



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO



MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**EL CLIMA INSTITUCIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL I.S.P PÚBLICO “SAN
MARCOS”, PROVINCIA SAN MARCOS, REGIÓN CAJAMARCA, AÑO 2018.**

Presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gerencia Educativa Estratégica

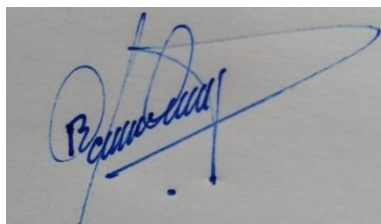
AUTOR : SERAPIO FLORES DIAZ

.

ASESOR : BEDER BOCANEGRA VILCAMANGO

Lambayeque, 2019

EL CLIMA INSTITUCIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL I.S.P PÚBLICO “SAN
MARCOS”, PROVINCIA SAN MARCOS, REGIÓN CAJAMARCA, AÑO 2018.



M.Sc. BEDER BOCANEGRA VILCAMANGO

ASESOR



SERAPIO FLORES DIAZ

MAESTRANTE

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la
Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

APROBADO POR:



Dr. WILDER HERRERA VARGAS
PRESIDENTE DEL JURADO



Dr. ELMER LLANOS DÍAZ
SECRETARIO DEL JURADO



M. Sc. ROSARIO DEL MILAGRO WONG CHUNG
VOCAL DEL JURADO

Lambayeque 2,022

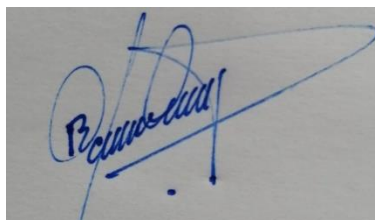
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **SERAPIO FLORES DIAZ**, investigador principal, y **M.Sc. BEDER BOCANEGRA VILCAMANGO**, asesor del trabajo de investigación EL CLIMA INSTITUCIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL I.S.P PÚBLICO “SAN MARCOS”, PROVINCIA SAN MARCOS, REGIÓN CAJAMARCA, AÑO 2018”; declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar, que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, marzo del 2022.



SERAPIO FLORES DIAZ
Investigador



M.Sc. BEDER BOCANEGRA VICAMANGO
Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 235-VIRTUAL

Siendo las **08:00 horas**, del día **viernes 04 de marzo 2022**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/sjf-fyrh-wen>**, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N° 1936-2019-UP-D-FACHSE**, de fecha **14 de setiembre 2019**, integrado por:

Presidente	: Dr. José Wilder Herrera Vargas.
Secretario	: Mg. Elmer Llanos Díaz.
Vocal	: Dra. Rosario del Milagro Wong Chung.
Asesor Metodológico	: Mg. Beder Bocanegra Vilcamango.
Asesor Científico	: _



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **"EL CLIMA INSTITUCIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL I.S.P. PÚBLICO "SAN MARCOS", PROVINCIA SAN MARCOS, REGIÓN CAJAMARCA, AÑO 2018"**; presentada por el tesista **SERAPIO FLORES DÍAZ**, para obtener el **Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación**. Mención: **Gerencia Educativa Estratégica**. Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con los artículos 131 al 140 del Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(18) (DIECIOCHO)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **MUY BUENO**

Siendo las 9.00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. José Wilder Herrera Vargas
Presidente

Mg. Elmer Llanos Díaz
Secretario

Dra. Rosario del Milagro Wong Chung
Vocal

OBSERVACIONES:

.....
.....
.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre que desde pequeño fue
mi fortaleza.

A mis hijos y esposa quienes han sido siempre mi
inspiración y apoyo emocional durante mis estudios.

A todas las personas que me apoyaron para escribir y
concluir esta tesis como meta propuesta en el proceso
de mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme tener una hermosa experiencia en la universidad al darme la oportunidad de convertirme en ser un profesional en la carrera que me apasiona; agradecer a cada maestro que hizo parte de mi formación, y como conclusión de la meta profesional, esta tesis que perdurará en los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones.

A mi profesor Asesor M.Sc.Beder Bocanegra Vilcamango, por su apoyo y asesoramiento con dedicación y bondad en este trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I	13
1.1 Ubicación geográfica del objeto de estudio.	13
1.2 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.3 Características del objeto de estudio.....	16
1.4 Formulación del problema.....	18
1.5 Justificación.	18
1.5.1 Justificación Teórica.....	18
1.5.2 Justificación Práctica.....	19
1.5.3 Justificación Metodológica.....	20
1.6 Delimitación.....	20
1.6.1 Delimitación espacial	20
1.6.2 Delimitación Científica:	20
1.6.3 Delimitación Social:.....	21
1.7 Objetivos de la investigación.....	21
1.7.1 Objetivo General.....	21
1.7.2 Objetivos específicos.....	21
1.8 Hipótesis.....	22
2.1.1. A nivel internacional.....	24
2.1.2. A nivel nacional.	25
2.2. Base teórica.....	26
2.2.1. Clima institucional.....	26
2.2.2. Rendimiento Académico.....	41
3. Metodología de la Investigación.....	50
3.1. Tipo de investigación.....	50
3.2. Diseño de la investigación.	50

3.3. Variables de la Investigación	51
3.4. Definición operacional.....	52
3.4.1. Variable independiente.	52
3.4.2. Variable dependiente.....	53
3.4.3. Población y muestra.....	53
3.4.4. Instrumentos de recolección de datos.	54
3.4.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	55
4. TRABAJO DE CAMPO Y RESULTADOS.....	58
4.1. Resultados y Discusión.....	58
4.2. Resultados.....	58
4.2.1. Resultados de la variable:	59
CONCLUSIONES.....	82
RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84

RESUMEN

Se realizó el presente trabajo de investigación, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima institucional y el rendimiento académico en los estudiantes del I.S.P Público “San Marcos” provincia de San Marcos, en la región Cajamarca - 2018, pudiendo determinar que es significativa positiva moderada al determinar la relación entre las dos variables que caracterizan el clima institucional entre los actores educativos del I.S.P.P “San Marcos” como factor determinante en el nivel de rendimiento académico de 20 estudiantes del IV Ciclo de la especialidad de Educación Inicial que se tomaron como muestra para establecer la correlación respectiva entre el clima institucional y el rendimiento académico.

La investigación se aplicó un diseño de tipo descriptivo correlacional que tuvo como propósito establecer la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del I.S.P.P “San Marcos”

La muestra estuvo conformada por un total de 20 estudiantes del IV ciclo de la especialidad de Educación Inicial la técnica utilizada fue la encuesta y observación y los instrumentos el cuestionario y las actas de evaluación, con la validez y confiabilidad respectiva.

Los resultados de la correlación de variables demuestran que existe una relación significativa moderada entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del IV ciclo de la Especialidad de Educación Inicial del Instituto Superior Pedagógico “San Marcos”. Esto sugiere que se debe implementar estrategias de mejora del clima institucional para lograr un mejor rendimiento académico en los estudiantes de la especialidad de Educación Inicial.

Palabras clave: Clima institucional, rendimiento académico interdisciplinario.

ABSTRACT

The research applied a correlational descriptive design that aimed to establish the relationship between the organizational climate and the academic performance of the students of the I.S.P.P "San Marcos"

The sample consisted of a total of 20 students of the IV cycle of the specialty of Initial Education, the technique used was the survey and observation and the instruments, the questionnaire and the evaluation minutes, with the validity and respective reliability.

The results of the correlation of variables show that there is a significant moderate relationship between the institutional climate and the academic performance of the students of the IV cycle of the Initial Education Specialty of the Higher Pedagogical Institute "San Marcos". This suggests that institutional climate improvement strategies should be implemented to achieve better academic performance in the students of the Early Education specialty.

Keywords: Institutional climate, interdisciplinary academic performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las instituciones educativas vienen desplegando acciones que promuevan el mejoramiento de la calidad institucional, una de ellas es la presencia de un buen clima institucional donde las relaciones humanas entre los agentes educativos que conviven dentro de ella sea cada vez la más adecuada, y que este contribuya a que los estudiantes mejoren su rendimiento académico.

El clima institucional comunica elementos necesarios para indagar cómo es la relación entre los miembros con su institución. Es importante que los directivos empiecen a documentar las experiencias sobresalientes de su gestión, su relación con el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes para tener herramientas de diagnóstico que ayude a determinar el clima institucional y las estrategias para mejorarlo.

El presente estudio permitió brindar un enfoque complementario a otras investigaciones, basado en el análisis de las dimensiones y componentes del clima institucional, así como del rendimiento académico, a fin de manejar conceptos claros y específicos aplicados al campo educativo superior.

Es pertinente determinar primero qué se entiende por un clima institucional favorable, a la institución que posee la capacidad de cumplir sus objetivos mediante su identificación con los individuos capaces de aprender a adaptarse a los cambios del entorno y percibir la realidad e integrar positivamente. También hay que reiterar que el clima institucional tiene incidencia en el aprendizaje de los estudiantes, ya que ellos son capaces de percibir, observar y argumentar como son las relaciones y la convivencia en su institución de formación profesional.

La investigación es de tipo correlacional y consta de cuatro capítulos.

En el primer capítulo se aborda el análisis del objeto de estudio, la descripción de la realidad problemática, sus características, la formulación del problema que busca determinar ¿cuál es la relación que existe entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del I.S.P. Público “San Marcos”, ¿provincia de San

Marcos en la región Cajamarca – 2018? se ha formulado la hipótesis y los objetivos correspondientes.

En el capítulo II se trabaja con los antecedentes de investigación que están en relación directa con el objeto de estudio y son de ámbitos tanto nacionales como internacionales, además de la base teórica que sustenta la propuesta de investigación.

En el capítulo III corresponde al marco metodológico: diseño de investigación, población, muestra, operacionalización de variables, los instrumentos y técnicas de procesamiento de datos.

En el capítulo IV se realiza el trabajo de campo y los resultados del mismo, en el cual se expresa el procesamiento del instrumento de recolección aplicado. Los resultados, se visualizan en tablas y gráficos.

Finalmente se presentan las conclusiones y sugerencias. Asimismo, se han incluido las referencias que se consultaron y los apéndices que han servido para el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO I
ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO: Un análisis de los componentes del objeto de estudio o de investigación permite identificar los niveles o dimensiones del mismo en diversos contextos interrelacionados. En primer lugar, es necesario contextualizar la ubicación y las características socioeconómicas del objeto de estudio.

1.1 Ubicación geográfica del objeto de estudio.

Departamento de Cajamarca, tiene una extensión territorial de 33,317.54 Km², tiene una altitud de 2, 720 m.s.n.m., cuyas coordenadas es 07° 09' 12" Latitud Sur; 78° 30' 57" Longitud Oeste. Limita por el norte con el país del Ecuador; por el este con la Libertad y Amazonas; por el sur con la Libertad; por el oeste con Lambayeque y Piura. Limita al norte con el departamento de Piura, al este con el departamento de Cajamarca, al oeste es ribereño con el Océano Pacífico y al sur con el departamento de La Libertad.

Su clima es templado, presenta precipitaciones durante los meses de diciembre a marzo, su temperatura media anual es de 15.8 °c, por la cercanía al ecuador y por su ubicación en el piso térmico bajo, la temperatura máxima media es de 21°C y la mínima media 06°C°. Cajamarca es el punto inicial entre los andes secos del sur y los andes húmedos del ecuador y Colombia.

Sus Principales actividades productivas son la agricultura en base a la siembra de tres cultivos (papa, maíz y café), que significan, conjuntamente, la instalación de más de 100 mil hectáreas.

La provincia de San Marcos, es una de las provincias del departamento de Cajamarca y cuyos límites son: Por el Norte: Con el distrito de Oxamarca de la

Provincia de Celendín y Namora de la provincia de Cajamarca. Por el Este: Con los distritos Longotea, Ucuncha y Bolívar de la provincia de Bolívar del departamento de La Libertad. Por el Sur: Con los distritos de Sitacocha, Condebamba y Cachachi de la provincia de Cajabamba. Por el Oeste: Con el distrito de Cachachi de la provincia de Cajabamba, Jesús, Matara, Namora de la provincia de Cajamarca.

Su altitud varía desde los 950 m.s.n.m. en la confluencia del río Miriles con el río Marañón hasta los 4156 m.s.n.m. en el cerro Tandayoc. La topografía es accidentada, debido a la presencia de la Cordillera, los grandes paisajes de la provincia de San Marcos son los valles interandinos y montañas, estos últimos son dominantes, representado básicamente por la presencia de dos sistemas montañosos uno occidental y otro oriental, que se caracterizan porque en sus cumbres nacen innumerables quebradas que drenan por los valles interandinos.

La provincia de San Marcos se encuentra dividida en 07 distritos: Comprende a los distritos de Pedro Gálvez, Chancay, Eduardo Villanueva, Gregorio Pita, Ichocán, José Manuel Quiroz, y José Sabogal. Tiene una superficie territorial de 1 350,47 Km², representando el 4.10% de la superficie departamental.

1.2 Descripción de la realidad problemática.

El clima institucional es el conjunto de condiciones favorables que permiten el desenvolvimiento propicio entre los individuos que comparten y viven en sociedad; por ello, en muchos círculos sociales se desarrollan importantes realidades que merecen toda la atención como es el caso de los Institutos Superiores Pedagógicos, que son sistemas en la cual conviven estudiantes de educación superior, y además enfrentan una realidad competitiva respecto a la pedagogía, creatividad, características y

dimensiones en la estructura institucional para el cambio. Y, uno de los problemas que se afronta es el bajo rendimiento académico de los estudiantes de Educación Superior, el mismo que se enfrenta en diferentes aspectos del estudiante.

La importancia del clima institucional en los Institutos Superiores Pedagógicos, se basan en las exigencias de la instancia social y en la reputación de la comunidad educativa como en el rendimiento académico. Sus dimensiones y el estudio de las mismas deben favorecer y lograr los objetivos y compromisos planteados en el Proyecto Educativo Institucional.

Las universidades tienen el propósito de lograr metas comunes de mejora institucional a través del trabajo en equipo y cooperativo, de manera independiente y coordinada. Tal condición nos permite identificar nueve dimensiones íntimamente interrelacionadas del 16 clima institucional: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Relaciones, Apoyo, Estándares de desempeño, Conflicto, Identidad, (Litwin y Stringer, 1968, p. 50).

Existen diversos factores que afectan el aprendizaje y rendimiento de los estudiantes, tales como el número de horas de clase, los materiales educativos utilizados, el desempeño del docente, la capacitación docente y los incentivos salariales. Del mismo modo influyen también los ingresos de las familias de los estudiantes, el lugar de residencia, la ocupación de los padres, entre otros.

El clima institucional es uno de los factores más importantes para mejorar el rendimiento académico. El ISP público San Marcos evidencia problemas en las relaciones interpersonales de docentes notados por el autoritarismo, rencillas y trasgresión de normas; también los estudiantes traslucen diferencias políticas y

conflictos. 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 académico de los estudiantes.

Son objetivos de la Institución Educativa: Propiciar el clima institucional que coadyuve al logro de los objetivos, facilitando la interacción de los actores en un escenario de gestión democrática, armónica, ética, eficaz y creativa, respetando el principio de la autoridad. (Minedu. Marco de Buen Desempeño Docente. P. 34).

El quehacer educativo requiere de un clima organizacional adecuado, donde las interrelaciones fluyan de manera armónica, que exista una relación sólida entre lo que es un buen Clima Institucional a la calidad de los aprendizajes, el desarrollo como producto de la que sin desconocer lo biológico, la interacción social es la determinante. En consecuencia, el tipo de enseñanza determina la calidad del aprendizaje y el diagnóstico en la escuela deberá abarcar las diferentes áreas que intervienen en el aprendizaje y no sólo lo que hace u ocurre en el interior del alumno, es decir, deberá “evaluar” toda la influencia sociocultural. (Zilberteín y Valdés 2007, p. 201).

1.3 Características del objeto de estudio.

Uno de los problemas actuales que afronta la educación superior en el Perú es sin duda, la falta de calidad en el nivel de rendimiento académico de los estudiantes, el mismo que se manifiesta en diversos aspectos de la vida del estudiante, este no solo afecta a las Instituciones Educativas sino a la gestión educativa superior pública. Pues, existen diversos factores que afectan el aprendizaje de los alumnos, tales como

el número horas de clase, los materiales educativos utilizados, las prácticas educativas, la capacitación docente, los incentivos salariales. También los ingresos de las familias de los estudiantes, el lugar de residencia del mismo, la ocupación de los padres, en otros. Sin embargo, uno de los factores importantes para la mejora de aprendizajes es el clima institucional.

