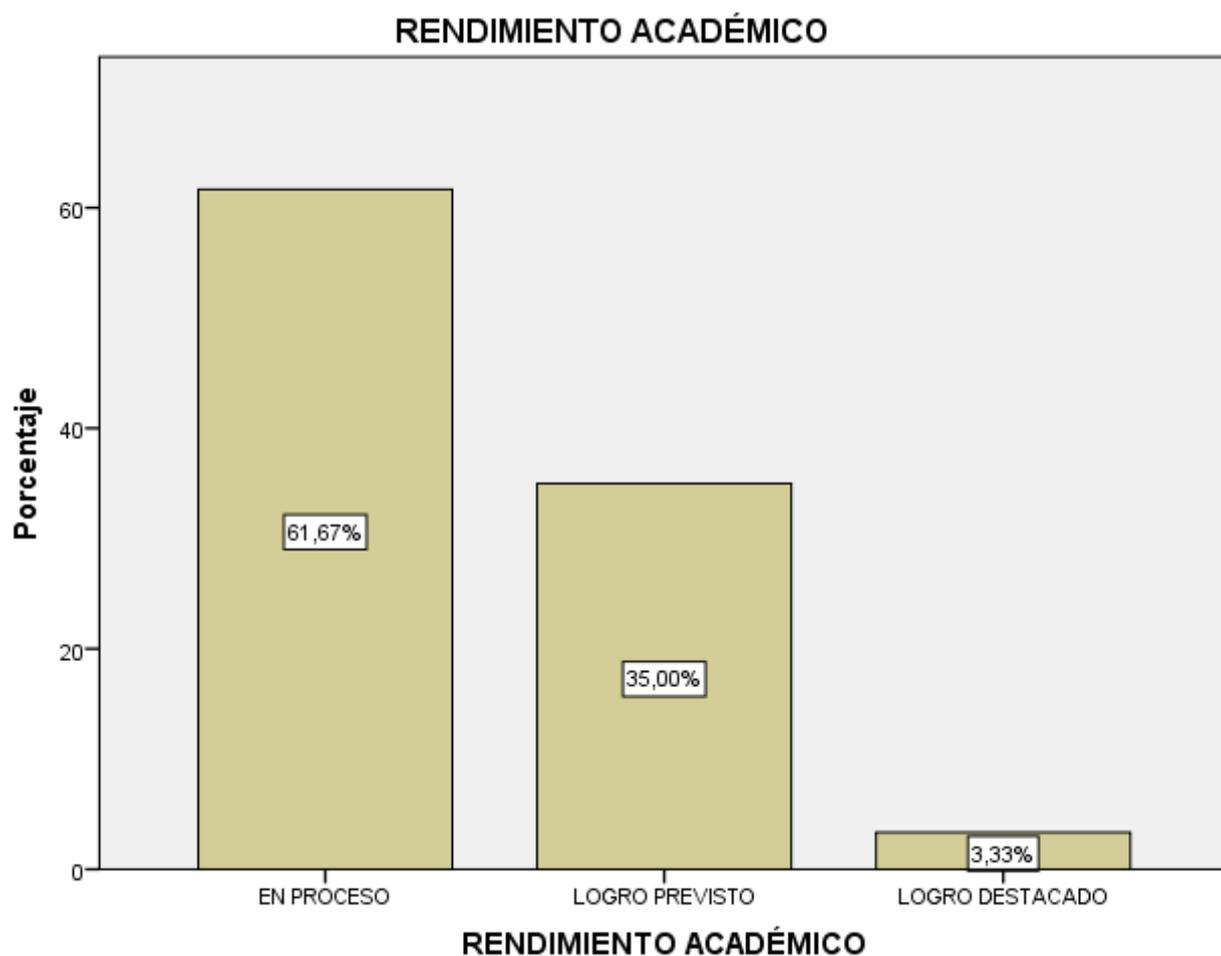


Ilustración N° 08: Distribución porcentual de la variable Rendimiento académico

Interpretación: Según la tabla 15 e ilustración 08, el 61,67% de los estudiantes tiene un rendimiento académico en el nivel “EN PROCESO”, el 35,00% de los estudiantes tiene un rendimiento académico en el nivel “LOGRO PREVISTO” y el 3,33% de los estudiantes tiene un rendimiento académico en el nivel “LOGRO DESTACADO” en la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo.

Dimensión 01: COMUNICACIÓN

Tabla N° 16

Distribución de frecuencia de la dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN PROCESO	28	46,7	46,7	46,7
	LOGRO PREVISTO	29	48,3	48,3	95,0
	LOGRO DESTACADO	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

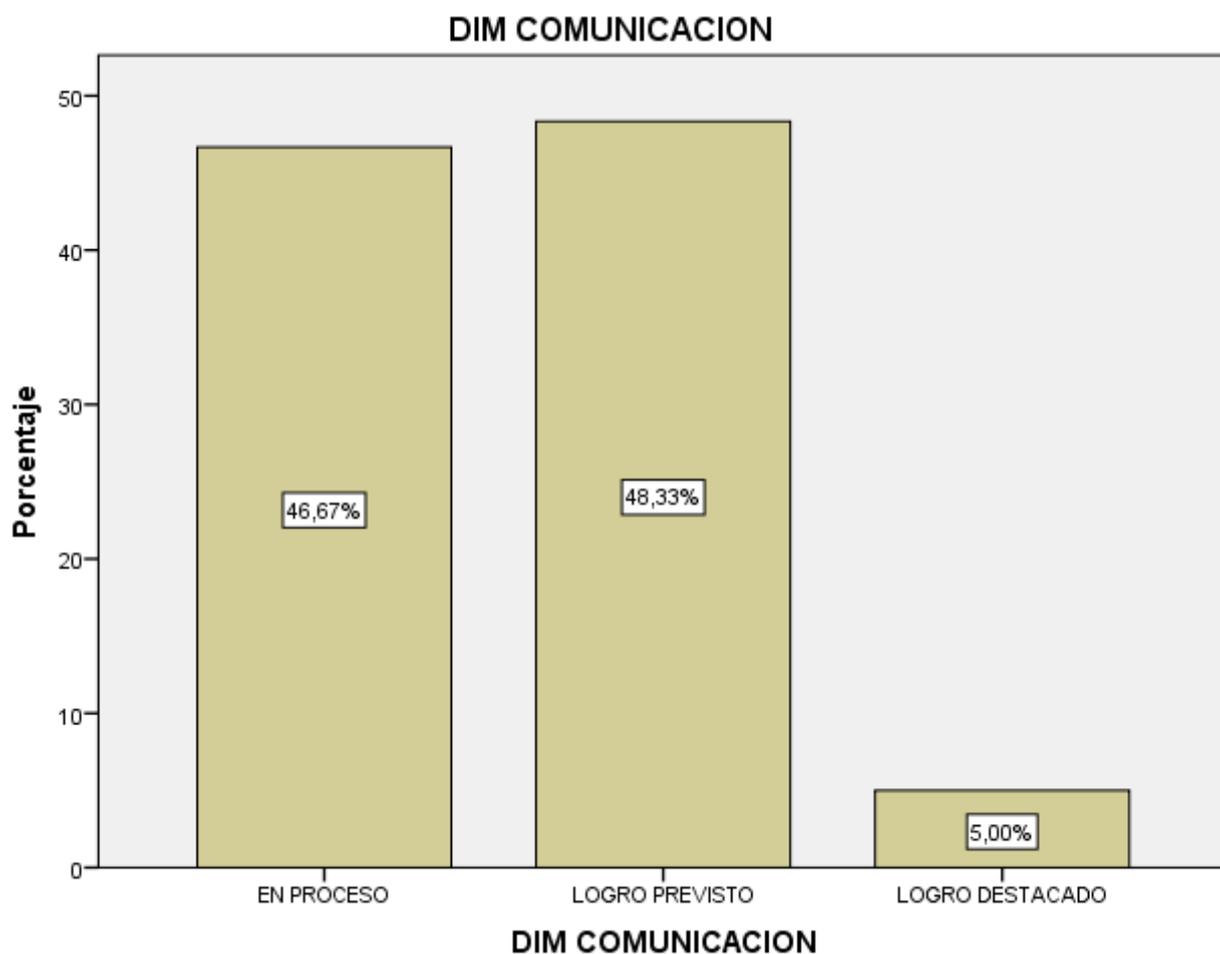


Ilustración N° 09: Distribución porcentual de la dimensión comunicación.

