

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**



**“CLIMA INSTITUCIONAL EN EL RENDIMIENTO ESCOLAR DE
LOS EDUCANDOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE
NIVEL PRIMARIA DE LA ZONA CASPA
PROVINCIA CHUCUITO JULI 2018”**

TESIS

PRESENTADO POR:

JESUS RONALDO MIRANDA CRUZ

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN:

GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

PROMOCIÓN 2007- II

Puno – Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

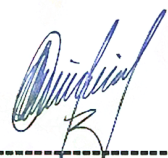

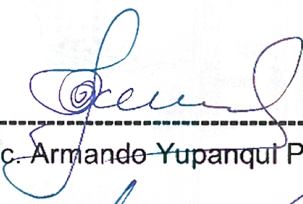
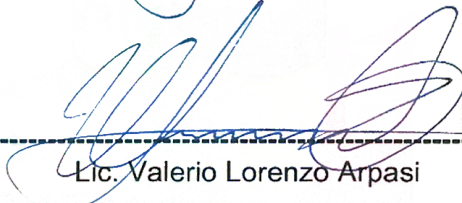
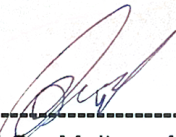
**“CLIMA INSTITUCIONAL EN EL RENDIMIENTO ESCOLAR DE LOS
 EDUCANDOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL
 PRIMARIA DE LA ZONA CASPA PROVINCIA CHUCUITO JULI 2018”**

MIRANDA CRUZ JESUS ROLANDO

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN
 GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:



- PRESIDENTE** : 
 M.Sc. Luis Guillermo Puño Canqui
- PRIMER MIEMBRO** : 
 Dra. Karen Zulma Ortega Gallegos
- SEGUNDO MIEMBRO** : 
 M.Sc. Armando Yupanqui Pino
- DIRECTOR** : 
 Lic. Valerio Lorenzo Arpasi
- ASESOR** : 
 M.Sc. Melizza Antonieta Cano Calderón

Área : Administración Educativa
Tema : Gestión Educativa Institucional

Fecha de sustentación: 09/Agos./2018

DEDICATORIA

A mis padres.

Por sus sabios consejos.

A los directivos de las Instituciones
que Hicieron posible este Trabajo
de investigación

A mi esposa que me
acompaña en la aventura de
vivir.

AGRADECIMIENTO

- A las autoridades de la Universidad Nacional del Altiplano, al programa de segunda especialización. Por haberme permitido tener una segunda especialidad
- A los Señores Jurados que supieron enriquecer el presente trabajo de investigación.
- A los profesores y directivos de las Instituciones Educativas que me permitieron realizar el presente trabajo de investigación.

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.3 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION.....	16
1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6.1 OBJETIVO GENERAL	17
1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO	19
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.2 SUSTENTO TEORICO.....	20
2.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	20
2.2.2 EL LIDERAZGO	22
2.2.3 VALORES	23
2.2.4 CUMPLIMIENTO DE NORMAS	26
2.2.5 MEDIDAS DISCIPLINARIAS	26
2.2.6 IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO U OPERACIÓN:	26
2.2.7 DIVISIÓN DEL TRABAJO:	27
2.2.8 DEFINICIÓN DE RIESGOS:.....	27
2.2.9 MEDIDAS Y CONTROLES:.....	27
2.2.10 COMUNICACIÓN EFICAZ	27
2.2.11 PROFESIONALISMO	31
2.2.12 AUTORITARISMO	32

2.2.13 FORMACIÓN ETICA.....	33
2.2.14 LÍMITES CON DISCIPLINAS ADYACENTE.....	33
2.2.15 ÉTICA Y MORAL	34
2.2.16 EQUIDAD DE TRATO.....	35
2.2.17 RENDIMIENTO ACADÉMICO.....	37
2.2.18 FACTORES ENDÓGENOS.....	39
2.2.19 HÁBITOS Y TÉCNICAS DE ESTUDIO.....	41
2.2.20 CLIMA SOCIAL ESCOLAR.....	42
2.2.21 AMBIENTE FAMILIAR	43
2.2.22 CAPACITACIÓN DOCENTE	43
2.2.23 INTERES Y PREDISPOSICIÓN POR APRENDER	44
2.2.24 NUTRICIÓN AUTÓTROFA.....	45
2.2.25 INASISTENCIA	47
2.2.26 BAJOS INGRESOS ECONOMICOS.....	48
2.2.27 VIOLENCIA FAMILIAR	49
2.3 GLOSARIO DE TÉRMINOS	51
2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	52

CAPITULO III

DISEÑO METODOLÒGICO DE INVESTIGACIÓN.....	53
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	53
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	53
3.1.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	54
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN	54
3.2.1 POBLACIÓN DE INVESTIGACIÓN	54
3.2.2 MUESTRA DE ESTUDIO	54
3.3 UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN.....	55
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	56
3.4.1 TÉCNICAS	56
3.4.2 INSTRUMENTO	56
3.5 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:.....	57
3.6 PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS.....	58
3.7 DISEÑO ESTADÍSTICO.....	58

CAPÍTULO IV

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	.59
4.1 MEDIDAS DESCRIPTIVAS	59
4.2 MEDIDAS DE FRECUENCIA	60
4.3 PRUEBA DE NORMALIDAD	65
4.4 CORRELACIONES	65
4.5 DISCUSIÓN	67
CONCLUSIONES	69
SUGERENCIAS	70
BIBLIOGRAFIA	71
ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sistema de variables	52
Tabla 2. Población de estudio	54
Tabla 3. Características demográficas según género de los participantes (N=13)	55
Tabla 4. Resumen de procesamiento de casos	57
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad.....	57
Tabla 6. Estadísticos descriptivos.....	59
Tabla 7. Medidas de frecuencia de la variable Clima institucional	60
Tabla 8. Medidas de frecuencia de la variable Clima institucional en su dimensión liderazgo.....	61
Tabla 9. Medidas de frecuencia de la variable Clima institucional en su dimensión valores	62
Tabla 10. Medidas de frecuencia de la variable rendimiento académico.....	63
Tabla 11. Medidas de frecuencia de la dimensión aplicación de estrategias de aprendizaje y enseñanza se relacionan.	64
Tabla 12. Prueba de normalidad	65
Tabla 13. Medidas de correlación entre la variable Clima organizacional con sus dimensiones y la variable rendimiento académico.	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Características demográficas según género de la muestra.....	55
Figura 2. Medidas de frecuencia de la variable Clima organizacional.....	60
Figura 3. Medidas de frecuencia de la dimensión estructura.	61
Figura 4. Medidas de frecuencia de la dimensión valores.	62
Figura 5. Niveles del rendimiento académico.	63
Figura 6. Medidas de frecuencia de la dimensión estrategias de aprendizaje y enseñanza.....	64

RESUMEN

La presente investigación cuyo título es “CLIMA INSTITUCIONAL EN EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS EDUCANDOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA ZONA CASPA PROVINCIA CHUCUITO JULI 2018”.Para ello se trabajó con una muestra de 13 docentes. Teniendo como variable el clima institucional, considerando como dimensiones el liderazgo y valores para dicha variable mientras que para la otra variable del rendimiento académico consideramos las dimensiones de estrategias de aprendizaje y enseñanza y el factor social, la investigación es de tipo descriptivo dicha investigación se realizó para identificar como influye el clima institucional en el rendimiento académico de los docentes. Los resultados del trabajo de investigación se muestran en las tablas y los gráficos correspondientes.

Palabras claves: Aprendizaje, clima institucional, estrategias, enseñanza, liderazgo y valores

ABSTRACT

The present investigation whose title is INSTITUTIONAL "CLIMATE IN THE ACADEMIC YIELD OF EDUCANDOS DE EDUCATIONAL INSTITUCIONES OF PRIMARY LEVEL OF THE AREA DANDRUFF COUNTY CHUCUITO JULI 2018." For it one worked with an educational sample of 13. Having as variable the institutional climate, considering as dimensions the leadership and values for this variable while for the other variable of the academic yield we consider the dimensions of learning strategies and teaching and the social factor, the investigation is of type this descriptive investigation he/she was carried out to identify like it influences the institutional climate in the academic yield of the educational ones. The results of the investigation work are shown in the charts and the corresponding graphics.

Key words: Learning, institutional climate, strategies, teaching, leadership and values

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo cuya denominación es: “CLIMA INSTITUCIONAL EN EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS EDUCANDOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA ZONA CASPA PROVINCIA CHUCUITO JULI 2018”. La finalidad de este trabajo es dar a conocer cómo repercute el clima institucional en el rendimiento académico de los educandos de las instituciones educativas de nivel primarias de la zona caspa de la provincia de Chucuito Juli 2018. El trabajo de investigación está organizado en cuatro capítulos, en el que se da a conocer todos los aspectos necesarios, cuya descripción es la siguiente:

1.-En el primer capítulo se aborda el problema de investigación, en el cual se describe la situación problemática, justificación y también los objetivos de la investigación.

2.-En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico conceptual de la investigación, en el que se presenta los antecedentes de estudio, se desarrolla las bases teóricas, también se exponen la definición de términos básicos. Finalmente en este capítulo esta las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores.

3.-En el tercer capítulo, está el tipo y diseño de investigación, población y muestra de investigación, ubicación y descripción de la población. También se señala la técnica e instrumento de investigación, plan de recolección de datos y el plan de tratamiento de datos.

4.-En el cuarto capítulo se presenta los resultados de la investigación, el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de las instituciones educativas de

nivel primarias de la zona caspa de la provincia de chucuito juli, es decir, el análisis e interpretación de los cuadros y gráficos, también las conclusiones y sugerencias.

Finalmente se considera la bibliografía utilizada, así como anexos, que muestra evidencias del trabajo. Espero que este trabajo de investigación sirva como guía e instrumento que permita facilitar en su desarrollo de una buena administración que conlleven buenos aprendizajes a los niños y niñas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La importancia de la evaluación del clima institucional en las instituciones educativas, se aprecia tanto en la demanda social y en las exigencias de la comunidad educativa. Sus dimensiones y el estudio de las mismas deben favorecer y facilitar el camino al logro de los objetivos propuestos.

En tal sentido la evaluación del clima institucional propiciado en los sistemas educativos y en las comunidades educativas desde la perspectiva del alumno, nos llevaría a velar con mayor atención la calidad del servicio educativo. (Montes, 2003).

En la actualidad, las instituciones educativas enfrentan una realidad competitiva cambiante en cuanto a su estructura organizacional. Cabe resaltar que las instituciones educativas se consolidan y desarrollan, cuando sus miembros son conscientes que pertenecen a un ambiente y clima saludable, fortaleciendo los lazos interpersonales y comprometiéndose en la construcción de su institución educativa.

