



**UNAP**

Facultad de Ciencias de la  
Educación y Humanidades

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y RESULTADO ACADÉMICO  
EN COMUNICACIÓN, ESTUDIANTES DE 1° DE  
SECUNDARIA – INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
“EXPERIMENTAL, ANEXO - UNAP”, SAN JUAN 2014**

PARA OPTAR DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADOS EN EDUCACIÓN CON  
MENCION EN: LENGUA - LITERATURA Y CIENCIAS SOCIALES

AUTOR (es) : **RIVADENEYRA CÁRDENAS, Miguel**  
**SOTELO PÉREZ, Rodrigo Wenseslao**  
**VELA LY, Rosa Cecilia**

ASESORA : **Lic. CELIA MARIA BABILONIA REÁTEGUI, Mgr**

AGOSTO - 2015  
IQUITOS – PERÚ

# **MIEMBROS DEL JURADO**

---

**Dr. LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO**  
**PRESIDENTE DEL JURADO**

---

**Mgr. TEÓFILO CÉLIS LÓPEZ**  
**SECRETARIO DEL JURADO**

---

**Lic. OSWALDO SAAVEDRA LÓPEZ**  
**VOCAL DEL JURADO**

---

**Lic. CELIA MARÍA BABILONIA REÁTEGUI, Mgr.**  
**ASESOR**

**AGOSTO – 2015**  
**IQUITOS - PERÚ**

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres, Hermanos  
y Familiares con inmenso  
amor.

Por la fe, el afecto,  
comprensión y apoyo  
constante en el logro de  
nuestros propósitos  
personales y profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestra gratitud y agradecimiento a la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana por la oportunidad de habernos permitido ampliar y profundizar mis convicciones profesionales.

A los Estudiantes de la Institución Educativa: Experimental – anexo UNAP, por su colaboración.

A los Docentes de la UNAP – FCEH por su enseñanza.

A nuestros Compañeros por compartir momentos de aprendizaje.

A todos quienes hicieron posible este producto científico.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pg.
PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE CUADROS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRAC	xii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	01
1.1. El Problema, la Hipótesis y las Variables	01
1.1.1. El Problema	01
1.1.1.1. Problema General	01
1.1.1.2. Problemas Específicos	02
1.1.2. La Hipótesis	02
1.1.2.1. Hipótesis General	02
1.1.2.2. Hipótesis Específicas	02
1.1.3. Las Variables	03
1.1.3.1. Identificación de Variables	03
1.1.3.2. Definición Conceptual de Variables	03
1.1.3.3. Definición Operacional de Variables	03
1.1.3.4. Operacionalización de Variables	04
1.2. Objetivos de la Investigación	05
1.2.1. Objetivo General	05
1.2.2. Objetivos Específicos	05
1.3. Justificación de la Investigación	06

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	07
2.1. Antecedentes del Estudio	07
2.2. Marco Teórico	10
2.2.1. Clima Organizacional	10
2.2.2.1. Concepto	10
2.2.2.2. Características del Clima Organizacional	10
2.2.2.3. Teorías que Sustentan el Clima Organizacional	11
2.2.2.3.1. Teoría del Clima Organizacional de LIKERT	12
2.2.2.4. La Medición del clima Organizacional	15
2.2.2.5. Dimensiones del Clima Organizacional	20
2.2.2.6. Resultados que se Obtiene de un Diagnóstico del Clima Organizacional	21
2.2.2. Resultado Académico	24
2.2.2.1. Conceptualización de Resultado Académico	24
2.2.2.2. Características del Resultado Académico	24
2.2.2.3. Factores del Resultado Académico	25
2.2.2.4. Niveles del Resultado Académico	26
2.2.2.5. Instrumentos de Medición del Resultado Académico	27
2.3. Marco Conceptual	28
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	30
3.1. Tipo de Investigación	30
3.2. Diseño de Investigación	30
3.3. Población. Muestra y Método de Muestreo	30
3.3.1. Población	30
3.3.2. Muestra y Métodos de Muestreo	31
3.3.2.1. Tamaño de la Muestra	31
3.3.2.2. Método de Muestreo	31
3.3.2.2.1. Selección de la muestra	31
3.4. Técnicas, Procedimientos e Instrumentos de Recolección de Datos	31
3.4.1. Procedimientos de Recolección de datos	31



## ÍNDICE DE CUADROS

N°	TITULO	Pág.
01.	Lo Organizacional en el Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014	33
02.	Lo Actitudinal en el Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014	34
03.	Lo Administrativo en el Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014	35
04.	Lo Pedagógico Curricular en el Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014	36
05.	Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014	37
06.	Las Calificaciones del Resultado Académico en Comunicación en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014	39
07.	Resultado académico en Comunicación en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014	40
08.	Clima Organizacional según Resultado Académico en Comunicación en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014	42



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	TITULO	Pág.
01.	Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014	37
02.	Resultado académico en Comunicación en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014	40

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y RESULTADO ACADÉMICO EN COMUNICACIÓN,  
ESTUDIANTES DE 1° DE SECUNDARIA – INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
“EXPERIMENTAL, ANEXO - UNAP”, SAN JUAN 2014**

**AUTOR (es) : RIVADENEYRA CÁRDENAS, Miguel  
SOTELO PÉREZ, Rodrigo Wenseslao  
VELA LY, Rosa Cecilia**

**RESUMEN**

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

La investigación fue de tipo No Experimental, de tipo Descriptivo Simple, en la medida que estuvo orientada a identificar y describir las características sustantivas de las variables climas organizacionales y resultados académicos.

La población del estudio estuvo conformada por todos los estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista.

La muestra la conformó los estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014 que son: 81

La selección de la muestra se hizo en forma no aleatoria por conveniencia.

Para recolectar los datos se utilizó la técnica de la Encuesta. En concordancia con la citada técnica se utilizó un Cuestionario de Preguntas Estructurada, en base a ciertas dimensiones referidos a la variable Clima organizacional,

El instrumento de recolección de datos para la variable independiente (X) Clima Organizacional fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación, obteniéndose 82.14% de validez y 85.1% de confiabilidad y el

instrumento de recolección de datos para la variable dependiente (Y) Resultado Académico fue el Registro de evaluación de la asignatura de comunicación.

Los resultados obtenidos permiten concluir que:

Existe interrelación entre el clima organizacional y el Resultado académico.

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

Palabras Clave: Clima Organizacional. Resultado Académico.

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ACADEMIC RESULTS IN  
COMMUNICATION, 1st STUDENTS OF SECONDARY - COLLEGE  
"EXPERIMENTAL, ANNEX - UNAP" SAN JUAN 2014**

**Author (s): RIVADENEYRA CÁRDENAS, Miguel  
SOTELO PÉREZ, Rodrigo Wenseslao  
VELA LY, Rosa Cecilia**

**ABSTRAC**

The objective of this research was: Verify the association between organizational climates with students academic performance in the subject of communication, students 1st high of School "Experimental annexed to the UNAP" district of San Juan Bautista during 2014.

The study was non-experimental, descriptive Simple, to the extent that was aimed at identifying and describing the substantive features of the organizational climate variables and academic performance.

The study population consisted of all students in Secondary 1 School "Experimental annexed to the UNAP" district of San Juan Bautista.

The sample was formed students 1st high of School "Experimental annexed to the UNAP" district of San Juan Bautista for 2014 are: 81.

The sample selection is made on non-randomly for convenience.

To collect the data Survey technique we were used. A question Structured used in accordance with the technique above, based on certain dimensions related to organizational climate variable, The instrument of data collection for the independent variable (X) Organizational Climate was the questionnaire which was tested for validity and reliability before application, obtained 82.14% of validity and 85.1% reliability and instrument data collection for the dependent variable (Y) Result Academic Registry assessment was the subject of communication.

The results allow to conclude that:

There is interplay between the organizational climate and academic results.

To determine the level at which the organizational climate is interrelated and academic result the contingency coefficient was applied to obtain  $r = 52\%$  indicating that the variables organizational climate (VI) and academic performance (DV) are interrelated with a magnitude of interaction average significant but, accepting the research hypothesis derived: There is mutual dependence between organizational climate and academic performance in students communication 1 Secondary School "Experimental annexed to the UNAP" district of San Juan Bautista in 2014, as well as the general hypothesis: The organizational climate is moderately associated with academic achievement in students of the subject of communication, students 1st high of School "Experimental annexed to the UNAP" the District of San Juan Bautista in 2014.

Keywords: Organizational Climate. Academic results.

## INTRODUCCIÓN

Se presenta la tesis titulada: Clima organizacional y resultado académico en comunicación, estudiantes de 1° de secundaria – institución educativa “experimental, anexo - UNAP”, san juan 2014, con el objetivo de: Verificar la asociación entre el clima organizacional con el resultado académico en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana para obtener el Título de Licenciados en Educación Secundaria, especialidad Lengua - Literatura y Ciencias Sociales.

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

El resultado académico es definido como “las calificaciones que obtiene el participante en el aprendizaje adquirido en una asignatura materia o curso”. Significando que el resultado

académico son las calificaciones que obtiene el participante por el logro de los objetivos, tareas y contenidos, asimilados en la asignatura de comunicación u otros. También es un proceso permanente de rigurosa reflexión sobre la práctica y conocimiento adquiridos por los estudiantes”. Es decir, que el resultado académico es equivalente a la evaluación que se encuentra presente en el proceso de enseñanza – aprendizaje donde se evalúan las actividades desarrolladas por los estudiantes.

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

El estudio consta de seis capítulos a saber: El primer Capítulo, hace referencia al planteamiento del problema de investigación, que comprende la descripción del problema, formulación del problema, los objetivos de investigación, las hipótesis de investigación, las variables y justificación e importancia de la investigación. El segundo capítulo, explicita las bases teóricas referidas a las variables de estudio, concretamente se hace referencia a los antecedentes del estudio, el marco teórico y el marco conceptual. El tercer capítulo, se expone la metodología, en la que se precisa el alcance de la investigación, el tipo y diseño de investigación; la población, muestra y métodos de muestreo; los procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos; y el procesamiento y análisis de datos. En el cuarto capítulo, se presentan los resultados de la investigación en función de los objetivos propuestos. En el quinto capítulo, se efectúa la discusión de los resultados a la luz de los estudios realizados hasta la fecha y se contrasta los resultados con las hipótesis de investigación formulados. En el sexto capítulo, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación; Así mismo, se presenta la bibliografía utilizada en la investigación y los anexos aclaratorios.

Se espera que el presente estudio pueda contribuir a explicitar la problemática de las Instituciones Educativas en cuanto al clima organizacional y su relación con los resultados académicos.

## CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.4. El Problema, la Hipótesis y las Variables

#### 1.4.1. El Problema

En las instituciones educativas públicas, se advierte una fuerte carga de improvisaciones, una problemática de estructura organizativa rígida, poco permeable a los cambios y con un alto grado de descoordinación, que lejos de traer beneficios, ha ocasionado un clima laboral improcedente, imposibilitando el logro de una mayor eficacia y eficiencia en las actividades a desarrollar, desprendiéndose una situación perjudicial, para las instituciones educativas, ya que la inadecuada formación profesional, han conllevado a los directivos a limitar su acción a los aspectos meramente administrativos, haciendo a un lado el respeto a la condición de ser humano como principal recurso<sup>1</sup>.

Esta situación se encuentran también presente en las instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos, específicamente en la Institución Educativa “Experimental – Anexo UNAP” donde el clima laboral se muestra anacrónico, debido a la falta de formación profesional de los docentes que laboran en dicha Institución Educativa, causando situaciones perjudiciales, motivo por el cual se realiza la investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y RESULTADO ACADÉMICO EN COMUNICACIÓN, ESTUDIANTES DE 1° DE SECUNDARIA – INSTITUCIÓN EDUCATIVA “EXPERIMENTAL, ANEXO - UNAP”, SAN JUAN 2014**, cuyos resultados, permiten tomar decisiones oportunas, para mejorar el clima organizacional en la institución educativa mencionada, desarrollando en él; las habilidades que conforman el proceso de enseñanza - aprendizaje, formulando los problemas de investigación que a continuación se expresa.