Interpretación: Según la tabla 16 e ilustración 09, el 46,67% de los estudiantes tiene un rendimiento académico en el nivel “EN PROCESO” en la dimensión de comunicación, el 48,33% de los estudiantes tiene un rendimiento académico en el nivel “LOGRO PREVISTO” en la dimensión de comunicación y el 5,00% de los estudiantes tiene un rendimiento académico en el nivel “LOGRO DESTACADO” en la dimensión de comunicación de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo.

Dimensión 02: Matemática

Tabla N° 17

Distribución de frecuencia de la dimensión Matemática

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INICIO	1	1,7	1,7	1,7
	EN PROCESO	45	75,0	75,0	76,7
	LOGRO PREVISTO	12	20,0	20,0	96,7
	LOGRO DESTACADO	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

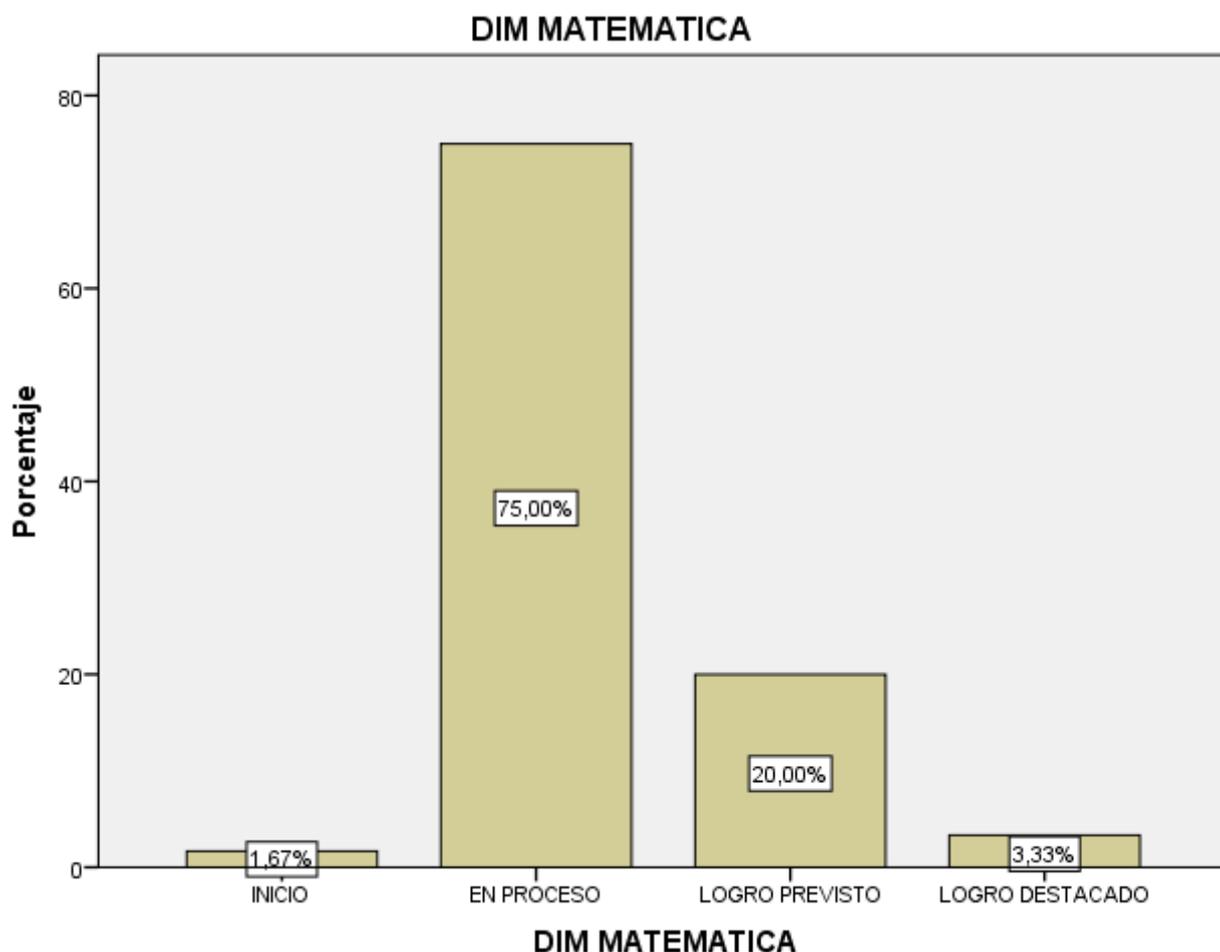


Ilustración N° 10: Distribución porcentual de la dimensión matemática

Interpretación: Según la tabla 17 e ilustración 10, el 1,67% de los estudiantes tiene un rendimiento académico en el nivel “INICIO” en la dimensión de matemática, el 75,00% de los estudiantes tiene un rendimiento académico en el nivel “EN PROCESO” en la dimensión de matemática, el 20,00% de los estudiantes tiene un rendimiento académico en el nivel “LOGRO PREVISTO” en la dimensión de matemática y el 3,33% de los estudiantes tiene un rendimiento académico en el nivel “LOGRO DESTACADO” en la dimensión de matemática de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo.

Dimensión 03: Ciencias Sociales

Tabla N° 18

Distribución de frecuencia de la dimensión Ciencias Sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN PROCESO	27	45,0	45,0	45,0
	LOGRO PREVISTO	32	53,3	53,3	98,3
	LOGRO DESTACADO	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