Lo expuesto por Alonso (2003) implica un cambio conceptual en el dinamismo institucional, en pos del logro de una mejora futura, adquiriendo singular importancia y consolidando funcionalmente la imagen de las instituciones educativas como empresas que gestionan y producen un bien intangible, de gran valor y responsabilidad social.

Las instituciones educativas tienen el propósito de lograr metas comunes de mejora institucional a través del trabajo en equipo de manera independiente y coordinada. Tal condición nos permite identificar tres dimensiones interrelacionadas del clima institucional: liderazgo, valores y estrategias de aprendizaje enseñanza. Cada una de ellas, se busca relacionarlas con el rendimiento escolar de los educandos de nuestra institución, para lograr conclusiones y sugerencias para las mejoras educativas.

En las instituciones educativas de la zona caspa provincia de Chucuito Juli se evidencian problemas en las relaciones interpersonales entre los individuos, autoritarismo, rencillas y trasgresión de normas. La percepción que se tiene es el resquebrajamiento del clima Institucional cuya influencia repercute directamente en la gestión de todos sus componentes, particularmente en el rendimiento escolar de los educandos.

En tal sentido los educandos se han visto involucrados en situaciones conflictivas parcializándose con uno u otro docente, distorsionando la veracidad, la función del docente y el rol del educando.

1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El problema del presente trabajo de investigación se sustenta en la siguiente interrogante:

PROBLEMA GENERAL

¿Cómo influye el clima institucional en el rendimiento académico de los educandos de instituciones educativas de nivel primaria de la zona caspa provincia chucuito juli 2018?.

1.3 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

Esta investigación, se limita a estudiar el clima institucional y rendimiento académico de los niños y niñas de la muestra, así mismo el clima institucional que genera los directivos de las instituciones educativas de la zona caspa los resultados que se obtendrán no serán generalizables a realidades distintas a los de la muestra de estudio. Por otro lado, constituye también como limitante la falta de información teórica referente al desarrollo de los conceptos relacionados al trabajo de investigación en zonas rurales.

1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación “CLIMA INSTITUCIONAL EN EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS EDUCANDOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA ZONA CASPA PROVINCIA CHUCUITO JULI 2018” se consideraron las siguientes instituciones educativas

I.E.P N° 70202 de “Collpajahuira”

I.E.P N° 70210 de “Pasiri”

I.E.P N° 70203 de “caspa”

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Porque permite tener un nuevo conocimiento científico acerca de la relación entre clima institucional y el rendimiento escolar de los educandos, puede servir de base para la toma de decisiones en los planes de mejoramiento institucional.

Para que la investigación sea analizada e indagar las características del clima institucional en la zona caspa de la provincia chucuito juli. Sabiendo en la incidencia que este aspecto puede señalar en el rendimiento escolar de los educandos desde luego pueden surgir alternativas que coadyuven al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y /o modalidad.

El clima institucional y el rendimiento escolar, involucran a sujetos que se desarrollan en función a esas dos variables, un clima de convivencia armoniosa adecuada para el desenvolvimiento de las personas y una formación académico idónea para el fortalecimiento del aspecto cognitivo, sicomotor y afectivo.

Los resultados de la presente investigación ayudaran a poder aplicar en el campo educativo desde la gestión de dirección, la gestión administrativa, los docentes y los alumnos. La aplicación de las teorías y enfoques aprendidos nos llevaran a los quehaceres prácticos se harán pertinente los propósitos de la investigación.

1.6 . OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia que existe entre el clima institucional y el rendimiento académico de las instituciones educativas de nivel primaria de la zona caspa provincia chucuito juli 2018

1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer en qué medida el clima institucional con liderazgo se relaciona en el rendimiento escolar de las instituciones educativas de nivel primarias de la zona caspa provincia chucuito juli 2018.

- Establecer cómo se relaciona el clima institucional con valores en el rendimiento escolar de las instituciones educativas de nivel primarias de la zona caspa provincia chucuito juli 2018.
- Explicar en qué medida el clima institucional con la aplicación de estrategias de aprendizaje y enseñanza se relacionan con el rendimiento escolar de las instituciones educativas de nivel primarias de la zona caspa provincia chucuito juli 2018.
- Determinar en qué medida el factor social influye en el clima institucional y rendimiento académico de las instituciones educativas de nivel primarias de la zona caspa provincia chucuito juli 2018.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En el contexto nacional e internacional se han realizado diversas investigaciones relacionado con el rendimiento escolar que de una u otra manera se ha relacionado por diferentes variables de las cuales una de ellas es la que nos interesa en este trabajo de investigación, la cual es el clima organizacional dentro de las instituciones del ámbito educativo.

En el Perú, Huamán (2005), realiza una investigación sobre el clima social escolar y rendimiento académico, para este trabajo de investigación se trabaja con una muestra de 406 adolescentes, la cual fue extraída de una población de 485 alumnos entre los 13 y 15 años que cursan el 3º año de secundaria en la Institución Educativa Santa Rosa de Trujillo; la misma que teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión se redujo al número encontrado.

La mayoría de las alumnas (75.86%) del 3º año de secundaria de la Institución Educativa Santa Rosa de Trujillo 2006 perciben los distintos aspectos de su ambiente educativo como favorables para el desarrollo de sus actividades

escolares habituales. La mayoría de las alumnas (62.56%) del 3º año de secundaria de la Institución Educativa Santa Rosa de Trujillo 2006 obtuvo un rendimiento académico alto, lo cual guarda relación con su percepción del clima social escolar satisfactorio.

2.2 SUSTENTO TEORICO

2.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL.

Es el nombre dado por diversos autores; al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.

El clima organizacional ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional. En el nivel individual se le conoce principalmente como clima psicológico. En el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral. Por su parte, el clima organizacional se caracteriza cuando el clima psicológico, es decir las percepciones de los trabajadores son compartidas entre los miembros de una organización y existe un acuerdo de dichas percepciones. Adicionalmente, el clima organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento de los trabajadores, en su desempeño laboral y en su rendimiento (Díaz 2010)

El clima psicológico se refiere a las percepciones de los trabajadores del ambiente de trabajo, captura las representaciones psicológicas significativas hechas por los trabajadores referentes a la estructura, procesos y eventos que suceden en la organización.¹

El concepto se asimila al de dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio. Fue el sociólogo Kurt Lewin quien desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento.

Algunos autores consideran al clima organizacional como las percepciones colectivas e individuales que tienen los trabajadores sobre su organización, influenciadas por variables psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento organizacional y la productividad empresarial.

El tipo de liderazgo ejercido en la organización es importante para lograr resultados en las empresas. Por ejemplo, el clima que genera el liderazgo transformacional incrementa la identidad de los trabajadores con la organización y se traduce en un mejor desempeño individual y organizacional.

La identidad como la conciencia definida de estar unidos, lleva a los individuos a sentir un interés por lo que sucede a los otros integrantes del grupo. El individuo siente que pertenece al grupo, que es parte de éste y que tiene un interés común en él. Hay una relación entre la identidad con un grupo y la participación en el mismo, pues una mayor identificación estimula la participación. La participación en el proceso de análisis y de concertación de decisiones da como resultado una mejor resistencia a los cambios, menor abandono de las funciones por parte de los integrantes del grupo y genera una mayor productividad.

EL CONCEPTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Sobre el clima organizacional o institucional del cual hace referencia Onetto, (2008) Menciona: Hablar de clima consiste, entonces en leer a una organización

desde su capacidad para responder a las expectativas legítimas de sus miembros. La calidad ambiental de una institución se "mide" por el nivel de satisfacción que encuentran sus miembros al trabajar juntos en ella. Estas últimas palabras son importantes: estamos hablando de climas laborales y no sólo de climas humanos en general. Los parámetros para un buen clima familiar o para un buen clima en un grupo de amigos que vacacionan, no son los mismos que se pueden aplicar a una escuela. El clima de un grupo humano resulta calificado por los objetivos que lo agrupan. En una escuela nos podemos "llevar todos muy bien" y el clima laboral ser muy negativo. Tenemos un clima bueno para un club, pero no para una escuela. (p.10).

2.2.2 EL 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. Quien ejerce el liderazgo se conoce como **líder**.

Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

El liderazgo entraña una distribución desigual del poder. Los miembros del grupo no carecen de poder; dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

El autor Richard L. Daft, en su libro *La experiencia del liderazgo*, define el liderazgo como: La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores.

2.2.3 VALORES

Mejía citado por Pascual, M. (2005: 25) en su concepción del valor postula: "... el desarrollo de la filosofía de la liberación como un compromiso para transformar adecuadamente la realidad, el cual postula una "praxis política", encaminada a la afirmación de la condición humana...". Refieren ambos autores su cometido de revalorizar la tecnología como servicio a la verdadera realización del hombre de hoy y el reconocimiento de los auténticos valores humanos, para de este modo propiciar la realización de la persona, a nivel individual y en el ámbito social.

Coincidimos con Gómez Fernández, J. (1992: 83,84) que los valores en sus aspectos positivos benefician al ser humano porque alientan una postura constructiva en la vida frente a una actitud negativa. Sostiene además que "valores como la honestidad, fidelidad, etc., son valiosos humanamente porque sobre ellos se asientan las actitudes y comportamientos personales que permiten alcanzar la plenitud humana en la relación interpersonal...". Y en lo concerniente

al valor del trabajo resalta que "...el fundamento para determinar el valor del trabajo humano no es en primer lugar el tipo de trabajo que se realiza, sino el hecho de que quien lo ejecuta es una persona". Gómez Fernández, J. (1992: 196). Reivindicando al ser humano como valioso, importante y trascendente.

Tipos de valores

Podemos hablar de valores universales, porque desde que el ser humano vive en comunidad ha necesitado establecer principios que orienten su comportamiento en su relación con los demás. En este sentido, se consideran valores universales, la honestidad, la responsabilidad, la verdad, la solidaridad, la cooperación, la tolerancia, el respeto y la paz, entre otros. Sin embargo, puede resultar útil para facilitar su comprensión, clasificar los valores de acuerdo con los siguientes criterios:

• Valores personales:

Son aquellos que consideramos principios indispensables sobre los cuales construimos nuestra vida y nos guían para relacionarnos con otras personas. Por lo general son una mezcla de valores familiares y valor socio-culturales, junto a los que agregamos como individuos según nuestras vivencias.

• Valores familiares:

Se refieren a lo que en familia se valora y establece como bien o mal. Se derivan de las creencias fundamentales de los padres, con las cuales educan a sus hijos. Son principios y orientaciones básicas de nuestro comportamiento inicial en sociedad. Se transmiten a través de todos los comportamientos con los que actuamos en familia, desde los más sencillos hasta los más "solemnes".