##### 1.4.1.1. Problema General

¿El clima organizacional se asocia con el resultado académico en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014?

---

<sup>1</sup> FERREIRA C. (1990) *Formación profesional. Perú, pág. 82*



#### **1.4.1.2. Problemas Específicos**

- ✓ ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014?
- ✓ ¿Cuál es el resultado académico en comunicación en estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014?
- ✓ ¿Existe dependencia entre el clima organizacional y el resultado académico en comunicación en estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014?

#### **1.4.2. La Hipótesis**

##### **1.4.2.1. Hipótesis General**

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

##### **1.4.2.2. Hipótesis Específicas**

- ✓ El nivel de clima organizacional es medio en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.
- ✓ El resultado académico es regular en la asignatura de comunicación en estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.
- ✓ Existe dependencia mutua entre el clima organizacional y el resultado académico en comunicación en estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.

### **1.4.3. Las Variables**

#### **1.1.3.1. Identificación de Variables**

Variable Independiente (X) Clima Organizacional

Variable Dependiente (Y) Resultado Académico

#### **1.1.3.5. Definición Conceptual de Variables**

La Variable Independiente (X): Clima Organizacional. Se define conceptualmente como: El conjunto de valores, fines, objetivos y reglas de funcionamiento de una institución.

La Variable Dependiente (Y): Resultado Académico. Se define conceptualmente como: “las calificaciones que obtiene el participante en el aprendizaje adquirido en una asignatura materia o curso”.

#### **1.1.3.6. Definición Operacional de Variables**

La variable independiente (X) Clima Organizacional se define operacionalmente como si el funcionamiento de una institución es alta si alcanza de 70 – 100% de valor, es media si alcanza de 40 – 69% de valor y baja si alcanza de 0 – 39% de valor.

La variable dependiente (Y) Resultado académico se define operacionalmente como la calificación obtenida, considerado como: ALTO de 16 – 20p. REGULAR de 11 – 15p y BAJO de 0 – 10p.

### 1.1.3.7. Operacionalización de Variables

VARIABLE	INDICADORES	ÍNDICES
Variable Independiente (X) Clima Organizacional	1. ORGANIZACIONAL	Alto (Siempre) 70 – 100%  Medio (A Veces) 40 – 69%  Bajo (Nunca) 0 – 39%
	1.1. La estructura organizativa facilita el desempeño de las funciones de los miembros que conforman la institución educativa	
	1.2. Se imparte orientaciones sobre la organización académica	
	1.3. Se señala actividades que es preciso cumplir	
	1.4. Se fija responsabilidades a los miembros de la institución	
	1.5. Se delega la autoridad	
	1.6. Se facilita la comunicación entre los miembros de la institución	
	1.7. El reglamento de organización y funciones está al alcance de los miembros de la institución	
	1.8. Se coordina las actividades académicas y administrativas	
	1.9. Se organiza los estímulos a los docentes y estudiantes	
	2. ACTITUDINAL	
	2.1. Los miembros de la institución muestran responsabilidad en el trabajo	
	2.2. Los miembros de la institución cumplen con el horario de trabajo	
	2.3. La relación entre los miembros de la institución es cordial	
	2.4. Se valora los aportes de los miembros de la institución	
	2.5. Los beneficios que se recibe en la institución satisfacen las necesidades de sus miembros	
	2.6. Se trabaja armoniosamente en equipo	
	2.7. Demuestran empatía entre los miembros de la comunidad	
	3. ADMINISTRATIVA	
	3.1. Se respeta las normas del reglamento de organización y funciones	
	3.2. Las actividades académicas y administrativas se realizan en función a un plan	
	3.3. La autoridad imparte un trato benévolo y justo a los miembros de la institución	
	3.4. La autoridad permite a los miembros de la institución realizar sus iniciativas	
	3.5. La autoridad propicia el trabajo en equipo	
	3.6. La autoridad dota a los miembros de la institución con los materiales educativos necesarios para el desarrollo de la acción educativa	
	3.7. La jerarquía de autoridad se da desde los rangos mayores hasta los menores	
	4. PEDAGÓGICA – CURRICULAR	
	4.1. Los miembros de la institución elaboran el proyecto curricular de cada grado educativo en equipo	
	4.2. Las unidades didácticas son elaborados en equipo en base al diagnóstico educativo de la institución	
	4.3. Los miembros de la institución desarrollan sus actividades educativas con entusiasmo	
4.4. La comunicación didáctica en el aula se da en forma horizontal		
4.5. Los estudiantes muestran disposición en el aprendizaje		
4.6. Se respeta las opiniones de los estudiantes en el desarrollo de la acción educativa		
4.7. Los estudiantes muestran agrado en el desarrollo de la evaluación del aprendizaje		
VARIABLE DEPENDIENTE (Y) Resultado Académico en Comunicación	Calificaciones de los estudiantes en la asignatura de comunicación de acuerdo a las competencias del área.	ALTO : 16 – 20 REGULAR: 11 – 15 BAJO: 0 - 10

## **1.5. Objetivos de la Investigación**

### **1.5.1. Objetivo General**

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

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- ✓ Evaluar el nivel de clima organizacional en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.
- ✓ Conocer el resultado académico en comunicación en estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.
- ✓ Establecer la dependencia entre el clima organizacional y el resultado académico en comunicación en estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.

## **1.6. Justificación de la Investigación**

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

El estudiante no aprende en solitario, sino que, por el contrario, la actividad autoestructurante del sujeto estará mediada por la influencia de los otros y por ello el aprendizaje es en realidad una actividad de reconstrucción de los saberes de una cultura. En el ámbito de la institución educativa la posibilidad de enriquecer los conocimientos, ampliar las perspectivas y desarrollarnos como personas aprendices está determinada por la comunicación y el contacto interpersonal con los docentes y los compañeros de clase.

Los componentes intencionales, contextuales y comunicativos que ocurren durante las interacciones docente – alumno y alumno – alumno se convierten en los elementos básicos que permiten entender los procesos de construcción de un conocimiento que es compartido obteniendo resultados académicos compartidos y reforzando las relaciones socio afectivas que se establecen entre los miembros del grupo<sup>2</sup>, por lo que se pretende en la investigación: Verificar la asociación entre el clima organizacional con el resultado académico en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.

La investigación será importante en lo teórico porque se presenta teoría organizada y sistematizada sobre las variables: Clima Organizacional y Resultado Académico, en lo metodológico porque orienta la forma de operacionalizar las variables, en lo práctico porque informa sobre la importancia del clima organizacional en los aprendizajes de los estudiantes para su utilización en el aula y en la vida y en lo social porque los beneficiarios de la

---

<sup>2</sup> COLL, C. y SOLÉ, I (1990) *La Interacción profesor / alumno en el proceso de enseñanza – aprendizaje*, Madrid, pág. 320.

investigación serán los estudiantes de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes del Estudio**

#### **2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional**

**CORTÉS, N. (2009)**<sup>3</sup> en la investigación “Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009”, concluye que el clima organizacional general en el hospital Dr. Luis F. Nachón es no satisfactorio porque no existe participación entre los diferentes departamentos para el logro de los objetivos, ni un buen espíritu de equipo.

**GARZA, D. (2010)**<sup>4</sup> en la investigación “El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas”, el logro reflejar una posición neutral de los trabajadores, percibiendo que los trabajadores cuentan con un clima organizacional de posición indecisa, es decir, el clima se torna en una situación de apatía, el clima laboral no es percibido ni genera un comportamiento e interacción en la actuación de sus elementos.

**LAMOYI, C.L. (2006)**<sup>5</sup> en la investigación” Clima organizacional: creencias compartidas, sentido de Comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco”. Logró indicar que el clima organizacional encontrado, no es un clima comunitario, sino un clima intermedio, ya que no llega a ser conflictivo por las características que presenta.

**PEÑA, C. (2005)**<sup>6</sup> en la investigación” Diseño de un Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional en Unidades académicas de la Universidad de Colima” se logró diseñar un instrumento que coadyuve a caracterizar el clima organizacional en unidades académicas de la Universidad de Colima, el cual se pone a disposición de la institución.

---

<sup>3</sup> **CORTÉS, N. (2009)** “*Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón*”. Xalapa, Ver., 2009”. México, pág. 197.

<sup>4</sup> **GARZA, D. (2010)** “*El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas*”. México, pág. 51.

<sup>5</sup> **LAMOYI, C.L. (2006)**” *Clima organizacional: creencias compartidas, sentido de Comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco*”. España, pág. 13.

<sup>6</sup> **PEÑA, C. (2005)**”*Diseño de un Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional en Unidades académicas de la Universidad de Colima*”. México pág. 117

**PIÑA, C. (2007)**<sup>7</sup> en la investigación “Caracterización del Clima Organizacional del Policlínico Universitario “Cecilio Ruiz de Zárate”. Provincia de Cienfuegos. Cuba, recomienda proponer la continuación del estudio en base a la identificación de necesidades de aprendizaje en clima organizacional de los directivos de manera que pueda lograr que cada trabajador se vea partícipe del proceso docente y encuentren en su accionar la labor formativa que les corresponde.

**ROEDERS, P (1997)**<sup>8</sup> realizó una investigación “Aprendiendo juntos” en los grados de nivel primario en algunas escuelas holandesas dando énfasis al trabajo cooperativo, el cual le permitió determinar la capacidad o nivel de logro del aprendizaje en pequeños grupos en los educandos, comprobando que trabajando en pequeños grupos los alumnos logran más y mejor resultado académico.

### **2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional**

**ALVAREZ, V. y VALVERDE, S. (2001)**<sup>9</sup> en la investigación “La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001” Partiendo del análisis de las teorías y términos sobre cultura y clima organizacional, concluye que ambos términos son de relevada importancia y práctica de todas las organizaciones. De ellos dependerá la eficacia y productividad de las mismas.

**RUIZ, J.A. (1976)**<sup>10</sup> en la investigación “Hábitos de estudio y rendimiento académico en estudiantes Valdivianos: Primer año, 1975” concluye que en la muestra total del alumnado, la variable rendimiento académico y hábitos de estudio, muestra una correlación bastante significativa.

**VELÁSQUEZ, E.B. (2005)**<sup>11</sup> en la investigación “Comprensión lectora y rendimiento académico en estudiantes del primer año de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Un estudio correlacional” concluye que la comprensión

---

<sup>7</sup> **PIÑA, C. (2007)** “*Caracterización del Clima Organizacional del Policlínico Universitario “Cecilio Ruiz de Zárate”*. Provincia de Cienfuegos. Cuba, pág. 63

<sup>8</sup> **ROEDERS, P (1997)** *Aprendiendo Juntos, Holanda, pág. 72.*

<sup>9</sup> **ALVAREZ, V. y VALVERDE, S. (2001)** “*La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001*”. Perú, pág. 60

<sup>10</sup> **RUIZ J. A.** *Hábitos de Estudio y Rendimiento Académico en estudiantes Valdivianos: Primer año, 1975, Perú, pág. 140.*

<sup>11</sup> **VELÁSQUEZ, R. B. (2005)** *Comprensión lectora y rendimiento académico en estudiantes del primer año de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú, pág. 182.*

lectora se correlaciona significativamente con el resultado académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.

### **2.1.3. Antecedentes a Nivel Regional**

**CONTRERAS, K. P (2011)**<sup>12</sup> en la investigación “Clima Organizacional y Desempeño de la Gestión Directiva en Docentes – Facultad de Ciencias de la Educación – Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – Iquitos – 2011” empleó el diseño de investigación no experimental de tipo correlacional transversal, y llegó a la conclusión: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de la gestión directiva en docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana de Iquitos en el año 2011 al obtener  $X^2_c = 7.77 > X^2_t = 3.84$ ,  $gl = 1$ ,  $\alpha = 0.05\%$  .