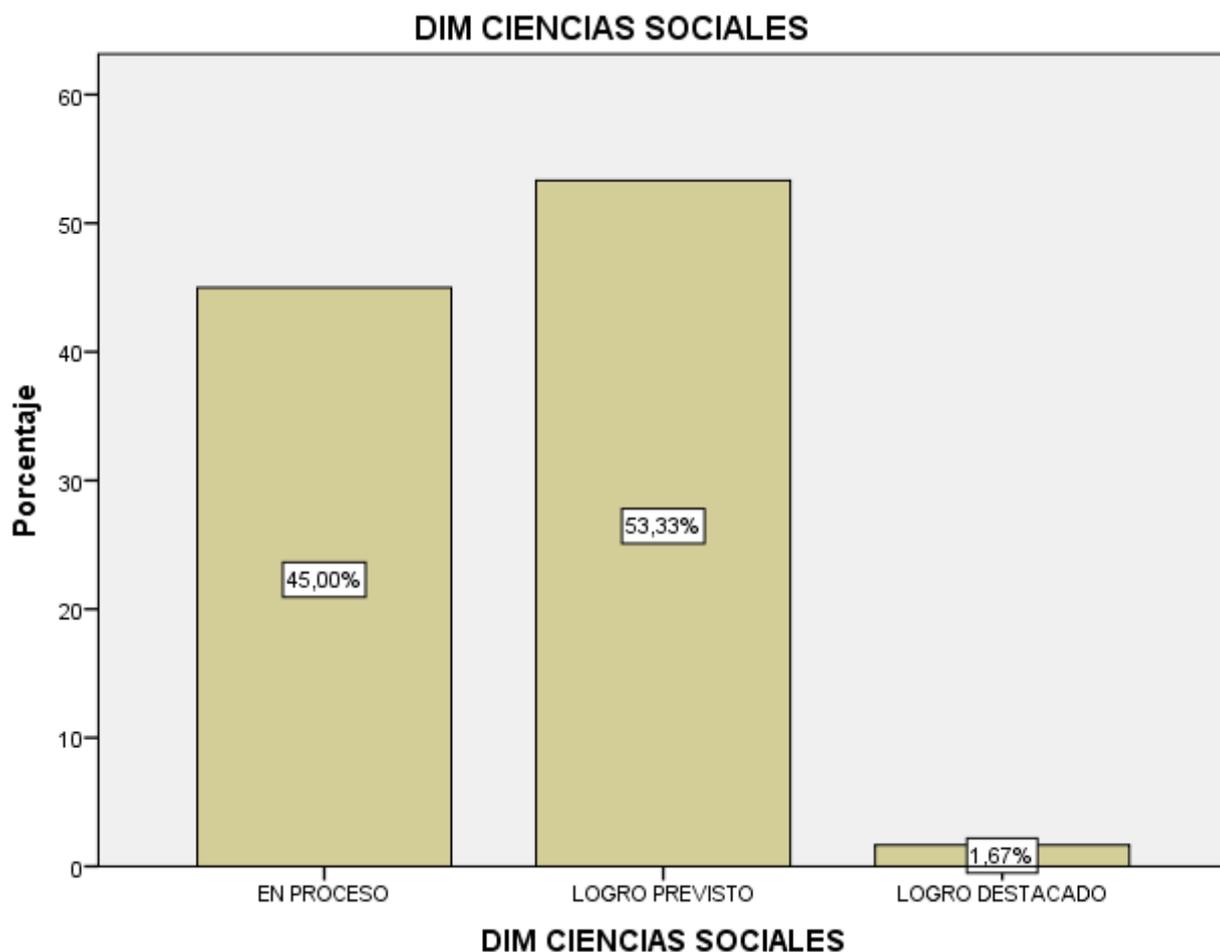


Ilustración N° 11: Distribución porcentual de la dimensión Ciencias sociales

Interpretación: Según la tabla 18 e ilustración 11, el 45,00% de los estudiantes tiene un rendimiento académico en el nivel “EN PROCESO” en la dimensión de ciencias sociales, el 53,33% de los estudiantes tiene un rendimiento académico en el nivel “LOGRO PREVISTO” en la dimensión de ciencias sociales y el 1,67% de los estudiantes tiene un rendimiento

académico en el nivel “LOGRO DESTACADO” en la dimensión de ciencias sociales de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo.

Dimensión 04: Ciencias, Tecnología y Ambiente

Tabla N° 19

Distribución de frecuencia de la dimensión Ciencia, Tecnología y Ambiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN PROCESO	28	46,7	46,7	46,7
	LOGRO PREVISTO	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

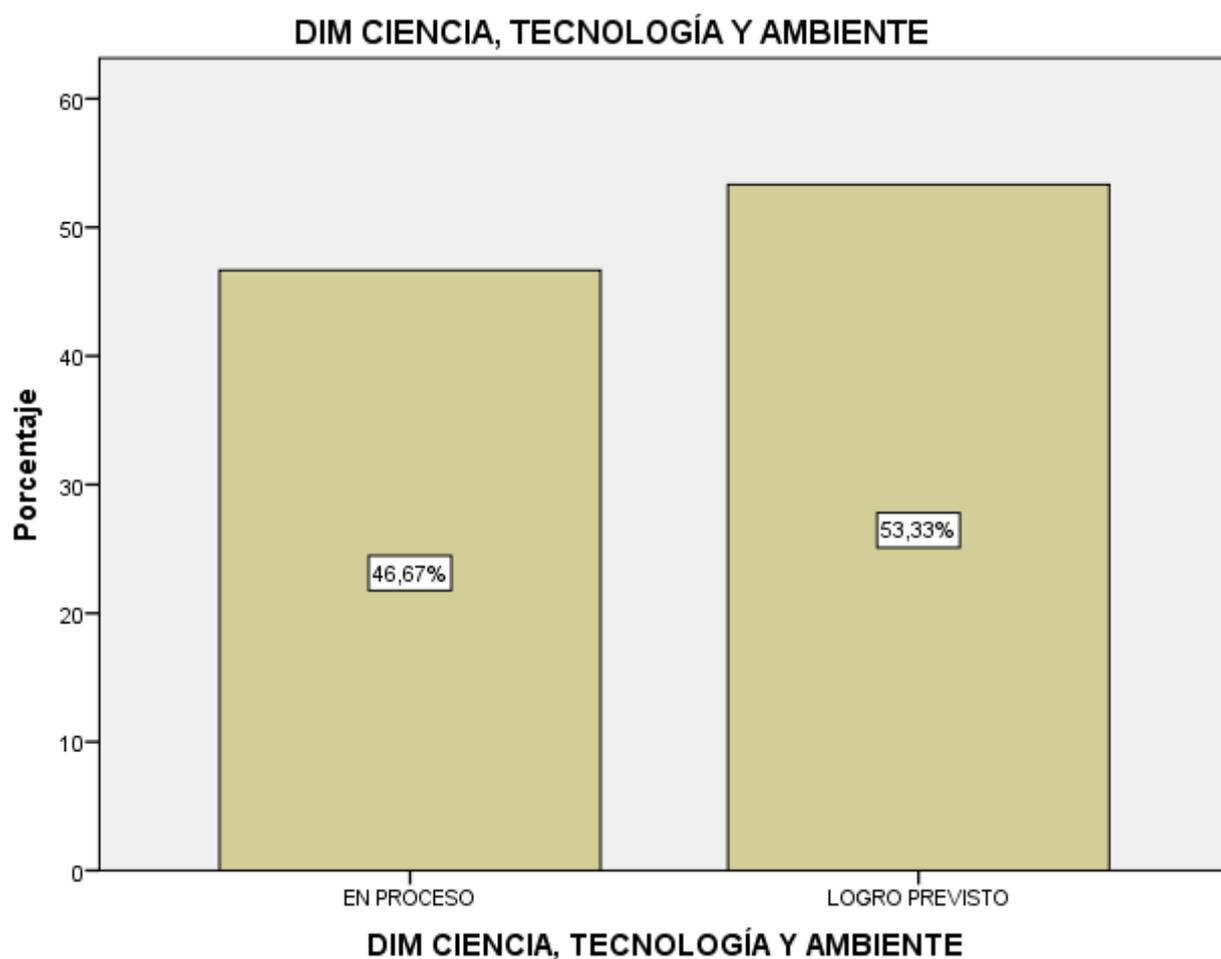


Ilustración N° 12: Distribución porcentual de la dimensión Ciencia, Tecnología y Ambiente.

Interpretación: Según la tabla 18 e ilustración 11, el 46,67% de los estudiantes tiene un rendimiento académico en el nivel “EN PROCESO” en la dimensión de Ciencia, Tecnología y Ambiente; el 53,33% de los estudiantes tiene un rendimiento académico en el nivel “LOGRO PREVISTO” en la dimensión de ciencia, tecnología y ambiente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo.

4.2. Análisis inferencia y/o contratación de hipótesis

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Se utilizó la prueba de Chi cuadrada para ver el nivel de correlación de las variables, por tratarse de datos cualitativos ordinales.

Comprobación de Hipótesis General.

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018.

H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018.