• Valores socio-culturales:

Son los que imperan en la sociedad en la que vivimos. Han cambiado a lo largo de la historia y pueden coincidir o no con los valores familiares o los personales. Se trata de una mezcla compleja de distintos tipos de valoraciones, que en muchos casos parecen contrapuestas o plantean dilemas. Por ejemplo, si socialmente no se fomenta el valor del trabajo como medio de realización personal, indirectamente la sociedad termina fomentando “anti-valores” como la deshonestidad, la irresponsabilidad o el delito. Otro ejemplo de los dilemas que pueden plantear los valores socio-culturales ocurre cuando se promueve que “el fin justifica los medios”. Con este pretexto, los terroristas y los gobernantes arbitrarios justifican la violencia, la intolerancia y la mentira, alegando que su objetivo final es la paz.

• Valores materiales:

Son aquellos que nos permiten subsistir. Tienen que ver con nuestras necesidades básicas como seres humanos, como alimentarnos o vestirnos para protegernos de la intemperie. Son importantes en la medida que son necesarios. Son parte del complejo tejido que se forma de la relación entre valores personales, familiares y socio-culturales. Cuando se exageran, los valores materiales entran en contradicción con los espirituales.

• Valores espirituales:

Se refieren a la importancia que le damos a los aspectos no-materiales de nuestras vidas. Son parte de nuestras necesidades humanas y nos permiten sentirnos realizados. Le agregan sentido y fundamento a nuestras vidas, como ocurre con las creencias religiosas.

• Valores morales:

Son las actitudes y conductas que una determinada sociedad considera indispensables para la convivencia, el orden y el bien general. (J.C. jimenez, 3ra edic. pag. 20 - 1999)

2.2.4 CUMPLIMIENTO DE NORMAS

Usando un sencillo impreso, la dirección de la empresa puede comprobar la efectividad de las normas y procedimientos.

Cuando no se cumpla una norma o procedimiento para trabajos críticos, se han de adoptar medidas inmediatas que corrijan este incumplimiento.

Los mandos tienen que tener muy claro cómo actuar en caso de fallos y conocer que se puede actuar de diferentes formas:

2.2.5 MEDIDAS DISCIPLINARIAS

En caso de incumplimiento en materia de Seguridad y Salud Laboral, puesto que son considerados como infracciones. Reconocimientos positivos:

Colocar notas escritas resaltando una actuación excelente en el cumplimiento, reconocer una actuación correcta al interesado y tenerlo en cuenta ante posibles promociones.

En la realización de un procedimiento de trabajo y práctica operativa, hay que distinguir las siguientes fases:

2.2.6 IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO U OPERACIÓN:

La primera medida a tomar consiste en la determinación del trabajo u operación que, con carácter unitario, ha de ser objeto de la elaboración de un procedimiento de trabajo.

2.2.7 DIVISIÓN DEL TRABAJO:

A continuación se realiza un estudio de las fases en que se divide la tarea, consignando, entre otros datos, los relativos a movimientos del trabajador, manipulación y/o control de materiales, herramientas, equipos útiles de producción y naturaleza del proceso productivo. (Jerome 1966)

2.2.8 DEFINICIÓN DE RIESGOS:

En esta fase, se definen los riesgos y los factores clave que los posibilitan en cada una de las fases en que se ha dividido el trabajo u operación.

2.2.9 MEDIDAS Y CONTROLES:

Determinadas secuencialmente cada una de las fases de la realización del trabajo y definidos los riesgos, el siguiente paso consiste en establecer las medidas y controles que conviene adoptar para que los riesgos definidos en cada fase del trabajo no se materialicen.

Para elaborar un procedimiento de trabajo aceptable es necesario poseer una formación adecuada teórica y práctica en la gestión de la prevención, así como el perfecto conocimiento de las instalaciones y de los procesos de trabajo.

2.2.10 COMUNICACIÓN EFICAZ

La comunicación eficaz es la base de las relaciones humanas exitosas en cualquier ambiente donde el hombre deba interactuar con sus semejantes. Y aunque podría entenderse el término explícitamente en lo que tiene que ver con los mensajes hablados, la comunicación eficaz involucra toda una serie de elementos mucho más complejos.

La comunicación eficaz se define como el correcto y responsable uso de todos los elementos y canales de la comunicación. Esto implica no enviar mensajes

contradictorios o ambiguos a una persona o grupo de personas que desestimen la imagen y el respeto del emisor.

La comunicación eficaz comprende cuatro factores determinantes en la transmisión y asimilación correcta de los mensajes que damos:

Lenguaje Verbal Presencial

Que involucra las palabras. E influencia la comunicación según la PNL (Programación Neurolingüística) ciencia que estudia el éxito en un 7%.

Lenguaje no Verbal Presencial

Que involucra el tono de la voz y el lenguaje corporal: posturas, gestos y movimientos con el cuerpo lo cual según la PNL Programación Neurolingüística afecta la comunicación en los siguientes porcentajes: tono de la voz 38% y lenguaje corporal 55%. En esta parte juega papel importantísimo una adecuada presentación personal da do el contexto donde se desarrolla la comunicación.

Lenguaje Verbal no Presencial

Que involucra las palabras que una persona habla con otra(s) sin estar presente físicamente y sirviéndose de mecanismos de la tecnología moderna para la comunicación como: teléfonos, cámaras web, etc.

Lenguaje no Verbal no Presencial

Que involucra el tono de la voz y el lenguaje corporal: posturas, gestos y movimientos con el cuerpo que hace una persona con otra(s) sirviéndose de la tecnología moderna como teléfonos, cámaras web, etc. Pero también con las acciones que esta persona tome en favor o en contra de otra persona o grupo de personas. (Mencke 2000)

Crear sintonía con la otra parte

Esto involucra interesarse sinceramente por los gustos, las necesidades, situaciones y problemas que tiene la otra persona antes de hablar de lo propio. Y para esto una cortesía honesta es la mejor herramienta preguntando acerca de su vida, su familia, trabajo de forma general, que le gusta, etc.

Escuchar atentamente y después hablar

Existe en muchos seres humanos la tendencia innata a dominar una conversación de forma activa, es decir hablando de lo que les interesa sin parar desde el comienzo del encuentro con otra persona y en corregir las ideas que exprese el interlocutor. Lo cual es un pésimo elemento para la comunicación eficaz.

No se puede hacer un monólogo de una conversación entre dos personas ya que esto demuestra un total egocentrismo además de perderse de información altamente valiosa como es la que se obtiene al escuchar las experiencias ajenas. Para lograr esto, lo más recomendable es que en lugar de comenzar a hablar sin parar de las propias ideas e intereses, hacer preguntas inteligentes al interlocutor sobre sus experiencias e ideas y después de escucharlo primero hablar y expresar las propias ideas y opiniones.

Evitar los comentarios negativos y el denigrar a otras personas o grupos

Este es un punto central dentro de la comunicación eficaz. Cuando una persona esparce comentarios negativos de otros o se expresa inmoderadamente de otros para resaltar una propuesta o una idea, transmite un mensaje de desconfianza en aquel o aquellos que lo escuchan que no pueden ver al emisor como una

persona honesta e íntegra sino como alguien en el que no se puede confiar y que va a hablar mal de cualquiera a sus espaldas.

A modo de comparación esta es una táctica comercial que emplean los malos vendedores al hablar mal de su competencia, comentándole a sus clientes o prospectos los defectos de las otras marcas o compañías lo cual en lugar de crear confianza y lealtad genera: duda, desconfianza y aislamiento en los clientes.

Satisfacer la necesidad de argumentos lógicos y emociones

Las decisiones a nivel humano se toman en conjunto. Es decir aunque generar emociones positivas es algo definitivo para generar un acuerdo, una venta o una propuesta para que sean aceptadas requieren de una preparación intelectual adecuada para ilustrar y hacer entender el significado y los beneficios de aquello que se quiere ofrecer, sino se hace esto el resultado será un sabotaje en las emociones de la personas o personas que nos escuchan, que al no ver conocimiento y seguridad en lo que se dice cambiarán rápidamente sus emociones de positivas a negativas. De interés y acogida a duda y rechazo.

Saber expresar las ideas y propuestas en el momento adecuado

No existe nada peor que emitir o transmitir mensajes en el momento menos indicado. Por ejemplo en el caso de un empleado que solicita un aumento de sueldo a su jefe cuando este se halla tensionado o la empresa pasa por un momento difícil. Otro error muy común donde se presenta esto es en las relaciones sentimentales cuando durante el cortejo una de las partes se emociona tanto para que la acepten que fuerza las circunstancias y obtiene un no en lugar de un sí.

Evitar las palabras vulgares y obscenas

Este es uno de los puntos más peligrosos a la hora de establecer una comunicación eficaz. Los chistes verdes, las palabrotas y los comentarios vulgares que hacen algunos para parecer simpáticos y amigables al transmitir una idea, son un arma de doble filo porque dejan ver claramente que el que habla es una persona ordinaria que no se respeta a sí misma ni a otros. Quienes lo escuchan si son personas respetables y de valores pueden hacerse los desentendidos por el momento pero aislarán a esa persona o le harán el reclamo haciéndole quedar mal. En cualquier caso la persona perderá su imagen y la buena estima que le hubieran podido tener.

Presentación personal adecuada de acuerdo al contexto

Cada ambiente exige una presentación acorde a la situación. Por ejemplo nadie va a la playa o a una piscina con vestido de calle o con traje de invierno. Sin embargo hay personas que incursionan en ciertos ambientes de forma intrépida e inapropiada obteniendo rechazos por ir en contra de las reglas sociales.

Este caso se ve con frecuencia tanto en los negocios tradicionales como en los virtuales, donde una persona mal presentada para la ocasión quiere convencer a su cliente o prospecto de las bondades de su producto o servicio con una imagen pobre; sin afeitar en el caso de los hombres o con una barba mal cuidada, con mal olor o mal aliento, o con traje deportivo o informal mientras la otra parte maneja una mejor presentación.

2.2.11 PROFESIONALISMO

El término profesionalismo se utiliza para describir a todas aquellas prácticas, comportamientos y actitudes que se rigen por las normas preestablecidas del

respeto, la medida, la objetividad y la efectividad en la actividad que se desempeñe. El profesionalismo es la consecuencia directa de ser un profesional, un individuo que tiene una profesión particular y que la ejerce de acuerdo a las pautas socialmente establecidas para la misma. Las pautas de profesionalismo pueden llegar a ser muy variadas e ir desde aspectos físicos y de apariencia (tales como vestimenta) hasta actitudes morales y éticas (tales como el cumplimiento del deber en cualquier situación y realidad).