El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente se da con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Pues, para que logren su objetivo las instituciones educativas, al igual que otras instituciones sociales, dependen de las interrelaciones sociales en su interior.

“Son objetivos de la Institución Educativa: Propiciar el clima institucional que coadyuve al logro de los objetivos, facilitando la interacción de los actores en un escenario de gestión democrática, armónica, ética, eficaz y creativa, respetando el principio de la autoridad” (Minedu. Marco de Buen Desempeño Docente. p. 34).

Según Palacios, 1994, señala: “El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita no sólo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio” Zilberteín y Valdés, (2007) manifiesta que el que hacer educativo requiere de un clima organizacional adecuado, donde las interrelaciones fluyan de manera armónica, que exista una relación sólida entre lo que es un buen clima institucional y la calidad de los aprendizajes, el desarrollo como producto de la que sin desconocer lo biológico, la interacción social es la determinante. En consecuencia, el tipo de enseñanza determina la calidad del aprendizaje y el diagnóstico en la escuela deberá abarcar las diferentes áreas que intervienen en el

aprendizaje y no sólo lo que hace u ocurre en el interior del alumno; es decir, deberá “evaluar” toda la influencia sociocultural.

En el ISP público San Marcos de la provincia de San Marcos entre los docentes y estudiantes existe una interrelación inadecuada, y por ende el rendimiento académico de los estudiantes es bajo. Pues de ello nace la necesidad de elaborar este estudio. Si bien solo abarca al ISP público San Marcos de la provincia de San Marcos, sus resultados indica que es un camino muy fecundo por recorrer al conocimiento del fenómeno educativo, siempre se deja de lado el aspecto de las interrelaciones como factor asociado al aprendizaje de los alumnos y por ende el rendimiento académico.

1.4 Formulación del problema.

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el rendimiento académico en los estudiantes del I.S.P. Público “San Marcos”, provincia de San Marcos en la región Cajamarca, ¿durante el año 2018?

1.5 Justificación.

1.5.1 Justificación Teórica.

Esta investigación se justifica porque existe la necesidad de conocer el problema de la mejora en el rendimiento académico de los estudiantes del I.S.P. Público “San Marcos”, provincia de San Marcos en la región Cajamarca debido a que los últimos años se ha ido acentuando esta dificultad.

Cabe destacar, que las relaciones interpersonales son estudiadas en los contextos escolares que repercuten negativamente en el rendimiento escolar, en lo personal, familiar y el ámbito social del estudiante.

El uso de la comunicación asertiva como estrategia para mejorar dicha relación en la institución, en un camino a seguir y por lo tanto rige esta investigación; toda vez que es una alternativa factible de poner en funcionamiento, para tratar de solucionar o por lo menos minimizar la esencia de carencia, necesidad o dificultad que ocasiona esta problemática.

La importancia del estudio del clima Institucional en una institución educativa, en este caso para una Institución superior, se basa en la comprobación de cómo éste influye en el comportamiento manifiesto entre los docentes, estudiantes y padres de familia través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional y como el liderazgo influye en los docentes y alumnos.

El clima Institucional favorece el logro de los aprendizajes y fines en el Proyecto Educativo Institucional. Por ende, se necesita saber resolver los conflictos en la institución, y favorece cultivar valores en los estudiantes.

1.5.2 Justificación Práctica.

Siendo el clima institucional uno de los factores más importantes dentro del desarrollo de una Institución, es preocupante no haber encontrado el buen clima institucional y aún más en las interrelaciones de docentes y estudiantes lo cual repercute en el rendimiento académico.

La presente investigación busca establecer la relación que existe entre el clima Institucional y el rendimiento académico en el ISP público “San Marcos”, provincia de San Marcos, a fin de que mejoren las relaciones humanas entre los integrantes de la comunidad educativa y sean mejores líderes, todo ello para promover ambientes

laborales saludables y eficientes prácticas pedagógicas basado en la teoría y conceptos básicos de clima y el comportamiento humano.

1.5.3 Justificación Metodológica.

En el campo metodológico, la investigación constituirá el medio para perfeccionar habilidades y en el campo pedagógico, además de las que corresponden al campo investigativo.

La finalidad de buen clima institucional es la búsqueda de soluciones concretas para algunos problemas particulares para facilitar el desarrollo de aprendizajes y las capacidades básicas y de las relaciones que pueda haber entre ellos.

Hacer que el estudiante piense productivamente, desarrollar su interrelación, enseñarle a enfrentar situaciones nuevas, darle la oportunidad de involucrarse en socialización con docentes, compañeros y agentes de la comunidad para involucrarse como líderes lo cual va hacer que las sesiones de aprendizaje sean más interesantes y desafiantes

1.6 Delimitación.

1.6.1 Delimitación espacial

Esta investigación está comprendida en el distrito de Pedro Gálvez, provincia de San Marcos y región Cajamarca, con los estudiantes del ISP Público “San Marcos”.

1.6.2 Delimitación Científica:

El trabajo corresponde a la psicología social, por el estudio con las actividades sociales, las interrelaciones previniendo los conflictos en la institución adaptando las condiciones de trabajo de acuerdo a las características de los empleados y

propiciando la mejora de su desempeño en la actividad que desarrolla, está relacionado con la pedagogía, es decir con los aprendizajes de los estudiantes.

1.6.3 Delimitación Social:

Este trabajo incluyó a 9 docentes de diferentes especialidades y 193 estudiantes del ISP público “San Marcos” del distrito de Pedro Gálvez, provincia de San Marcos en la región Cajamarca, cuya edad oscilan entre 18 a 23 años de edad, 1 directivo y 2 personales administrativos.

1.7 Objetivos de la investigación.

1.7.1 Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el rendimiento académico a nivel interno de los estudiantes del I.S.P. Público San Marcos, provincia de San Marcos en la región Cajamarca.

1.7.2 Objetivos específicos.

- Caracterizar el clima institucional entre los actores educativos del I.S.P. Público San Marcos, provincia de San Marcos en la región Cajamarca.
- Determinar el nivel de rendimiento académico de los estudiantes del I.S.P. Público San Marcos, provincia de San Marcos en la región Cajamarca.
- Determinar la relación entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del I.S.P. Público San Marcos, provincia de San Marcos en la región Cajamarca.

1.8 Hipótesis.

Existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión del rendimiento académico en los estudiantes del I.S.P. Público San Marcos, provincia de San Marcos en la región Cajamarca.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. A nivel internacional.

Acosta (1995) en su tesis “La relación del clima afectivo del aula, la atracción interpersonal con el Rendimiento Académico y la evaluación al profesor Venezuela”, afirma que las fuentes de análisis fueron documentos académicos (notas) y las entrevistas a universitarios. La investigación encontró que el clima afectivo del aula generado por el profesor ejerce un efecto directo sobre el rendimiento académico mientras que la atracción interpersonal reveló tan solo tener un efecto indirecto.

Lamoyi (2009) en su tesis “Clima Organizacional: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco” México, expresa que el clima encontrado en las escuelas mostró la serie de valores, normas, pautas ideológicas, objetivos e ideas que comparten los profesores sobre ellos mismos, sus alumnos, directivos y los padres de familia, así como la relación que guarda con el aprovechamiento escolar de los alumnos del nivel secundario en el estado.

Fernández (2004) en su trabajo titulado “Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay Publicado en la revista electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en Educación”, permite el concepto de clima organizacional como un elemento que retrata a la escuela a través de sus tradiciones, grupalidad, afiliación y refuerzos vocacionales, encontró que en las escuelas primarias los lazos de amistad son menos fuertes a medida que aumenta el tamaño de la escuela.

Gómez, (2013) en su tesis “Incidencia del estilo de Gestión Escolar en el Clima Institucional” Universidad Abierta Interamericana. México, la investigación estudia a la

significación del Clima Escolar, y observan las diferencias en los significados que ofrecen los directivos y los docentes en comparación con los alumnados, los primeros vinculan el clima escolar a las relaciones interpersonales en el centro, y los segundos a los contextos de aprendizajes.

2.1.2. A nivel nacional.

Asencios (2005) en su tesis "Clima Institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico "Simón Bolívar" del Callao", realizó una investigación de diseño correlacional descriptiva llegando a verificar que un buen clima institucional constituye un factor determinante para un buen desempeño docente en una relación estadísticamente significativa.

Morales (2006) en su tesis "Relación entre el Liderazgo en los directores y el desempeño docente en las instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla - Callao" realizó una investigación de diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Llegando a verificar que existe una correlación estadísticamente significativa (valor = 0.021 < 0.05) entre el desempeño docente y el liderazgo de los Directores en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Ventanilla de la Región Callao.

Díaz (2005) en su tesis "Clima Organizacional entre grupos de docentes secundarios de una Unidad de Servicios Educativos de Lima Metropolitana" Universidad San Martín de Porres. La investigación obtiene resultados obtenidos de acuerdo a las características sociodemográficas se halló que, en función a la característica de sexo, solo se observó que las mujeres presentan percepciones con tendencia favorable de mejor de interrelacionarse, solo hacia la sub-escala Presión.

Saccca (2010) en su tesis “Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica alternativa (CEBAS) del distrito de san Martín de Porres”, expresa que existe relación en los Recursos Humanos con el desempeño académico de los Docentes de Educación básica alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres. La relación parcial arroja 0.768 que caracteriza es un clima Institucional de bueno.

Morales y Pérez (2012) en su tesis “Clima organizacional y su relación con la calidad de los Aprendizajes de los estudiantes del nivel secundario de menores de las instituciones Educativas públicas de amarilis - Huánuco. La investigación llega a una conclusión que el liderazgo, la comunicación, la toma de decisiones y la planificación Institucional se relaciona directamente en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundario, así como una inadecuada comunicación una inadecuada que impide un aprendizaje de calidad.

2.2. Base teórica.

2.2.1. Clima institucional.

Como muchas de las definiciones del ámbito de las ciencias sociales, no existe una única definición del término clima institucional también denominado clima organizacional o ambiente organizacional. Esto se puede explicar por el hecho de que las diferentes definiciones dadas a dicho término resaltan distintos aspectos del mismo: Así, algunos autores resaltan los aspectos objetivos del término, como por ejemplo la estructura de la organización (Hodgetts y Aleman 1994, p.376); otros en cambio, resaltan los aspectos subjetivos del mismo, como por ejemplo las percepciones de los trabajadores con respecto al organización misma.

No obstante, cuando se analiza atentamente las distintas definiciones dadas se descubre que este se relaciona con las percepciones que experimenta los trabajadores respecto a la organización en la cual elaboran, en este sentido, manifiesta que el término clima organizacional hace referencia al “tipo de ambiente interno de la organización, especialmente como experimenta las personas que forman parte de ella” Furnhan. (2001, p.602)

Por ello en este trabajo el clima institucional está definido como la expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace al ambiente interno de la organización en la cual participa. En tal sentido, es un concepto multidimensional que incorpora varias dimensiones, tales como la estructura y las reglas de organización, los procesos y las relaciones interpersonales y la manera de cómo las metas son alcanzadas (Gómez, 2004,99). Así por ejemplo tenemos algunas definiciones:

Según Bris Martín “Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.”

Según Gento Palacios, (1994) lo define así: “El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita no sólo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio”

Respecto al clima institucional denominado también organizacional puesto que es expresada en una institución al respecto Álvarez (1992) citado por Toro, (2001) revisada la literatura que se puso en evidencia las diferencias metodológicas y de enfoque al respecto y dice “existe un amplio consenso entre los investigadores al

considerar que el clima es la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo” (p. 34).

Del mismo modo, Toro (2001) menciona que el clima institucional deberá ser entendido como:

El conjunto de percepciones compartidas por las personas que se forman acerca de las realidades del trabajo y de la empresa o instituciones en general. Estas percepciones tienen un valor estratégico porque forman juicios acerca de las realidades y decisiones que toman las personas. Es así que las personas responden a las realidades de trabajo no por lo que son sino por la percepción que tienen de ellas y por los juicios que se forman (p. 34).

Las organizaciones actuales exigen con creciente fuerza, el comprender y manejar aquellos factores que influyen en el rendimiento y la productividad de sus colaboradores. Hasta hoy se viene investigando en diversas partes del mundo el papel que juegan los factores físicos y sociales en el comportamiento humano, indagando como el clima que es la forma en que el individuo percibe la variedad de significados de su entorno laboral, la percepción que tiene de sus líderes, el manejo de su organización, los niveles jerárquicos, etc. (Peiró, 1984; Weinert, 1984; Brunet, 1987, p. 25).

El concepto de clima Institucional

Sobre el clima institucional u organizacional Onetto, (2008) menciona lo siguiente:

Hablar de clima es leer a una organización desde su capacidad para responder a las expectativas 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. Es decir, de climas laborales y no sólo de climas humanos en general. Los parámetros de buen clima familiar o para un buen clima en un grupo de amigos, no son los mismos que se aplican en la escuela. El clima resulta calificado por los objetivos del grupo humano que lo agrupan. Por ejemplo, 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).

El ambiente de la escuela está conformado por personas de diversas culturas, pensamientos, criterios, y con respeto a cada uno de ellos se conforma el clima de escuela.

Peiró (1984) citado por Pulido (2003) dice que el constructo fue introducido por primera vez por S.W Gellerman, aunque aclara que desde mucho antes se venía estudiando en combinación con otros conceptos que preceden a la noción de clima institucional u organizacional. Del mismo modo Pulido (2003), menciona que Chris Argyris en 1958 señalaba al clima como "cultura", esta concepción fue muy difundida pero considerada igualmente excesiva en su amplitud.

Del mismo modo Weinert (1985) citado por Brunet (1999), menciona que "una de las anteriores denominaciones de clima organizacional se refería a la moral del grupo, entendida como el mecanismo de regulación de comportamientos y no de una construcción de la realidad cultural" (p.35).

Este autor se refiere al constructo de clima institucional u organizacional como:

A las características objetivas de toda organización que se circunscribe a la realidad y a las dimensiones principalmente estructurales en primer lugar. El segundo aspecto

corresponde a la percepción individual de los atributos subjetivos y de la descripción, es decir el clima institucional es una suma de variables que se constituye como una descripción de todos los estímulos que influyen en el comportamiento del individuo. Por último, encontramos al clima institucional entendido como un clima psicológico, lo que es una cuestión puramente individual; es decir, lo único importante es como percibe el individuo mismo y su entorno laboral, sin tomar en consideración cómo se perciben otros en ese mismo entorno laboral (p.36).

Es decir, son las características o atributos que distinguen a una organización de otra. Al respecto Brunet (1999) se refiere al clima como “una medida perceptiva de los atributos organizacionales donde el individuo actúa como filtro de información de su ambiente (organización o subsistemas), así como de sus características personales, a través de los diseños y procesos organizacionales” (p.37).

La noción de clima es discutida por distintos autores en términos de valoración y descripción. Desde esta perspectiva Litwin y Stringer (1968) citado por Angostinho & Lapa expresan: que el clima organizacional son los efectos subjetivos percibidos desde el sistema formal, el “estilo” informal de los gerentes y de otros importantes factores del medio en las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización específica (p.60)

Dimensiones del clima institucional

Las características del sistema institucional generan un determinado clima organizacional que repercute sobre las motivaciones de los miembros de las instituciones u organizaciones y sobre su comportamiento. Este comportamiento tiene

una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, la productividad, la satisfacción, la rotación, la adaptación, etc.

Para medir, analizar y explicar el clima organizacional se realiza considerando ciertas dimensiones. Cada una de estas dimensiones da respuesta a los elementos que se relacionan con las propiedades de la organización.

Al respecto existen autores que definen las dimensiones para la evaluación del clima organizacional, al respecto Litwin y Stringer (1968) fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizativo bajo la perspectiva perceptual. Para ellos, el clima institucional es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas y percibidas de manera directa o indirectamente por los trabajadores que viven y que influyen en su comportamiento y motivación.

La teoría de Litwin y Stringer (1968) postulan la existencia de nueve dimensiones que explican el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

La estructura se refiere a los canales formales dentro de la organización vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones.

La responsabilidad que es la percepción del individuo sobre el ser su propio jefe, es el tener un compromiso con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo y el crearse sus propias exigencias.

La recompensa está referida a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es cuando la organización utiliza más el premio que el castigo.

El riesgo es el sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que se imponen en el trabajo y a la vez es la medida en la que la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Las relaciones, es la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

El apoyo se refiere al sentimiento que tienen los colaboradores sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.