Tabla N° 20

*Tabla de contingencia de CLIMA ORGANIZACIONAL * RENDIMIENTO ACADÉMICO*

		RENDIMIENTO ACADÉMICO		Total	
		EN PROCESO	LOGRO PREVISTO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	A VECES	Recuento	1	0	1
		% del total	14,3%	0,0%	14,3%
	REGULARMENTE	Recuento	0	6	6
		% del total	0,0%	85,7%	85,7%
Total		Recuento	1	6	7

% del total	14,3%	85,7%	100,0%
-------------	-------	-------	--------

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

Tabla N° 21

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,000 ^a	1	,008		
Corrección de continuidad ^b	1,215	1	,270		
Razón de verosimilitud	5,742	1	,017		
Prueba exacta de Fisher				,143	,143
Asociación lineal por lineal	6,000	1	,014		
N de casos válidos	7				

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

INTERPRETACIÓN: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,008 < 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 el clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018.

a) Comprobación de la Hipótesis Específica N° 01

Hi1: El clima organizacional en su dimensión estructura se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

Hi0: El clima organizacional en su dimensión estructura no se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

Tabla N° 22

*Tabla de contingencia de DIMENSIÓN ESTRUCTURA * RENDIMIENTO ACADÉMICO*

		RENDIMIENTO ACADÉMICO			
		EN PROCESO	LOGRO PREVISTO	Total	
DIMESTRUCTURA	MUY MALO	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	14,3%	14,3%
	MALO	Recuento	1	0	1
		% del total	14,3%	0,0%	14,3%
	REGULAR	Recuento	0	5	5
		% del total	0,0%	71,4%	71,4%
Total		Recuento	1	6	7
		% del total	14,3%	85,7%	100,0%

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

Tabla N° 23

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica N° 01

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,000 ^a	2	,030
Razón de verosimilitud	5,742	2	,057
Asociación lineal por lineal	,615	1	,433
N de casos válidos	7		

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

INTERPRETACIÓN: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,03 < 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 la dimensión Estructura del Clima Organizacional se relaciona significativamente con rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

b) Comprobación de la Hipótesis Específica N° 02

Hi2: El clima organizacional en su dimensión recompensa se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

Hi0: El clima organizacional en su dimensión recompensa no se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

Tabla N° 24

*Tabla de contingencia de DIMENSION RECOMPENSA *
RENDIMIENTO ACADÉMICO*

		RENDIMIENTO ACADÉMICO		Total	
		EN PROCESO	LOGRO PREVISTO		
DIM RECOMPENSA	MUY MALO	Recuento	1	0	1
		% del total	14,3%	0,0%	14,3%
	MALO	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	14,3%	14,3%
	REGULAR	Recuento	0	5	5
		% del total	0,0%	71,4%	71,4%
Total		Recuento	1	6	7
		% del total	14,3%	85,7%	100,0%

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

Tabla N° 25

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica N° 02

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,000 ^a	2	,030
Razón de verosimilitud	5,742	2	,057
Asociación lineal por lineal	4,654	1	,031

N de casos válidos	7	
--------------------	---	--

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

INTERPRETACIÓN: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,03 < 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 la dimensión Recompensa del Clima Organizacional se relaciona significativamente con rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

c) Comprobación de la Hipótesis Específica N° 03

Hi3: El clima organizacional en su dimensión relaciones se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

Hi0: El clima organizacional en su dimensión relaciones no se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

Tabla N° 27

*Tabla de contingencia de DIMENSION RELACIONES *
RENDIMIENTO ACADÉMICO*

		RENDIMIENTO ACADÉMICO		Total	
		EN PROCESO	LOGRO PREVISTO		
DIM RELACIONES	MUY MALO	Recuento	1	0	1
		% del total	14,3%	0,0%	14,3%
	MALO	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	14,3%	14,3%
	REGULAR	Recuento	0	5	5
		% del total	0,0%	71,4%	71,4%
Total		Recuento	1	6	7
		% del total	14,3%	85,7%	100,0%

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

Tabla N° 28

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica N° 03

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,000 ^a	2	,030
Razón de verosimilitud	5,742	2	,057
Asociación lineal por lineal	4,654	1	,031
N de casos válidos	7		

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

INTERPRETACIÓN: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,03 < 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 la dimensión Relaciones del Clima Organizacional se relaciona significativamente con rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

d) Comprobación de la Hipótesis Específica N° 04

Hi4: El clima organizacional en su dimensión identidad se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

Hi0: El clima organizacional en su dimensión identidad no se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

Tabla N° 29

Tabla de contingencia de DIMENSIÓN IDENTIDAD RENDIMIENTO ACADÉMICO*

RENDIMIENTO ACADÉMICO	TOTAL
-----------------------	-------

		EN PROCESO	LOGRO PREVISTO		
DIM IDENTIDAD	REGULAR	Recuento	1	0	1
		% del total	14,3%	0,0%	14,3%
	BUENO	Recuento	0	6	6
		% del total	0,0%	85,7%	85,7%
Total		Recuento	1	6	7
		% del total	14,3%	85,7%	100,0%

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

Tabla N° 30

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica N° 04

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,000 ^a	1	,008		
Corrección de continuidad ^b	1,215	1	,270		
Razón de verosimilitud	5,742	1	,017		
Prueba exacta de Fisher				,143	,143
Asociación lineal por lineal	6,000	1	,014		
N de casos válidos	7				

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

INTERPRETACIÓN: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,008 < 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 la dimensión Identidad del Clima Organizacional se relaciona significativamente con rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados estadísticos hallados, para la hipótesis general con un p valor de 0.008, se afirma que el clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de nivel secundario de la Institución Educativa Andrés Avelino Caceres – Yarumayo 2018. De igual manera se deduce una correlación significativa con un p valor de 0,03 existe una correlación significativa entre la dimensión estructura de la variable clima organizacional con el rendimiento académico de los estudiantes de nivel secundario. Asimismo, se halló a un p valor de 0.03 que existe correlación significativa entre la dimensión recompensa de la variable clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de nivel secundario. Existe una correlación significativa y alcanza un p valor de 0.03 entre la dimensión relaciones del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de nivel secundario. Finalmente con un p valor de 0,008 existe una correlación significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de nivel secundaria.

Estos resultados se aproximan al estudio de **Mendoza (2016)**, que tuvo como objetivo determinar el impacto que el clima tiene sobre el enganchamiento y desarrollar un plan de acción que contribuya a elevar el nivel de enganchamiento a través de acciones en el clima organizacional. Las correlaciones halladas entre ambas variables, y entre cada dimensión del clima organizacional y el enganchamiento, indicaron que el clima organizacional sí tiene impacto en el enganchamiento. Cinco de las siete dimensiones que se evaluaron del clima organizacional presentaron correlaciones positivas y significativas con al menos uno de los tipos de enganchamiento.

Así mismo, **Millan Bazan (2017)**, que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y rendimiento académico en los estudiantes de Educación Primaria y

Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión periodo 2017-I. Se determinó que, las dimensiones de estructura y recompensa del clima organizacional se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes, sustentado en el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia .031. Asimismo, se demostró que la dimensión relaciones del clima organizacional se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes, sustentado en el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de .041. Se demostró que la dimensión identidad del clima organizacional se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes, sustentado en el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de .023. Con estos resultados descritos y respecto a la dimensión identidad se deduce que los docentes se sienten parte importante, orgullosos y disfrutan laborando en la institución, además de esta manera logran obtener mejores resultados en su desempeño y por consiguiente mejores resultados en el rendimiento académico del estudiante.

4.4. Aporte de la investigación

Los resultados de la investigación servirán como base para realizar otros estudios y ser generalizados en otras instituciones educativas, que estén interesados en buscar mejoras en el rendimiento académico en su institución educativa, mejorando así el clima laboral en la institución. Permitirá concientizar a los directores y supervisores de las instituciones educativas que es indispensable fortalecer el clima organizacional en una institución para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