El profesionalismo sin embargo puede existir en el caso de personas que no cuentan con una profesión legal y oficial pero que aun así demuestran importantes rasgos de respeto, compromiso, entrega y seriedad en aquello que hacen. El profesionalismo es sin dudas uno de los rasgos más buscados a la hora de establecer empleos, pero al mismo tiempo puede llegar a ser difícil de medir en términos cuantitativos. Evidentemente, hay algunos elementos que pueden ser claramente señalados como falta de profesionalismo, tales como la impuntualidad, el lenguaje agresivo y formas de comunicación o de manejo inapropiadas, la falta de compromiso con la actividad, la apariencia no apropiada, el establecimiento de vínculos afectivos con colegas o clientes cuando esto no está permitido, (Negrete 2010)

2.2.12 AUTORITARISMO

El líder autoritario, en cambio, es aquel que decide por su propia cuenta, sin consultar y sin justificarse ante sus seguidores. Esta clase de líder apela a la comunicación unidireccional (no hay diálogo) con el subordinado. En cuanto al líder liberal, suele adoptar un papel pasivo y entregar el poder a su grupo. Por eso no realiza un juicio sobre aquello que aportan los integrantes, a quienes concede la más amplia libertad para su accionar.

Si el liderazgo es ejercido a partir de cambios en los valores, los comportamientos y los pensamientos de los miembros del grupo, recibe la denominación de transformacional.

2.2.13 FORMACIÓN ETICA

La palabra ética proviene del latín *ethicus*, y este del griego antiguo ἠθικός transliterado como *ēthikós*. Según algunos autores, es correcto diferenciar *êthos*, que significa «carácter», de *ethos*, que significa «costumbre», pues «ética» se sigue de aquel sentido y no es éste.

Según una corriente «clásica», la ética tiene como objeto los actos que el ser humano realiza de modo consciente y libre (es decir, aquellos actos sobre los que ejerce de algún modo un control racional). No se limita sólo a ver cómo se realizan esos actos, sino que busca emitir un juicio sobre estos, que permite determinar si un acto ha sido éticamente bueno o malo.

Fernando Savater, en el primer capítulo de su libro *Ética para Amador* («De qué va la ética»), define la ética como «el arte de vivir, el saber vivir, por lo tanto el arte de discernir lo que nos conviene (lo bueno) y lo que no nos conviene (lo malo)».

Ello implica establecer una distinción entre lo que sea bueno y lo que sea malo desde el punto de vista ético, y si el bien y el mal éticos coinciden o no con lo que serían el bien y el mal en sí.

2.2.14 LÍMITES CON DISCIPLINAS ADYACENTE.

La ética se relaciona con la antropología, el derecho, con la Ley, y con ciencias empíricas que estudian el comportamiento humano, como la sociología y la psicología.

Un autor define ética del siguiente modo: «Ética (del griego *ethika*, de *ethos*, «comportamiento», «costumbre»), principios o pautas de la conducta humana, a menudo y de forma impropia llamada moral (del latín *mores*, «costumbre»)».

La palabra ética proviene del griego *êthikos* («carácter»). Se trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables. Una sentencia ética supone la elaboración de un juicio moral y una norma que señala cómo deberían actuar los integrantes de una sociedad. Por profesión se entiende una ocupación que se desarrolla con el fin de colaborar con el bienestar de una sociedad. Para realizar dicha labor es necesario que el profesional (persona que ejerce la misma) actúe con responsabilidad, siguiendo los requisitos que la ley vigente plantee para el desarrollo de esa actividad.

La ética profesional pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión. En este sentido, se trata de una disciplina que está incluida dentro de la ética aplicada ya que hace referencia a una parte específica de la realidad.

Cabe destacar que la ética, a nivel general, no es coactiva (no impone sanciones legales o normativas). Sin embargo, la ética profesional puede estar, en cierta forma, en los códigos deontológicos que regulan una actividad profesional. La deontología forma parte de lo que se conoce como ética normativa y presenta una serie de principios y reglas de cumplimiento obligatorio.

2.2.15 ÉTICA Y MORAL

Se diferencia en que la ética es el estudio filosófico y científico de la moral y es teórica mientras que la moral es práctica. La ética trata sobre la razón y depende de la filosofía y en cambio la moral es el comportamiento en el que consiste

nuestra vida. Etimológicamente «ética» y «moral» tienen el mismo significado. La palabra «moral» viene de latín *mos* que significa hábito o costumbre; y «ética» del griego *ethos* que significa lo mismo.

Dentro de la ética contemporánea se suelen distinguir tres áreas o niveles: la metaética, la ética normativa y la ética aplicada.

2.2.16 EQUIDAD DE TRATO

En su uso cotidiano, podríamos equiparar el término 'equidad' con el de 'igualdad', puesto que cuando hacen referencia a ámbitos como el laboral suelen tener como objetivo supuestos idénticos. Sin embargo, la equidad aporta un valor de justicia a la búsqueda de la igualdad, es decir, se considera un equilibrio en base a lo que es justo y no una mera cuestión de proporcionalidad.

Un paso más allá de la igualdad

En su uso cotidiano, podríamos equiparar el término 'equidad' con el de 'igualdad', puesto que cuando hacen referencia a ámbitos como el laboral suelen tener como objetivo supuestos idénticos. Sin embargo, la equidad aporta un valor de justicia a la búsqueda de la igualdad, es decir, se considera un equilibrio en base a lo que es justo y no una mera cuestión de proporcionalidad.

Yendo un poco más allá, y según una de las definiciones que aporta la Real Academia Española a esta palabra, podríamos referirnos a incluir la equidad en la teoría filosófica y ética del iusnaturalismo. Al definirla como "*justicia natural, por oposición a la letra de la ley positiva*", se nos remarca la idea de la equidad como algo fundamentado en los derechos del hombre, que a su vez se apoyan en los valores superiores y universales de la naturaleza humana. Unos valores que

hoy en día atraviesan los principios constituyentes de cualquier sociedad occidental.

Por tanto, es común hablar en términos de equidad cuando nos referimos a cuestiones de trasfondo social, como el reparto desigual de bienes en el mundo globalizado. En ese sentido, la igualdad haría referencia a unos mismos derechos para todos los ciudadanos del mundo, mientras que la equidad introduciría el valor de la necesidad de protección de estos derechos, de tal modo que se pudiera garantizar el justo equilibrio entre todos los habitantes de la Tierra.

Como apuntábamos al principio, la equidad y la igualdad laboral suelen hacer referencia a las mismas ideas. Así, por ejemplo, hablamos de equidad de género en el trabajo para referirnos a que hombres y mujeres deben tener idénticas posibilidades de aspirar a ciertos cargos, así como percibir por su trabajo el mismo salario digno. Aunque la brecha salarial entre ambos parece reducirse en el primer mundo, lograr la equidad en este aspecto es aún una utopía.

La equidad laboral también hace referencia a la igualdad en lo que a raza, origen o religión se refiere, en un mundo en el que las oleadas migratorias son el pan de cada día. Del mismo modo que debe existir igualdad entre hombres y mujeres, debe haberla en condiciones y salarios entre ciudadanos nativos de un país y extranjeros, o entre habitantes de una u otra religión, o entre personas con una u otra tendencia sexual. De hecho, el objetivo final es que cualquier trabajador tenga los mismos derechos en una empresa o institución sea cual sea su origen, sus creencias o su sexo/ sexualidad.

En conclusión, la equidad laboral es aquello que debería regir los puestos de trabajo de todos los ciudadanos del mundo. Por desgracia aún no lo hace, y es poco probable que algún día llegue a hacerlo en todo el planeta. Por tanto, es un concepto que jamás dejaremos de emplear y que es imprescindible que conozcamos. Tanto por su uso como por lo que significa

2.2.17 RENDIMIENTO ACADÉMICO

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, actitudinales 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

técnico- pedagógicas, 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.

Como definición del rendimiento escolar o académico se puede considerar la dada por Papalia y Wenkos (1990) que indica que es “el resultado final, logrado como producto de una serie de acciones y medidas educativas, orientadas a tal fin” (p.89). Es decir, es el resultado del trabajo escolar con respecto a los fines propuestos por el sistema educativo.

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, educativos 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).

“Para el sistema escolar, según el aporte de diversas investigaciones relacionadas con el rendimiento académico también tiene gran relevancia el sub sistema que comprende el desarrollo del lenguaje las habilidades para aprender de los adultos, las aptitudes hacia el aprendizaje escolar, las aspiraciones

de logro, el empleo, los estilos de vida asociadas con la educación (B. Bloom 1992); así como las conductas emocionales del alumno en el medio familiar (divorciados, muertes, quiebras financieras, pérdidas de empleo, etc.) de ahí su importancia de analizar los factores que afectan el desempeño académico”. (Solórzano, 2003, p. 17)

Según el diccionario de la Real Academia (1984) tiene varias acepciones la palabra rendimiento: “la de redición, fatiga, cansancio la de descaecimiento de la fuerza, la de la sumisión, subordinación o humildad; lo de obsequiosa expresión de la sujeción a la voluntad de otro en orden a servirle o complacerle y la de producto o utilidad que rinde o de una persona o cosa”. (p.156). Aplicado este concepto a la educación, Solórzano (2003), menciona que el rendimiento académico es un fenómeno multicausal que preocupa a los estudiosos desde hace muchos años y por lo mismo su planteamiento debe ser multivariado”. (p. 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:

2.2.18 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. 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).

Para Marchesi y Hernández (2003). Se puede afirmar que carece de fundamento sostener que el rendimiento escolar sea influenciado por un solo factor: “Por el contrario, existen múltiples factores concurrentes e interactuantes entre sí, ya que los estudiantes por vivir en sociedad, necesariamente se ven influenciados por una serie de factores endógenos y exógenos que van a incidir en su rendimiento”. (p.15).

Estrategias de aprendizaje enseñanza.-

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.

Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes.

Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. Por

ejemplo, aunque seamos injustos la justicia sigue teniendo valor. Lo mismo ocurre con el bienestar o la felicidad. (Yolanda campos campos – mexico 2000)

Estrategias de aprendizaje enseñanza.-

Aprendizaje.- son procedimientos (conjunto de pasos o habilidades) que un alumno adquiere y emplea de forma intencional y consciente con un instrumento flexible para aprender significativamente.

Enseñanza.-Son procedimientos o recursos utilizados por el profesor para promover aprendizajes significativos en el estudiante. (wilfredo mamani calderón).

2.2.19 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.

Igualmente importante es la planificación del estudio, sobre todo en lo que se refiere a la organización y a la confección de un horario que permita ahorrar tiempo, energía y distribuir las tareas sin que haya que renunciar a otras actividades. Las modalidades de planificación (a corto, mediano y largo plazo) constituyen partes diferenciadas de un único plan de trabajo académico que el alumno ha de concebir racionalmente y que invita a pensar de forma global, es decir, sobre todo el curso, con objeto de mejorar la actuación cotidiana en función de las demandas próximas. Sólo si se dispone de un mapa organizativo general se puede ser eficaz en el diseño y cumplimiento de las acciones concretas. (p. 100).