Los estándares de desempeño están referidas al énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento, las cuales deben ser percibidas como metas implícitas y explícitas y a la vez como normas de desempeño.

El conflicto está referida al grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto estas se presenten.

La identidad es entendida como el sentimiento o la sensación de compartir los objetivos personales y de la organización, así como el de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo (p. 166,16).

Selección de las dimensiones del clima organizacional.

Esta investigación estará basada en el análisis y la evaluación realizada por Chaparro & Vega (2007), tomando para este estudio únicamente cuatro dimensiones, porque es el que mejor se adaptan con el objetivo de nuestra investigación las dimensiones

consideradas son: La estructura, recompensa, relaciones e identidad, cuatro de las nueve que propone Litwin y Stinger (1968).

Las razones por las que se seleccionó estas dimensiones es porque la dimensión relaciones involucra a otras dimensiones que proponen otros autores, además tiene que ver con una gran parte de las percepciones de los individuos de la organización, la dimensión de estructura que refleja las percepciones del trabajo diario y del cómo se hacen las cosas; las dimensiones de recompensa e identidad que está relacionado con la motivación del personal, del estudiantado y el sentido de pertenencia a un todo. Por lo anterior las dimensiones propuestas para este estudio son:

Estructura de la organización: esta dimensión emite las directrices, consignas y las políticas que pueden emitirse una organización o institución. Esta representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones al que se ven enfrentados día a día en el desarrollo de su trabajo.

Relaciones: Es la que está referida a la percepción por parte de los miembros de la organización con respecto a la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, así como también de un ambiente conflictivo y no favorable tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Recompensas: Es la que corresponde a la percepción de los miembros de la organización sobre la recompensa recibida por el trabajo bien hecho, así como de los sistemas de remuneraciones monetarias que la organización ofrece a sus miembros, las posibilidades de promoción y carrera funcionaria que son variables importantes de esta dimensión. La organización deberá de elaborar un

programa de incentivos que estimule y recompense las conductas de trabajo logrando mejorar la eficacia institucional, la satisfacción del usuario y la moral del empleado sin que cueste mucho dinero.

Identidad: Está referida al sentimiento de pertenencia a la organización y esta representa el grado en que los subordinados se identifican con su respectiva institución para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual (pp.166 -167).

Teorías científicas que sustentan el Clima Institucional

a) Teoría Funcionalista.

De acuerdo con Brunet (2004), dentro del concepto de clima institucional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela Gestalt y funcionalista. La primera de ellas es la Escuela Gestaltista, la cual se centra en la estructura de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo:

- a. Captar el orden de las cosas tal y cómo éstas existen en el mundo.
- b. Crear un nuevo orden mente un proceso de integración a nivel del pensamiento.

Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su pensamiento. Para la escuela Funcionalista, el pensamiento y el comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

b) Teoría de la Gestalt.

Es pertinente mencionar que la escuela Gestaltista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los Funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir la persona que trabaja, interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste. Como regla general, cuando la escuela Gestaltista y la Funcionalista se aplican al estudio del clima institucional, éstas poseen en común un elemento de base que es el nivel de equilibrio que los sujetos tratan de obtener en la institución que trabajan. Las personas tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la institución y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que lo rodea, por ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el clima de una institución, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio en su medio, ya que, para él dicho clima requiere un acto defensivo. Martín y Colbs (1998), hace referencia a las siguientes escuelas: Estructuralistas, Humanistas, Sociopolítica y Crítica.

Para los Estructuralistas, el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la institución, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual. Aunque con esto, los autores no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos institucionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

c) Teoría Humanista

Para los Humanistas, el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la institución. Dentro de las corrientes sociopolíticas y crítica, afirma que el clima institucional representa un concepto global que integra todos los componentes de una institución, se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los pedagogos tienen ante su institución.

Después de haber especificado las escuelas subyacen al concepto de clima institucional, es recomendable mencionar que, en este presente estudio, se adopta la teoría de clima institucional o de los sistemas de institución que propone Likert.

Dicha Teoría permite estudiar en términos de causa-efecto, la naturaleza de los climas y además permite analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa. Likert sostiene que en la percepción del clima institucional influyen tres grupos de Variables.

La primera de ellas son las causales referidas a estructuras de la institución y su administración: reglas, decisiones, competencias y actitudes entre otras.

Referente a las variables Intermediarias, se tiene que estas reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa y constituyen los procesos institucionales, al respecto de mención las siguientes: motivación, actitud, comunicación, toma de decisiones, entre otras.

Las variables Finales, son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la institución en la productividad, ganancias y pérdida. (Brunet, 2004).

Es pertinente mencionar que es de interés profundizar en las variables consideradas como Intermediarias, sin que por ello se dejen de analizar aquellas que resulten durante la aplicación de instrumentos cualitativos, pues la ventaja de estos es precisamente aportar elementos de análisis que escapen a la predeterminación del proceso de investigación.

Con ello se rescatan las percepciones esenciales de los participantes que resulten claves para comprender el objeto de estudio.

Las teorías que sustentan el clima institucional se utilizan con el objetivo de encontrar los motivos, causas o razones por las cuales un ambiente genera motivación, productividad, alto rendimiento o de lo contrario, un ambiente de insatisfacción, improductividad y bajo rendimiento:

a. La Teoría del Comportamiento Individual: Centra su preocupación en los individuos.

b. La Teoría de la Administración: Centra su análisis en el estilo de la administración y liderazgo.

c. La Teoría institucional: Centra su atención en la Administración y en el individuo. Involucra a todos los miembros que trabajan en una institución: Directivos, Personal Docente y Administrativo. Toda institución tiene un clima que repercute en su práctica:

- El Buen Clima (Agradable y Positivo): Permite desarrollar nuestros objetivos estratégicos.
- El Mal Clima (Desagradable y Negativo), entorpece los objetivos.

Para tratar el clima de una institución, se deben considerar algunos aspectos, como:

- Relaciones humanas, Valores, Liderazgo, Conflictos, etc.
- Se requiere organización en la institución escolar: Clima Educativo Propicio. Buen Trato.
- Participación Democrática.
- Permeabilidad al cambio.
- Aplicación de Metodología participativa.

Actitudes que favorecen el desarrollo de un buen clima laboral.

- Respete al prójimo, así como se debe respetar a un ser humano.
- Evite interrumpir a quien habla; espere su turno.
- Domine sus reacciones agresivas, evitando ser descortés o aun irónico.
- Evite “saltar” por encima de su jefe inmediato. En caso contrario, dé una explicación válida.
- Trate de conocer mejor a los miembros de su grupo, a fin de comprenderlos y adaptarse a la personalidad de cada uno.
- Evite tomar responsabilidades atribuidas a otro, salvo si él mismo lo solicita o, en algún caso de urgencia.
- Busque las causas de sus antipatías a fin de disminuir sus efectos.
- Manifieste actitudes comprensivas y afables.
- Trate de definir bien el sentido de los vocablos, en el caso de discusiones en grupo, para evitar malentendidos.
- Sea modesto en las discusiones; piense que quizás tenga razón el otro, y si no es así, trate de comprender sus razones.

- Escuchar genuinamente, Implica tres cosas distintas:
 - Escuchar con los ojos, corazón y oídos.
 - Ponerte en el lugar de la otra persona.
 - Practicar el reflejo. El control de sí mismo es igual a Mejorar las Relaciones Humanas: “Piensa y Vive como una Persona y Serás Feliz” Como participar en una reunión.
 - Hable francamente, diga lo que piensa, todas las ideas tienen importancia.
 - Escuche, preste atención a lo que dicen los otros, trate de comprenderlos.
 - Nunca interrumpa, Espere que termine el expositor y hable en el momento oportuno.
 - No monopolice la discusión, Hable de las cosas que tengan real importancia.
 - No evite la discusión, Exprese sus dudas, no permanezca callado, apático o indiferente.
 - Si no está de acuerdo en algún punto, dígalo. Hágalo con sencillez, buen humor y sin énfasis.
 - Hable con propiedad, Utilizando los términos y tono de voz adecuados a la situación.

El trabajo en grupo.

- Permite la participación de todos los miembros, permite el desarrollo de cada participante.
- Perfecciona las relaciones humanas, permite la libre acción de la creatividad.
- Contribuye a un clima de trabajo agradable y sincero, permite ver las diversas fases de un problema.

- Facilita la aparición de soluciones más reales y completas, la Cooperación y Consenso (el primero, madurez del individuo y el segundo, madurez del grupo).

La calidad en la educación superior no universitaria.

El clima institucional está orientado a la calidad educativa de las carreras, programas e instituciones de formación docente. En esta perspectiva la educación superior universitaria y no universitaria se encuentra en un paso de autorregulación de sus métodos con fines del aseguramiento de la calidad y el logro de la acreditación.

La calidad de la enseñanza superior es un concepto pluridimensional que debería comprender todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario". (UNESCO, 1988)

En el clima institucional se debe abordar la calidad educativa universitaria y no universitaria teniendo en cuenta factores que se deben interrelacionar en las aulas y en toda la institución en general con el fin de ejecutar planes de mejoras continuas para obtener resultados positivos.

Por ello se habla de la calidad ya que es el paso para acreditarse una institución superior en este caso porque "la calidad es el grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes a la educación superior cumple con una necesidad o expectativa establecida", (Red iberoamericana de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior).

Microclimas, climas externos y climas interno.

Onetto (2008) en su obra “Clima educativo y Pronóstico de Violencia: Condiciones Institucionales de la Convivencia Escolar”, menciona, que dentro de una institución u organización no hay un único clima; que pueden existir diversas regiones climáticas en la mismas, e inclusive se pueden encontrar microclima, tomando por ejemplo lo que sucede en las aulas. Pero, como ocurre en los sistemas ambientales naturales, el aislamiento es imposible. Los climas interactúan y se "contagian".

Del mismo modo asevera que en toda organización es fácil darse cuenta de que existen diversas intensidades y capacidad de influencia. Por ejemplo, el clima laboral interno dentro del equipo directivo, se propagará como reguero de pólvora encendida por toda el centro de estudios. Esta simple constatación nos estaría indicando una estrategia a seguir: la mejora del clima institucional empieza por la mejora del clima de trabajo dentro de los miembros de los que la conducen. Es necesario puntualizar que la gestión en equipo aquí es valorada no sólo por su mayor eficiencia, sino porque, además, responde mejor a las expectativas humanas de sus miembros.

2.2.2. Rendimiento Académico.

Se define como el nivel de logro que puede alcanzar un estudiante en el ambiente educativo en general o en una asignatura en particular. El mismo puede medirse con evaluaciones pedagógicas, entendidas éstas como “el conjunto de procedimientos que se planean y aplican dentro del proceso educativo, con el fin de obtener la información necesaria para valorar el logro, por parte de los estudiantes, de los propósitos establecidos para dicho proceso” (Vega García, 1998.9).

El rendimiento es condicionado a una serie de factores, aquellos de orden social, psicológico, 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.

Al respecto Lahoz (2002) en su obra “Son mis hijos unas personas seguras”, determina algunos factores condicionantes del rendimiento como:

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

- **Factores exógenos:** son todos aquellos factores que influyen desde el exterior en el rendimiento escolar como el factor social y educativo.

Factor social es el nivel de conocimiento, procedencia urbana o rural, conformación del hogar, dedicación al estudio de la persona.

Factor educativo está referida a la metodología del docente, materiales educativos utilizados, material bibliográfico, infraestructura, sistema de evaluación, utilización del tiempo libre y hábitos de estudio, etc.

Con la evaluación pedagógica a través de su valoración por criterios se presenta una imagen del rendimiento académico que pueden entenderse como el nivel de dominio o desempeño que se evidencia en ciertas tareas que el estudiante es capaz de

realizar (y que se consideran buenos indicadores de la existencia de procesos u operaciones intelectuales cuyo logro se evalúa).

La Pedagogía Conceptual propone como categorías para identificar los niveles de dominio las siguientes: nivel elemental (contextualización), básico (comprensión) y avanzado (dominio).

Independientemente de las categorías empleadas para medir el desempeño, vale decir que el mismo puede ser de tres tipos, dependiendo del tipo de aprendizaje que se evalúe: cognitivo, afectivo y procedimental.

El logro de estos aprendizajes, como han determinado diferentes investigaciones tiene que ver con:

- a) la capacidad cognitiva del estudiante (la inteligencia o las aptitudes).
- b) la motivación que tenga hacia el aprendizaje.
- c) el modo de ser (personalidad).
- d) el saber hacer.

Por otro lado, pero en relación con lo anterior, un estudiante puede fracasar en la escuela por:

- a) Desinterés con todo lo relacionado con la escolaridad.
- b) Pasividad escolar, cuando se realizan las tareas sólo con estímulo constante.
- c) La oposición escolar, cuando se manifiesta malestar y rechazo al centro de estudios de forma clara.

Las tres situaciones mencionadas pueden ocasionar, con el tiempo, la aparición de trastornos afectivos en el estudiante debido a que la escolarización se convierte en un estresor potente influyendo negativamente sobre la autoestima, percepción de las competencias sociales y las expectativas futuras (Díaz Atienza, Prados Cuesta & López Galán, 2002).

Tipos de rendimiento académico.

Con respecto a los tipos de rendimiento académico Lucio y Durán (2002) dicen que es necesario distinguir dos tipos de rendimiento escolar: el rendimiento suficiente y el rendimiento satisfactorio:

El rendimiento suficiente, es aquel que se obtiene como reflejo o resultado de las calificaciones de los exámenes y trabajos realizados en un periodo determinado. Es decir, es el conocimiento que un estudiante tiene sobre determinado tema o cuestión desde el punto de vista objetivo.

Este rendimiento es el que indica las notas que dan los profesores después de haber aplicado un examen o ejercicio, y está en función de haber superado, o no, los conocimientos mínimos que se exigen a todos los estudiantes para aprobar un determinado tema o asignatura. Si estos conocimientos mínimos se superan, el rendimiento es suficiente; en el caso contrario, el rendimiento será insuficiente.

El rendimiento insuficiente, está referido al no logro o superación del estudiante de las mínimas capacidades que se le exige en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El rendimiento satisfactorio, por el contrario, no se refiere a lo que ha obtenido realmente el estudiante, como acabamos de ver, sino a lo que podría haber obtenido,

dadas sus aptitudes y circunstancias; hace referencia por tanto a lo que cada uno puede rendir.

En este sentido un estudiante ha obtenido un rendimiento satisfactorio cuando este ha rendido al máximo todas sus capacidades, independientemente de la nota que este haya obtenido; y ha rendido en forma insatisfactoria cuando podría haber rendido más.

Pautas para mejorar el rendimiento escolar.

El docente puede contribuir a mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes mediante las siguientes actividades y según Orellana (1999), “Rendimiento y desempeño escolar”, se puede considerar:

- Motivar al estudiante a realizar actividades orientadas al logro y a persistir en él.
- Contribuir en la resolución de conflictos personales mediante la orientación y comprensión, de ser necesario recurrir al apoyo psicológico.
- Contar con indicadores fiables del rendimiento escolar (notas, informes, revisiones, autoevaluaciones desde diferentes ángulos).
- Distribuir los contenidos teniendo en cuenta las características de los estudiantes.
- Desarrollar talleres de orientación y formación de hábitos de estudio.
- Orientar en cuanto a métodos, planes y horarios de estudio.

Evaluación del rendimiento académico.

En la práctica diaria debemos utilizar varias estrategias que nos permitan dar seguimiento a los avances y dificultades de los estudiantes, hay que formular criterios e indicadores claros en función de las competencias que hayamos previsto

desarrollar a lo largo del año, de modo que de manera efectiva evaluemos y no nos quedemos en una simple medición poco fiel a los verdaderos logros de los estudiantes.

Si bien es cierto que debemos apuntar al logro de determinadas capacidades, conocimientos, actitudes y competencias en cada ciclo, debemos también, considerar el respeto por la situación de cada estudiante.

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

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

Valor al conocimiento.

Por lo dicho líneas arriba, las interpretaciones sobre el rendimiento académico atribuidas sólo al estudiante son unilaterales y no es posible explicar la complejidad de este fenómeno educativo a través de un sólo factor, es necesario incorporar varios niveles o dimensiones en su intento de explicación, existiendo diferencias importantes en la influencia relativa de cada una de las dimensiones, es decir, los resultados de los estudiantes deben atribuirse a las diferencias individuales de cada uno de ellos, que a su vez están determinadas por la interacción de múltiples

factores de naturaleza social, cultural, familiar e individual (cognitivos, afectivos y motivacionales), así lo refieren Marchesi y Hernández (2003), en su “visión integradora de niveles e indicadores para comprender el fracaso escolar”. Sociedad contexto económico y social.