CONCLUSIONES

1. En la presente investigación, se contestó la hipótesis general de que sí existe una relación significativa entre el clima organización y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018, con p valor de 0.008 y a un nivel de significancia del 0,05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, se afirma que existe relación significativa entre ambas variables.
2. Se halló con un p valor de 0,03 y un nivel de significancia del 0.05, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 1, se afirma que existe relación significativa entre la dimensión estructura del clima organización con la variable rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018.
3. Se halló con un p valor de 0,03 y un nivel de significancia del 0.05, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 1, se afirma que existe relación significativa entre la dimensión recompensa del clima organización con la variable rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018.
4. Se halló con un p valor de 0,03 y un nivel de significancia del 0.05, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 1, se afirma que existe relación significativa entre la dimensión relaciones del clima organización con la variable rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018.
5. Se halló con un p valor de 0,03 y un nivel de significancia del 0.05, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 1, se afirma que existe relación significativa entre la dimensión identidad del clima organización con la variable rendimiento académico de los estudiantes del nivel

secundario de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. De acuerdo a los resultados alcanzados, es necesario que la Institución a través de los directores y supervisores contribuyan en mejorar el clima organizacional entre los docentes y estudiantes para mejorar el nivel académico de los estudiantes y por ende de la institución.
2. La institución debe gestionar financiamiento para mejorar la infraestructura de la institución, las políticas y otros. Por tanto, se recomienda que la institución realice un plan operativo institucional para identificar sus debilidades y fortalecerlas e implementarlas con el financiamiento adecuado.
3. Debido a que existen vacíos en las relaciones entre compañeros, es necesario que la institución realice eventos de capacitación docente como parte del fortalecimiento de las relaciones en el clima organizacional, es necesario también fomentar actividades de esparcimiento para mejorar dicha dimensión.
4. Se recomienda que la institución educativa elabore e implemente un programa de incentivos y reconocimientos por el esfuerzo desempeñado de los docentes y estudiantes
5. Se recomienda, seguir fortaleciendo la dimensión de la identidad, a través de actividades de esparcimiento y actividades extracurriculares como: día de la identidad huanuqueña, aniversario de la institución y otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Artunduaga, M. (2008). Variables que influyen en el rendimiento académico en la universidad, departamento MIDE (Método de investigación y Diagnostico en Educación). Madrid – España.
- Arévalo , A., Bardales , H., y Navas , A.(2017). Factores psicofamiliares y rendimiento académico en estudiantes de pre-grado de ciencias de la salud de la UNAP. (tesis de pregrado). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú
- Augusto Bernal C. 2006. Metodología de la investigación. México: Pearson Prentice Hall;
- Caballero Romero A. 2008. Innovaciones en las guías metodológicas para los planes y tesis de Maestría y Doctorado. Perú: Instituto Metodológico Alen Caro.
- Carrasco Díaz S. 2006. Metodología de la investigación científica. Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2004). Organización y administración. La dinámica del éxito en las Organizaciones. México: Thompson
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.
- Contreras Bello, Y. (2011). Organización, planeación y administración educativa. Perspectivas teóricas en la escuela. Colombia: LOGOS CIENCIA.
- Edel Navarro, R. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. España: REICE.
- García Ramírez, M. G., & Ibarra Velázquez, L. A. (2010). Diagnóstico del Clima Organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato. Guanajuato.
- García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su Diagnóstico: una aproximación conceptual. Cali-Colombia: Universidad del Valle.
- Gómez, G. (2001). Planeación y orientación Educativa desde una

visión histórica y contextual. .

- Hernández Sampieri R, Fernández Collao C, Baptista Lucio P. 2010. Metodología de la investigación. 5ª ed. México: McGraw Hill.
- Mendoza, E. L. (2016). Estudio de la relación entre el clima organizacional y el enganchamiento en un instituto de educación privada de Acapulco. (tesis de maestría). Universidad Autónoma del estado de México.
- Millan Bazan, Cesar Augusto (2017). Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho, 2017-I. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación Superior. Universidad San Pedro - Escuela de Posgrado. Huacho - Perú.
- MINEDU (2009) Diseño Curricular Nacional Lima, Ministerio de Educación.
- Rivadeneira Cárdenas, Sotelo Pérez, Vela LY (2015) Clima Organizacional y resultado académico en comunicación, estudiantes de 1° de secundaria-Institución Educativa "Experimental, Anexo - UNAP", San Juan 2014. Grado para optar el título profesional de Licenciado en Educación con mención en: Lengua - Literatura y Ciencias Sociales.UNAP. Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades. Iquitos - Perú.
- Tyller, W. (1991). Organización Escolar. Madrid: Morata S.A.
- Ulloa, M. P. y Vásquez, A. G. (2015). Prevalencia del bajo rendimiento académico universitario y factores asociados en la carrera de medicina, Cuenca. 2014-2015. (tesis de pregrado). Universidad de Cuenca. Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión estructura del clima organizacional y el rendimiento académicos de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa?</p> <p>Problema específico.</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión estructura del clima organizacional y el rendimiento académicos de los estudiantes del nivel secundario de</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y el rendimiento</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” de Yarumayo 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El clima organizacional en su dimensión estructura se relaciona significativamente</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Clima Organizacional</p>	<p>Estructura</p> <p>Recompensa</p> <p>Relaciones</p>	<p>- Conocimiento sobre documentos. -Manejo de normas -Información de servicios -Conocimiento sobre política y procedimientos.</p> <p>- Sistema de premios y becas. -Estímulos a los mejores desempeños.</p> <p>- Comunicación entre los miembros de la institución. - Valores e ideales que comparten.</p>	<p>Encuesta con 28 preguntas, todas medidas con la escala de Likert:</p> <p>1 nunca, 2: a veces, 3: regularmente, 4: casi siempre, 5: siempre.</p> <p>Registro de notas: Medida con la siguiente escala:</p> <p>AD= Logro destacado A= Logro Previsto B= En proceso C = En inicio</p>	<p>Muestra: 7 docentes y 60 estudiantes</p> <p>Enfoque: Investigación Cuantitativa.</p> <p>Tipo Inv: Aplicada.</p> <p>Nivel de investigación: correlacional</p> <p>Tipo de estudio: Descriptivo</p>

<p>la institución educativa?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión recompensa del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión relaciones del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión</p>	<p>académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario</p>	<p>con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.</p> <p>El clima organizacional en su dimensión recompensa se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa.</p> <p>El clima organizacional en su dimensión relaciones se relaciona significativamente con el</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Rendimiento Académico</p>	<p>Identidad</p> <p>Comunicación</p> <p>Matemática</p>	<p>- Cooperación y ayuda mutua. -Confianza entre los integrantes.</p> <p>- Compromiso con la institución. - Implicancia y pertinencia - Satisfacción por la labor realizada.</p> <p>- Promedio de nota de asignaturas del área de comunicación</p> <p>- Promedio de nota de asignaturas del área de matemática</p>	<p>Transversal</p> <p>Observacional</p> <p>Retrospectivo</p> <p>Diseño: no experimental</p>
--	--	---	--	---	--	---

ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO ESCUELA DE POSGRADO

La presente investigación titulada “RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ANDRES AVELINO CÁCERES” DE YARUMAYO-HUÁNUCO 2018”, para lo cual invitamos a usted participar en calidad de colaborador para cumplir con el objetivo propuesto.

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres del nivel secundario de Yarumayo, para lo cual se requiere que usted como docente de la institución educativa nos proporciones datos mediante un cuestionario que consta de 28 preguntas. Los ítems están referidas al CLIMA ORGANIZACIONAL.

Los datos adquiridos por medio de sus respuestas serán procesadas y analizadas en la investigación solo con fines académicos; después de haber culminado con la elaboración del informe final de la investigación, estos cuestionarios serán incinerados para proteger la confidencialidad de la institución.

Para dar fe a su aceptación en colaborar con esta investigación y teniendo conocimiento los fines que tendrán los datos recopilados firman al final de este documento:

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”
HUÁNUCO ESCUELA DE POSGRADO**

La presente investigación titulada “RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ANDRES AVELINO CÁCERES” DE YARUMAYO-HUÁNUCO 2018”, para lo cual invitamos a usted participar en calidad de colaborador para cumplir con el objetivo propuesto.

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres, para lo cual se requiere que usted como DIRECTOR de la institución educativa nos proporcione las calificaciones de los estudiantes, los mismo que serán trasladados en el presente registro de notas por estudiante. Este instrumento nos permitirá evaluar el rendimiento académico del estudiante.

Los datos proporcionados serán procesadas y analizadas en la investigación solo con fines académicos; después de haber culminado con la elaboración del informe final de la investigación, este instrumento será incinerados para proteger la confidencialidad de la institución.