2.2.20 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)

2.2.21 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. En la investigación se ha comprobado que las actividades sociales y recreativas de la familia constituyen un buen indicador de la influencia que esta institución ejerce sobre el rendimiento escolar del alumno. Esto quiere decir que es beneficioso utilizar racionalmente el tiempo libre, de forma que se combine la formación y la diversión. Desde esta perspectiva, por ejemplo, no sería recomendable pasar varias horas cada día ante el televisor y sí resulta apropiado, en cambio, practicar deporte, acudir al teatro y al cine, apreciar el arte, leer, realizar excursiones, integrarse en grupos sociales, etc. Este tipo de actividades estimuladas por un ambiente familiar genuinamente cultural- educativo ensanchan los horizontes intelectuales y personales y, por ende, coadyuvan a mejorar el rendimiento académico (p. 73).

2.2.22 CAPACITACIÓN DOCENTE

La educación docente inicial en muchos países toma lugar extensamente y hasta completamente en instituciones de educación superior. Puede ser organizada de acuerdo a dos modelos básicos.

En el modelo 'consecutivo', un potencial profesor, primero obtiene un título académico en una o más asignaturas (a menudo un título de bachillerato), y luego estudia por más tiempo para obtener un título adicional en docencia (esto puede tomar la forma de una credencial posbachillerato o el grado de maestría)

En el modelo alternativo 'concurrente', el estudiante simultáneamente aprende una o más asignaturas académicas y las maneras de enseñarlas, lo que lleva a combinar el grado de bachillerato con la credencial docente para calificar como un profesor de las asignaturas aprendidas.

2.2.23 INTERES Y PREDISPOSICIÓN POR APRENDER

El entusiasmo del profesor, el clima que reina en la clase, las buenas relaciones entre los miembros, alumnos y profesor o entre los mismos alumnos, el gusto por acudir a clase, etc. Unos alumnos también pueden influir en otros, positiva o negativamente, la referencia a lo real, relacionarlo que se enseña con el mundo real, los hechos y experiencias del alumno, (Ver Pirámide de Dale), el reconocimiento del esfuerzo que desarrollan los alumnos, evitando la censura o animando a la mejora.

Variación de estímulos

La metodología didáctica y las nuevas tecnologías son suficientemente ricas en posibilidades como para que el profesor ponga en funcionamiento sus mecanismos de creatividad y pueda variar los estímulos, las actividades y las situaciones de aprendizaje con la frecuencia que cada alumno grupo necesite. Cambiar de actividad, hacer participar, preguntar, hacer prácticas o ejercicios, cambiar de grupo o lugar, etc., ayudan a captar el interés o mejorar la atención.

Que el aprendizaje sea significativo

Un objetivo o actividad es significativa, cuando significa algo para el alumno, cuando se ve en ella alguna utilidad o cuando entretiene o divierte.

Tener posibilidades de éxito

El éxito anima, el fracaso desanima. Hay alumnos que saben de antemano de su fracaso, y no ponen ningún interés en su aprendizaje. Una evaluación animosa por parte del profesor es eficaz.

2.2.24 NUTRICIÓN AUTÓTROFA.

Es la que llevan a cabo los organismos que producen su propio alimento. Los seres autótrofos son organismos capaces de sintetizar sustancias esenciales para su metabolismo a partir de sustancias inorgánicas. El término autótrofo procede del griego y significa 'que se alimenta por sí mismo'.

Los organismos autótrofos producen su masa celular y materia orgánica, a partir del dióxido de carbono, como única fuente de carbono, usando la luz o sustancias químicas como fuente de energía. Las plantas y otros organismos que usan la fotosíntesis son fotolitoautótrofos; las bacterias que utilizan la oxidación de compuestos inorgánicos como el anhídrido sulfuroso o compuestos ferrosos como producción de energía se llaman quimiolitotróficos.

Los hongos son organismos heterótrofos.

Nutrición heterótrofa. Es la que llevan a cabo aquellos organismos que necesitan de otros para vivir. Los organismos heterótrofos (del griego "hetero", otro, desigual, diferente y "trofo", que se alimenta), en contraste con los autótrofos, son aquellos que deben alimentarse con las sustancias orgánicas sintetizadas

por otros organismos, bien autótrofos o heterótrofos a su vez. Entre los organismos heterótrofos se encuentra multitud de bacterias y los animales.

Los seres heterótrofos como los animales, los hongos, y la mayoría de bacterias y protozoos, dependen de los autótrofos ya que aprovechan su energía y la de la materia que contienen para fabricar moléculas orgánicas complejas. Los heterótrofos obtienen la energía rompiendo las moléculas de los seres autótrofos que han comido. Incluso los animales carnívoros dependen de los seres autótrofos porque la energía y su composición orgánica obtenida de sus presas procede en última instancia de los seres autótrofos que comieron sus presas.

Según el origen de la energía que utilizan los organismos heterótrofos, pueden dividirse en:

Fotoorganotrofos: estos organismos fijan la energía de la luz. Constituyen un grupo muy reducido de organismos que comprenden la bacteria purpúrea y familia de pseudomonadales. Solo realizan la síntesis de energía en presencia de luz y en medios carentes de oxígeno.

Quimiorganotrofos: utilizan la energía química extraída directamente de la materia orgánica. A este grupo pertenecen todos los integrantes del reino animal, todos del reino de los hongos, gran parte de los moneras y de las arqueobacterias.

Los heterótrofos pueden ser de dos tipos fundamentalmente: consumidores, o bien saprótrofos y descomponedores.

2.2.25 INASISTENCIA

Lo primero que hay que determinar antes de entrar de lleno en el significado del término ausentismo es conocer su origen etimológico. En este caso podemos exponer que se trata de una palabra que deriva del latín y que es fruto de la suma de dos elementos de dicha lengua:

-“Absentis”, que puede traducirse como “el que está lejos”.

-El sufijo “-ismo” que se utiliza para indicar “actividad”.

El término ausentismo es aceptado por la Real Academia Española (RAE) en su diccionario como sinónimo de absentismo. El concepto alude a la inasistencia de una persona al sitio donde debe cumplir una obligación o desarrollar una función.

El ausentismo aparece en diferentes contextos. En el terreno laboral, la idea hace referencia al incumplimiento de la obligación de un trabajador de asistir al lugar donde desarrolla sus tareas habituales. El ausentismo laboral, en otras palabras, implica que el trabajador no acude a su trabajo.

Puede decirse que el ausentismo laboral representa una violación de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo. Para una empresa, que un empleado no vaya a trabajar genera un inconveniente organizativo y además puede provocar un gasto adicional.

El ausentismo laboral puede estar justificado y resultar previsible (cuando el trabajador avisa a la empresa que, por enfermedad u otro motivo de fuerza mayor, no puede ir a trabajar por un cierto tiempo) o no tener justificación y ser imprevisible (si el trabajador falta al trabajo sin previo aviso). También se habla de ausentismo presencial cuando el empleado está presente en su lugar de trabajo, pero no cumple con las tareas asignadas.

En los centros educativos, existe el ausentismo escolar: la inasistencia de un estudiante a su escuela. Cuando las faltas se repiten con frecuencia, el ausentismo se convierte en un problema social y educativo.

Numerosas son las causas que pueden provocar que se produzca el llamado ausentismo escolar. No obstante, entre las más significativas se hallan las siguientes:

- Familias desestructuradas.
- Hogares donde tienen mucha presencia desde las drogas hasta la violencia.
- El que un niño sea víctima de acoso escolar también puede llevar a que se decante por el ausentismo como una manera de evitar esa situación que le está generando tanto daño.
- Que el menor esté relacionado de manera actividad con la delincuencia también es causante del ausentismo escolar.
- El formar parte de una familia y un entorno donde en ningún momento se fomente la formación. (Perez 2016)

2.2.26 BAJOS INGRESOS ECONOMICOS

Es una de las expresiones adecuadas.

Los recursos con los que una persona cuenta pueden ser de distinta índole: recursos afectivos, recursos económicos, recursos intelectuales y recursos físicos, entre otros. Por eso consideramos que es importante incorporar el uso de la palabra "económicos" ya que la persona a la que queremos describir puede contar con otros tipos de recursos.

Recomendamos también el uso de la expresión "con" en vez de "de" bajos recursos económicos ya que la preposición "con" expresa las circunstancias con

que se ejecuta o sucede algo y en cambio la preposición "de" denota posesión o pertenencia. Es importante que no estigmaticemos a las personas con bajos recursos, sino proponiendo que los bajos recursos son una situación, una circunstancia modificable.

2.2.27 VIOLENCIA FAMILIAR

La violencia es aquello que se ejecuta con fuerza y brusquedad, o que se hace contra la voluntad y el gusto de uno mismo. Se trata de un comportamiento deliberado que puede ocasionar daños físicos o psíquicos a otro sujeto. Por lo general, un comportamiento violento busca obtener o imponer algo por la fuerza.

Por otra parte, la familia es la principal forma de organización de los seres humanos. Es una agrupación social basada en lazos de consanguinidad (como la filiación entre padres e hijos) o en el establecimiento de un vínculo reconocido socialmente (como el matrimonio).

La violencia familiar, por lo tanto, es la acción u omisión que el integrante de un grupo familiar ejerce contra otro y que produce un daño no accidental en el aspecto físico o psíquico.

Entre los principales tipos de maltrato o violencia que se dan en el seno de una familia hay que destacar dos grandes grupos. Así, en primer lugar está la física que es la que se manifiesta a través de lesiones graves o bien a través de otras menores, que no requieren asistencia médica pero que igualmente causan un gran daño a todos los niveles a la víctima.

En segundo lugar está la violencia familiar emocional que es aquella en la que la víctima no sufre físicamente sino a nivel sentimental. En este caso la citada se manifiesta a través de lo que es el rechazo, el ignorar, el terror o el aislamiento.

Este tipo de violencia es penado por la ley, aunque se trata de un delito que no suele ser denunciado. Es que la víctima siente temor, vergüenza y hasta culpa por denunciar a un integrante de su propia familia.

Entre las principales señas de identidad que podemos destacar que tiene todo maltratador se encuentran su incapacidad para expresar cualquier tipo de afecto, una baja autoestima, el no saber controlar sus impulsos y también el haber sido víctima de maltrato, por parte de su entorno, durante su infancia.

Por su parte, las víctimas de la violencia familiar suelen tener en común características tales como el ser sumisos, contar igualmente con una baja autoestima, ser absolutamente conformistas con lo que creen que es lo que les toca vivir, y también el tener problemas para mostrar su afecto.

Tal como mencionábamos líneas arriba, la violencia familiar también puede ejercerse por la omisión de obligaciones y responsabilidades. Por ejemplo, cuando un padre abandona a su hijo y no le proporciona los alimentos y el cuidado que éste necesita.

En la actualidad ha aumentado de manera considerable la violencia familiar que los hijos llevan a cabo sobre sus padres. Un hecho que es fruto no sólo de diversas desestructuraciones en el seno familiar sino también de haberseles consentido todo a aquellos y de no haber sabido imponerles unas reglas de conducta, comportamiento y obligaciones.