**GARCÍA, T (2008)**<sup>13</sup> en la investigación “Método de trabajo en equipo y rendimiento académico en asignaturas de Formación General en estudiantes del I nivel II ciclo de Derecho de la UPO” - 2007”, la investigación fue de tipo correlacional y de diseño no experimental de tipo correlacional transversal llegó a la conclusión: Existe relación estadísticamente significativa entre el método de trabajo en equipo y el rendimiento académico en las asignaturas de Formación General en estudiantes del I nivel II ciclo de la Facultad de Derecho de la Universidad Peruana del Oriente en el año 2007, al obtener  $X^2_c = 7.06 > X^2_t = 3.81$ ,  $gl = 1$ ,  $\alpha = 0.05\%$ .

---

<sup>12</sup> **CONTRERAS, K. P (2011)** *Clima Organizacional y Desempeño de la Gestión Directiva en Docentes – Facultad de Ciencias de la Educación – Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – Iquitos – 2011, Iquitos – Perú, pág. 45*

<sup>13</sup> **GARCÍA, T (2008)** *Método de Trabajo en Equipo y Rendimiento Académico en Asignaturas de Formación General en Estudiantes del I Nivel II ciclo de Derecho de la UPO – 2007, Iquitos Perú, pág. 80.*



## **2.2. Marco Teórico**

### **2.2.2. Clima Organizacional**

**2.2.1.1. Concepto.** Se define como clima organizacional al fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc. **GONCALVES (2001)**<sup>14</sup>

Se conceptualiza clima organizacional como las propiedades del ambiente que perciben los empleados como característico en su contexto laboral. Sobre esta base, el clima está conformado por las percepciones de las variables de comportamiento, estructura y procesos. **GIBSON (1984)**<sup>15</sup>

**2.2.1.2. Características del Clima Organizacional**<sup>16</sup>. Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Litwin y Stinger postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

- A. Estructura. Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
- B. Responsabilidad (empowerment). Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

---

<sup>14</sup> **GONCALVES, G (2001).** *Dimensiones del clima organizacional Perú*, pág. 15.

<sup>15</sup> **GIBSON (1984)** *Organización, estructura y proceso. México*, pág. 35

<sup>16</sup> **MARTINEZ, L. (2010)** *Clima Organizacional en línea*, pág. 2

- C. Recompensa. Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- D. Desafío. Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- E. Relaciones. Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- F. Cooperación. Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- G. Estándares. Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
- H. Conflictos. Es el sentimiento del 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 surjan.
- I. Identidad. Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

**2.2.1.3. Teorías que Sustentan el Clima Organizacional.** De acuerdo con **BRUNET (2004)** citado por Navarro y García (2007)<sup>17</sup> dentro del concepto de clima organizacional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela gestalt y funcionalista.

La primera de ella es la Escuela Gestalt, la cual se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos

---

<sup>17</sup> NAVARRO, R. y GARCÍA, A. (2007) *Clima y Compromiso Organizacional México*, pág. 155.

principios de la percepción del individuo: a) Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo b) Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan 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 comportamiento.

Para la escuela funcionalista, el pensamiento y 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. 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 labora 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 organizacional, estas poseen en común un elemento de base que es el nivel de homeostasis (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 organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que le rodea, por ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el clima de su organización, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio con su medio, ya que, para él dicho clima requiere un acto defensivo.

**2.2.1.3.1. Teoría del Clima Organizacional de LIKERT<sup>18</sup>.** La teoría de clima Organizacional de Likert citado por **BRUNET (1999)<sup>19</sup>**, establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

---

<sup>18</sup> **LIKERT (1974), La organización, Nueva York, pág. 123**

<sup>19</sup> **BRUNET, L (1999) El Clima de trabajo en las organizaciones. México, pág. 79**

- ✓ Variables causales: Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.
- ✓ Variables Intermedias: Este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la institución, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la institución.
- ✓ Variables finales: Estas variables surgen como derivación del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacionales, estos son:

### **1. Clima de tipo autoritario.**

- 1.1. Sistema I. Autoritario explotador
- 1.2. Sistema II. Autoritarismo paternalista.

### **2. Clima de tipo Participativo.**

- 2.1. Sistema III. Consultivo.
- 2.2. Sistema IV. Participación en grupo.

**1.1. El Clima Autoritario, Sistema I Autoritario Explotador,** se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

**1.2. El Sistema II Autoritario Paternalista,** se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

**2.1. El Clima Participativo, Sistema III Consultivo,** se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los trabajadores tomar

decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

**2.2. El Sistema IV, Participación en Grupo**, existe la plena confianza en los trabajadores por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal - ascendente - descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor - supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

Para poder hacer una evaluación del Clima Organizacional basada en la teoría anteriormente planteada, el autor diseño un instrumento que permite evaluar el clima actual de una organización con el clima ideal.

Likert diseño su cuestionario considerando aspectos como: (a) método de mando: manera en que se dirige el liderazgo para influir en los trabajadores, (b) características de las fuerzas motivacionales: estrategias que se utilizan para motivar a los empleados y responder a las necesidades; (c) características de los procesos de comunicación referido a los distintos tipos de comunicación que se encuentran presentes en la institución y como se llevan a cabo; (d) características del proceso de influencia referido a la importancia de la relación supervisor - subordinado para establecer y cumplir los objetivos; (e) características del proceso de toma de decisiones; pertenencia y fundamentación de los insumos en los que se basan las decisiones así como la distribución de responsabilidades; (f) características de los procesos de planificación: estrategia utilizada para establecer los objetivos organizacionales; (g) características de los procesos de control, ejecución y distribución del control en los distintos estratos organizacionales; (h) objetivo de rendimiento y perfeccionamiento referidos a la planificación y formación deseada.

El instrumento desarrollado por Likert busca conocer el estilo operacional, a través de la medición de las dimensiones ya citadas.

La metodología para aplicar el instrumento está fundamentada en presentar a los participantes varias opciones por cada concepto, donde se reflejará su opinión en relación a las tendencias de la organización (ambiente autocrático y muy estructurado o más humano y participativo).

Los aspectos que componen el continuo de opciones se denominan sistemas 1, 2, 3, 4, que a continuación se explican brevemente:

**Sistema 1** (Explotador - Autoritario) se basa en los conceptos de gerencia de la teoría X de Mag Gregor y su liderazgo directivo.

**Sistema 2** (Benevolente - Autoritario) relación directa subordinado- líder, donde el subordinado está relativamente alejado de otros asuntos, relaciones con el trabajo, ya que el énfasis está en la relación uno - uno (supervisor - supervisado).

**Sistema 3** (Consultivo), liderazgo participativo donde el líder consulta con su gente a nivel individual para proceder a tomar decisiones.

**Sistema 4** (Participativo o de Grupos interactivos) basado en la teoría de Mag Gregor donde se hace énfasis en la interacción de equipos en todos los procesos críticos de la organización.

El modelo de Likert es utilizado en una organización que cuentan con un punto de partida para determinar (a) El ambiente que existe en cada categoría; (b) El que debe prevalecer; (c) los cambios que se deben implantar para derivar el perfil organizacional deseado.

**2.2.1.4. La Medición del clima Organizacional**<sup>20</sup>. Para Gibson y Colbs, (1987) medir el clima organizacional es un intento por captar la esencia, ambiente, orden y patrón de una organización o subunidad. Esto implica que los integrantes de una organización den sus opiniones con respecto a los diversos atributos y elementos de la organización. Medir la percepción del clima significa determinar el grado en que un determinado atributo organizacional es percibido y no el grado en que ese atributo percibido satisface o agrada. Son continuos diferentes que hay que mantener en la medida de lo posible separados.

Dentro de las medidas de clima organizacional de acuerdo con Brunet (2004), se puede identificar tres posturas: medida múltiple de los atributos organizacionales, medida perceptiva de los atributos individuales y medida perceptiva de los atributos organizacionales.

---

<sup>20</sup> ARNOLETTO, E y DÍAZ, A. (2009) *Un aporte a la Gestión Pública Argentina*, pág. 14.

En relación a las medidas múltiples de atributos organizacionales, esta considera el clima como un conjunto de características que describe a una organización y la distingue de otra, son relativamente estables en el tiempo e influyen en el comportamiento de los trabajadores dentro de una organización. Las variables utilizadas en esta concepción de clima son numerosas por lo que se llevaría mucho tiempo para analizarlas todas, además solo estudia los comportamientos objetivos tales como el ausentismo y la productividad, dejando de investigar el comportamiento vinculado a la interpretación que el individuo hace de su situación en el trabajo.

Referente a la medida perceptiva de los atributos individuales representa más bien una definición deductiva del clima organizacional que responde a la polémica que vincula la percepción del clima a los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados y considera su grado de satisfacción. Considerado al clima de esta forma se vuelve sinónimo de opiniones personales y el clima sentido por los empleados es más una función de sus características personales que de los factores organizacionales. Los instrumentos que se aplican son generalmente cuestionarios que solo miden la satisfacción de un factor y no la percepción real del mismo. Para evitar esta tendencia se recomienda utilizar instrumentos que profundicen el estudio, tales como entrevistas y grupo focal.

Con respecto a las medidas perceptivas de los atributos organizacionales se tienen que: a) son percibidas a propósito de una organización y que b) pueden ser deducidas según la forma en la que la organización actúa con sus miembros y con la sociedad. Las variables propias de la organización interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones.

Se puede criticar el hecho de que la mayor parte de los investigadores no han especificado el papel que juega el medio externo, la economía de mercado o las interacciones posibles de esas variables sobre las percepciones individuales del clima.

Ahora bien, una cuestión diferente se plantea al señalar algunas variables que pueden influir en el tipo de percepciones o de juicios establecidos sobre el ambiente. Aquí los factores de satisfacción, motivación o de personalidad pueden estar presentes al tiempo que pueden ser también modificados posteriormente por esa percepción. Es un aspecto que no se puede negar al tratar de medir el clima organizacional, pues las respuestas pueden estar condicionadas por el momento en que este pasando la institución y por ende el informante clave, sin embargo no

debiera ser un motivo de preocupación al querer medir el clima, puesto que eso significa que en ese tiempo el clima organizacional posiblemente presente indicadores negativos. Además recordemos que ninguna organización es estática, por lo que la misma dinámica de la organización nos lleva a percibir distintos climas.

**RODRÍGUEZ (1999)**<sup>21</sup> menciona que el clima de una institución tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, sin embargo, una situación de conflicto no resuelto, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso hasta llegar a contaminar la productividad de la organización.

Al respecto **GAIRÍN (1996)**<sup>22</sup> argumenta que para conocer cómo funciona una institución, se requiere de información sobre cuál es su estructura formal o cómo define la legislación, cada una de las funciones a desempeñar y las competencias que corresponden a cada una de las personas que forman parte de la misma. Todos los aspectos señalados como constituyentes del clima (tanto los componentes objetivos y reales de la organización como la percepción que de los mismos tienen el grupo en su conjunto y cada uno de sus miembros) van a afectar el funcionamiento de la organización en cuestión. Todas ellas van a construir esa atmósfera institucional que connotará en un sentido u otro todo el funcionamiento de la organización.

De acuerdo con **MARTÍN Y COLBS. (2002)**<sup>23</sup> el analizar y diagnosticar el clima organizacional posibilita:

- “Evaluar las fuentes de conflicto de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- “Diseñar un proceso de intervención, presentando una especial atención a aquellos elementos problemáticos que requieren un tratamiento específico.”

De acuerdo con el modelo o definición del clima por parte de **GAIRÍN (1996)** se pueden tomar las siguientes acciones para mejorar las organizaciones:

---

<sup>21</sup> **RODRÍGUEZ, M (1996), Relaciones humanas. México, pág. 65**

<sup>22</sup> **GAIRÍN. Joaquín. (1996) Categorías de gestión relevantes para las Instituciones de Formación Docente. Venezuela, pág. 294**

<sup>23</sup> **MARTÍN Y COLBS (2002) Clima organizacional. México, pág. 331 - 388**



- a. “Pueden ser la estructura, los recursos y condiciones materiales o el estilo de funcionamiento de la organización;
- b. Puede ser las percepciones que los miembros de la organización tienen sobre los diversos aspectos de la misma tanto si la tomamos en consideración a título individual o como visión compartida entre el conjunto de los miembros de la organización.”