Para dar fe a su aceptación en colaborar con esta investigación y teniendo conocimiento los fines que tendrán los datos recopilados firman al final de este documento:

Nombre:

ANEXO 03. INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO

I. DATOS INFORMATIVOS:

II. DATOS:

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ANDRES AVELINO CÁCERES” DE YARUMAYO-HUÁNUCO 2018”

Buenos días/ tardes estimado docente

Tengo a bien comunicarle que la presente encuesta se está realizando con la finalidad de recopilar datos referentes sobre ‘EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA’ las respuestas que se obtendrán de la presente encuesta serán debidamente procesadas, con el fin de contribuir a la investigación que se está realizando. **INSTRUCCIONES:**

Marcar con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere conveniente, las alternativas son:

		NUNCA	AVECES	REGULARMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
1	ITEM	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA					
1	El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.					
2	El reglamento de organización y funciones está al alcance de los miembros de la institución					
3	La definición de mis derechos en el reglamento escolar apoya mi desempeño en la institución.					
4	La definición de mis obligaciones como docente en el reglamento apoya mi desempeño en la institución.					
5	los ritmos de trabajo me parecen adecuados					

6	Puedo emitir opinión para mejorar los procedimientos en la institución					
7	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi labor docente.					
8	La autoridad dota a los miembros de la institución con los materiales educativos necesarios para el desarrollo de la acción educativa					
DIMENSIÓN 2: RECOMPENSA						
9	Son suficientes los servicios de bienestar y asistencia que otorga la institución.					
10	Se organiza los estímulos e incentivos a los docentes y estudiantes					
11	Los beneficios que se recibe en la institución satisfacen las necesidades de sus miembros					
12	En la institución reconocen el esfuerzo realizado por los docentes y estudiantes.					
DIMENSIÓN 3: RELACIONES						
13	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.					
14	Recibo buen trato de mis colegas de trabajo					
15	El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno					
16	La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente.					
17	Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.					
18	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes.					
19	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.					
20	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
21	Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
22	Presto atención a los comunicados que emite el director.					
DIMENSIÓN 04: IDENTIDAD						
23	Me siento parte importante de esta institución					
24	Me siento orgulloso de estar en esta institución.					
25	Recomendaría a un amigo a trabajar en esta institución					
26	Me siento bien practicando los ideales de mi Institución					
27	Disfruto trabajar en mi institución					
28	Me siento respaldado en mi institución ante cualquier evento académico.					

ANEXO 04. FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES O JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título de la Investigación:	RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANDRÉS BELLINO CÁCERES" DE YARIMAYO-HUÁNUCO 2018		
Nombre del Testista:	Hany Carolina Cabezas Ponce <i>Area:</i> <u>Dr. Josee Roson Hilario Cabezas</u>		
Nombre del experto:	Mg. César Santiago Chuglayval Solís <i>Especialidad:</i> <u>Gestión Pública</u> Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad		

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM.	C. PARCIAL
Variable X: CLIMA ORGANIZACIONAL	El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.	3	4	3	4	3.50	4
	El reglamento de organización y funciones está al alcance de los miembros de la institución.	4	5	3	4	4.00	4
	La definición de mis derechos en el reglamento escolar apoya mi desempeño en la institución.	4	4	4	4	4.00	4
	La definición de mis obligaciones como docente en el reglamento apoya mi desempeño en la institución.	4	4	4	3	3.75	4
	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados.	4	4	3	3	3.50	4
	Puedo emitir opinión para mejorar los procedimientos en la institución.	3	3	4	3	3.25	3
DIMENSIÓN ESTRUCTURA	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi labor docente.	4	4	4	4	4.00	4
	La autoridad toma a los miembros de la institución con los materiales educativos necesarios para el desarrollo de la acción educativa.	4	4	3	3	3.50	4
		5	3	4	3	3.25	3
	PROM	3.63	3.67	3.67	3.17	3.54	4

VARIABLE - DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROXIM	C. PARCIAL
Variable X: CLIMA ORGANIZACIONAL	Son suficientes los servicios de bienestar y asistencia que otorga la institución.	3	4	3	4	3.50	4
	Se organiza los estímulos e incentivos a los docentes y estudiantes	4	5	3	4	4.00	4
	Los beneficios que se recibe en la institución satisfacen las necesidades de sus miembros	3	4	3	4	3.50	4
	En la institución reconocen el esfuerzo realizado por los docentes y estudiantes.	3	3	3	3	3.00	3
	PROM	3.20	3.80	3.20	3.80	3.50	4

VARIABLE - DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROXIM	C. PARCIAL
Variable X: CLIMA ORGANIZACIONAL	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.	3	4	3	4	3.50	4
	Recibo buen trato de mis colegas de trabajo	4	5	3	4	4.00	4
	El trabajo que realizan los directivos para mejorar certifica es bueno	3	4	3	4	3.50	4
	La relación con otras áreas y/o áreas permite trabajar cómodamente.	4	3	3	4	3.50	4
	Los docentes de otras áreas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.	3	3	3	3	3	3
	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas y/o áreas son frecuentes.	3	4	3	4	3.50	4
	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.	4	4	3	4	3.50	4
	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	3	4	3	4	3.50	4
DIMENSION RELACIONES	Mi director me consulta si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	4	4	3	4	3.75	4
	Presta atención a los comunicados que emite el director.						
	PROM	3.44	3.80	3.00	3.80	3.58	4

VARIABLE - DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	CONFIANZA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM.	C. PARCIAL
Variable X: CLIMA ORGANIZACIONAL	Me siento parte importante de esta institución	3	4	3	4	3.50	4
	Me siento orgulloso de estar en esta institución.	4	4	3	4	3.75	4
	Recomendaría a un amigo a trabajar en esta institución	3	4	3	4	3.50	4
	Me siento bien realizando las labores de mi institución	4	4	3	4	3.75	4
cohesión	Disfruto trabajar en mi institución	3	3	3	3	3	3
	Me siento respaldado en mi institución ante cualquier evento académico.	3	4	3	4	3.50	4
IDENTIDAD		3.33	3.83	3.00	3.67	3.50	4

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluado? SI NO (✓)

En caso de SI, ¿qué dimensión o ítem falta?

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN:

NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI NO ()

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título de la Investigación:	RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANDRÉS AVELINO CÁCERES" DE YARUMAYO-HUÁNUCO 2018		
Nombre del Testista:	MARY CAROLINA CABRERA PONS	Asesor:	DR. JOSSE RUDEN MIRRIAS CARDENAY
Nombre del experto:	DR. PEDRO VILLOVICARIO GUARDIA	Especialidad:	Gestión en Sistemas

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL	
Variable X: CLIMA ORGANIZACIONAL	El ambiente físico de mi aula ya área me permite trabajar cómodamente.	3	4	3	4	3.50	4	
	El reglamento de organización y funciones está al alcance de los miembros de la institución	4	5	3	4	4.00	4	
	La definición de mis derechos en el reglamento escolar apoya mi desempeño en la institución.	3	4	4	4	4.00	4	
	La definición de mis obligaciones como docente en el reglamento apoya mi desempeño en la institución.	4	4	4	3	3.75	4	
	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	4	4	3	3	3.50	4	
	Puedo emitir opinión para mejorar los procedimientos en la institución	3	3	4	3	3.25	3	
	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi labor docente.	4	4	4	4	4.00	4	
	La autoridad dota a los miembros de la institución con los materiales educativos necesarios para el desarrollo de la acción educativa	4	4	3	3	3.50	4	
	DIMENSIÓN ESTRUCTURA		3	3	4	3	3.25	3
			3.67	3.67	3.67	3.17	3.54	4

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PRIMA	C. PARCIAL
Variable A: CLIMA ORGANIZACIONAL	Son suficientes los servicios de bienestar y asistencia que otorga la institución.	3	4	3	4	3.50	4
	Se organizan los estímulos e incentivos a los docentes y estudiantes	4	3	3	4	4.00	4
DIMENSIÓN	Los beneficios que se recibe en la institución satisfacen las necesidades de sus miembros	3	4	3	4	3.50	4
	En la institución reconocen el esfuerzo realizado por los docentes y estudiantes.	3	3	4	4	3.00	4
RECOMPENSA		3	3	3	3	3.00	3
		3.20	3.60	3.25	3.67	3.50	4