Condicionantes del rendimiento académico.

En el estudio efectuado por Martínez y Otero (2007), demostraron la existencia de ciertos factores que están asociados al rendimiento escolar en mayor o menor grado, que configuran una enmarañada red en la que es muy difícil calibrar la incidencia específica de cada una: Inteligencia. Aunque la mayor parte de las investigaciones encuentran que hay correlaciones positivas entre factores intelectuales y rendimiento, es preciso matizar que los resultados en los tests de inteligencia o aptitudes no explican por sí mismos el éxito o fracaso escolar, sino más bien las diferentes posibilidades de aprendizaje que tiene el estudiante.

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

Entre las variables intelectuales, la que tiene mayor influencia en el rendimiento académico es la aptitud verbal (comprensión y fluidez oral y escrita).

La competencia lingüística influye considerablemente en los resultados escolares, dado que el componente verbal desempeña una relevante función en el aprendizaje.

Ambiente familiar Para Stacey (1996), “Padres y maestros en equipo. Trabajo conjunto para la educación infantil”, 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 estudiante. 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.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO.

3. Metodología de la Investigación.

3.1. Tipo de investigación.

La presente investigación por la naturaleza de su problema es de tipo descriptivo-correlacional, pues nos permite relacionar las variables de estudio. En base a ello, se pudo determinar su significancia a través de la aplicación de pruebas estadísticas de análisis de correlación, de corte transversal, pues los datos de la encuesta fueron obtenidos en un determinado periodo de tiempo.

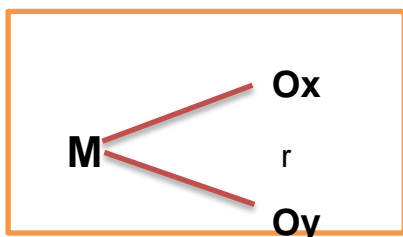
Consideramos también que posee un nivel aplicativo porque sus resultados permitirán aportar para la mejora del clima institucional y del rendimiento académico de los estudiantes del IV ciclo de la especialidad de Educación inicial del I.S.P. Publico "San Marcos", provincia de San Marcos en la región Cajamarca - 2019.

El estudio corresponde a una investigación de tipo descriptivo-correlacional, pues trata de responder a un problema de corte teórico y tiene por finalidad describir un fenómeno o una situación.

3.2. Diseño de la investigación.

El diseño de investigación es No Experimental de corte transversal.

El diagrama, esquema, grafico o simbología de este diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

M = Muestra donde se realiza el estudio para analizar la relación entre las variables

Ox = Observación de la variable clima institucional.

Oy = Observación de la variable rendimiento académico.

r = Posible relación existente entre las variables estudiadas.

3.3. Variables de la Investigación

Definición conceptual.

Clima institucional.

Litwin y Stringer (1968) expresan:

Son los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, así como el estilo informal de los gerentes y otros importantes factores del medio en las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización o institución específica (p.60)

Rendimiento académico de los estudiantes.

Cueto (2006) define al rendimiento académico de los estudiantes como:

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

3.4. Definición operacional.

3.4.1. Variable independiente.

Clima institucional.

La variable clima institucional está compuesta por tres dimensiones en esta investigación: Dirección estratégica, liderazgo pedagógico y transformacional, competencias académicas, laborales y ciudadanas. Que concuerdan con la necesidad de estudio planteado.

Variable	Definición de variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Clima institucional	Es la puntuación obtenida por los estudiantes encuestados en el ISP San Marcos a través de la escala de actitudes tipo Likert adaptada a la presente investigación.	<ul style="list-style-type: none">- Dirección estratégica.- Liderazgo pedagógico y transformacional.- Competencias académicas, laborales y ciudadanas.	<ul style="list-style-type: none">- Planificación estratégica.- Motivación de estudio.- Dinamización de la información.- Gestión del currículo.- Monitoreo y acompañamiento pedagógico.- Promoción del cambio institucional.- Toma de decisiones	Lista de encuestas. Cuestionario.

3.4.2. Variable dependiente.

Rendimiento académico.

Variable	Definición de variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Rendimiento académico	Definición conceptual Nivel o medida con que el estudiante logra los fines propios de un nivel determinado del sistema educativo.	- Buen rendimiento académico. - Bajo rendimiento académico.	- Porcentaje de estudiante con logro destacado de 18-20 (Excelente). - Porcentaje de estudiante con logro previsto de 15-17 (Bueno). - Porcentaje de estudiante en proceso de logro de 11-14 (Regular). - Porcentaje de estudiante en inicio de logro de 00-10 (Malo).	Actas de evaluación. Cuestionarios

3.4.3. Población y muestra.

Población: La población de estudio, está conformada por 193 estudiantes, 9 docentes, 1 directivo y 2 personales administrativo y de servicio del I.S.P Público San Marcos, provincia de San Marcos, en la región Cajamarca.

Distribución de la población

Población de estudiantes y docentes del ISP "San Marcos"				
Estudiantes	Docentes	Directivo	Administrativo	Total
193	9	1	2	205

U= 205

Muestra: La muestra fue de 20 estudiantes todos del IV ciclo de la Especialidad de Educación Inicial del Instituto Superior Pedagógico Público "San Marcos"-2018.

El diseño de investigación es descriptivo - correlacional, porque el objetivo consiste en determinar el grado de relación existente entre las variables clima institucional y rendimiento académico.

3.4.4. Instrumentos de recolección de datos.

En este estudio de investigación se seleccionó como técnicas a la encuesta y a la observación; y, como instrumentos de recojo de información el cuestionario de preguntas y las actas de evaluación.

La encuesta es una técnica que requiere de uno o varios instrumentos para el acopio de datos. Uno de estos instrumentos es el cuestionario que “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández, R, Fernández, C., y Baptista, M. 2010, p. 217). Las preguntas escritas y organizadas en un cuestionario fueron preparadas cuidadosamente para recabar información relevante sobre los hechos y aspectos que interesaban en la investigación, a fin que sea este contestado por la población muestral.

La observación es otra técnica que utiliza la investigación científica. Según Hernández, R, Fernández, C., y Baptista, M. (2010), es un “método de recolección de datos que consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías” (p. 260). Este procedimiento de recopilación de información consistente en “utilizar los sentidos para observar hechos y realidades sociales presentes y a la gente donde desarrolla normalmente sus actividades” (Fabbri, M., s/a)

Si bien no existe una definición unívoca sobre lo que es la observación en cuanto a si es una técnica o un método, queda claro su sentido e importancia, en tanto que permite al investigador acopiar datos de situaciones concretas y/o actores reales.

La observación para ser rigurosa requiere de ciertos instrumentos que permita acercarse a la realidad de la manera más objetiva posible. Uno de estos instrumentos es la ficha de observación que comprende un conjunto de ítems relacionados con aquellos elementos o aspectos de los que se quiere obtener información.

En este estudio de investigación, la técnica y el instrumento utilizados para recoger la información sobre la Variable independiente: clima institucional fue la encuesta y el cuestionario, respectivamente; en cambio, para la Variable dependiente rendimiento académico, la técnica seleccionada fue el análisis documental y el instrumento fue las actas de evaluación.

3.4.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación

a) La validez

El instrumento de evaluación fue elaborado tomando como base la prueba de evaluación de Clima Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.

b) La confiabilidad se realizó a través de la t de Student

Para recoger los datos del Rendimiento Académico (Variable 2), se utilizó una ficha de registro de notas y se empleó la técnica del análisis documental y el estadístico correspondiente. (Análisis de Correlación y T de Student). La aplicación de la fórmula $t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{SED}$. $t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{S E D}$ ha determinado que la correlación de variables existe una significativa relación. De este modo se comprende que el clima institucional es una variable muy susceptible en relación con el rendimiento

académico. Por otro lado, los hallazgos en cuanto a dirección estratégica, liderazgo pedagógico y transformacional y en el tema de las competencias académicas de los directivos es baja, lo que permite ser propósitos para mejorar estas dimensiones. En cuanto a la variable rendimiento académico y en las áreas que han sido motivo de estudio se puede decir que se caracterizan por tener un nivel regular. De este modo se aprecia positivamente la T de Student como un ejercicio estadístico pertinente para comprobar la relación entre variables.

CAPÍTULO IV
TRABAJO DE CAMPO Y RESULTADOS.

4. TRABAJO DE CAMPO Y RESULTADOS

4.1. Resultados y Discusión

Después de haber aplicado las encuestas y entrevistas. Con los resultados obtenidos se articuló estrategias para mejorar el clima institucional en los estudiantes del IV ciclo de la Especialidad de Educación Inicial del Instituto Superior Pedagógico “San Marcos” - 2019. Logrando centrar su preocupación en el clima institucional como factor fundamental para contribuir al rendimiento académico de las estudiantes.

En conclusión, de las encuestas y entrevistas realizadas a docentes y estudiantes se ha determinado la existencia de una relación entre el clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de las estudiantes del IV ciclo de la Especialidad de Educación Inicial del Instituto Superior Pedagógico “San Marcos” – 2019. Lo cual permitirá adecuar y desarrollar un programa para encaminar las buenas relaciones de un clima institucional que promueva la mejora en el rendimiento académico de los estudiantes del mencionado ciclo y especialidad de la ISPP “San Marcos”. Se tomó como muestra a este ciclo porque la interrelación entre los docentes que enseñan son las adecuadas y por ende también lo son con los estudiantes.

4.2. Resultados

En el presente capítulo se presentan los resultados de las dos variables de investigación: V1, Clima Institucional y de la V2, Rendimiento académico. Asimismo, se presentan los resultados y discusión de la correlación de variables.

4.2.1. Resultados de la variable:

Clima Institucional. Los resultados de esta variable corresponden a la aplicación de una encuesta sobre clima institucional a 20 estudiantes matriculados en el IV ciclo de la Especialidad de Educación Inicial del Instituto Superior Pedagógico “San Marcos” - 2018.

La Encuesta aplicada a los estudiantes del IV ciclo recoge la percepción de los 20 estudiantes sobre el clima institucional.

a. Resultados del Clima Institucional.

a.1. Estudiantes.

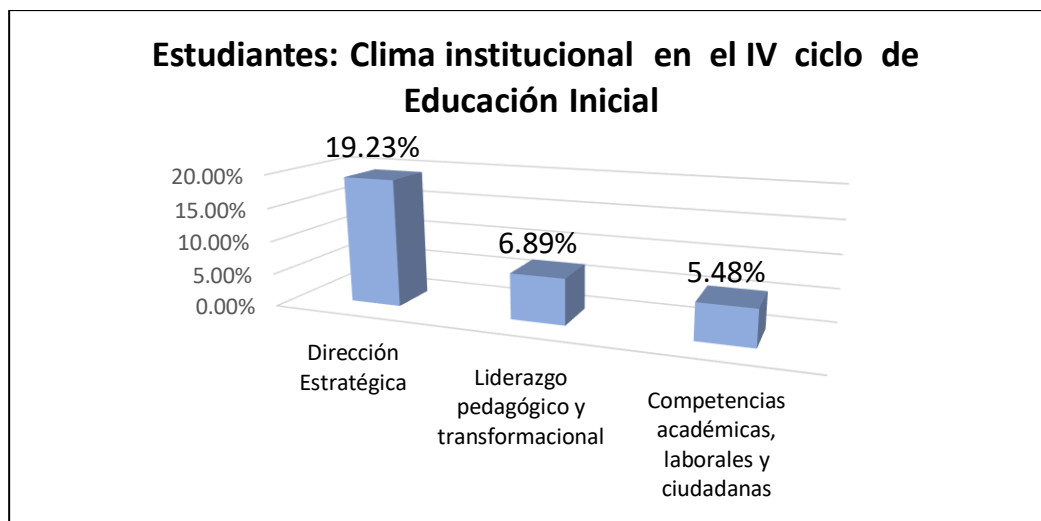
A continuación, se presentan los resultados de Clima Institucional de los estudiantes del IV ciclo de la Especialidad de Educación Inicial del Instituto Superior Pedagógico “San Marcos” - 2018.

Tabla 1

Dimensiones	Media	Desviación estándar	Coeficiente variación
	13	2.5	19.2%
Dirección Estratégic	11.6		
Liderazgo pedagógico y transformacional	12.0	0.8	6.89%
Competencias académicas, laborales y ciudadanas		0.7	5.48%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 1



Análisis y Discusión

En la Tabla N° 01 se observa que, de todas las dimensiones del clima institucional, la dirección estratégica presenta un coeficiente de variación de 19.23%, es la dimensión mejor consolidada en la institución, sin embargo, es necesario ser fortalecida mediante el establecimiento de alianzas interinstitucionales afines al sector educación tanto del sector público como privado.

En el gráfico N° 01, presentado, se corroboran esta afirmación de manera visio-objetiva. En el IV ciclo de la especialidad de Educación Inicial del ISPP “San Marcos” - 2018, la mayoría de estudiantes mediante la encuesta aplicada manifiestan que se tiene que poner mayor énfasis en el mejoramiento de la dimensión: dirección estratégica. Y que requiere dedicación para su fortalecimiento.

La correlación entre las dos variables, hace inferir que cuando el clima institucional crece positivamente hay un mejor rendimiento del estudiante, con la salvedad que en nuestros resultados los índices de correlación no son tan altos como se esperaba

afirmandose la existencia de otros factores externos que influyen en el clima y la estructura estudiantil. Como sostiene Fernández Aguerre, T. (2004). Uruguay, el clima institucional en las escuelas ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación.

a.2. Docentes.

A continuación, se presentan los resultados de Clima institucional de los docentes que enseñan en el IV ciclo de la especialidad de Educación Inicial del ISPP “San Marcos” – 2018.

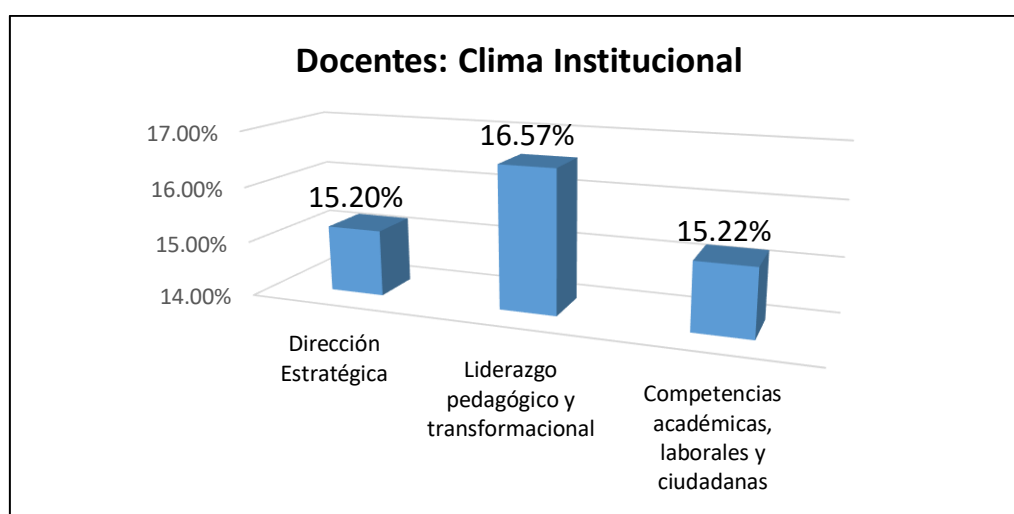
Clima Institucional

Tabla 02

Dimensiones	Media	Desviación estándar	Coeficiente variación
Dirección Estratégica	10	1.52	15.2%
Liderazgo pedagógico y transformacional	10.2	1.69	16.57%
Competencias académicas, laborales y ciudadanas	9.2	1.40	15.22%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 02



Análisis y Discusión:

En la Tabla N° 02 se observa que, de todas las dimensiones del clima institucional, la dirección estratégica presenta un coeficiente de variación de 16.57%, indicándonos que se tiene que poner mayor énfasis en el mejoramiento de esta dimensión por ser la más débil, esta dimensión requiere fortalecimiento.

El director del ISP debe fortalecer su gestión con apoyo de los docentes, promoviendo convenios y alianzas estratégicas con instituciones públicas como la Municipalidad y Gobierno Regional, así como con instituciones privadas que brinden capacitación en gestión y fortalecimiento de capacidades directivas y docentes.