Por lo tanto conocer la importancia que tiene el clima en el éxito de las organizaciones es una exigencia para todos los integrantes de la misma y de una manera especial para sus principales responsables. Se debe considerar que la estructura organizacional es una materia bruta que hay que ir moldeando día a día.

El clima organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros, en tanto una organización cuyo clima es deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores “no tienen la camiseta puesta” normalmente tienen un bajo clima organizacional.

El clima de una organización es afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despido, entre otros. Estas variables a su vez pueden ser también afectadas por el clima. Por ejemplo un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los subordinados puede llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados, lo que conducirá a un refuerzo de estilo controlador, autoritario y desconfiado de la jerarquía burocrática de la organización.

Las promesas que se realicen al personal de una institución acerca de mejoramientos de las remuneraciones, de las condiciones físicas, relaciones laborales, provocan mejoría momentánea en el clima laboral. De no cumplirse estas promesas puede ser que el clima se torne peor que el inicial, ya que no se cumplieron las expectativas. En este caso se produce frustraciones, desconfianza y una actitud desesperanzada y altamente negativa hacia la organización.

De acuerdo con Jorde-Bloom, (**GAIRÍN, 1996**)<sup>24</sup> sintetiza los aspectos positivos que conlleva a un buen clima:

- ✓ “Colegialidad, entendida como el grado en que los integrantes se muestran amistosos, se apoyan y confían unos en otros y mantienen un alto grado de cohesión y espíritu de grupo.
- ✓ Desarrollo personal y profesional.
- ✓ Apoyo a la dirección, que a su vez, apoya y mantiene expectativas.
- ✓ Claridad en la definición y comunicación de estrategia, procedimientos y responsabilidad.
- ✓ Sistemas de recompensas, referido al grado de equidad en la distribución de beneficios y Oportunidades para el desarrollo.
- ✓ Toma de decisiones, desde una autonomía personal reconocida y asumida.
- ✓ Consensos sobre los objetivos de la organización.
- ✓ Orientación a la tarea, reflejada en la planificación, procesos y resultados.
- ✓ Contexto físico acorde con las necesidades personales.
- ✓ Apertura a la innovación que traiga consigo una constante actualización y mejora de la organización.”

Es pertinente mencionar que para evaluar el clima organizacional, no es necesario interrogar a todos los elementos de una institución. La encuesta puede ser válida si se toma una muestra representativa del grupo.

Existen otros cuestionarios como el de Litwin y Stringer (**Dessler 1993**)<sup>25</sup> en el que se presentan una gama de variables organizacionales como la responsabilidad individual, la remuneración, el riesgo y toma de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto.

El cuestionario desarrollado por Pritchard y Karasick (Dessler, 1993) se basa en once dimensiones: autonomía, conflicto, cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, status, centralización de la toma de decisiones y flexibilidad de innovación.

El cuestionario de Halpin y Crofts (Dessler, 1993) basado en ocho dimensiones, las cuales fueron determinadas a través de un estudio realizado en una escuela pública, de esas ocho dimensiones, cuatro apoyaban al cuerpo docente y cuatro al comportamiento del Director;

---

<sup>24</sup> **GAIRÍN. Joaquín. Ob Cit (29) pág. 416.**

<sup>25</sup> **DESSLER (1993) Clima Organizacional. México, pág. 182**

estas dimensiones son: desempeño, implicación del personal docente en su trabajo; obstáculos: sentimiento del personal docente al realizar las tareas rutinarias; intimidad: percepción del personal docente relacionado con la posibilidad de sostener relaciones amistosas con sus iguales; espíritu: satisfacción de las necesidades sociales de los docentes; actitud distante: comportamientos formales e informales del director donde prefiere atenerse a las normas establecidas antes de entrar a una relación con sus docentes; importancia de la producción: comportamientos autoritarios y centrados en la tarea del director; confianza: esfuerzos del director para motivar al personal docente y consideración: referido al comportamiento del director que intenta tratar al personal docente de la manera más humana.

**2.2.1.5. Dimensiones del Clima Organizacional**<sup>26</sup>. Las dimensiones no son, en sí mismas, disposiciones espaciales o temporales ni personas, sino dispositivos que nos permiten analizar una realidad. La idea de dimensiones responde a razones eminentemente operativas, facilita la comprensión de la institución y considera múltiples perspectivas sin perder de vista la totalidad, esta idea permite situarse en diferentes niveles institucionales y comprender distintos modos de operar. La mirada se enriquece, pero no pierde su capacidad de enfocarse en algún fenómeno particular. Una gestión que comprenda y emplee esta mirada pluridimensional de un modo operativo promueve cambios que superan la tendencia a la fragmentación institucional.

Desde la teoría este término puede ser presentado como:

- ✓ **Dimensión organizacional**, que representa la idoneidad de la estructura administrativa de una institución, la cual, de acuerdo con su dimensión, características de entorno, área de actividad, antigüedad, etc., debe presentar una estructura organizativa que facilite el desempeño de las diversas funciones que conforman la organización. Incluye además, el perfil del recurso humano, el nivel y experiencia del personal profesional y técnico que la conforman y la adecuación y preparación específica de cada uno de ellos para las funciones que debe desempeñar dentro de la organización.
- ✓ **Dimensión actitudinal**, se refiere a la disposición del personal de la empresa, en todas las áreas de actividad de la misma y a todos los niveles de la organización, a asumir de manera decidida y permanente la promoción de mejoras en las actividades que desempeñan.

---

<sup>26</sup> *PIÑA, CARMEN (2007) Caracterización del Clima Organizacional del Policlínico Universitario "Cecilio Ruiz de Zárate". Cuba Provincia de Cienfuegos. Cuba, pág. 58*

Aspectos tales como: liderazgo, disposición para la solución de problemas, creatividad, disciplina, solidaridad, sentido de pertenencia. representan elementos fundamentales de la dimensión actitudinal.

- ✓ **Dimensión administrativa**, se pueden identificar rubros referidos a la administración de los recursos materiales, financieros y humanos de que dispone la institución. También abarca aspectos como: relaciones laborales, control escolar y cumplimiento de la normatividad escolar, entre otros, e incluye criterios, mecanismos y procedimientos en la asignación de recursos para el desarrollo de las diversas actividades de la escuela.
- ✓ **Dimensión pedagógico-curricular**, se refiere a los aspectos más relevantes de la institución: los procesos de enseñanza y de aprendizaje. En esta dimensión es posible identificar el desarrollo de las actividades académicas que lleva a cabo la escuela para atender los requerimientos de los planes y programas de estudio; las prácticas de enseñanza de los profesores, así como el rendimiento escolar de los estudiantes, entre otros aspectos. También representa el punto nodal para valorar el grado de cumplimiento de los propósitos educativos encomendados a las escuelas normales.

#### **2.2.1.6. Resultados que se Obtiene de un Diagnóstico del Clima Organizacional<sup>27</sup>.** Son

1. **Retroalimentación.** Eso se refiere al aprendizaje de nuevos datos acerca de uno mismo, de los demás, de los procesos de grupo o de la dinámica organizacional - datos que antes la persona no tomaba en cuenta en una forma activa. La retroalimentación se refiere a las actividades y los procesos que reflejan una imagen objetiva del mundo real. La conciencia de esa nueva información puede ser conducente al cambio si la retroalimentación no es amenazadora. La retroalimentación es prominente en intervenciones como consultoría de procesos, reflejo de la organización, capacitación en sensibilidad, orientación y consejo, y retroalimentación de encuestas.
2. **Conciencia** de las normas socioculturales cambiantes o de las normas disfuncionales actuales. A menudo las personas modifican su conducta, actitudes, valores, etcétera, cuando se percatan de los cambios en las normas que están ayudando a determinar su conducta. Por consiguiente, la conciencia de la nueva norma tiene un potencial de cambio, porque el individuo ajustará su conducta para alinearla con las nuevas normas. Aquí se supone que la

---

<sup>27</sup> *CLAUSSITA (2012. Clima Organizacional en el Servicio de Enfermería. México, pág. 81*

conciencia de que "éste es el nuevo juego de pelota", o de que "ahora estamos jugando con una nueva serie de reglas", es una causa de cambio en la conducta individual. Además, la conciencia de las normas disfuncionales actuales puede servir como un incentivo para el cambio. Cuando las personas ven una discrepancia entre los resultados que están produciendo sus normas actuales y los resultados deseados, esto puede conducir al cambio. Este mecanismo causal probablemente está operando en la formación de equipos y en las actividades intergrupo de formación de equipos, en el análisis de la cultura y en los programas de sistemas sociotécnicos.

3. **Incremento en la interacción y la comunicación.** La creciente interacción y comunicación entre individuos y grupos, en y por sí misma, puede efectuar cambios en las actitudes y la conducta. Por ejemplo, Homans sugiere que la creciente interacción es conducente a un incremento en los sentimientos positivos. Los individuos y los grupos aislados tienden a desarrollar una "visión de túnel" o de "autismo", según Murphy. La creciente comunicación contrarresta esta tendencia. La creciente comunicación, permite que uno verifique sus propias percepciones para ver si están socialmente validadas y compartidas. Este mecanismo es la base de casi todas las intervenciones del DO. La regla empírica es: lograr que las personas hablen e interactúen en nuevas formas constructivas y de ello resultarán cosas positivas.
4. **Confrontación.** El término se refiere a sacar a la superficie y abordar las diferencias en creencias, sentimientos, actitudes, valores o normas, con el fin de eliminar los obstáculos para una interacción efectiva. La confrontación es un proceso que trata en forma activa de discernir las diferencias reales que se están "interponiendo en el camino", de hacer salir a la superficie esos problemas y trabajar en ellos de una manera constructiva. Hay muchos obstáculos para el crecimiento y el aprendizaje; siguen existiendo cuando no se observan y se examinan en forma activa. La confrontación es el fundamento de la mayor parte de las intervenciones de resolución de un conflicto, como la formación de equipos intergrupo, la conciliación de terceras partes y la negociación del rol.
5. **Educación.** Esto se refiere a las actividades diseñadas para mejorar a) el conocimiento y los conceptos, b) las creencias y actitudes anticuadas, c) las habilidades. En el desarrollo organizacional, la educación puede estar dirigida hacia el entendimiento de estos tres

componentes en varias áreas de contenido: logro de la tarea, relaciones y conducta humana y social, dinámica de procesos de la organización, y procesos de administración y control del cambio. Desde hace mucho tiempo, la educación ha sido una técnica de cambio aceptada. La educación es el principal mecanismo causal en el modelamiento de la conducta, el análisis del campo de fuerzas, y la planificación de la vida y carrera.

6. **Participación.** Esto se refiere a las actividades que incrementan el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas, el establecimiento de metas, y la generación de nuevas ideas. Se ha demostrado que la participación incrementa la calidad y la aceptación de las decisiones, la satisfacción en el trabajo, y que promueve el bienestar de los empleados. La participación es el principal mecanismo que sustenta los círculos de calidad, las organizaciones colaterales, los programas de calidad de vida en el trabajo (CVT), la formación de equipos, la retroalimentación de encuestas, y las juntas de Confrontación de Beckhard. Es muy probable que la participación desempeñe un rol en la mayor parte de las intervenciones del DO.
7. **Responsabilidad creciente.** Esto se refiere que aclaran quién es responsable de qué, y que vigilan el desempeño relacionado con dichas responsabilidades. Estos dos aspectos deben estar presentes para que la responsabilidad mejore el desempeño. Las intervenciones del DO que incrementan la responsabilidad son la técnica del análisis del rol, el delineamiento de responsabilidades, la Gestal del DO, la planificación de la vida y carrera, los círculos de calidad, la administración por objetivos (APO), los equipos autodirigidos, y la participación.
8. **Energía y optimismo crecientes.** Esto se refiere a las actividades que proporcionan energía a las personas y las motivan por medio de visiones de nuevas posibilidades o de nuevos futuros deseados. El futuro debe ser deseable, de mérito y alcanzable. La energía y el optimismo crecientes a menudo son los resultados directos de intervenciones tales como la indagación apreciativa, la visión, "reunir a todo el sistema en la habitación", los programas de calidad de vida en el trabajo, las conferencias de búsqueda futura, los programas de calidad total, los equipos autodirigidos, etcétera

### 2.2.3. Resultado Académico

**2.2.2.1. Conceptualización de Resultado Académico.** El resultado académico es definido por VILLAROEL, C: (1989)<sup>28</sup> como “las calificaciones que obtiene el participante en el aprendizaje adquirido en una asignatura materia o curso”. Significando que el resultado académico son las calificaciones que obtiene el participante por el logro de los objetivos, tareas y contenidos, asimilados en la asignatura de comunicación u otros.