La violencia familiar, por otra parte, incluye casos de abuso sexual, incluso dentro un matrimonio. Ese es el caso de un hombre que obliga, presiona o condiciona a su esposa a tener cualquier tipo de relación sexual sin que la mujer tenga la voluntad de hacerlo.

2.3 GLOSARIO DE TÉRMINOS

Clima institucional

Se define como clima institucional al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, el cual está estrechamente ligado a su grado de motivación, e indica tipos de motivaciones entre miembros.

Liderazgo

Se define liderazgo como un conjunto de cualidades, características que posee un individuo para interrelacionarse de manera eficiente dentro de una determinada sociedad.

Valores

Es un conjunto de normas, principios que una persona refleja mediante sus actitudes y comportamientos en interrelación con la sociedad.

Estrategias de aprendizaje

Conjunto de técnicas, métodos, maneras, formas que una persona usa para generar aprendizajes.

Estrategias de enseñanza

Conjunto de técnicas, métodos, maneras, formas que una persona usa para transmitir información, experiencias.

2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1.
Sistema de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
CLIMA INSTITUCIONAL	1.1 LIDERAZGO	1.1.1 cumplimiento de normas.
		1.1.2 Comunicación eficaz
		1.1.3 Profesionalismo
		1.1.4 Autoritarismo
	1.2 VALORES	1.2.1 Formación ética
		1.2.2 Identidad institucional
1.2.3 Equidad de trato		
RENDIMIENTO ACADEMICO	2.1. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE ENSEÑANZA	2.1.1 estilos y ritmos de aprendizaje.
		2.1.2 capacitación docente.
		2.1.3 interés y predisposición por aprender.
	2.2. FACTOR SOCIAL	2.2.1 Nutrición.
		2.2.2 Inasistencia
		2.2.3 Bajos ingresos
		2.2.4 Violencia familiar.

CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN

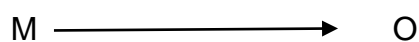
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo corresponde a la investigación de tipo básico según el criterio naturaleza del problema, corresponde a una investigación no experimental, y sólo se recogerán los datos de una población que no es manipulada.

La presente investigación es DESCRIPTIVA, ya que como lo dijera Hernández Fernández y Baptista (2010), se trata de estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

El diagrama será el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O = Observación de la variable.

3.1.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación que se asume en el presente trabajo de investigación es de diagnóstico que nos permitió identificar el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes, utilizando la técnica de la encuesta para poder determinar cómo influye el clima institucional en el rendimiento académico de los estudiantes de la zona caspa de la provincia de chucuito.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 POBLACIÓN DE INVESTIGACIÓN

La población de estudio del presente trabajo de investigación está constituida por las instituciones de nivel primario de la zona caspa de la provincia de chucuito juli 2018.

Tabla 2.
Población de estudio

Institución Educativa	Varones	Mujeres	TOTAL
I.E.P N° 70202 de "Collpajahuira"	02	00	02
I.E.P N° 70210 de "Pasiri"	01	01	02
I.E.P N° 70203 de "caspa"	04	05	09

Fuente: Escalafón UGEL Chucuito-Juli 2018.
Elaboración: El investigador.

3.2.2 MUESTRA DE ESTUDIO

La muestra de la investigación es probabilística aleatoria (Hernández, R. 2003), explica que es el subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos, la muestra estuvo conformada la totalidad de la población por ser un número reducido de 13 docentes en las tres instituciones.

Tabla 3.
Características demográficas según género de los participantes (N=13)

SEXO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	6	46,2	46,2	46,2
	Masculino	7	53,8	53,8	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

De la tabla se observa que el 53.8% son de sexo masculino y el 46.2% son de género femenino

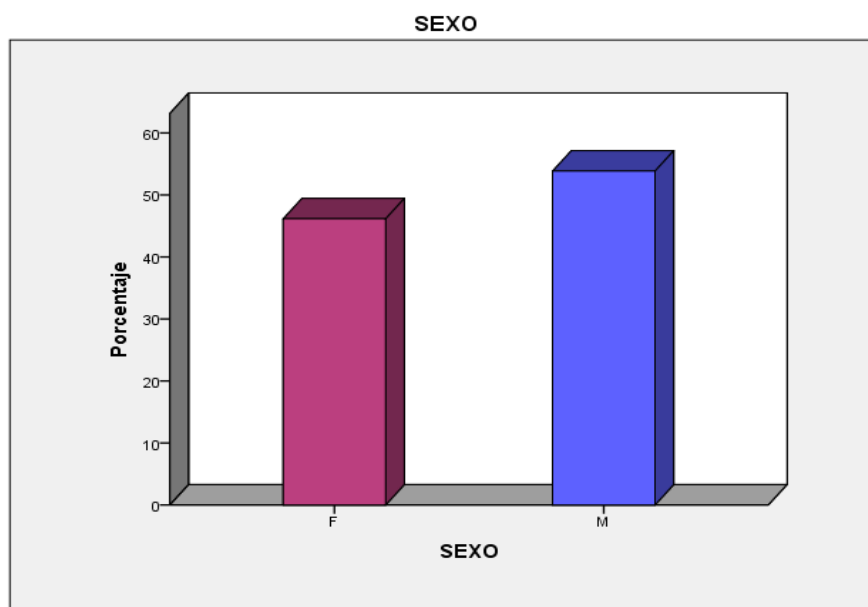


Figura 1. Características demográficas según género de la muestra.

Características demográficas según género de la muestra.

Nótese el mayor porcentaje de varones (53.8%) en los participantes.

3.3 UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

La investigación se realizó en la Zona Sur de la ciudad de Puno, de las Instituciones Educativas de nivel primaria de la zona caspa, la que se encuentra a cinco minutos de la provincia de Chucuito Juli

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 TÉCNICAS

Las técnicas a utilizar son:

La encuesta: Esta técnica será utilizada para establecer contacto directo con los docentes con el propósito de obtener información más espontánea y abierta, profundizando más la información de interés que obtuve, con las líneas orientadas de una investigación científica. Para el desarrollo de la entrevista se utilizara el anexo N° 1, Encuesta aplicada a los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria de la zona caspa de la provincia de chucuito juli.

Instrumentos de recolección de datos.

En la presente investigación se utilizara un cuestionario para medir la participación o llamado también por algunos investigadores como acompañamiento de los docentes en el aprendizaje del inglés de sus alumnos.

3.4.2 INSTRUMENTO

Los procedimientos en la ejecución del presente trabajo de investigación son:

Primero: Se gestionara un permiso y coordinación con las autoridades de la Institución Educativas de nivel primaria de la zona de caspa.

Segundo: Se realizara una reunión con los docentes para determinar la distribución del tiempo para realizar las observaciones, considerando las sesiones a observar.

Tercero: El tiempo de aplicación del instrumento será ilimitado ya que el docente y alumno responderá en función a realidades observables y la ejecución de la observación será de dos veces por semana, desde el mes de abril hasta el mes de mayo del presente año.

Cuarto: Se aplicara los Instrumentos de Recolección de Datos en los niños y niñas de las Instituciones Educativas del nivel primario de la zona caspa.

Quinto: Se ordenaran los datos y se realizaran las correspondientes pruebas estadísticas para conocer la relación existente entre clima institucional y rendimiento académico.

Sexto: se realizara el informe con las correspondientes conclusiones y sugerencias del trabajo realizado.

3.5 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

Se tomará una muestra piloto de 13 docentes para la validación el cuestionario de clima organizacional en el rendimiento académico, y se realizó cálculos de confiabilidad, usando la confiabilidad total con alfa de Cronbach.

Tabla 4.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	13	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	13	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	13

Criterio de confiabilidad valores:

No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0. 49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

3.6 PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS

Distribución porcentual de los datos en cuadros estadísticos:

Se realizaran cuadros de distribución de frecuencias de doble entrada, los que servirán para determinar los porcentajes en cada una de las categorías establecidas en los Instrumentos de medición.

Interpolación de gráficos:

Se realizara una interpolación de los datos en gráficos de barras o histograma de frecuencias, los cuales son de mayor comprensión y sencillez para el entendimiento de la naturaleza de los resultados.

3.7 DISEÑO ESTADÍSTICO.

Se realizó la estadística descriptiva considerando la diferencia de media aritmética y distribución estándar.

a) MEDIA ARITMÉTICA

Para el GC (Y)

$$Y = \frac{\sum Y_{ij}}{n}$$

Donde:

X_i = Clima institucional

F_x = Frecuencia absoluta

n = Número de Profesores

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 MEDIDAS DESCRIPTIVAS

Tabla de medidas descriptivas de la variable Clima institucional con sus dimensiones y la variable rendimiento académico (N=13)

Tabla 6.
Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desviación estándar
Rendimiento Académico	13	2,77	,599
Clima Institucional	13	3,31	,630
Liderazgo	13	3,38	,650
Valores	13	3,15	,801
N válido (por lista)	13		

En la tabla 3 se aprecian los valores promedios de variable Clima institucional y sus respectivas dimensiones y la variable rendimiento académico. La mayor desviación de los datos lo muestra la dimensión valores (0.801) y la menor desviación de los datos lo muestra la dimensión liderazgo (0.650). Asimismo la variable Clima institucional muestra una desviación de 0.630 y la variable rendimiento académico nos muestra una desviación de 0.599.

4.2 MEDIDAS DE FRECUENCIA

Tabla 7.

Medidas de frecuencia de la variable Clima institucional

		Clima Institucional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	1	7,7	7,7	7,7
	regular	7	53,8	53,8	61,5
	buena	5	38,5	38,5	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

En la tabla destaca la tipología regular (53.8%) y buena (38.5%) con respecto al Clima institucional.