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PRIMA	C. PARCIAL
Variable A: CLIMA ORGANIZACIONAL	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.	3	4	3	4	3.50	4
	Recibo buen trato de mis colegas de trabajo	4	3	3	4	4.00	4
	El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno	3	4	3	4	3.50	4
	La relación con otras áreas y/o áreas permite trabajar cómodamente	4	3	3	4	3.50	4
	Los docentes de otras áreas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.	3	3	4	3	3	3
	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas y/o áreas son frecuentes.	3	4	3	4	3.50	4
DIMENSIÓN	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.	4	4	3	4	3.75	4
	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	3	4	3	4	3.50	4
	Mi director me consulta si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	4	4	3	4	3.75	4
RELACIONES	Presto atención a las comunicaciones que emite el director.						
		3.44	3.88	3.00	3.66	3.54	4

VARIABLE - DIMENSIÓN	ITEM	REFERENCIA	CONCORDANCIA	SURGENCIA	CLARIDAD	PRODM	C. PARCIAL
Variable X: CLIMA ORGANIZACIONAL	Me siento parte importante de esta institución	3	4	3	4	1.50	4
	Me siento orgulloso de estar en esta institución.	4	4	3	4	3.75	4
Dedicatoria	Recomendaría a un amigo a trabajar en esta institución	3	4	3	4	3.50	4
	Me siento bien practicando los idiomas en mi institución	4	4	3	4	3.75	4
IDENTIDAD	Disfruto trabajar en mi institución	3	3	3	3	3	3
	Me siento respaldado en mi institución ante cualquier evento académico.	3	4	3	4	3.50	4
PRG ²⁰		3.33	3.83	3.00	3.83	3.50	4

¿Hay alguna observación o item que no ha sido evaluado? **SÍ | NO** 3

En caso de SÍ ¿Qué dimensión o ítem falta?

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN: **NIVEL MODERADO**

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO **SÍ** NO()



FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título de la investigación:	RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANDRÉS BELLINO CÁCERES" DE YARUMAYO-HUÁNUCO 2018	
Nombre del Tesista:	MARY CAROLINA CABREÁN POWCE	Asesor: DR. JORGE RUBEN HILAN'S GABRIELNAS
Nombre del experto:	Dr. Rolando Montañinos Chaves	Especialidad: Gestión - Empresarional

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL	
Variable X: CLIMA ORGANIZACIONAL	El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.	3	4	3	4	3.50	4	
	El reglamento de organización y funciones está al alcance de los miembros de la institución	4	5	3	4	4.00	4	
	La definición de mis derechos en el reglamento escolar apoya mi desempeño en la institución.	4	4	4	4	4.00	4	
	La definición de mis obligaciones como docente en el reglamento apoya mi desempeño en la institución.	4	4	4	3	3.75	4	
	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	4	4	3	3	3.50	4	
	Puedo emitir opinión para mejorar los procedimientos en la institución	3	3	4	3	3.25	3	
	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi labor docente.	4	4	4	4	4.00	4	
	La autoridad otorga a los miembros de la institución con los materiales educativos necesarios para el desarrollo de la acción educativa	4	4	4	3	3.75	4	
	DIMENSIÓN		4	4	3	3	3.50	4
	ESTRUCTURA		3	3	4	3	3.25	3
	PROM	3.63	3.67	3.67	3.77	3.54	4	

VARIABLE - DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUPERFICIA	CLARIDAD	PROMO	C. PARCIAL
Variable K: CLIMA ORGANIZACIONAL	Son suficientes los servicios de bienestar y asistencia que otorga la institución.	3	4	3	4	3.50	4
	Se organiza los estímulos e incentivos a los docentes y estudiantes	4	5	3	4	4.00	4
	Los beneficios que se recibe en la institución satisfacen las necesidades de sus miembros	3	4	3	4	3.50	4
DIMENSION RECOMPENSA	En la institución se conocen el esfuerzo realizado por los docentes y estudiantes.	2	3	4	4	3.50	4
		3	2	3	3	2.00	3
		3.20	3.80	3.10	3.80	3.50	4

VARIABLE - DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUPERFICIA	CLARIDAD	PROMO	C. PARCIAL
Variable K: CLIMA ORGANIZACIONAL	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.	3	4	3	4	3.50	4
	Puedo hacer frente de mis cargas de trabajo	4	5	3	4	4.00	4
	El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno	3	4	3	4	3.50	4
	La relación con otras áreas y/o áreas permite trabajar cómoda mente.	4	3	3	4	3.50	4
	Los docentes de otras áreas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.	3	3	3	3	3	3
	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas y/o áreas son frecuentes.	3	4	3	4	3.50	4
DIMENSION RELACIONES	Se me permite ser creativo e innovar en las soluciones de los conflictos laborales.	4	4	3	4	3.75	4
	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	3	4	3	3	3.50	4
	Mi director me comunica al estar realizando bien o mal mi trabajo.	4	4	3	4	3.75	4
	Puedo alinearme a los comunicados que emite el director.						
		3.44	3.88	3.40	3.80	3.56	4

VARIABLE - DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	CONCORDANCIA	SUFICIENCIA	CLASIDAD	PROM	C. PARCIAL
Variable II. CLIMA ORGANIZACIONAL	Me siento parte importante de esta institución	3	4	3	4	3.50	4
	Me siento orgulloso de estar en esta institución.	4	4	3	4	3.75	4
	Recomendaría a un amigo a trabajar en esta institución	3	4	3	4	3.50	4
	Me siento bien practicando los roles de mi institución	1	4	3	4	3.75	4
	Disfruto trabajar en mi institución	3	3	3	3	3	3
ORGANIZACIÓN	Me siento respaldado en mi institución ante cualquier evento académico.	3	4	3	4	3.50	4
IDENTIDAD							
	PROM	3.33	3.83	3.00	3.83	3.50	4

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

¿Hay alguna dimensión o ítem que se ha sido revisado? SÍ NO

En caso de SÍ ¿Qué dimensión o ítem falta?

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN:

NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SÍ NO

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUANUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título de la Investigación:	RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANDRÉS AVELINO CÁCERES" DE YARUMAYO-HUANUCO 2018
Nombre del Tesista:	MARY CAROLINA CABRERA POMES
Nombre del experto:	Dr. Abimael Adon Franchiro Paredes. Especialidad: Gestión Empresarial. Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL
Variable X: CLIMA ORGANIZACIONAL	El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.	3	4	3	4	3.50	4
	El reglamento de organización y funciones está al alcance de los miembros de la institución	4	5	3	4	4.00	4
	La definición de mis derechos en el reglamento escolar apoya mi desempeño en la institución.	4	4	4	4	4.00	4
	La definición de mis obligaciones como docente en el reglamento apoya mi desempeño en la institución.	4	4	4	3	3.75	4
	Los ritros de trabajo me parecen adecuados	4	4	3	3	3.50	4
	Puedo estar opinión para mejorar los procedimientos en la institución	3	3	4	3	3.25	3
DIMENSION ESTRUCTURA	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi labor docente.	4	4	4	4	4.00	4
	La autoridad dota a los miembros de la institución con los materiales educativos necesarios para el desarrollo de la acción educativa	4	4	3	3	3.50	4
	PROM	3.67	3.67	3.67	3.77	3.54	4

VARIABLE - DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	CONFIANZA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL
Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Son suficientes los servicios de bienestar y asistencia que otorga la institución.	3	4	3	4	3.07	4
	Se organiza los estímulos e incentivos a los docentes y estudiantes	4	5	3	4	4.00	4
DIMENSION	Los beneficios que se recibe en la institución satisfacen las necesidades de sus miembros	3	4	3	4	3.50	4
		3	3	4	4	3.50	4
RECOMPENSA	En la institución reconocen el esfuerzo realizado por los docentes y estudiantes.	3	3	3	3	3.00	3
		3.20	3.80	3.20	3.80	3.50	4
PROM							