Por su parte SANTOS, M. (1962)<sup>29</sup> señala que “el resultado académico es un proceso permanente de rigurosa reflexión sobre la práctica y conocimiento adquiridos por los estudiantes”. Es decir, que el resultado académico es equivalente a la evaluación que se encuentra presente en el proceso de enseñanza – aprendizaje donde se evalúan las actividades desarrolladas por los estudiantes.

De acuerdo a ALFARO, M: (2003)<sup>30</sup> define el resultado académico como “los elementos que integran y se evalúa al participante en su proceso de aprendizaje, junto con objetivos, contenidos, recursos y estrategias. Por lo tanto, a la evaluación del aprendizaje le corresponde procura información sobre las actividades planificadas y las alcanzadas por los estudiantes en la asignatura de comunicación u otros.

**2.2.2.2. Características del Resultado Académico.** García, O y Palacios, R (2000)<sup>31</sup> después de realizar un análisis comparativo de diversas definiciones del resultado escolar, concluyen que hay un doble punto de vista, estático y dinámico que atañen al sujeto de la educación como ser social. En general el resultado escolar es caracterizado del siguiente modo:

- a) El resultado en su aspecto dinámico responde al proceso de aprendizaje, como tal está ligado a la capacidad y esfuerzo del alumno.
- b) En su aspecto estático comprende al **producto** del aprendizaje generado por el alumno y expresa una conducta de aprovechamiento.
- c) El resultado está ligado a medidas de calidad y a juicios de valoración.
- d) El resultado es un medio y no un fin en sí mismo.

---

<sup>28</sup> VILLAROEL, C. (1989) *Evaluación y Conducción de los Aprendizajes*, s/e, México, p. 92.

<sup>29</sup> SANTOS, M. (1962) *Evaluación Educativa*, Buenos Aires, pág. 100.

<sup>30</sup> ALFARO, M. (2003) *Planificación de los Aprendizajes*, Caracas, pág. 100.

<sup>31</sup> GARCÍA, O. y PALACIOS, R. (1991) *Factores condicionantes de aprendizaje en Lógica Matemática*. Perú, pág. 86.

e) El resultado está relacionado a propósitos de **carácter** ético que incluye expectativas económicas lo cual hace necesario un tipo de resultado en función al **modelo**

**2.2.2.3. Factores del Resultado Académico.** Un estudio realizado por **Quiroz, (2001)**<sup>32</sup> sobre los factores que influyen en el resultado académico señala dos factores condicionantes:

**A. Factores Endógenos:**

Relacionados directamente a la **naturaleza** psicológica o somática del alumno manifestándose estas en el esfuerzo personal, **motivación**, predisposición, nivel de inteligencia, hábitos de estudio, actitudes, ajuste emocional, adaptación al grupo, edad cronológica, **estado** nutricional, deficiencia sensorial, perturbaciones funcionales y el estado de salud **física** entre otros.

**B. Factores exógenos**

Son los factores que influyen desde el exterior en el resultado académico. En el ambiente social encontramos el nivel socioeconómico, procedencia urbana o rural, conformación del hogar, etc. En el ámbito educativo tenemos la **metodología** del docente, los materiales educativos, material bibliográfico, infraestructura, **sistemas** de evaluación, etc.

En la investigación se considera que ambos factores son importantes señalándolos de la manera como lo plantean Mitchell, Hall y Pratkowska (2005) quienes realizaron una investigación donde destacan 10 factores en el resultado académico:

1. **Ambiente de estudio inadecuado:** Se refiere a la localización y las características físicas del ambiente de estudio como iluminación, ventilación, **ruido**, etc.
2. **Falta de compromiso con el curso:** Este factor está relacionado con **la motivación** y el interés por las materias que componen el plan de estudios.
  - a. **Objetivos académicos y vocacionales no definidos:**  
Se refiere al planteamiento y análisis de metas académicas como profesionales que permitirá al estudiante actuar con **responsabilidad** frente a una tarea o trabajo.
  - b. **Ausencia de análisis de la conducta del estudio:**  
Se refiere al análisis del tiempo que se invierte en el estudio personal, asistencia a clases y establecimiento de prioridades para llevar a cabo las demandas académicas.
3. **Presentación con ansiedad en los exámenes:** Está relacionado únicamente con las evaluaciones escritas.

---

<sup>32</sup> **QUIROZ, L. (2001) Rendimiento Escolar, Perú, pág. 78.**



4. **Presentación de ansiedad académica:** Está asociado con la ejecución en seminarios, dirección de grupos pequeños o grandes, exposiciones de temas.
5. **Deficiencia en hábitos de habilidades de estudio:** Se refiere a la frecuencia del **empleo** de estas habilidades. Además, Gonzales (2002) relaciona el resultado académico con la **inteligencia emocional**, señalando que los objetivos a alcanzar son los siguientes:
6. **Confianza:** La sensación de controlar y dominar el cuerpo, la propia conducta y el propio mundo. La sensación de que tiene muchas posibilidades de éxito en lo que emprenda.
  - a) **Curiosidad:** La sensación de que el hecho de descubrir algo es positivo y placentero.
7. **Intencionalidad:** El deseo y la capacidad de lograr algo y actuar en consecuencia. Esta habilidad está ligada a la sensación y capacidad de sentirse competente, de ser eficaz.
  - a) **Autocontrol:** La capacidad de madurar y controlar las propias **acciones** en una forma apropiada a su edad; sensación de **control interno**.
8. **Relación:** Capacidad de relacionarse con los demás, una capacidad que se basa en el hecho de comprenderles y ser comprendidos por ellos.
9. **Capacidad de comunicar:** El deseo y la capacidad de intercambiar verbalmente ideas, sentimientos y conceptos con los demás. Esta capacidad exige la confianza en los demás y el placer de relacionarse con ellos.
10. **Cooperación:** La capacidad de armonizar las propias necesidades con las de los demás en actividades grupales.

**2.2.2.4. Niveles del Resultado Académico.** Se plantea de la siguiente forma:

**A) Resultado Académico Bajo.** Se entiende por bajo resultado como una "limitación para la asimilación y aprovechamiento de los conocimientos adquiridos en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Se considera que el fracaso escolar o bajo resultado escolar ha sido definido de muy diferentes maneras, que básicamente pueden resumirse en dos:

- Retardo global o parcial superior a dos años en la adquisición de los aprendizajes escolares.
- Discordancia entre los resultados académicos obtenidos y los esperables por el potencial de los alumnos, con noción de fracaso personal.

**B) Resultado Académico Regular o Promedio.** En este nivel los estudiantes muestran cuantitativamente el logro mínimo de los objetivos programados en la asignatura. Numéricamente se considera de once a quince puntos, lo que porcentualmente equivale al logro del 55% al 100% de los objetivos programados.

**C) Resultado Académico Alto**

En este nivel los estudiantes muestran cuantitativamente resultados satisfactorios en función de los objetivos programados en las asignaturas, numéricamente se considera de dieciséis a veinte puntos lo que porcentualmente equivale al logro de 80% de los objetivos programados.

**2.2.2.5. Instrumentos de Medición del Resultado Académico.** Concordando con CARREÑO, H. (2000)<sup>33</sup> se señala que el docente puede utilizar diversos medios para evaluar el aprendizaje de los estudiantes.

Las pruebas son los instrumentos que proporcionan estimaciones más auténticas del resultado académico escolar, al no presentar rasgos de subjetividad que dificultarían en manejo técnico, los márgenes de confiabilidad e idoneidad las mediciones constituye la materia prima de la evaluación, la información que aporten deben ser confiables y consistentes, lo cual dependerá en gran medida de los instrumentos que se utilicen para obtener los datos, en ese sentido ofrecen muchas ventajas y pueden ser:

Aplicado en el momento adecuado y deseado.

Planificadas en su estructura y alcance.

Aplicado simultáneamente a grandes grupos.

Para SALVIA, J. y YSSELDIRE, J. (1997)<sup>34</sup> las pruebas de resultado son mecanismos y dispositivos que evalúan directamente el desarrollo de habilidades de los estudiantes en áreas de contenidos académicos; miden el grado en que los estudiantes han aprovechado la escolaridad en comparación con otros de la misma edad o grado de escolaridad.

Las pruebas de resultado muestran los productos de experiencias pasadas formales e informales; siendo ante todo dispositivos de identificación o de diagnóstico; los primeros se utilizan para determinar en forma global; el nivel de funcionamiento y para evaluar la medida

---

<sup>33</sup> CARREÑO, H. (2006) *Instrumento de Medición del Rendimiento Escolar, Perú, pág. 42.*

<sup>34</sup> SALVIA, J. y YSSELDIRE, J. (1997) *Evaluación de la Educación Especial, México, pág. 68.*

en que un estudiante ha adquirido aquellas capacidades que la mayoría de los demás de la misma edad han adquirido, las diagnósticos determinan la presencia de cierta destreza o habilidad en el desarrollo de capacidades.

### **2.3. Marco Conceptual**

**Aprendizaje.** “Proceso en el que el individuo adquiere ciertos conocimientos, aptitudes, habilidades, actitudes, y comportamientos. Esta adquisición es siempre consecuencia de un entrenamiento determinado. El aprendizaje supone por un cambio adaptativo y es el resultado de intercambio con el medio ambiente. (CANDA MORENO, 2000)<sup>35</sup>

**Clima.** Son las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características, pueden ser externas o internas.

**Clima Laboral.** Es el conjunto de propiedades del ambiente organizacional percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado (SUAREZ, C. 2000)<sup>36</sup>

**Clima Organizacional.** Es el conjunto de valores, fines, objetivos y reglas de funcionamiento de la institución. El clima organizacional es lo que permite diferenciar a las organizaciones entre sí (CHIAVENATO, I. 2000)<sup>37</sup>

**Habilidad.** Función individual, ya sea en lo intelectual, en lo social, en lo físico o en lo académico que constituye un factor fundamental para ejercer influencia en alguien (CALERO, M. 1999)<sup>38</sup>

**Organización.** Es el conjunto de personas que interactúan cooperando con otros para lograr algunos objetivos que sin el esfuerzo individual no podría alcanzarse (CHIAVENATO, I. 2000)<sup>39</sup>

**Producto.** Es la meta a la que se desea llegar y en qué condiciones ha de lograrse dicha meta (ZABALZA, M. 1997)<sup>40</sup>

**Resultado.** Es el logro o rendimiento alcanzado como consecuencia de una intervención (FALCON, S. y LOPEZ, J.E. 2012).

---

<sup>35</sup> CANDA MORENO. *Procesos del Aprendizaje. Perú, pág. 80*

<sup>36</sup> SUAREZ, C (2000) *Cultura y Clima Organizacional. Perú, pág. 143*

<sup>37</sup> CHIAVENATO, I (2000) *Administración de Recursos Humanos. Colombia, pág. 119*

<sup>38</sup> CALERO, M (1999) *Técnicas de Estudio e Investigación. Peru, pág. 96*

<sup>39</sup> CHIAVENATO, I. *Ob Cit (36) pág. 5*

<sup>40</sup> ZABALZA, M. (1997) *Diseño y Desarrollo Curricular, Sexta edición. Editorial Narcea, Madrid, pág. 95.*

**Resultado Académico.** Es el rendimiento del aprendizaje adquirido como resultado del proceso enseñanza – aprendizaje (ACEROS, J. y ANGARITA, C. 2003)<sup>41</sup>

**Resultado Académico en Comunicación.** Es el nivel de rendimiento del aprendizaje en comunicación obtenido por el estudiante como producto de la enseñanza – aprendizaje (FALCON, S. y LOPEZ, J.E. 2012).