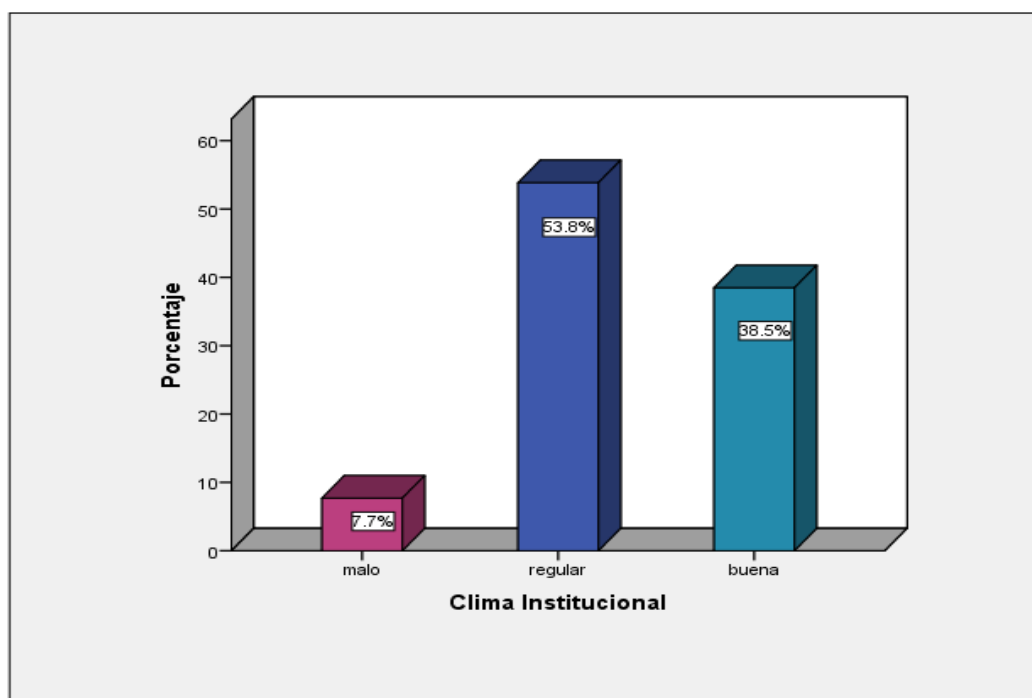


Figura 2. Medidas de frecuencia de la variable Clima organizacional

Nótese la mayor frecuencia en la tipología buena y regular de la variable en estudio

Tabla 8.
Medidas de frecuencia de la variable Clima institucional en su dimensión liderazgo.

		Liderazgo			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
	malo	2	15,4	15,4	15,4
	regular	4	30,8	30,8	46,2
	buena	7	53,8	53,8	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

De la tabla se observa que el 15.4% tienen una percepción mala acerca de la dimensión liderazgo; el 30.8 % opina que es regular; el 53.8% considera que es buena la dimensión liderazgo en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona caspa provincia Chucuito Juli 2018

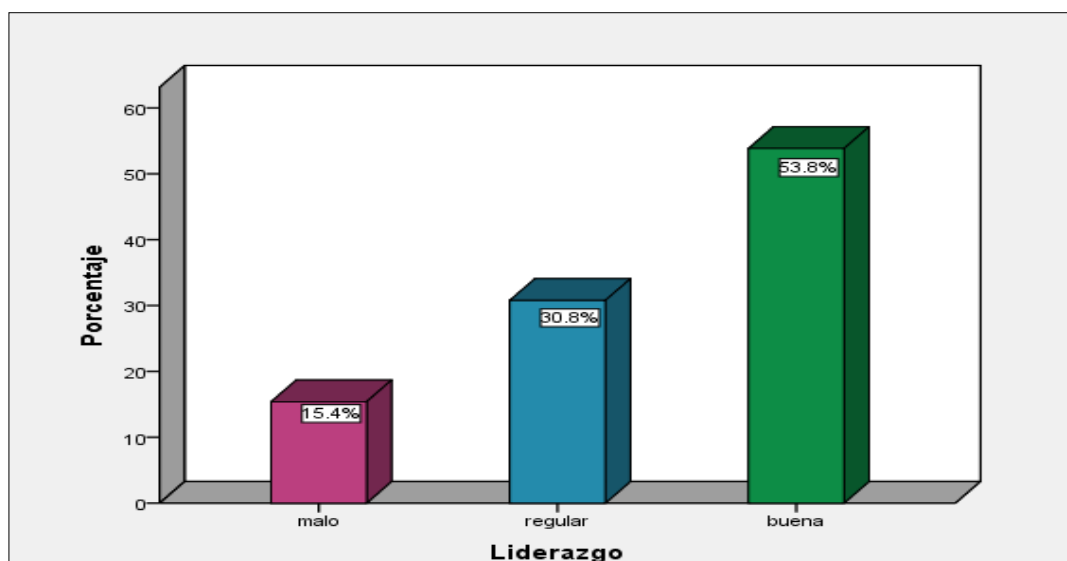


Figura 3. Medidas de frecuencia de la dimensión estructura.

Nótese la mayor frecuencia en la tipología regular y buena de la variable en estudio.

Tabla 9.
Medidas de frecuencia de la variable Clima institucional en su dimensión valores

		Valores			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	mala	2	15,4	15,4	15,4
	regular	4	30,8	30,8	46,2
	bueno	6	46,2	46,2	92,3
	muy buena	1	7,7	7,7	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

De la tabla se observa que el 15.4 % tienen una percepción mala acerca de la dimensión valores; el 30.8 % opina que es regular; el 46.2 % considera que es buena la dimensión valores y el 7.7 % opina que es muy buena la dimensión valores en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona caspa provincia Chucuito Juli 2018

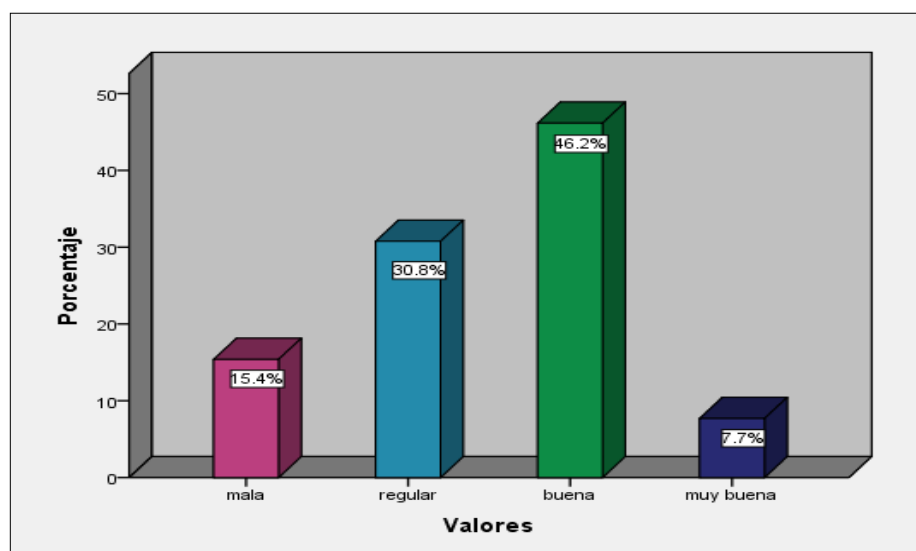


Figura 4. Medidas de frecuencia de la dimensión valores.

Nótese la mayor frecuencia en la tipología regular y buena de la variable en estudio.

Tabla 10.
Medidas de frecuencia de la variable rendimiento académico

		Rendimiento Académico			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	deficiente	2	15,4	15,4	15,4
	regular	5	38,5	38,5	53,8
	bueno	6	46,2	46,2	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

De la tabla se observa que un 15.4% tienen un nivel deficiente en su rendimiento académico; el 38.5 % tienen un nivel regular; el 46.2% tienen un nivel bueno en su rendimiento académico en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona caspa provincia Chucuito Juli 2018.

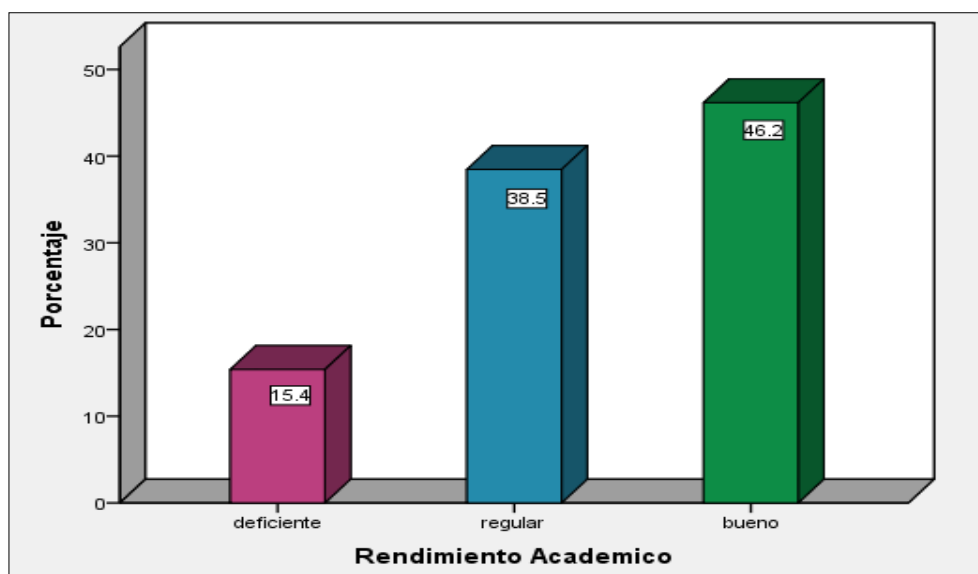


Figura 5. *Niveles del rendimiento académico.*

Nótese la mayor frecuencia en el nivel bueno (46.2%) y regular (38.5%), pero debemos tomar en consideración que los otros niveles guardan un equilibrio porcentual, y como lo demuestra el nivel deficiente (15.4%).

Tabla 11.
Medidas de frecuencia de la dimensión aplicación de estrategias de aprendizaje y enseñanza se relacionan.

		Estrategia de aprendizaje de enseñanza			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	deficiente	2	15,4	15,4	15,4
	regular	5	38,5	38,5	53,8
	bueno	6	46,2	46,2	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

De la tabla se observa que el 15.4 % tienen un nivel deficiente acerca de la dimensión estrategias de aprendizaje y enseñanza el 38.5 % opina que es regular; el 46.2 % considera que es buena la dimensión estrategias de aprendizaje y enseñanza en las instituciones educativas de nivel primaria de la zona caspa provincia Chucuito Juli 2018.

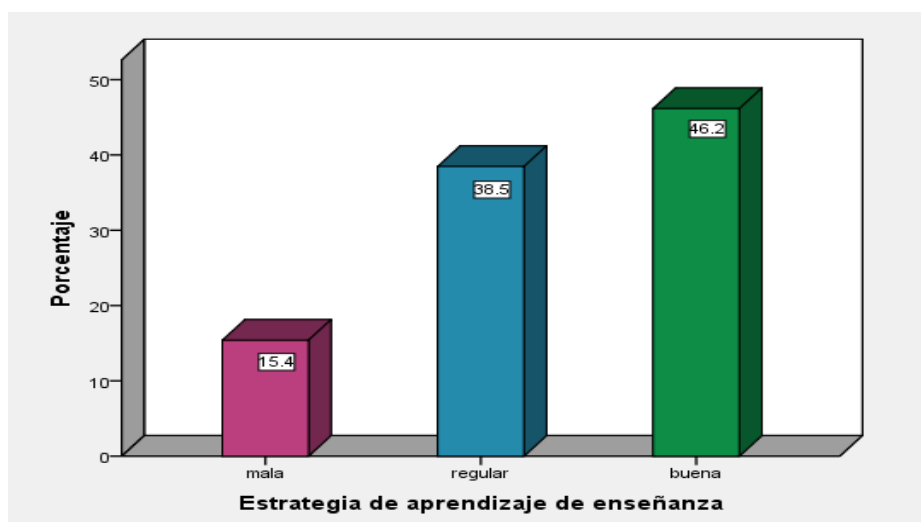


Figura 6. Medidas de frecuencia de la dimensión estrategias de aprendizaje y enseñanza

Nótese la mayor frecuencia en la tipología regular y buena de la variable en estudio.