VARIABLE - DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	CONFIANZA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL
Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.	3	4	3	4	3.50	4
	Recibo buen trato de mis colegas de trabajo	4	5	3	4	4.00	4
	El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno	3	4	3	4	3.50	4
	La relación con otros aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente.	4	3	3	4	3.50	4
	Los incentivos de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.	3	3	3	3	3	3
	Los reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes.	1	4	3	4	3.50	4
DIMENSION	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.	4	4	3	4	3.75	4
	Exista una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	3	4	3	4	3.50	4
RELACIONES	Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	4	4	3	4	3.75	4
	Presto atención a las comunicaciones que envía el director.						
PROM							
		3.44	3.89	3.00	3.44	3.66	4

VARIABLE - DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	CONFIANZA	SUPERFICIA	CLARIDAD	PROMO	C. PARCIAL
Variable A: CLIMA ORGANIZACIONAL	Me siento como importante de esta institución	3	4	3	4	3.50	4
	Me siento orgulloso de estar en esta institución.	4	4	3	4	3.75	4
	Recomendaría a un amigo a trabajar en esta institución	3	4	3	4	3.50	4
	Me siento bien practicando los hábitos de mi institución	4	4	3	4	3.75	4
DIMENSIÓN	Disfruto trabajar en mi institución	3	3	3	3	3	3
	Me siento respetado en mi institución ante cualquier evento académico.	3	4	3	4	3.50	4
IDENTIDAD		3.33	3.83	3.00	3.83	3.50	4

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

¿Hay alguna dimensión o ítem que no te sido evaluada? SI () NO (X)

En caso de SI ¿Qué dimensión a been falta?



FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN:

NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ()

3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título de la investigación:	RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANDRÉS BELLINO CÁCERES" DE YARUMAYO-HUÁNUCO 2016
Nombre del Tesista:	MARY CRISTINA CASANOVA PASQUE
Nombre del experto:	Dr. Guillermo Rosengel Weyder Asesor: Dr. Jorge Ricardo Hilario Casanueva Especialidad: Gestión Pública

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL
Variable X: CLIMA ORGANIZACIONAL	El ambiente físico de mi aula yo area me permite trabajar cómodamente.	3	4	3	4	3.50	4
	El reglamento de organización y funciones está al alcance de los miembros de la institución.	4	5	3	4	4.00	4
	La definición de mis derechos en el reglamento escolar apoya mi desempeño en la institución.	4	4	4	4	4.00	4
	La definición de mis obligaciones como docente en el reglamento apoya mi desempeño en la institución.	4	4	4	3	3.75	4
DIMENSIÓN ESTRUCTURA	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados.	4	4	3	3	3.50	4
	Puedo emitir opinión para mejorar los procedimientos en la institución	3	3	4	3	3.25	3
	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi labor docente.	4	4	4	4	4.00	4
	La autoridad otorga a los miembros de la institución los recursos educativos necesarios para el desarrollo de la acción educativa	3	3	4	3	3.25	4
	PROM	3.67	3.67	3.67	3.17	3.54	4

VARIABLE - DIMENSION	ÍTEM	FIJURENDA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROMO	C. PARCIAL
Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Son suficientes los servicios de bienestar y asistencia que otorga la institución.	3	4	3	4	3.50	4
	Se organiza los estímulos e incentivos a los docentes y estudiantes.	3	3	3	4	4.00	4
	Los beneficios que se recibe en la institución satisfacen las necesidades de sus miembros	3	4	3	4	3.50	4
DIMENSION RECOMPENSA	En la institución reconocen el esfuerzo realizado por los docentes y estudiantes.	3	3	3	3	3.00	3
	PROMO	5.00	3.80	3.20	3.80	3.50	4

VARIABLE - DIMENSION	ÍTEM	FIJURENDA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROMO	C. PARCIAL
Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.	3	4	3	4	3.50	4
	Recibo buen trato de mis colegas de trabajo	4	3	3	4	4.00	4
	El trabajo que realiza el directivo para manejar conflictos es bueno	3	4	3	4	3.50	4
	La relación con otros aulas y/o áreas permite trabajar conjuntamente.	4	3	3	4	3.50	4
	Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.	3	3	3	3	3	3
	Los reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes.	3	4	3	4	3.50	4
DIMENSION RELACIONES	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.	4	4	3	4	3.75	4
	Existe una buena comunicación entre más compañeros de trabajo	3	4	3	4	3.50	4
	El director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	4	4	3	4	3.25	4
Presta atención a los comunicados que envía el director.							
PROMO	1.44	1.80	1.07	1.80	1.56	4	

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	CONCORDANCIA	SUFICIENCIA	CUMPLIMIENTO	PROM	C. PARCIAL
Variable X: CLIMA ORGANIZACIONAL	Me siento parte importante de esta institución	3	4	3	4	3.50	4
	Me siento orgulloso de estar en esta institución	4	4	3	4	3.75	4
	Recomendaría a un amigo a trabajar en esta institución	3	4	3	4	3.50	4
	Me siento bien practicando los ideales de mi institución	4	4	3	4	3.75	4
	Disfruto trabajar en mi institución	3	3	3	3	3	3
IDENTIDAD	Me siento respaldado en mi institución ante cualquier evento académico.	3	4	3	4	3.50	4
	PROM	3.33	3.00	3.00	3.83	3.90	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluado? **SI | NO**

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

[Firma]
 FIDELAY JULIO DEL JUEZ

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN: NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO **SI** **NO**

3

NOTA BIOGRÁFICA



Mary Carolina, Cabrera Ponce, natural del departamento de Huánuco, docente de profesión, nació un 22 de marzo de 1979, en el hospital regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, sus padres Epifanio Cabrera Céspedes y Vilma Ponce Shool, es la primera de tres hermanas, estudió la primaria en la institución educativa “Santa Rosa De Pitumama” hoy “El Gran Maestro”, cursó la secundaria en la institución educativa “Huallaga de Vichaycoto” hoy IE “Carlos Noriega Jiménez”, ambos niveles en el distrito de Pillcomarca. Sus estudios superiores los cursó en el instituto de educación superior pedagógico privado “Esteban Pavletich” de Huánuco, en la especialidad de Historia Y Geografía llegando a culminar en el año 2002. En el año 2013 obtuvo el grado de bachiller en ciencias de la educación en la universidad nacional Hermilio Valdizán Medrano de Pillcomarca-Huánuco. Mediante el desarrollo de su carrera, realiza charlas educativas en las instituciones donde labora, además de seguir fortaleciéndose con los estudios y capacitaciones que realiza constantemente.

Actualmente continúa avanzando en su carrera, mediante estudios en la universidad nacional Hermilio Valdizan

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDERRAMA

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 - Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Aula 204 de la Escuela de Posgrado, siendo las **14:00h**, del día viernes **22 DE NOVIEMBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Ines Eusebia JESUS TOLENTINO	Presidenta
Dr. Abimael Adam FRANCISCO PAREDES	Secretario
Mg. Luz Mery NOLAZCO BRAVO	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Jorge Ruben HILARIO CARDENAS (Resolución N° 01051-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña, Mary Carolina CABRERA PONCE.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ANDRES AVELINO CACERES” DE YARUMAYO-HUANUCO 2018”.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de QUINCE (15)
Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 15:00 horas de 22 de noviembre de 2019.


SECRETARIA
DNI N°


PRESIDENTE
DNI N° 49746404


VOCAL
DNI N° 40460777

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0812-2019-UNHEVAL/EPG)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: CABRERA PONCE MARY CAROLINA

DNI: 40149291 Correo electrónico: marycabrera.ponce@gmail.com

Teléfono de casa: Celular: 962967784 Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO
Maestría: <u>En Educación, Gestión y Planeamiento Educativo</u>

Grado Académico obtenido:

Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo

Título de la tesis:

Relación entre el Clima Organizacional y el Rendimiento Académico de los estudiantes del nivel Secundario de la Institución Educativa "Andrés Bello Cáceres" de Yauyos - Huancayo 2018

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 20-12-2019


Firma del autor