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo de Investigación

Según el alcance de la investigación fue de tipo correlacional porque se midió el grado de asociación entre las variables: Clima Organizacional y Resultado Académico<sup>42</sup>.

### 3.2. Diseño de la Investigación

El diseño general de la investigación fue el no experimental y el diseño específico fue el transeccional correlacional.

Fue no experimental porque no se manipuló la variable independiente: Clima Organizacional.

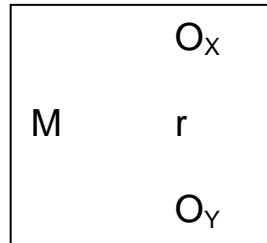
Fue transeccional correlacional porque se recolectó los datos en el mismo lugar y en un mismo momento<sup>43</sup>.

---

<sup>41</sup> ACEROS, J. ANGARITA, C. (2003) *Correlación entre depresión y rendimiento académico. Colombia, pág. 45.*

<sup>42</sup> CARRASCO, S (2006) *Metodología de la Investigación Científica. Perú, pág. 58*

El diseño fue:



Donde:

M = Muestra

$O_X$  = Observación a la variable independiente: Clima Organizacional

$O_Y$  = Observación a la variable dependiente: Resultado Académico

r = Posible asociación entre las variables.

### 3.3. Población y Muestra

**3.3.1. Población.** La población la conformó los 120 estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.

**3.3.2. Muestra.** La muestra la conformó los estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014 que son: 81

La selección de la muestra se hizo en forma no aleatoria por conveniencia.

### 3.4. Procedimientos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

#### 3.4.1. Procedimientos de Recolección de Datos

- Elaboración y aprobación del anteproyecto de tesis.
- Elaborar el instrumento de la recolección de datos.
- Prueba de validez y confiabilidad al instrumento recolección de datos.
- Recolección de la información.
- Procesamiento de la información

---

<sup>43</sup> *SANCHEZ, H y REYES, C. (2009) Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Perú, pág. 64*

- Organización de la información en cuadros.
- Análisis e interpretación de la información.
- Elaboración de la discusión, conclusiones y recomendaciones.
- Elaboración y presentación del informe.
- Sustentación del informe.

#### **3.4.2. Técnicas de Recolección de Datos**

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue: la encuesta para la variable Independiente: Clima Organizacional y se observó en forma indirecta y el análisis documental porque se observó los hechos en documentos.

#### **3.4.3. Instrumentos de Recolección de Datos**

El instrumento de recolección de datos para la variable independiente (X) Clima Organizacional fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación, obteniéndose 82.14% de validez y 85.1% de confiabilidad y el instrumento de recolección de datos para la variable dependiente (Y) Resultado Académico fue el Registro de evaluación de la asignatura de comunicación.

#### **3.5. Procesamiento de la Información**

La información fue procesada en forma computarizada utilizando el paquete estadístico computacional SPSS versión 23 en español y MINITAB versión 17, sobre la base de datos con el cual se organizó la información en cuadros para luego representarlos en gráficos.

El análisis e interpretación de la información se realizó utilizando la estadística descriptiva (frecuencia, promedio ( $\bar{x}$ ) y porcentaje) para el estudio de las variables en forma independiente y la estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada ( $X^2$ )  $p < 0.05$  % para la prueba de la hipótesis.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

#### 4.1.1. Análisis Descriptivo

##### 4.1.1.1. El Clima Organizacional

#### CUADRO N° 1

**Lo Organizacional en el Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria –  
Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014**

LO ORGANIZACIONAL	SIEMPRE Alto		A VECES Medio		NUNCA Bajo		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. La estructura organizativa facilita el desempeño de las funciones de los miembros que conforman la institución	20	25	45	56.0	16	19.0	81	100.0

educativa								
2. Se imparte orientaciones sobre la organización académica	12	15	60	74.0	9	11.0	81	100.0
3. Se señala actividades que es preciso cumplir	23	28	57	70.0	1	1.0	81	100.0
4. Se fija responsabilidades a los miembros de la institución	1	1.0	79	98.0	1	1.0	81	100.0
5. Se delega la autoridad	21	26.0	60	74.0	0	-	81	100.0
6. Se facilita la comunicación entre los miembros de la institución	40	49.0	41	51.0	0	-	81	100.0
7. El reglamento de organización y funciones está al alcance de los miembros de la institución	20	25.0	45	56.0	16	19.0	81	100.0
8. Se coordina las actividades académicas y administrativas	22	27.0	45	56.0	14	17.0	81	100.0
9. Se organiza los estímulos a los docentes y estudiantes	24	30.0	45	56.0	12	14.0	81	100.0
PROMEDIO ( $\bar{x}$ )	20	25.0	53	66.0	8	9.0	81	100.0

Fuente: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 1 se observa lo Organizacional en el Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014, y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 81 (100%) estudiantes, 53 (66%) estudiantes manifestaron que a veces perciben lo organizacional en el clima organizacional, 20 (25%) estudiantes manifestaron que siempre perciben lo organizacional en el clima organizacional y 8 (9%) estudiantes manifestaron que nunca perciben lo organizacional en el clima organizacional, concluyendo que a veces percibieron lo organizacional en el clima organizacional predominando con 98% el comportamiento: Se fija responsabilidades a los miembros de la institución, encontrándose lo organizacional en el nivel medio en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014.

## CUADRO N° 2

### Lo Actitudinal en el Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014

LO ACTITUDINAL	SIEMPRE Alto		A VECES Medio		NUNCA Bajo		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Los miembros de la institución muestran responsabilidad en el trabajo	10	12.0	65	80.0	6	8.0	81	100.0
2. Los miembros de la institución cumplen con el horario de trabajo	11	14.0	60	74.0	10	12.0	81	100.0
3. La relación entre los miembros de la institución es cordial	10	12.0	70	87.0	1	1.0	81	100.0
4. Se valora los aportes de los miembros de la institución	9	11.0	63	78.0	9	11.0	81	100.0
5. Los beneficios que se recibe en la institución satisfacen las necesidades de sus miembros	3	4.0	75	92.0	3	4.0	81	100.0
6. Se trabaja armoniosamente en equipo	8	9.0	70	87.0	3	4.0	81	100.0



7. Demuestran empatía entre los miembros de la comunidad	20	25.0	41	50.0	20	25.0	81	100.0
PROMEDIO ( $\bar{x}$ )	10	12	63	79.0	9	9.0	81	100.0

Fuente: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 2 se observa lo Actitudinal en el Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014, y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 81 (100%) estudiantes, 63 (79%) estudiantes manifestaron que a veces perciben lo actitudinal en el clima organizacional, 10 (12%) estudiantes manifestaron que siempre perciben lo actitudinal en el clima organizacional y 8 (9%) estudiantes manifestaron que nunca perciben lo actitudinal en el clima organizacional, concluyendo que a veces percibieron lo actitudinal en el clima organizacional predominando con 92% el comportamiento: Los beneficios que se recibe en la institución satisfacen las necesidades de sus miembros, encontrándose lo actitudinal en el nivel medio en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014.

### CUADRO N° 3

#### Lo Administrativo en el Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014

LO ADMINISTRATIVO	SIEMPRE Alto		A VECES Medio		NUNCA Bajo		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Se respeta las normas del reglamento de organización y funciones	10	12.0	70	87.0	1	1.0	81	100.0
2. Las actividades académicas y administrativas se realizan en función a un plan	12	15.0	60	74.0	9	11.0	81	100.0
3. La autoridad imparte un trato benévolo y justo a los miembros de la institución	20	25.0	41	50.0	20	25.0	81	100.0
4. La autoridad permite a los miembros de la institución realizar sus iniciativas	6	7.0	70	87.0	5	6.0	81	100.0
5. La autoridad propicia el trabajo en equipo	4	5.0	75	92.0	2	3.0	81	100.0
6. La autoridad dota a los miembros de la institución con los materiales educativos necesarios para el desarrollo de la acción educativa	11	13.0	70	87.0	0	-	81	100.0
7. La jerarquía de autoridad se da desde los rangos mayores hasta los menores	40	49.0	41	51.0	0	-	81	100.0

PROMEDIO ( $\bar{x}$ )	15	19.0	61	75.0	5	6.0	81	100.0
------------------------	----	------	----	------	---	-----	----	-------

Fuente: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 3 se observa lo Administrativo en el Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014, y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 81 (100%) estudiantes, 61 (75%) estudiantes manifestaron que a veces perciben lo administrativo en el clima organizacional, 15 (19%) estudiantes manifestaron que siempre perciben lo administrativo en el clima organizacional y 5 (6%) estudiantes manifestaron que nunca perciben lo administrativo en el clima organizacional, concluyendo que a veces percibieron lo administrativo en el clima organizacional predominando con 92% el comportamiento: La autoridad propicia el trabajo en equipo, encontrándose lo administrativo en el nivel medio en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014.

#### CUADRO N° 4

##### Lo Pedagógico Curricular en el Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014

LO PEDAGÓGICO – CURRICULAR	SIEMPRE Alto		A VECES Medio		NUNCA Bajo		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Los miembros de la institución elaboran el proyecto curricular de cada grado educativo en equipo	30	37.0	45	56.0	6	7.0	81	100.0
2. Las unidades didácticas son elaborados en equipo en base al diagnóstico educativo de la institución	25	31.0	50	62.0	6	7.0	81	100.0
3. Los miembros de la institución desarrollan sus actividades educativas con entusiasmo	6	7.0	75	93.0	0	-	81	100.0
4. La comunicación didáctica en el aula se da en forma horizontal	17	21.0	63	78.0	1	1.0	81	100.0
5. Los estudiantes muestran disposición en el aprendizaje	6	7.0	75	93.0	0	-	81	100.0
6. Se respeta las opiniones de los estudiantes en el desarrollo de la acción educativa	11	13.0	70	87.0	0	-	81	100.0
7. Los estudiantes muestran agrado en el	40	49.0	41	51.0	0	-	81	100.0

desarrollo de la evaluación del aprendizaje								
PROMEDIO ( $\bar{x}$ )	19	23.0	60	74.0	2	3.0	81	100.0

Fuente: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 3 se observa lo Pedagógico Curricular en el Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014, y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 81 (100%) estudiantes, 60 (74%) estudiantes manifestaron que a veces perciben lo Pedagógico - Curricular en el clima organizacional, 19 (23%) estudiantes manifestaron que siempre perciben lo Pedagógico - Curricular en el clima organizacional y 2 (3%) estudiantes manifestaron que nunca perciben lo Pedagógico - Curricular en el clima organizacional, concluyendo que a veces percibieron lo Pedagógico - Curricular en el clima organizacional predominando con 93% las conductas: Los miembros de la Institución desarrollan sus actividades educativas con entusiasmo. Los estudiantes muestran disposición en el aprendizaje encontrándose la dimensión Pedagógica - Curricular en el nivel medio en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014.