En el gráfico N° 02, presentado, se corroboran estas afirmaciones de manera visio-objetiva. En el IV de la especialidad de Educación inicial del ISP “San Marcos” – 2019, la mayoría de docentes manifiestan, mediante la encuesta y entrevista aplicadas, que se tiene que poner mayor énfasis en el mejoramiento de la dimensión: dirección estratégica y que requiere dedicación y el establecimiento de convenios y alianzas estratégicas para su fortalecimiento.

En el clima institucional como refiere Fernández Aguerre, T. (2004). Uruguay, en las instituciones superiores ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación. Por ello cuando hay un buen clima institucional, el rendimiento académico de los estudiantes, crece positivamente.

a.3. Administrativos.

A continuación, se presentan los resultados de Clima Institucional de los administrativos del ISPP “San Marcos” en el año 2018.

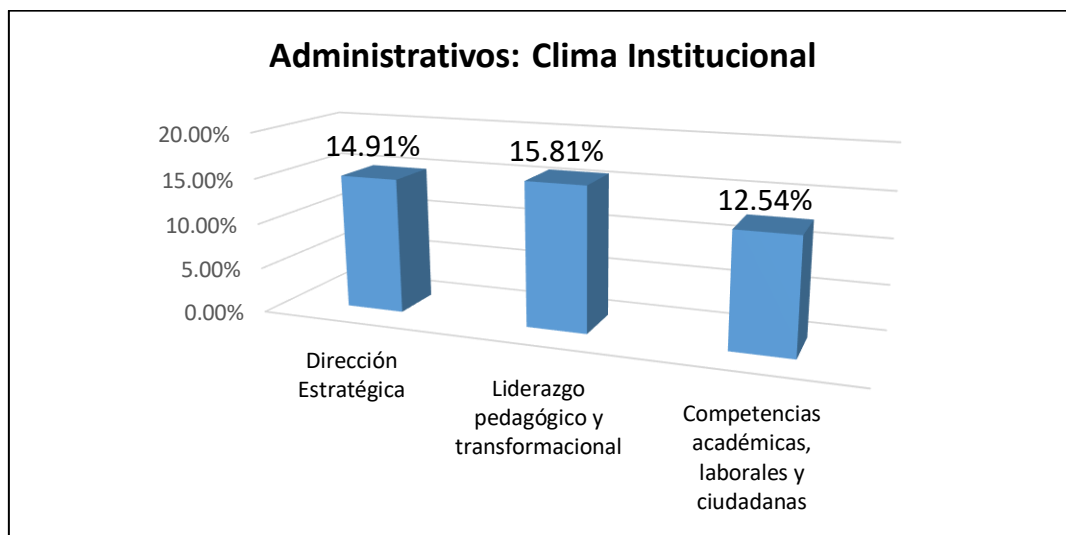
Clima Institucional.

Tabla 03

Dimensiones	Media	Desviación estándar	Coeficiente variación
Dirección Estratégica	9	1.34	14.91%
Liderazgo pedagógico y transformacional	10	1.58	15.81%
Competencias académicas, laborales y ciudadanas	10.4	1.30	12.54%

Nota: Elaboración propia

Gráfico 03



Análisis y Discusión:

En la Tabla N° 03 observamos que, de todas las dimensiones del clima institucional, las Competencias, laborales y ciudadanas presenta un coeficiente de variación de 12.54%, indicándonos que se tiene que poner mayor énfasis en el mejoramiento de esta dimensión por ser la parte más débil en el personal administrativo del ISPP “San Marcos” y, que requiere ser fortalecida.

Si se fortalece esta dimensión en el personal administrativo que contribuya a mejorar el clima institucional en el ISPP “San Marcos”; es importante que el equipo Directivo establezca alianzas interinstitucionales para promover y fortalecer las capacidades y desempeños de los trabajadores administrativos.

En el gráfico N° 03, presentado, se corrobora estas afirmaciones de manera visio-objetiva. En el ISPP “San Marcos” de la provincia del mismo nombre, los administrativos manifiestan, mediante la encuesta y entrevista aplicadas, que se tiene que poner mayor énfasis en el mejoramiento de la dimensión: Competencias académicas, laborales y ciudadanas. Y que requiere que el equipo directivo promueva capacitación para el personal mediante el establecimiento de alianzas interinstitucionales con instituciones públicas o privadas que contribuya al fortalecimiento del clima institucional.

Como sostiene Fernández Aguerre, T. (2004). Uruguay, el clima institucional en las instituciones superiores ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación. Por ello cuando hay un buen clima institucional, el rendimiento académico de los estudiantes, crece positivamente.

b. Resultados del Rendimiento académico.

En este apartado se han tomado en cuenta las notas recolectadas de los registros y actas sacados del archivo de la Secretaría académica del Instituto Superior Pedagógico “San Marcos”, provincia de San Marcos, Cajamarca- 2018 y que corresponde a los estudiantes del IV ciclo de la Especialidad de Educación Inicial.

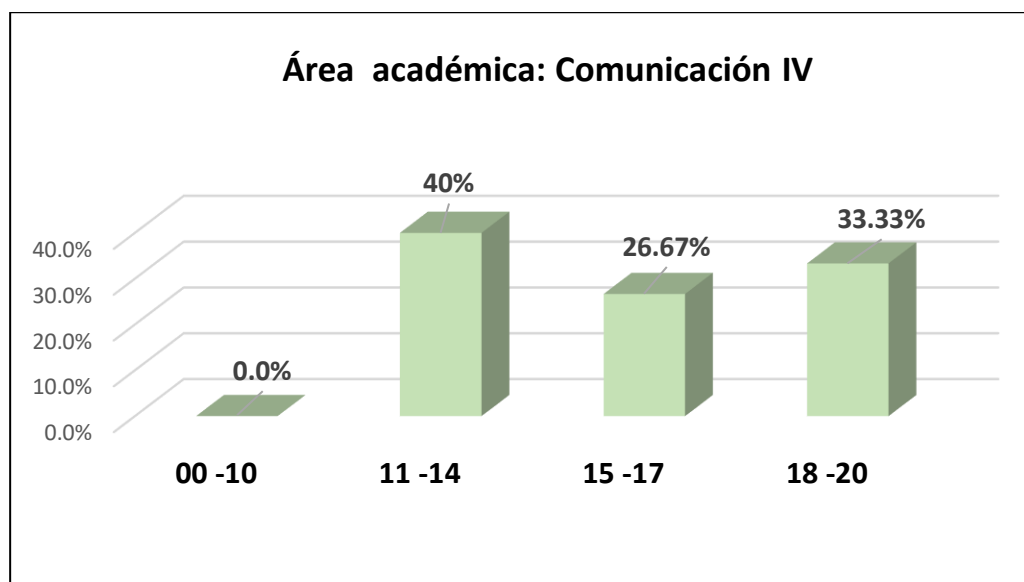
Rendimiento académico en el área académica: Comunicación IV

Tabla 04. Rendimiento académico en el área de Comunicación IV

Escala valorativa	Estudiantes	%
Malo : 00 -10	0	0.0%
Regular: 11 - 14	08	40.0%
Bueno : 15 - 17	05	26.67%
Excelente: 18 -20	07	33.33%
	20	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 04



Análisis y Discusión:

En la tabla N° 04 y el Gráfico N° 04, podemos apreciar que el 40% de los estudiantes del IV ciclo de la especialidad de Educación Inicial en el área académica de Comunicación IV obtuvieron un puntaje promedio que varía entre 11 -14 puntos aproximadamente, mientras un 26.67% presentaron puntajes entre 15 y 17 puntos y un 33.33% presentaron puntajes entre 18 – 20 puntos. Predominando las notas menores de 14 puntos.

El porcentaje de estudiantes en el área de Comunicación IV, obtuvieron un puntaje promedio entre 11 y 14 puntos y significa que el 40% fluctúa entre estos calificativos de los 20 estudiantes que se tomaron como muestra y observamos que el promedio obtenido es relativamente bajo.

La investigación desarrollada con estudiantes de un Instituto Superior Pedagógico Público; presenta una limitación en cuanto a la generalización de sus resultados, restringiéndose a características similares a la del estudio. Pero es importante recalcar que la correlación tiene una tendencia moderada y en algunos casos baja.

La investigación en definitiva coincide que existe, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva entre las variables en estudio y podemos resumir que las dimensiones de la investigación lograron índices bajos que a partir de sus resultados se identifican las percepciones de los estudiantes para que con la objetividad necesaria se administre el cambio. Como lo sostiene Rodríguez Fuentes, Gustavo. (2009). identificando cuatro perfiles motivacionales relacionados con el rendimiento académico: 1) Un perfil motivacional relacionado con el aprendizaje y el logro de resultados. 2) Un perfil motivacional orientado al aprendizaje, a los resultados y a la prevención de situaciones negativas que afecten la autoestima. 3) Un perfil motivacional orientado a la prevención de situaciones negativas que afecten su imagen personal. 4) Un perfil caracterizado por la baja motivación en todas las metas evaluadas.

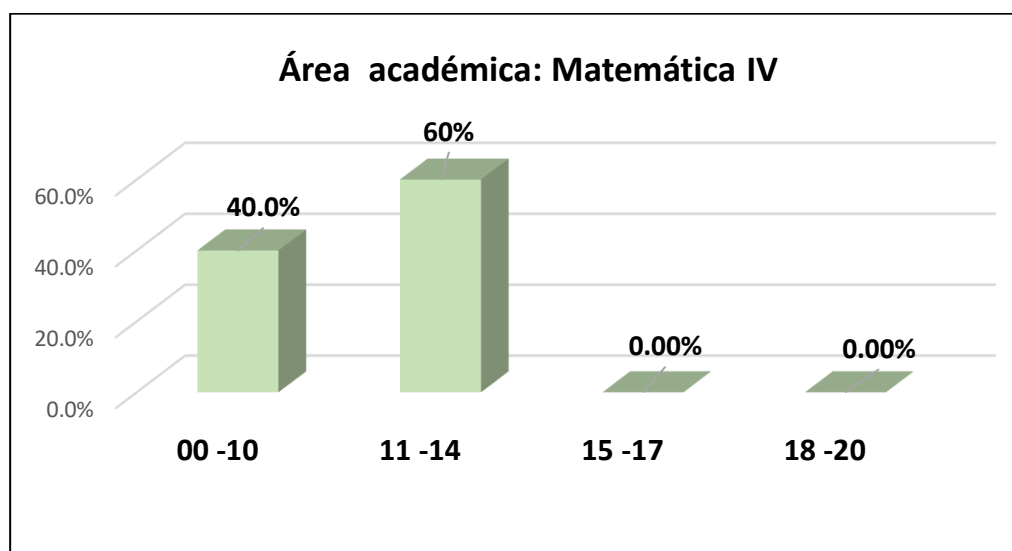
Rendimiento académico en el área académica: Matemática IV

Tabla 05: Rendimiento académico en el área de Matemática IV

Escala valorativa	Estudiantes	%
Malo : 00 -10	08	40.0%
Regular: 11 - 14	12	60.0%
Bueno : 15 - 17	00	0.0%
Excelente: 18 -20	00	0.0%
	20	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 05



Análisis y Discusión:

En la tabla N° 05 y en el Gráfico N° 05, podemos observar que en el área académica Matemática IV, el 40% de los estudiantes del IV ciclo de la especialidad de Educación Inicial en el área académica de Comunicación, obtuvieron notas comprendidas entre 00 y 10 puntos, mientras que el 60% presentaron puntajes entre 11 y 14 puntos, en esta área académica se muestra un mayor rendimiento (60%). El porcentaje de

estudiantes del área académica de Matemática IV obtuvieron un puntaje promedio entre 11 y 14 puntos y significa que el 60% oscila entre estos calificativos de los 20 estudiantes que se tomaron como muestra y que es relativamente bajo los promedios obtenidos. Esta investigación presenta una restricción en cuanto a la publicación de sus resultados, limitándose a características análogas a las de la investigación. Los aspectos deficientes deben ser de utilidad para la aplicación de medidas correctivas como mejor interacción en las aulas, mejor preparación de clase y promoción de la creatividad por parte de los docentes que se encuentran involucrados directamente con los resultados del rendimiento académico de los estudiantes. Como lo afirma Álvarez, María. (2011), concluyendo que los docentes de la Aldea Universitaria Rafael Urdaneta en Venezuela, utilizan estrategias afectivas con alta aceptación, con respecto al rendimiento académico y se encuentra una aceptación en los tipos de rendimiento: general, específico y social.

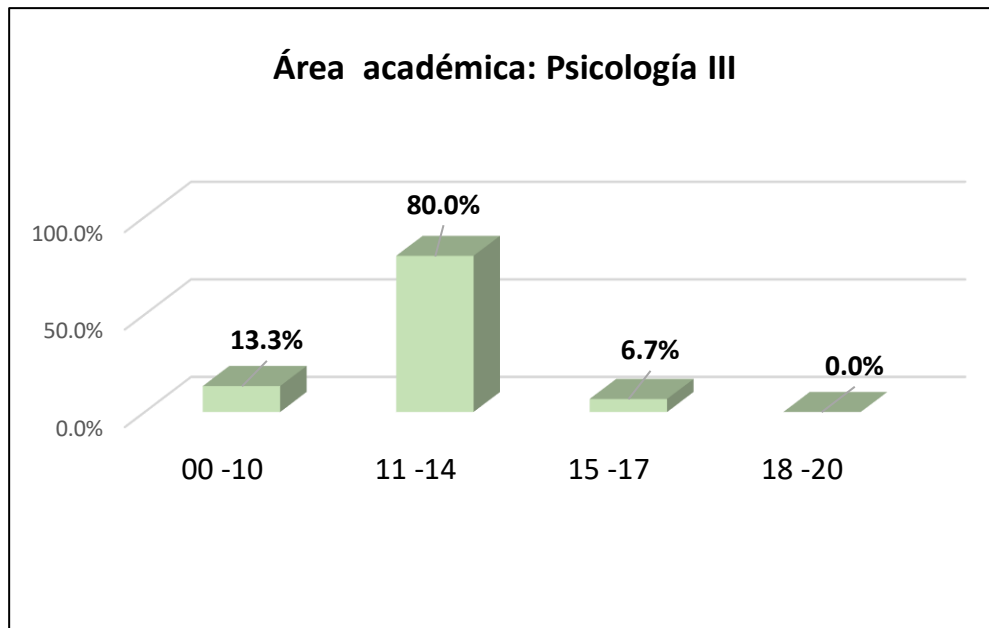
Rendimiento académico en el área académica: Psicología III

Tabla 06: Rendimiento académico en el área de Psicología III

Escala valorativa	Estudiantes	%
Malo : 00 -10	03	13.3%
Regular: 11 - 14	16	80.0%
Bueno : 15 - 17	01	6.7%
Excelente: 18 -20	00	0.0%
	20	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 06:



Análisis y Discusión:

En la Tabla N° 06 y en el Gráfico N° 06, podemos apreciar que el rendimiento académico en el área académica de Psicología III, predominan los puntajes menores que quince puntos (80%), mientras que solo 3 estudiantes (13.33 %) presentaron notas entre 00 y 10 puntos; y entre los 15 y 17 puntos existe sólo un estudiante que representa al 6.67%. El porcentaje de estudiantes en el área académica de Psicología III obtuvieron un puntaje promedio entre 11 y 14 puntos y significa que el 80% oscila entre estos calificativos de los 15 estudiantes que se tomaron como muestra y que es relativamente bajo analizando los promedios obtenidos.