4.3 PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 12.
Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Rendimiento Académico	Liderazgo	Valores	Clima Institucional	Estrategia de aprendizaje de enseñanza
N		13	13	13	13	13
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,31	3,38	3,46	3,31	3,31
	Desviación estándar	,751	,768	,967	,630	,751
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,283	,327	,326	,303	,283
	Positivo	,197	,211	,212	,303	,197
	Negativo	-,283	-,327	-,326	-,249	-,283
Estadístico de prueba		,283	,327	,326	,303	,283
Sig. asintótica (bilateral)		,005 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,002 ^c	,005 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla se observa que la distribución de los datos es normal. Ante estos resultados, se utilizó la prueba de correlación estadística r de Spearman.

4.4 CORRELACIONES

Tabla 13.
Medidas de correlación entre la variable Clima organizacional con sus dimensiones y la variable rendimiento académico.

		Correlaciones			
		Clima Institucional	Liderazgo	Valores	Estrategia de aprendizaje de enseñanza
Rho de Spearman	Clima Institucional	--	--	--	--
	Liderazgo	,189*	--	--	--
	Valores	,139*	,256	--	--
	Estrategia de aprendizaje de enseñanza	,647*	,288	,209	--
	Rendimiento Académico	,255*	,223*	,329*	,212*

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La prueba estadística r de Spearman fue utilizada para las pruebas de hipótesis. Las variables consideradas fueron Clima institucional y rendimiento académico según percepción de los educandos. La prueba estadística arrojó un valor para r igual a $.255$ (*) y un nivel de significación p de $.05$, para dicho nivel de significación, se confirma la hipótesis general de la investigación, que sostiene que existe relación entre clima organizacional y rendimiento académico en los educandos de las instituciones educativas de nivel primaria de la zona caspa provincia Chucuito Juli 2018.

Para la siguiente correlación, las variables consideradas son Clima organizacional en su dimensión liderazgo y la variable rendimiento académico. Al procesar la prueba estadística y se encontró un valor r de $.223$ (*) y un nivel de significación $p = .004$. Para dicho nivel de significación, p menor que $.05$, se determinó rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables y retener la hipótesis de relación entre ellas. Entonces se afirma la **hipótesis 1** y se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la variable Clima institucional en su dimensión liderazgo y la variable rendimiento académico, siendo esta de $r = .223$.

En la otra correlación, las variables consideradas son Clima organizacional en su dimensión recompensa y la variable rendimiento académico. Al procesar la prueba estadística y se encontró un valor r de $.329$ (*) y un nivel de significación $p = .005$. Para dicho nivel de significación, p menor que $.05$, se determinó rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables y retener la **hipótesis 2** de relación entre ellas. Se concluye que existe una correlación positiva significativa entre la variable Clima institucional en su dimensión valores y la variable Rendimiento Académico, siendo esta de $r = .329$

Asimismo, se correlacionó la variable rendimiento académico en su dimensión estrategia de aprendizaje de enseñanza. Al procesar la prueba estadística y se encontró un valor r de .212 (*) y un nivel de significación $p = .045$. Para dicho nivel de significación, p menor que .05, se determinó rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables y retener la **hipótesis 3** de relación entre ellas. Se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la variable rendimiento académico en su dimensión estrategia de aprendizaje de enseñanza, siendo esta de $r = .212$

4.5 DISCUSIÓN.

Realizada la investigación, los resultados obtenidos y analizados estadísticamente han conducido a determinar que existe relación significativa entre el clima institucional y el rendimiento académico, por lo que podemos afirmar que la hipótesis general anunciada para este estudio es aceptada al igual que las hipótesis específicas, en las cuales también se obtuvieron resultados significativos. Lo afirmado anteriormente, corrobora el planteamiento de Huamán (2005) y Chávez & García (2007) que buscaron la relación existente entre ambas variables determinando que un rendimiento académico alto, guarda relación con su percepción del clima social escolar satisfactorio. Y la percepción de comunicación, y confianza que brinda el personal directivo de la institución educativa en el rendimiento académico de los alumnos. También Rodríguez & Ruiz (2006) y en su investigación de tipo exploratorio consiguieron niveles adecuados para el clima organizacional, aclarando que se esperaba conseguir niveles óptimos.

Aquí es importante citar a Olate (2002), quien realizó estudios de investigación para determinar el clima organizacional en el instituto de investigación y

desarrollo educacional lo cual fue para mejorar el nivel educacional de la institución, los hallazgos aquí son de niveles regulares y óptimos coincidiendo con los resultados de esta investigación. Cabe remarcar y entender que es necesario aplicar el cuerpo de recomendaciones hechas por los investigadores arriba mencionados, a sus instituciones y porque no, tomar también como referente para la mejora continua y aseguramiento de la calidad de servicio que se brindan en las instituciones educativas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación significativa positiva moderada entre el clima institucional y el rendimiento académico en los educandos de las instituciones educativas de nivel primaria de la zona caspa provincia Chucuito Juli 2018.

SEGUNDA: Existe relación significativa positiva moderada entre el clima institucional en su dimensión liderazgo y el rendimiento académico en los educandos de las instituciones educativas de nivel primarias de la zona caspa provincia Chucuito Juli 2018.

TERCERA: Existe relación significativa positiva moderada entre el clima institucional en su dimensión valores y el rendimiento académico en los educandos de las instituciones educativas de nivel primaria de la zona caspa provincia Chucuito Juli 2018.

CUARTA: Existe relación significativa positiva moderada entre el rendimiento académico en su dimensión estrategia de aprendizaje de enseñanza en los educandos de las instituciones educativas de nivel primaria de la zona caspa provincia Chucuito Juli 2018.

SUGERENCIAS

PRIMERA: Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de la zona caspa mejorar el clima institucional para mejorar el rendimiento académico de sus docentes para un mejor aprendizaje de los educandos.

SEGUNDA: Considerando la relación positiva en cuanto al liderazgo se sugiere superar diferencias entre docentes para mejorar el rendimiento de los estudiantes.

TERCERA: Frente a los valores se sugiere a los docentes de las instituciones de la zona caspa inculcar los valores con mayor énfasis en sus estudiantes.

CUARTA: A los docentes de las instituciones educativas de nivel primario de la zona caspa aplicar estrategias de enseñanza que involucren con mayor frecuencia a los estudiantes.

BIBLIOGRAFIA

- Aiken, Lewis. (1996), *Test Psicológicos y Evaluación* Prentice Hall
Hispanoamericana, S.A.: México D.F 8ª Ed.
- Alonso, G. y Honey. (1992, 1994). *Cuestionario Honey-Alonso de Estilos de Aprendizaje (CHAEA)*.
- Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED 20(4):67-75
- Cabrera Calero, Antonio María; Sanz Esteban, Miguel; Bárcena Rodríguez, Jesús (2011). «La organización del cuerpo Humano». *Biología y Geología* 1. San Fernando de Henares: Oxford University Press. p. 5. ISBN 9788467364446.
- Díaz B. F. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Editorial McGraw-Hill. México,
- David, K. (1976). *Inventario de Estilos de Aprendizaje (Learning Style Inventory)*.
- Fiesser, James. «Ethics». *Internet Encyclopedia of Philosophy* (en inglés). p. 1.
Consultado el 27 de abril de 2015.
- Jerome K. (1966). *Test de Emparejamiento de Figuras Familiares Matching Familiar Figures Test*.
- Michel, G. (2008) *Aprende a aprender*. Editorial Trillas. México.

Mencke, R. y Hartman, S. (2000). *La valoración de Estilos de Aprendizaje Learning Style Assessment - LSA*.

Negrete, J. A. (2010). *Estrategias para el aprendizaje*. Editorial LIMUSA. México,

Santrock, J. (2006). *Psicología educativa*. Editorial McGraw-Hill. México.

Stephen C. (1989). *Los siete hábitos de las personas altamente efectivas*. Barcelona: Ediciones Paidós.

Singer, Peter. «Ethics». *Encyclopædia Britannica Online* (en inglés). p. 1. Consultado el 15 de junio de 2009.

Corominas, Joan. *Diccionario crítico etimológico castellano e hispano*.

Richard M. Felder y Linda K. S. (1988). *Cuestionario Índice de Estilo de Aprendizaje (Index of Learning Styles)*. Nutrición, definición en el diccionario *Word Reference*.

Woolfolk, A. (2010). *Psicología educativa*. Editorial Pearson. México.

Zarzar C. C. (2011). *Habilidades básicas para la docencia*. Editorial Patria.

Páginas de internet

- http://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo_academico/compendio_de_estrategias_didacticas.pdf.
- <http://www.monografias.com/trabajos98/sobre-estrategias-de-ensenanza-aprendizaje/sobre-estrategias-de-ensenanza-aprendizaje>
- Definición de ausentismo (<https://definicion.de/ausentismo/>)



ANEXOS

ANEXOS

CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO
APLICADO A DOCENTES

PRESENTACIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación del clima institucional de las instituciones educativas de nivel primaria de la zona caspa provincia chucuito juli. El cuestionario tiene una naturaleza confidencial, se le solicita cordialmente dar su opinión lo más sincero posible.

En qué grado (1 = **MUY EN DESACUERDO**; 2 = **EN DESACUERDO**; 3 = **INDIFERENTE**; 4 = **DE ACUERDO**; 5 = **MUY DE ACUERDO**) Considerando la lista de la tabla, indique su nivel de satisfacción o no, marcando una (X) en las opciones de la derecha que más se acomoda en su caso.

IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO

Edad: Sexo:

PREGUNTAS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
El directivo hace cumplir las normas establecidas en el reglamento interno de la institución.					
Estás de acuerdo con el tipo de comunicación del directivo asía los docentes.					
Como te identificas con el profesionalismo del directivo.					
Estás de acuerdo con la forma de proceder del directivo.					
El trato que existe en la institución es equitativo					
Estás de acuerdo con la formación ética de tus colegas.					
El director se preocupa por mejorar la institución.					

Brindan la oportunidad para exponer ideas u opiniones					
Cree usted que sus estrategias, de enseñanza aprendizaje son adecuadas al ritmo y estilo de aprendizaje de sus educandos.					
Los directivos propician capacitación docente.					
Estás de acuerdo con el interés y predisposición por aprender por parte de sus educandos.					
Está usted de acuerdo con el tipo de alimentación que ingieren sus alumnos.					
Está de acuerdo con la inasistencia de sus educandos.					
Como percibe usted con los ingresos económicos de sus padres de familia.					
Esta de acuerdo que exista la violencia familiar.					