#### CUADRO N° 5

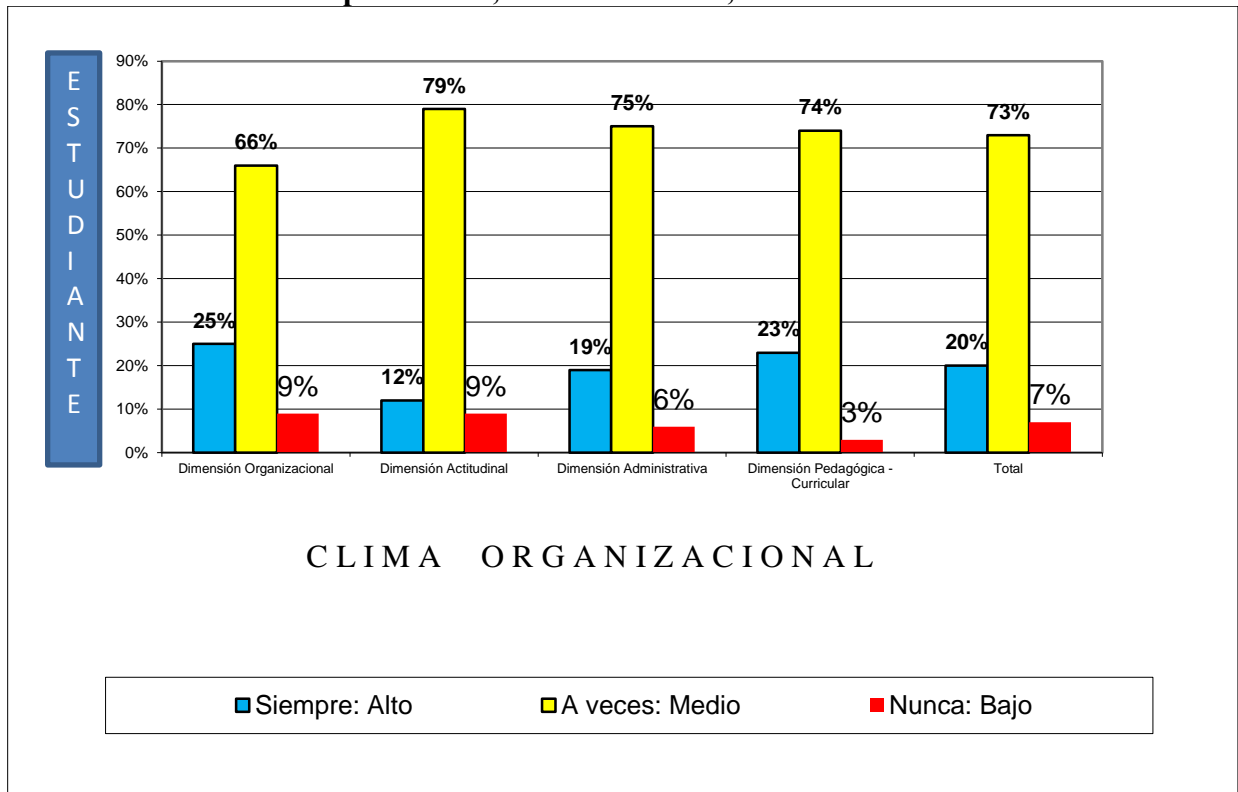
##### Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014

CLIMA ORGANIZACIONAL	SIEMPRE Alta		A VECES Media		NUNCA Baja		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Organizacional	20	25.0	53	66.0	8	9.0	81	100.0
2. Actitudinal	10	12.0	63	79.0	8	9.0	81	100.0
3. Administrativa	15	19.0	61	75.0	5	6.0	81	100.0
4. Pedagógica – Curricular	19	23.0	60	74.0	2	3.0	81	100.0
PROMEDIO ( $\bar{x}$ )	16	20.0	59	73.0	6	7.0	81	100.0

Fuente: Cuadros N° 1, 2, 3, 4

#### GRÁFICO N° 1

**Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa  
“Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014**



Fuente: Cuadro N° 5

En el cuadro N° 5 y gráfico N° 1 se observa el Clima Organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014, y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 81 (100%) estudiantes, 59 (73%) estudiantes manifestaron que a veces perciben el clima organizacional, 16 (20%) estudiantes manifestaron que siempre perciben el clima organizacional y 6 (7%) estudiantes manifestaron que nunca perciben el clima organizacional, concluyendo que a veces percibieron el clima organizacional los Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014 predominando con 79% la dimensión actitudinal del clima organizacional, encontrándose el clima organizacional en el nivel medio.

Con estos resultados se logró el objetivo específico: Identificar el nivel de clima organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014.

Quedando aceptada la hipótesis derivada: Es medio el nivel de clima organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014.

#### 4.1.1.2. El Resultado Académico en Comunicación

#### CUADRO N° 6

#### Las Calificaciones del Resultado Académico en Comunicación en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014

ESTUDIANTES DE 1° DE SECUNDARIA	Calificaciones del Resultado Académico en Comunicación																			
	17		16		15		14		13		12		11		10		9		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	16	20.00	16	20.00	16	20.00	10	12.00	10	12.00	10	12.00	3	4.00	-	-	-	-	81	100.0

Fuente: Base de datos de los Autores

En el cuadro N° 6 se observa la distribución de las calificaciones del resultado académico en comunicación en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014 y es lo siguiente:

De 40 (100%) estudiantes, 16 (20%) estudiantes obtuvieron la calificación de 17 de resultado académico en comunicación, 16 (20%) estudiantes obtuvieron la calificación de 16 de resultado académico en comunicación, 16 (20%) estudiantes obtuvieron la calificación de 15 de resultado académico en comunicación, 10 (12%) estudiantes obtuvieron la calificación de 14 de resultado académico en comunicación, 10 (12%) estudiantes obtuvieron la calificación de 13 de resultado académico en comunicación, 10 (12%) estudiantes obtuvieron la calificación de 12 de resultado académico en comunicación y 3 (4%) estudiante obtuvo la calificación de 11 de resultado académico en comunicación, concluyendo que, el resultado académico en comunicación fueron las calificaciones 15, 16, 17 en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014.

#### **CUADRO N° 7**

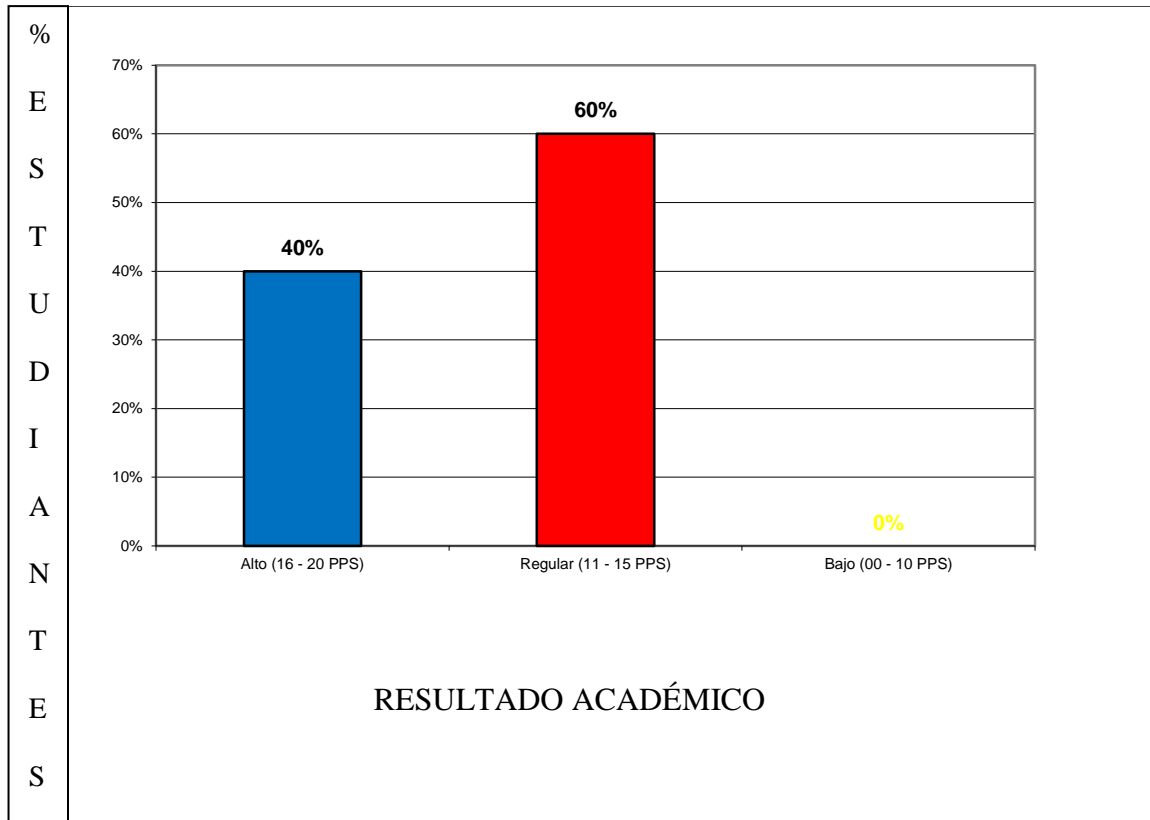
#### **Resultado académico en Comunicación en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014**

ESTUDIANTES DE 1° DE SECUNDARIA	NIVELES DEL RESULTADO ACADÉMICO EN COMUNICACIÓN						TOTAL	
	ALTO 16 – 20c		REGULAR 11 – 15c		BAJO 0 – 10c			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	32	40.0	49	60.0	-	-	81	100.0

FUENTE: Cuadro N° 6

## GRÁFICO N° 2

### Resultado académico en Comunicación en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014



Fuente: Cuadro N° 7

En el cuadro N° 7 y gráfico N° 2 se observa el Resultado académico en Comunicación en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014, y es lo siguiente:

De 81 (100%) estudiantes, 49 (60%) estudiantes obtuvieron la calificación de 11 – 15 ubicándose en el nivel regular de resultado académico en comunicación y 32 (40%) estudiantes obtuvieron la calificación de 16 – 20 ubicándose en el nivel alto de resultado académico en comunicación, concluyendo que el resultado académico en comunicación se encontró en el nivel regular (11 – 15) en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014.

Con estos resultados se logró el objetivo específico: Identificar el resultado académico en comunicación en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014.

#### 4.1.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

##### 4.1.2.1. Correlación entre el Clima Organizacional y el Resultado Académico en Comunicación.

#### CUADRO N° 8

**Clima Organizacional según Resultado Académico en Comunicación en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014**

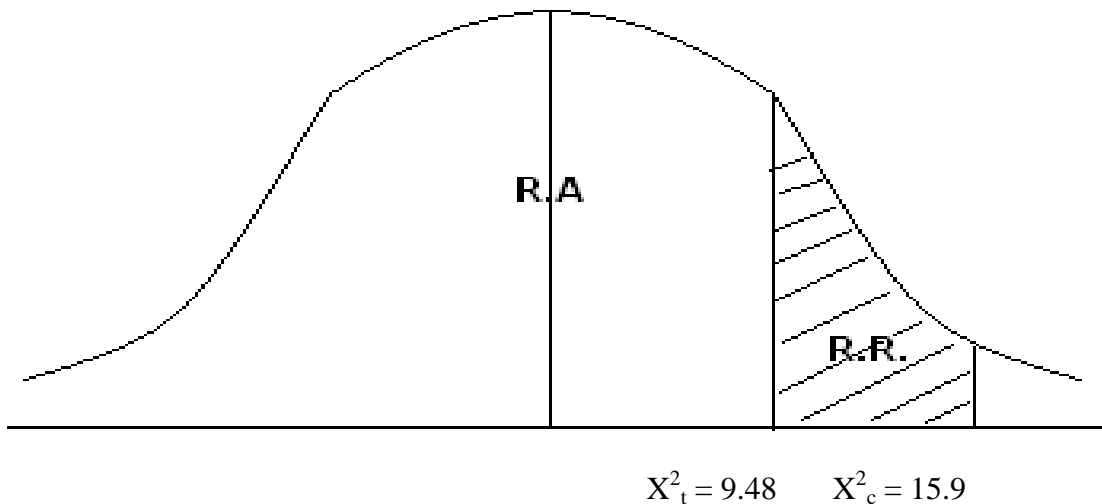
CLIMA ORGANIZACIONAL	RESULTADO ACADÉMICO EN COMUNICACIÓN						TOTAL	
	ALTO 16 – 20c		REGULAR 11 – 15c		BAJO 0 – 10c			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
SIEMPRE	16	20.0	-	-	-	-	16	20.00
A VECES	16	20.0	43	53.0	-	-	59	73.00
NUNCA	-	-	-	-	6	7.0	6	7.00
TOTAL	32	40.00	49	60.00	-	-	81	100.00

FUENTE: Cuadros N° 6, 8

$$X^2_c = 15.9, \quad X^2_t = 9.48 \quad gl = 4, p < 0.05\%$$

$$X^2_c = 15.9 > X^2_t = 9.48$$





$X^2_c > X^2_t$  Existe interrelación entre el clima organizacional y el Resultado académico.