La presente investigación presenta una limitación en relación a la generalización de los resultados, restringiéndose a características similares a la del estudio. Por ello, es bueno considerar que los profesionales planteen desafíos constantes donde se propongan proyectos que les permita trabajar en equipo desde los directivos,

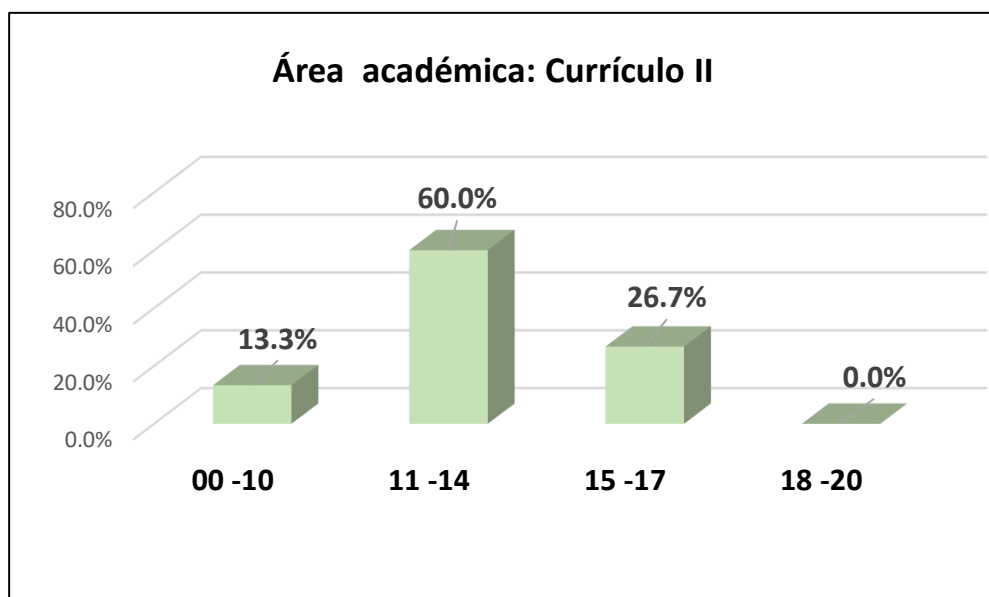
pensando por supuesto en estrategias para un mayor acercamiento al estudiante con todos sus condiscípulos y, asimismo, con el mundo del conocimiento. Como lo defiende Venancio Asencios Araindia, (2007). Perú, en el cual plantea una investigación de diseño correlacional, descriptivo de corte transaccional sobre una muestra aleatoria simple de 93 estudiantes y 48 docentes y aplicación fundamental de cuestionarios validados para evaluar las variables de estudio luego del procedimiento, interpretación y análisis del conjunto de datos estadísticos y teóricos obtenidos.

Rendimiento académico en el área académica: Currículo II

Tabla 07: Rendimiento académico en el área de Currículo II

Escala valorativa	Estudiantes	%
Malo : 00 -10	03	13.3%
Regular: 11 - 14	12	60.0%
Bueno : 15 - 17	05	26.7%
Excelente: 18 -20	00	0.0%
	20	100%

Gráfico 07:



Análisis y Discusión:

Según la Tabla N° 07 y el Gráfico N° 07, el rendimiento académico podemos observar que en el área académica de Currículo II, muestran un rendimiento cuyas notas varían entre 00 y 10 puntos, que representa el 13.33%, la mayoría de ellos (60%) presentan puntajes comprendidos entre 11 y 14 puntos, siendo el 26.67% de estudiantes que presentan puntajes comprendidos entre 15 y 17 puntos. El porcentaje de estudiantes de la asignatura de Currículo II, obtuvieron un puntaje promedio entre 11 y 14 puntos y significa que el 60% oscila entre estos calificativos de los 20 estudiantes que se tomaron como muestra y que es relativamente bajo en relación de los promedios obtenidos.

Este trabajo de investigación, realizado en el ISPP “San Marcos” de la provincia del mismo nombre en el departamento de Cajamarca presenta limitaciones en cuanto a los resultados obtenidos, restringiéndose a características similares a la del estudio.

Los aciertos aquí son regulares y óptimos pero cabe subrayar y entender que es ineludible utilizar estrategias que coadyuven a su perfección. Asimismo, tomar la mejora continua y aseguramiento de la calidad por parte de los responsables de esta institución para mejorar el clima que se brinda.

Álvarez, María. (2011) Venezuela, plantea en su tesis de magister “Estrategias instruccionales utilizadas por los docentes en el rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Bolivariana de Venezuela” en la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, quien concluye que los docentes de la Aldea Universitaria Rafael Urdaneta, utilizan las estrategias afectivas con un alta aceptación,

con respecto al rendimiento académico y se encontró con una alta aceptación los siguientes tipos de rendimiento: general, específico y social.

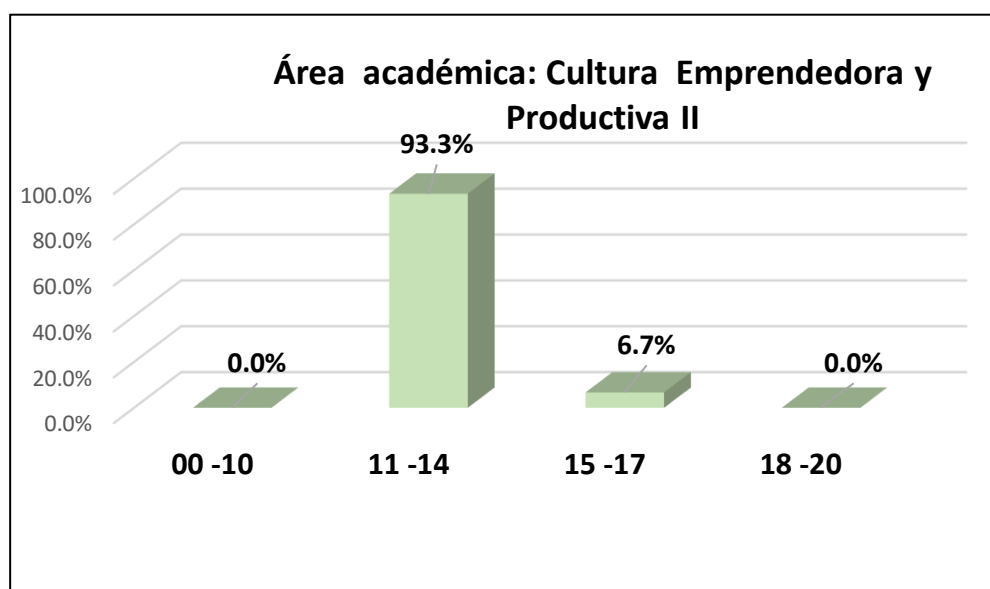
Rendimiento académico en el área académica: Cultura Emprendedora y Productiva II.

Tabla 08:

Escala valorativa	Estudiantes	%
Malo : 00 -10	00	0.0%
Regular: 11 - 14	19	93.3%
Bueno : 15 - 17	01	6.7%
Excelente: 18 -20	00	0.0%
	20	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 08:



Análisis y Discusión:

Según la Tabla N° 08 y el Gráfico N° 08, el rendimiento académico en el área académica de Cultura Emprendedora y Productiva II, los estudiantes del IV ciclo de la especialidad de Educación Inicial muestran un rendimiento cuyas notas varían entre 00 y 10 puntos, que representa el (00%). La mayoría de ellos presentan puntajes

comprendidos entre 11 y 14 puntos, siendo el 93.3% de estudiantes. Hay estudiantes que presentan puntajes comprendidos entre 15 y 17 puntos - un estudiante - que equivale al (6.67%).

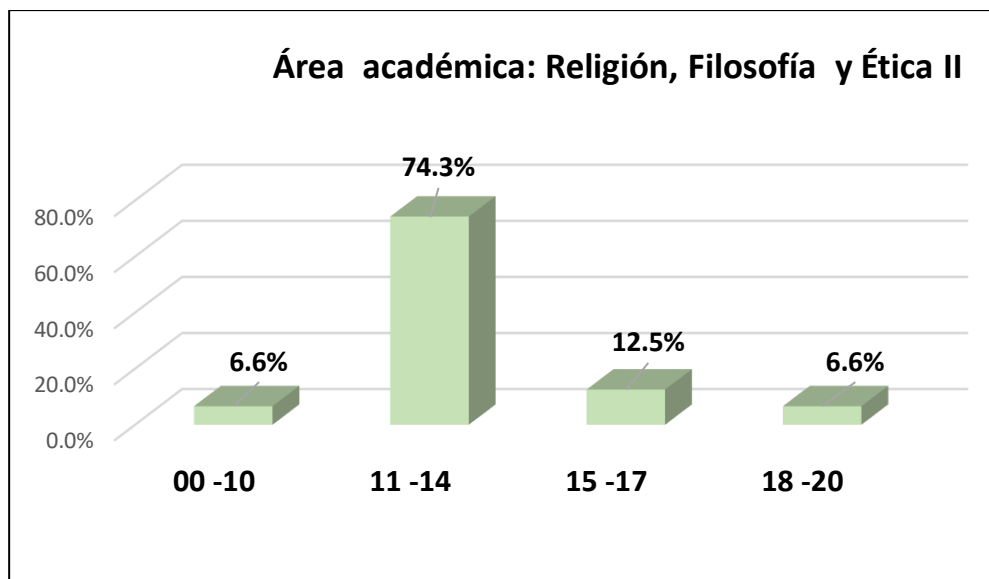
El porcentaje de estudiantes en el área académica de Cultura Emprendedora y Productiva II, obtuvieron un puntaje promedio entre 11 y 14 puntos y significa que el 93.33% oscila entre estos calificativos de los 20 estudiantes que se tomaron como muestra y que es relativamente bajo mirando los promedios obtenidos. En cuanto a la generalización de sus resultados, esta investigación presenta una limitación en el trabajo con estudiantes de superior estatal; restringiéndose a características similares a la del estudio. Esto aprueba las investigaciones de Venancio (2007), quien concluye que las dimensiones del clima institucional, deben tener un alto índice de niveles para que exista un buen rendimiento académico.

Rendimiento académico en el área académica: Religión, Filosofía y Ética II.

Tabla 09:

Escala valorativa	Estudiantes	%
	01	
Malo : 00 -10	15	6.6%
Regular: 11 - 14	03	74.3%
Bueno : 15 - 17	01	12.5%
Excelente: 18 -20		6.6%
	20	100%

Gráfico 09:



Análisis y Discusión:

Según la tabla N° 09 y el Gráfico N° 09, podemos observar que el área curricular de Religión, Filosofía y Ética II, los puntajes de los estudiantes presentan una distribución asimétrica positiva; es decir, predominan las notas regulares. Se puede observar que el 74.3% de estudiantes poseen notas comprendidas entre 11 y 14 puntos.

El porcentaje de estudiantes en el área de Religión, Filosofía y Ética, obtuvieron un puntaje promedio entre 11 y 14 puntos y significa que el 74.3% oscila entre estos calificativos de los 20 estudiantes que se tomaron como muestra y que es relativamente bajo analizando desde los promedios obtenidos.

Los resultados generalizados presentan una limitación en el presente trabajo, restringiéndose a características similares a la investigación en estudiantes de educación superior universitaria Pública.

La correlación entre clima institucional y el rendimiento académico hace inferir que cuando el clima crece positivamente hay un mejor rendimiento del estudiante, con la salvedad que en nuestros resultados los índices de correlación no son tan altos como se esperaba afirmándose la existencia de otros factores externos que influyen en el clima institucional y la identidad con respecto a la estructura educativa. Rivera Carrillo, Ana. (2011). Propone la necesidad de generar espacios de reflexión docente, sobre la necesidad de mejora de la enseñanza-aprendizaje a través del manejo emocional de los estudiantes, por cuanto las emociones influyen, de manera positiva o negativa, en su rendimiento académico.

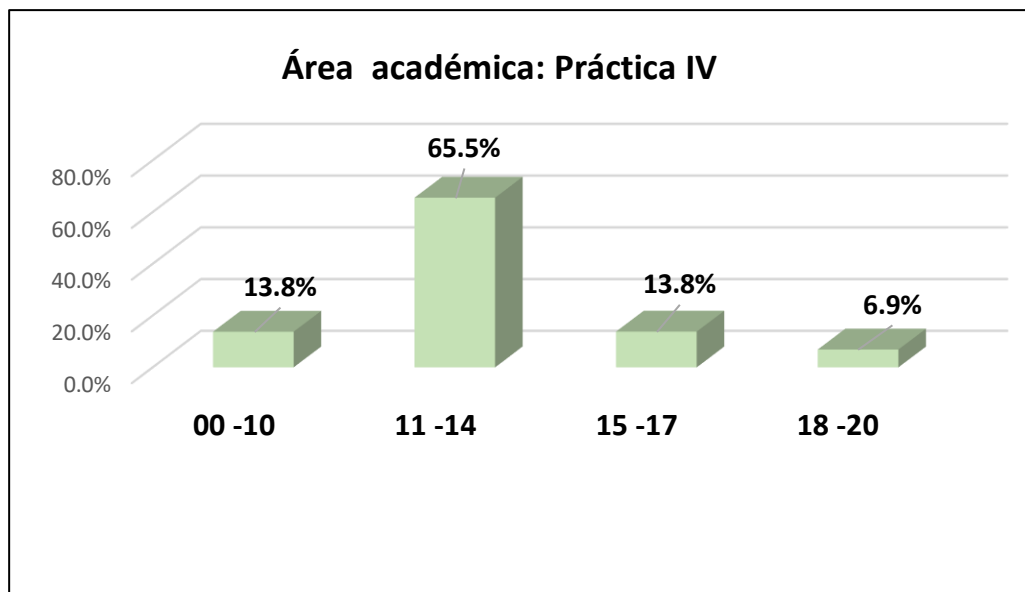
Rendimiento académico en el área académica: Práctica IV.

Tabla 10:

Escala valorativa	Estudiantes	%
Malo : 00 -10	03	13.8%
Regular: 11 - 14	13	65.5%
Bueno : 15 - 17	03	13.8%
Excelente: 18 -20	01	6.9%
	20	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfico 10:



Análisis y Discusión:

Según la tabla N° 10 Y el gráfico N° 10, En la asignatura Práctica IV del IV ciclo de la Especialidad de Educación Inicial del ISPP “San Marcos”, los estudiantes muestran rendimientos concentrados alrededor de la media, como se puede observar en la gráfica correspondiente, es decir el 65.5% de los estudiantes presentan notas alrededor de 11 y 14 puntos.

El porcentaje de estudiantes de la asignatura Práctica IV, obtuvieron un puntaje promedio entre 11 y 14 puntos y significa que el 65.5% oscila entre estos calificativos de los 20 estudiantes que se tomaron como muestra y que es relativamente bajo en lo que se refiere a los promedios obtenidos.

Esta investigación, siendo un trabajo con estudiantes de educación superior estatal; presenta una limitación en cuanto a la generalización de sus resultados, restringiéndose a características similares a la del estudio.

El porcentaje de estudiantes de la asignatura de Práctica educativa IV, que les permite discutir con sus compañeros sobre los temas desarrollados, es relativamente bajo en cuanto al desenvolvimiento de cada uno de ellos como futuros docentes. Chávez y García (2007). Perú, Concluye que esta investigación determina un cuadro de asociación de variables: Poca relación, buena relación y marcada relación; de las cuales predomina la percepción de comunicación, y confianza que brinda el personal directivo del Instituto Superior Pedagógico Público “San Marcos” en el rendimiento académico de los estudiantes.

Correlación de las variables clima institucional y rendimiento académico con aplicación de t de Student

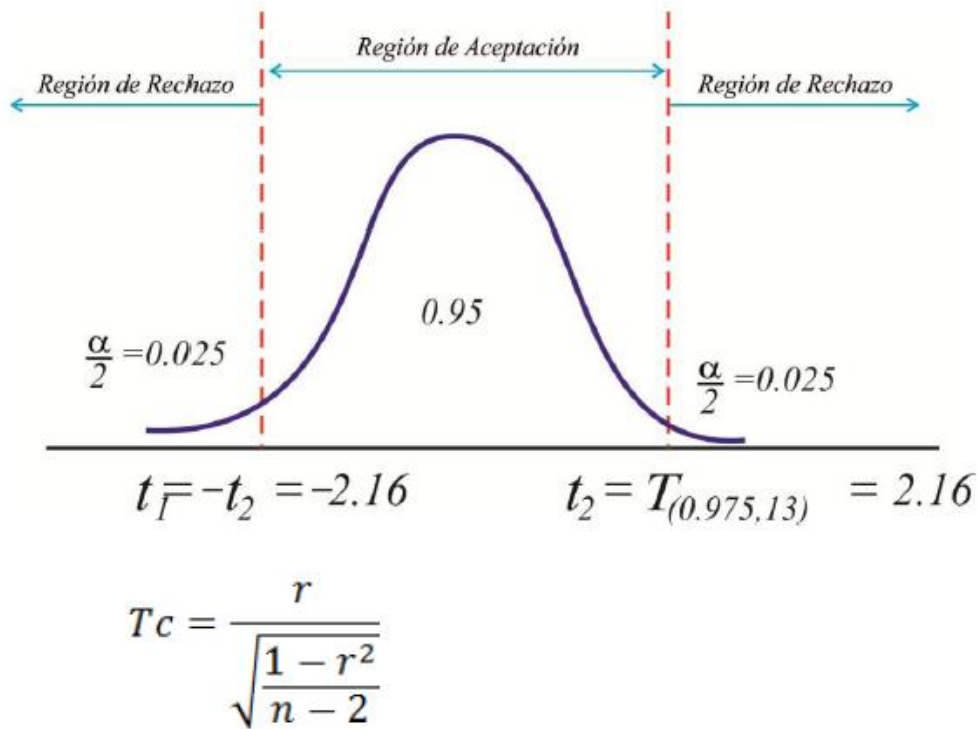
(PARA MEDIR EL GRADO DE ASOCIACIÓN)

Resultado de la correlación de variables: Clima institucional y Rendimiento Académico.

Cuadro N° 1. Correlación entre Clima Institucional y Rendimiento Académico.

N°	Evaluación Clima Institucional	Puntaje Promedio estudiantes del IV ciclo
1	15	11
2	12	13
3	14	11
4	11	11
5	13	11
6	11	12
7	11	12
8	11	12
9	12	11
10	13	12
11	12	13
12	12	14
13	12	14
14	12	12
15	12	12
16	12	12
17	13	12
18	12	12
19	13	12
20	12	12

R = 0.48



Tc = 0.62

La prueba estadística de “t” fue utilizada para las pruebas de hipótesis. Las variables consideradas fueron clima institucional y rendimiento académico en los estudiantes. La prueba estadística arrojó un valor para “t” y un nivel de significación p de 0.62, para dicho nivel de significación, p menor que 63 se confirma la hipótesis planteada de la investigación, que sostiene que existe relación entre clima institucional y rendimiento académico en estudiantes del IV de la especialidad de Educación Inicial del Instituto Superior Pedagógico “San Marcos” de la provincia San Marcos en el departamento de Cajamarca favorablemente porque hay coherencia según los resultados obtenidos.

Discusión.

Realizada la investigación, los resultados obtenidos y analizados estadísticamente nos han llevado a determinar que existe relación significativa entre el clima institucional y el rendimiento académico, por lo que podemos afirmar que la hipótesis anunciada para este estudio es aceptada al obtener resultados significativos, pero es importante recalcar que la correlación tiene una tendencia moderada y en algunos casos baja.

Lo afirmado anteriormente, revalida 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 apreciación del clima social universitario. Y, la idea de comunicación y confianza que brinda el personal directivo de la Universidad en el rendimiento académico de los estudiantes.

Para el estudio del Clima Institucional, fue importante considerar los aportes de Chaparro & Vega (2007), quienes aplicaron un cuestionario tipo Likert, basados o estructurados sobre las dimensiones de Litwin y Stirnger, adaptando de nueve sólo a cuatro dimensiones con la referencia de otros autores.

Para esta investigación hicimos uso de la encuesta con estudiantes, para lograr el objetivo de estudio de esta investigación. Esto valida la investigación de Venancio (2007), quien menciona que las dimensiones del clima institucional, deben tener un alto índice de niveles para que exista un buen desempeño del estudiante.

La correlación entre el Clima Institucional y el Rendimiento Académico hace inferir que cuando el clima crece positivamente hay un mejor rendimiento del estudiante, con la

salvedad que en nuestros resultados los índices de correlación no son tan altos como se esperaba afirmándose la existencia de otros factores externos que influyen en el clima institucional y la identidad con respecto a la estructura educativa.

CONCLUSIONES

1. Los resultados de la medición de la variable Clima Institucional demuestra que esta variable se encuentra en un nivel bajo (31.59%); en sus tres dimensiones: Dirección estratégica (19.23%), Liderazgo pedagógico y transformacional (6.89%) y en competencias académicas, laborales y ciudadanas (5.47%).
2. La evaluación de la variable Rendimiento Académico tiene un nivel Regular (67.58%), Comunicación IV (40.00%), Matemática IV (60.00%), Psicología III (80.00%), Currículo II (60.00%), Cultura Emprendedora y Productiva II (93.33%), Religión, Filosofía y Ética (74.3%), Práctica IV (65.5%).
3. Los resultados de la correlación de variables demuestra que existe una relación significativa moderada entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del IV ciclo de la Especialidad de Educación Inicial del Instituto Superior Pedagógico “San Marcos”. Esto sugiere que se debe implementar estrategias de mejora del clima institucional para lograr un mejor rendimiento académico en los estudiantes de la especialidad de Educación Inicial.

RECOMENDACIONES

1. El Director del Instituto Superior Pedagógico Público “San Marcos” en coordinación y trabajo colegiado con los docentes implementen un plan de mejora institucional.
2. Al director de la Institución y los docentes que enseñan en la especialidad de Educación Inicial, tener buenas prácticas comunales y de liderazgo para mejora del clima institucional y el mejor rendimiento académico.
3. El Ministerio de Educación debería promover capacitaciones en gestión y administración dirigida a los docentes y directivos en temas de calidad educativa y en particular sobre clima institucional y su influencia en el rendimiento académico y el desempeño docente.
4. Utilizar los instrumentos de medición trabajados en esta investigación, con el fin de obtener nuevos datos que puedan mejorar el análisis de las dos variables de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adell, M. (2006). *Estrategias para Mejorar el Rendimiento Académico de los Adolescentes*. Madrid-España: Editorial Pirámide.
- Arias, G. (2006) Mitos y errores en la elaboración de Tesis y proyectos de investigación. Caracas: editorial Episteme.
- Álvarez, María. (2011). “Estrategias instruccionales utilizadas por los docentes en el rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Bolivariana de Venezuela” - Venezuela.
- Álvarez Velarde, Sh. (2002). Perú, “La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología”, para optar el Grado Licenciada en Comunicación Social, en el año 2002, en la Institución: UNMSM-Lima-Perú
- Baca, R., Celedonio, M y Milla, A. (2008). El Clima Organizacional y su Relación con el Rendimiento Académico de los Alumnos del Cuarto Grado de Secundaria de la Institución Educativa N° 7096 “Príncipe de Asturias”. Tesis para optar el grado de Magister en educación, Escuela Internacional de Post Grado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Bany, Mary y Johnson, Louis. (1981). La dinámica de grupos en la educación. Madrid-España, Editorial Aguilar.
- Barrantes P. Aladino. (2014). “Clima Organizacional de la I.E. ‘José María Arguedas’ del Distrito de Chirinos Provincia de San Ignacio, Región Cajamarca”. Cajamarca – Perú.
- Chaparro y Vega (2007). México, “El clima institucional y la reforma académica 2003 en el CINALEP Querétaro”. Querétaro.
- Chávez, A. y García, C. (2007). *Influencia del Clima Institucional en el Rendimiento Académico de los Alumnos del Nivel Secundario de la Institución Educativa 2048 “José Carlos Mariátegui” del Distrito de Comas*. Tesis para optar el grado de Magister en educación, Escuela Internacional de Post Grado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Cuzco A. Manuel. (2015). *“Programa de clima institucional para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del cuarto grado de secundaria de la I.E. “San Martín de Porres”, centro poblado Yanacancha Grande-La Encañada, 2014”*. Tesis de Maestría UNC, Cajamarca-Perú.
- Falcón, F., Gómez, J. Medina, D., Pérez, D, Sánchez, C. y Silva, A. (2005). *Trabajo de investigación sobre el clima organizacional en una escuela de secundaria ubicada en el área de Guadalupe en México*. Universidad Autónoma de México.
- Fernández Aguerre, T. (2004). Uruguay, *“Clima institucional en las escuelas. Un enfoque comparativo para México y Uruguay”*. REICE, Vol. 2, Nº 2.
- Flores castillo, Francis (2008). *“Las competencias que los profesores de Educación Básica movilizan en su desempeño profesional docente”*. Universidad Complutense de Madrid-España.
- Flores Jaime, J. (2007). *“Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del Clima Organizacional”*. Tesis para optar el grado de Magister en Maestría en Administración en Mención: Gestión Empresarial, (2007), UNMSM. Lima-Perú.
- Flores Jaime, Juliana. (2007). *Clima Institucional del personal de educación*. Lima-Perú.
- Freddy, N. (1995). *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, estado Aragua” de Venezuela*. Tesis de Maestría (Venezuela).
- Huamán, B. (2005). *Clima Social Escolar y Rendimiento Académico en Alumnos del tercero de secundaria de la Institución Educativa Santa Rosa de Trujillo 2005*. Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo Lima-Perú.
- Litwin,G y Stringer,R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research graduate school of Business administration Harvard University. Lingán
- Llanos J. I. (2014). *“Clima Institucional y Desempeño Docente en las I.E. Amautas Competitivos”*. San Miguel-Cajamarca – Perú.

- Luc. Brunet. (1997). *El Clima de trabajo en las organizaciones*. México D.F. Editorial Trillas.
- Lucio, G. y Duran, F. (2002). *Rendimiento Escolar*. Madrid: Paulinas. Marchesi, A., Hernández, C. (2003). *“visión integradora de niveles e indicadores para comprender el fracaso escolar”*: Una perspectiva internacional. Madrid-España: Editorial Alianza.
- Mendoza, M. (2012). *“Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla”*. Lima-Perú.
- Olate, G. (2002). *“Modelos de liderazgo desempeño, reconocimiento y clima laboral”* Chile.
- Onetto, F. (2008). *Clima educativo y Pronóstico de Violencia: Condiciones Institucionales de la Convivencia Escolar*. Buenos aires-Argentina: Prentice Hall.
- Orellana, N. (1999). *Rendimiento y desempeño escolar*. Madrid-España: Universidad Complutense.
- Palma, S. (2000). Publica en la Revista de Investigación en Psicología. Título del artículo *“Motivación y Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias”*. Instituto de Investigaciones Psicológicas/UNMSM-Lima-Perú.
- Portal, W. (2013). Tesis: *“El desempeño pedagógico del docente y su relación con el rendimiento académico de los alumnos de la especialidad de Ciencias Naturales y Desarrollo Ambiental de la Facultad de Educación – UNC”*.
- Pulido, C. (2003). *Clima Organizacional*. Lima-Perú: Editorial Athanos.
- Rodríguez, C; Ruiz, M. (2006). *Diagnóstico de Clima Organizacional en la Escuela Secundaria “Experimental” y Propuestas de Mejora*. Xalapa: Facultad de Psicología, Universidad Veracruzana.
- Rodríguez E. Nicolás. (2010). *“El clima institucional dota con elementos para indagar cómo es la relación entre los individuos y su institución”*. - Perú.
- Ramón, A. (2006). *“El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de Matemática y Física de las facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú”* - Perú.

- Rivera Carrillo, Ana. (2011). *“Análisis de los factores afectivos y sus incidencia en el rendimiento académico del estudiante del 1° año de la carrera de Medicina de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno”* - Bolivia.
- Rodríguez Fuentes, Gustavo. (2009). *“Motivación estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de E.S.O., desarrollada en Facultad de Educación de la Universidad La Coruña”*- España.
- Ruiz S. Doris. (2004). *“Desempeño Docente y Rendimiento Académico de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca”*. Cajamarca – Perú.
- Saccca J. (2010). *“Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres”*. Lima-Perú.
- Sandoval Caraveo. M. C. 2004. *Ensayo en Administración*. Fecha de recibido: 27 de Marzo de (2004). Fecha de aceptación: 28 de Abril de 2004 mayo-agosto 2004. Año 10, Número 27.
- Silva, A. (2005). *“Clima institucional en las regiones marginales del Perú”*. Lima-Perú.
- Silva O. (2000). *“Clima organizacional en los centros educativos estatales de Cajamarca”*. Lima-Perú.
- Stacey, M. (1996). *Padres y maestros en equipo. Trabajo conjunto para la educación infantil*. México:
- Trillas. Venancio, A. (2007). *Clima Institucional y Desempeño Docente en el Instituto superior Tecnológico “Simón Bolívar” del Callao*. Lima: UPG Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Vega García, (1998-9). *La Evaluación Pedagógica*. Lima-Perú.

APÉNDICE

APÉNDICE N° 1

Encuesta aplicada a estudiantes objeto de estudio: clima institucional en estudiantes del IV ciclo, especialidad Educación Inicial del ISPP “San Marcos”

Objetivo: Recibir información pertinente al “Clima Institucional” en estudiantes del IV Ciclo de la especialidad de Educación Inicial del ISPP “San Marcos” de Cajamarca, para proponer alternativas que permitan mejorar capacidades de aprendizajes.

INSTRUCCIONES: Estimado Estudiante, lee el cuestionario que sigue y marca con una X, según creas conveniente.

Escala Valorativa	1	2	3	4
	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones	ÍTEMS	Criterios de Evaluación			
		1	2	3	4
Dirección Estratégica	1. ¿El Director administra estratégicamente la institución y garantiza el cumplimiento de sus funciones para el logro de los objetivos y metas institucionales?				
	2. ¿El Director planifica sus acciones y los registra en los instrumentos de gestión?				
	3. ¿El Director gestiona los recursos necesarios para el buen funcionamiento del Pedagógico?				
	4. ¿El Director guía, anima y motiva la labor de los docentes y trabajadores del pedagógico?				
	5. ¿El Director reflexiona junto con los docentes sobre los resultados de las actividades propuestas en el PEI, PAT y proyectos de Innovación?				
Liderazgo pedagógico y transformacional	6. ¿El Director gestiona el currículo para la función docente mediante el trabajo en equipo?				
	7. ¿El Director gestiona los aprendizajes de los estudiantes buscando el cumplimiento de los compromisos asumidos?				
	8. ¿El Director se capacita, capacita y monitorea el proceso pedagógico?				
	9. ¿El Director formula y programa proyectos de innovación institucional?				
	10. ¿El Director fortalece las capacidades profesionales de su personal?				
Competencias académicas, laborales y ciudadanas	11. ¿El Director delega las funciones y el poder para el logro de los objetivos institucionales?				
	12. ¿El Director al delegar las funciones otorga autonomía suficiente para el cumplimiento de funciones?				
	13. ¿El Director promueve una gestión participativa consensuado e involucrando a la comunidad educativa?				
	14. ¿El Director toma decisiones y acciones teniendo en cuenta la normatividad vigente?				
	15. ¿El Director demuestra capacidad de coordinación para solucionar conflictos en el pedagógico?				

APÉNDICE N° 2

Encuesta aplicada a docentes que enseñan en la especialidad de Educación Inicial objeto de estudio: clima institucional en el ISPP “San Marcos” - 2018

OBJETIVO: Recibir información pertinente al “Clima Institucional” de los docentes que enseñan en la especialidad de Educación Inicial del ISPP “San Marcos” del departamento de Cajamarca, para proponer alternativas que permitan mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

INSTRUCCIONES: Estimado docente, lea el cuestionario que sigue y marque con una X, lo que crea conveniente

Escala Valorativa	1	2	3	4
	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones	ÍTEMS	Criterios de Evaluación			
		1	2	3	4
Dirección Estratégica	1. ¿El Director en coordinación con los docentes que enseñan en la especialidad de Educación Inicial gestionan de modo óptimo la especialidad para el logro de objetivos y metas trazadas?				
	2. ¿El Director planifica sus acciones y los registra en los instrumentos de gestión?				
	3. ¿El Director gestiona los recursos necesarios para el buen funcionamiento del Pedagógico?				
	4. ¿El Director guía, anima y motiva la labor de los docentes y trabajadores del pedagógico?				
	5. ¿El Director analiza junto con los docentes las propuestas planteadas en el PEI, PAT y proyectos de Innovación?				
	6. ¿El Director gestiona los recursos de infraestructura óptimamente?				
	7. ¿El Director planifica actividades de extensión cultural?				
	8. ¿El Director brinda atención coordinada al personal administrativo en las diferentes oficinas del pedagógico?				
	9. ¿El Director prioriza los programas de atención implementado en el pedagógico una cultura organizacional en los docentes?				
	10. ¿El Director analiza los programas implementados de motivación e incentivos para estudiantes, docentes y administrativos dentro de la especialidad de Educación Inicial?				
Liderazgo Pedagógico y transformacional	11. ¿El Director gestiona el currículo promoviendo el trabajo en equipo entre los docentes que enseñan en la especialidad?				

	12. ¿El Director gestiona los procesos de enseñanza - aprendizaje buscando el cumplimiento de los objetivos trazados?				
	13. ¿El Director promueve la capacitación de los docentes y monitorea el proceso pedagógico?				
	14. ¿El Director formula y programa proyectos de innovación pedagógica?				
	15. ¿El Director fortalece las capacidades profesionales de la especialidad de Educación Inicial?				
	16. ¿El Director orienta en las asignaturas de la malla curricular del ciclo y especialidad?				
	17. ¿El Director proyecta estrategias para aplicarlas en el desarrollo de las capacidades de investigación en cuanto a generación de conocimientos y aplicación de los ya existentes?				
	18. ¿El Director promueve programas de becas, bolsa de trabajo y pasantías a la especialidad de Educación Inicial?				
	19. ¿El Director promueve el sistema de evaluación de la investigación en la especialidad de Educación Inicial?				
	20. ¿El Director promueve el sistema de evaluación de la investigación en el pedagógico?				
Competencias académicas, laborales y ciudadanas	21. ¿El Director delega las funciones para la consecución de los objetivos académicos?				
	22. ¿El Director al delegar funciones otorga autonomía suficiente para el cumplimiento de los objetivos?				
	23. ¿El Director promueve una gestión participativa, consensuada e involucra a la comunidad educativa?				
	24. ¿El Director toma decisión y acciones teniendo en cuenta la normatividad?				
	25. ¿El Director demuestra capacidad de liderazgo para solucionar conflictos en el pedagógico?				
	26. ¿El Director se preocupa por verificar los objetivos y ejes temáticos del Plan Estratégico Institucional?				
	27. ¿El Director se preocupa por verificar los objetivos y ejes temáticos del Plan Operativo de la Institución?				
	28. ¿El Director considera que los sistemas de evaluación se articulan para tener una efectiva difusión de los proyectos y/o actividades?				
	29. ¿El Director gestiona con objetividad y transparencia los procesos de selección, ratificación y promoción de docentes?				
	30. ¿El Director Promueve la utilidad de la biblioteca virtual dentro y/o fuera del pedagógico?				

APÉNDICE 3

Encuesta aplicada al personal administrativo del ISPP “San Marcos” - 2018

Objetivo: Recibir información pertinente al “Clima Institucional” de los administrativos que laboran en el ISPP “San Marcos” del departamento de Cajamarca, para proponer alternativas que permitan mejorar los capacidades de aprendizajes

Instrucciones: Estimado señor (a), lea el cuestionario que sigue y marque con una X, según creas conveniente.

Escala	1	2	3	4
Valorativa	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones	ÍTEMS	Criterios de Evaluación			
		1	2	3	4
Dirección Estratégica	1. ¿El Director administra estratégicamente el pedagógico y garantiza el cumplimiento de sus funciones para el logro de los objetivos y metas?				
	2. ¿El Director planifica sus acciones y los registra en los instrumentos de gestión?				
	3. ¿El Director gestiona los recursos necesarios para el buen funcionamiento del Pedagógico?				
	4. ¿El Director guía, anima y motiva la labor de los docentes y trabajadores del pedagógico?				
	5. ¿El Director reflexiona junto con los maestros sobre los resultados de las actividades propuestas en el PEI, Plan de Mejora y Proyectos de Innovación?				
Liderazgo Pedagógico y transformacional	6. ¿El Director gestiona el currículo para la función docente mediante el trabajo en equipo?				
	7. ¿El Director gestiona los aprendizajes de los estudiantes buscando el cumplimiento de los compromisos requeridos?				
	8. ¿El Director se capacita, capacita y monitorea el proceso pedagógico?				
	9. ¿El Director formula y programa proyectos de innovación pedagógica?				
	10. ¿El Director fortalece las capacidades profesionales de su personal?				
Competencias académicas, laborales y ciudadanas	11. ¿El Director delega las funciones para la consecución de los objetivos académicos?				
	12. ¿El Director al delegar funciones otorga autonomía suficiente para el cumplimiento de los objetivos?				
	13. ¿El Director promueve una gestión participativa, consensuada e involucra a la comunidad educativa?				
	14. ¿El Director toma decisión y acciones teniendo en cuenta la normatividad?				
	15. ¿El Director demuestra capacidad de coordinación para solucionar conflictos en el pedagógico?				

APÉNDICE 4

Entrevista aplicada a estudiantes objeto de estudio: clima institucional en estudiantes del IV ciclo de la especialidad de Educación Inicial del ISPP “San Marcos”, Cajamarca - 2018

Objetivo: Recibir información pertinente al “Clima Institucional” en estudiantes del IV ciclo de la especialidad de Educación Inicial del ISPP “San Marcos”, provincia de San Marcos de Cajamarca, para proponer alternativas que permitan mejorar capacidades de aprendizajes.

Instrucciones: Estimado estudiante, lee el cuestionario que a continuación se te presenta y contesta con claridad y coherencia las preguntas correspondientes.

1. ¿Te sientes motivado en tus clases?

2. ¿Hay problemas en tu hogar que dificulten tus estudios? ¿Cuáles son?

3. ¿Qué piensas del Clima Institucional en la educación superior en el Perú?

4. En tu centro de estudios y aula ¿existe un clima favorable para tu buen rendimiento académico?

5. Con tus compañeros y profesores, en el aula y fuera de ella, ¿se da un buen clima institucional?

APÉNDICE 5

Entrevista aplicada a docentes de educación inicial objeto de estudio: clima institucional en la especialidad de Educación Inicial del Instituto Superior Pedagógico “San Marcos”, Cajamarca - 2018

Objetivo: Recibir información pertinente al “Clima Institucional” en la Especialidad de Educación Inicial en el IV ciclo del ISPP “San Marcos”, para proponer alternativas que permitan mejorar los Procesos de enseñanza-aprendizaje.

Instrucciones: Estimado docente, lea el cuestionario que a continuación se le presenta y conteste con claridad y coherencia las preguntas correspondientes.

1. ¿Cómo se siente trabajando en el pedagógico?

2. ¿Cómo maneja la disciplina de los estudiantes en clase?

3. ¿Qué opinión le merece la educación superior no universitaria pública en Cajamarca?

4. ¿Qué opina sobre la educación superior no universitaria privada en Cajamarca?

5. ¿Qué piensa de la educación superior pedagógica en el Perú?

6. ¿Cómo ve al pedagógico “San Marcos”?

7. Si fuera el director del pedagógico ¿qué metas propondría para mejorar la Especialidad de Educación Inicial?

8. ¿Qué opinión teórica le merece el clima institucional en el pedagógico donde labora?

9. ¿Cuál fue el último libro que leyó?

APÉNDICE N° 6

Matriz de Consistencia de la Investigación

Variable	Definición de variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Clima institucional	Es la puntuación obtenida por los estudiantes encuestados en el ISP San Marcos a través de la escala de actitudes tipo Likert adaptada a la presente investigación.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección estratégica. - Liderazgo pedagógico y transformacional - Competencias académicas, laborales y ciudadanas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación estratégica. - Motivación de estudio. - Dinamización de la información. - Gestión del currículo. - Monitoreo y acompañamiento pedagógico. - Promoción del cambio institucional. - Toma de decisiones 	<p>Lista de encuestas.</p> <p>Cuestionario.</p>
Rendimiento académico	<p>Definición conceptual</p> <p>Nivel o medida con que el estudiante logra los fines propios de un nivel determinado del sistema educativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Buen rendimiento académico. - Bajo rendimiento académico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de estudiante con logro destacado-de 18-20 (Excelente). - Porcentaje de estudiante con logro previsto de 15-17 (Bueno). - Porcentaje de estudiante en proceso de logro-de 11-14 (Regular). - Porcentaje de estudiante en inicio de logro-de 00-10 (Malo). 	<p>Actas de evaluación.</p> <p>Cuestionarios</p>

APÉNDICE 7

Matriz de Investigación

Problema	Objetivos	Marco Teórico	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Qué relación existe entre el clima institucional y el rendimiento académico en los estudiantes del I.S.P. Público “San Marcos”, provincia de San Marcos en la región Cajamarca, durante el año 2019?	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el rendimiento académico a nivel interno de los estudiantes del I.S.P. Público San Marcos, provincia de San Marcos en la región Cajamarca.</p> <p>▪ Objetivos específicos Identificar los factores del clima institucional que han influido en el rendimiento académico en los últimos años en el I.S.P. Público San Marcos, provincia de San Marcos en la región Cajamarca</p> <p>▪ Determinar la relación entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del I.S.P. Público San Marcos, provincia de San Marcos en la región Cajamarca.</p>	<p>Bases Teóricas</p> <p>Teorías de clima institucional.</p> <p>Teorías científicas que sustentan el clima institucional</p> <p>Actitudes que favorecen el buen clima institucional</p> <p>Definición de términos básicos.</p>	Existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión del rendimiento académico en los estudiantes del I.S.P. Público San Marcos, provincia de San Marcos en la región Cajamarca.	<p>Variable 1 Clima Institucional</p> <p>Variable 2 Rendimiento académico</p>	<p>Tipo de estudio Descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño de estudio El diseño de investigación es el siguiente: el siguiente:</p> <div style="text-align: center;"> <p style="font-size: 2em; margin: 0;">M</p> <p style="font-size: 2em; margin: 0;">Ox</p> <p style="font-size: 2em; margin: 0;">r</p> <p style="font-size: 2em; margin: 0;">Oy</p> </div> <p>Donde: M = Muestra donde se realiza el estudio para analizar la relación entre las variables Ox = Observación de la variable clima institucional. Oy = Observación de la variable rendimiento académico. r = Posible relación existente entre las variables estudiadas.</p> <p>Muestra. La muestra fue de 20 estudiantes todos del IV ciclo de la Especialidad de Educación Inicial del Instituto Superior Pedagógico Público “San Marcos”-2019.</p>

APÉNDICE 8

Matriz General de Datos

V1: Clima Institucional																						
Dimensiones	Criterios de evaluación	Escala	Estudiantes					Docentes										Administrativos				
			Ítems (preguntas)					Ítems (preguntas)										Ítems (preguntas)				
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
Dirección Estratégica	Nunca	1	1	4	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	2	2
	Pocas Veces	2	8	4	2	3	8	1	1	3	3	1	2	0	7	1	1	1	1	2	2	1
	Casi siempre	3	4	3	9	5	3	8	6	4	5	7	5	4	2	7	6	2	3	3	1	4
	Siempre	4	2	1	2	2	1	2	3	3	0	2	3	5	1	3	1	7	4	6	6	2
		Σ	15	12	14	11	13	12	10	11	8	10	11	9	10	11	8	11	9	12	11	9
Liderazgo pedagógico y transformacional	Nunca	1	1	1	5	2	1	0	1	1	0	0	0	0	2	0	1	2	2	1	0	1
	Pocas Veces	2	5	7	4	7	6	0	1	5	0	4	1	1	7	2	2	2	2	3	2	2
	Casi siempre	3	5	0	1	2	5	7	5	2	4	5	5	9	2	5	7	2	4	3	2	3
	Siempre	4	0	3	1	1	1	2	4	2	3	0	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4
		Σ	11	11	11	12	13	9	11	10	7	9	10	11	12	10	13	9	12	11	8	10
Competencias académicas, laborales y ciudadanas	Nunca	1	1	2	1	3	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0
	Pocas Veces	2	7	7	6	1	6	4	2	1	1	0	1	1	0	3	4	1	1	0	2	1
	Casi siempre	3	4	3	3	8	4	3	3	7	3	7	3	2	7	3	0	4	2	3	5	4
	Siempre	4	1	2	2	1	1	2	3	2	6	0	6	7	1	4	4	3	7	4	3	5
		Σ	13	14	12	13	12	9	8	10	11	7	11	10	8	10	8	9	11	8	11	10

Dirección Estratégica	Σ						65										100					45
	X						13										10					9
	S						2.50										1.52					1.34
	C.V.						193										1.52					1491
Liderazgo pedagógico y transformacional	Σ						58										102					50
	X						11.60										10.2					10
	S						0.8										1.69					1.58
	C.V.						6.89										16.57					15.81
Competencias académicas, laborales y ciudadanas	Σ						64										92					52
	X						12.80										9.2					10.4
	S						0.7										1.40					1.3
	C.V.						5.47										15.22					12.54

LEYENDA:

Σ = Sumatoria

X = Media o promedio muestral

S = Desviación estándar

C.V. = Coeficiente de variación

APENDICE 09

Resultado Análisis Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
en.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&u=1080577430&p=1242011861

turnitin EL CLIMA INSTITUCIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS E... 1 de 1

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
UNIDAD DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA

EL CLIMA INSTITUCIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL I.E.P. PÚBLICO "SAN MARCO" PROVINCIA SAN MARCO, REGIÓN CALAMARCA, AÑO 2016

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

AUTORA : **Beth, Berengy Flores Diaz**

ASESOR :

Página: 1 de 89 Número de palabras: 18310 Text-only Report High Resolution Activado

Windows taskbar: 27/01/2020 09:48

APÉNDICE 10
Matriz general de datos

Estudiantes	Comunicación IV	Matemática IV	Psicología III	Currículo II	Cultura emprendedora y productiva II	Religión, Filosofía y Ética II	Práctica IV	Promedio General
A	13	10	11	11	13	11	10	11
B	18	13	11	13	14	12	11	13
C	12	11	11	11	12	11	12	11
D	15	11	9	10	12	11	9	11
E	17	13	11	4	13	11	11	11
F	18	11	8	13	11	11	12	12
G	17	9	12	11	13	11	11	12
H	13	11	11	11	11	12	12	12
I	13	10	11	11	11	11	11	11
J	13	14	11	14	12	11	11	12
K	19	11	12	11	11	11	15	13
L	19	13	11	15	13	11	15	14
M	19	7	16	16	14	11	18	14
N	13	9	11	16	13	11	12	12
O	11	12	11	12	15	14	11	12
P	12	10	10	10	11	10	11	11
Q	16	10	12	13	12	15	13	13
R	15	9	13	14	14	15	14	13
S	18	12	14	15	14	15	13	14
T	18	12	15	16	14	18	15	15



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Serapio Flores Díaz
Título del ejercicio: Investigaciones, informes, tesis
Título de la entrega: CLIMA INSTITUCIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN E...
Nombre del archivo: Serapio_Flores_D_az.docx
Tamaño del archivo: 932.63K
Total páginas: 86
Total de palabras: 17,608
Total de caracteres: 101,432
Fecha de entrega: 14-dic.-2021 11:11a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 1730301665



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
UNIDAD DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN: GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA

CLIMA INSTITUCIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL "I.S.P PÚBLICO
SAN MARCOS", DE LA PROVINCIA SAN MARCOS, DEPARTAMENTO
CAJAMARCA, AÑO 2019.

TESIS

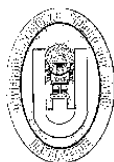
Presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la
Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

AUTOR : Bach. Serapio Flores Díaz

ASESOR : Mag. Beder Bocanegra Vilcamango

Lambayeque, 2019

II



CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”

HACE CONSTAR QUE:




Bach. FLORES DIAZ SERAPIO

Ha(n) cumplido con adjuntar dentro de su Informe final de Investigación titulado “**EL CLIMA INSTITUCIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL I.S.P PÚBLICO “SAN MARCOS”, PROVINCIA SAN MARCOS, REGIÓN CAJAMARCA, AÑO 2018**” (expediente N°6119-22/09/2022-VIRTUAL-U.I-FACHSE), presentado para la obtención del **Grado de Maestro, Mención: Gerencia Educativa Estratégica**; la **CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD** expedida por el **software de reporte de similitud del TURNITIN** el cual reporta un **índice del 0%**, el mismo que ha sido revisado y constatado por el(a) **Mg. Beder Bocanegra Vilcamango** y por los miembros del jurado según se determina en el Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020) y la Resolución N° 659-2020-R de fecha 08 de setiembre de 2020 que ratifica la Resolución N° 012-2020-VIRTUAL-VRINV, mediante la cual se aprueba la Directiva para la evaluación de originalidad de los documentos académicos, de investigación formativa y para la obtención de Grados y títulos de la UNPRG - Guía de uso del Software de reporte de similitud -TURNITIN.

Se otorga la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que considere pertinente.

Lambayeque, 23 de Setiembre de 2022


Dra. YVONNE DE FÁTIMA SEBASTIANI ELÍAS
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACHSE

CLIMA INSTITUCIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL “I.S.P PÚBLICO
SAN MARCOS”, DE LA PROVINCIA SAN MARCOS, DEPARTAMENTO
CAJAMARCA, AÑO 2019.

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA
FUENTE SELECCIONADA)

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Beder Bocanegra Vilcamango', is centered within a white rectangular box. The box is framed by a thick black border on the left and right sides.

Mg. Beder Bocanegra Vilcamango