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

## 4.2. DISCUSIÓN

📖 Al realizar el análisis del clima organizacional en Estudiantes de 1° de Secundaria – Institución Educativa “Experimental, Anexo - UNAP”, San Juan 2014 se encontró que a veces percibieron el clima organizacional debido a que los docentes en su pensamiento y comportamiento dependen del ambiente que los rodean y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Al respecto:

**LAMOYI, C.L. (2006)** en la investigación” Clima organizacional: creencias compartidas, sentido de Comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco”. Logró indicar que el clima organizacional encontrado, no es un clima comunitario, sino un clima intermedio, ya que no llega a ser conflictivo por las características que presenta.

📖 Al realizar el análisis del resultado académico en comunicación se encontró que los estudiantes obtuvieron un resultado académico en comunicación regular (11 – 15c) al respecto cabe indicar que el resultado académico son las calificaciones que obtiene el estudiante para el logro de los objetivos, tareas académicas, contenidos educativos, como consecuencia del proceso enseñanza aprendizaje en la asignatura de comunicación u otras asignaturas, al respecto QUIROZ, L (2001) en el texto Rendimiento Escolar manifiesta que los factores externos influyen en el resultado académico del estudiante tales como: los métodos que se emplea en la enseñanza – aprendizaje, los materiales educativos, material bibliográfico, infraestructura, sistema de evaluación, obteniendo resultados académicos mínimos de los objetivos programados en la asignatura.

📖 Al realizar el análisis inferencial mediante la aplicación de la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada ( $X^2$ ) se obtuvo  $X^2_c = 15.9 > X^2_t = 9.48$  gl = 4,  $\alpha = 0.05\%$  concluyendo que el clima organizacional se asocia con el resultado académico, con una magnitud de interrelación  $r = 52\%$  aceptando la hipótesis general de la investigación: El clima organizacional se asocia moderadamente con el resultado académico en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014. Resultado que se asemeja cuando VILLACORTA, E (2007) en la investigación “Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico en estudiantes de la facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional de la Amazonía peruana, concluye que en los estudiantes investigados predominó significativamente el nivel de inteligencia emocional promedio o adecuado con 86.8 % y el rendimiento académico general fue regular (11) existiendo una correlación significativa entre inteligencia emocional y rendimiento académico.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

#### **5.1.1. Conclusiones Parciales**

- El clima organizacional fue medio con 73% en estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.
- El clima organizacional se delimitó con las dimensiones: Organizacional, actitudinal, administrativa y pedagógica – curricular.
- Los estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014 obtuvieron un resultado académico en comunicación regular (11 – 15c)
- La correlación entre el clima organizacional y el resultado académico en comunicación fue Regular positiva.
- Las categorías y niveles que definieron el resultado académico en comunicación fue: Alto (16 – 20c). Regular (11 – 15c). Bajo (0 10c)

### **5.1.2. Conclusión General**

El Clima Organizacional se asocia moderadamente con una magnitud de 0.52% con el Resultado Académico en estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.

## **5.2. Recomendaciones**

### **5.2.1. Recomendaciones Parciales**

- ✓ A los Estamentos estudiantes, docentes y administrativos de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista mejorar su comportamiento organizacional para alcanzar un clima organizacional alto, para obtener

satisfacción en la institución educativa y mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

- ✓ A los estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista elevar sus resultados académicos trabajando en grupos cooperativos, que de manera individual y competitiva.
- ✓ A los estudiantes de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana y en especial de la Facultad de Ciencias e la educación y Humanidades continuar realizando estudios sobre clima organizacional y resultados académicos.
- ✓ Hacer extensivo los resultados de la investigación a las Instituciones Educativas de Iquitos y otras provincias de Loreto y del Perú.

### **5.2.2. Recomendación General**

A los directivos de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista promover eventos de capacitación académica y de valores, fines, objetivos y reglas de funcionamiento de una institución, dirigida a todos los docentes en bien de los estudiantes y de la comunidad educativa.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- 📖 ACEROS, J. ANGARITA, C. (2003) Correlación entre depresión y rendimiento académico. Colombia, pág. 45

- 📖 ALFARO, M. (2003) Planificación de los Aprendizajes, Caracas, pág. 100
- 📖 ALVAREZ, V. y VALVERDE, S. (2001) “La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001”. Perú, pág. 60
- 📖 ARNOLETTO, E y DÍAZ, A. (2009) Un aporte a la Gestión Pública Argentina, pág. 14
- 📖 BRUNET, L (1999) El Clima de trabajo en las organizaciones. México, pág. 79
- 📖 CALERO, M (1999) Técnicas de Estudio e Investigación. Peru, pág. 96
- 📖 CANDA MORENO. Procesos del Aprendizaje. Perú, pág. 80
- 📖 CARRASCO, S (2006) Metodología de la Investigación Científica. Perú, pág. 58
- 📖 CARREÑO, H. (2006) Instrumento de Medición del Rendimiento Escolar, Perú, pág. 42
- 📖 CONTRERAS, K. P (2001) Clima Organizacional y Desempeño de la Gestión Directiva en Docentes – Facultad de Ciencias de la Educación – Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – Iquitos – 2011, Iquitos – Perú, pág. 45
- 📖 COLL, C y SOLÉ, I (1990) La Interacción profesor / alumno en el proceso de enseñanza – aprendizaje, Madrid, pág. 320
- 📖 CORTÉS, N. (2009) “Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009”. México, pág. 197
- 📖 CLAUSSITA (2012) Clima Organizacional en el Servicio de Enfermería. México, pág. 81
- 📖 CHIAVENATO, I (2000) Administración de Recursos Humanos. Colombia, pág. 119
- 📖 CHIAVENATO, I. Ob Cit (36) pág. 5
- 📖 DESSLER (1993) Clima Organizacional. México, pág. 182
- 📖 FERREIRA C. (1990) Formación profesional. Perú, pág. 82
- 📖 GAIRÍN. Joaquín. (1996) Categorías de gestión relevantes para las Instituciones de Formación Docente. Venezuela, pág. 294
- 📖 GAIRÍN. Joaquín. Ob Cit (29) pág. 416
- 📖 GARZA, D. (2010) “El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaria de Seguridad Pública en Tamaulipas”. México, pág. 51
- 📖 GARCÍA, T (2008) Método de Trabajo en Equipo y Rendimiento Académico en Asignaturas de Formación General en Estudiantes del I Nivel II ciclo de Derecho de la UPO – 2007, Iquitos Perú, pág. 80.

- 📖 GARCÍA, O. y PALACIOS, R. (1991) Factores condicionantes de aprendizaje en Lógica Matemática. Perú, pág. 86.
- 📖 GONCALVES, G (2001). Dimensiones del clima organizacional Perú, pág. 15.
- 📖 GIBSON (1984) Organización, estructura y proceso. México, pág. 35
- 📖 LAMOYI, C.L. (2006) “Clima organizacional: creencias compartidas, sentido de Comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco”. España, pág. 13.
- 📖 LIKERT (1974), La organización, Nueva York, pág.123
- 📖 MARTÍN Y COLBS (2002) Clima organizacional. México, pág. 331 - 388
- 📖 MARTINEZ, L.(2010) Clima Organizacional en línea, pág. 2
- 📖 NAVARRO, R. y GARCÍA, A. (2007) Clima y Compromiso Organizacional México, pág. 155.
- 📖 PEÑA, C. (2005) “Diseño de un Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional en Unidades académicas de la Universidad de Colima”. México pág. 117
- 📖 PIÑA, C. (2007) Caracterización del Clima Organizacional del Policlínico Universitario “Cecilio Ruiz de Zárate”. Provincia de Cienfuegos. Cuba, pág. 63
- 📖 PIÑA, CARMEN (2007) Caracterización del Clima Organizacional del Policlínico Universitario “Cecilio Ruiz de Zárate”. Cuba Provincia de Cienfuegos. Cuba, pág. 58
- 📖 QUIROZ, L. (2001) Rendimiento Escolar, Perú, pág. 78.
- 📖 RODRÍGUEZ, M (1996), Relaciones humanas. México, pág. 65
- 📖 ROEDERS, P (1997) Aprendiendo Juntos, Holanda, pág. 72.
- 📖 RUIZ J. A. Hábitos de Estudio y Rendimiento Académico en estudiantes Valdivianos: Primer año, 1975, Perú, pág. 140.
- 📖 SALVIA, J. y YSSELDIKE, J. (1997) Evaluación de la Educación Especial, México, pág. 68.
- 📖 SANCHEZ, H y REYES, C. (2007) Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Perú, pág. 64.
- 📖 SANTOS, M. (1962) Evaluación Educativa, Buenos Aires, pág. 100.
- 📖 SUAREZ, C (2000) Cultura y Clima Organizacional. Perú, pág. 143

- 📖 VELÁSQUEZ, R. B. (2005) Comprensión lectora y rendimiento académico en estudiantes del primer año de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú, pág. 182.
- 📖 VILLAROEL, C. (1989) Evaluación y Conducción de los Aprendizajes, México, pág. 92.
- 📖 ZABALZA, M. (1997) Diseño y Desarrollo Curricular, Sexta edición. Editorial Narcea, Madrid, pág. 95.



## **ANEXOS**

**Anexo N° 01. Matriz de Consistencia**

**Anexo N° 02. Instrumentos de Recolección de Datos**

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 1

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y RESULTADO ACADÉMICO EN COMUNICACIÓN, ESTUDIANTES DE 1° DE SECUNDARIA – INSTITUCIÓN EDUCATIVA “EXPERIMENTAL, ANEXO - UNAP”, SAN JUAN 2014

AUTOR (a): RIVADENEIRA CÁRDENAS, Miguel  
SOTELO PÉREZ, Rodrigo Wenseslao  
VELA LY, Rosa Cecilia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA						
<p><b>Problema Principal</b> ¿El clima organizacional se asocia con el resultado académico en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ✓ ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014? ✓ ¿Cuál es el resultado académico en comunicación en estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa</p>	<p><b>Objetivo General</b> Verificar la asociación entre el clima organizacional con el resultado académico en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ✓ Evaluar el nivel de clima organizacional en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014. ✓ Conocer el resultado académico en comunicación en estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa</p>	<p><b>Hipótesis General</b> El clima organizacional se asocia moderadamente con el resultado académico en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.</p> <p><b>Hipótesis Derivadas</b> ✓ El nivel de clima organizacional es medio en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014. ✓ El resultado académico es regular en la asignatura de comunicación en estudiantes de 1° de</p>	<p>Variable Independiente (X) Clima Organizacional</p>	<p>1. ORGANIZACIONAL</p> <p>1.1. La estructura organizativa facilita el desempeño de las funciones de los miembros que conforman la institución educativa</p> <p>1.2. Se imparte orientaciones sobre la organización académica</p> <p>1.3. Se señala actividades que es preciso cumplir</p> <p>1.4. Se fija responsabilidades a los miembros de la institución</p> <p>1.5. Se delega la autoridad</p> <p>1.6. Se facilita la comunicación entre los miembros de la institución</p> <p>1.7. El reglamento de organización y funciones está al alcance de los miembros de la institución</p> <p>1.8. Se coordina las actividades académicas y administrativas</p> <p>1.9. Se organiza los estímulos a los docentes y estudiantes</p> <p>2. ACTITUDINAL</p> <p>2.1. Los miembros de la institución muestran responsabilidad en el trabajo</p> <p>2.2. Los miembros de la institución cumplen con el horario de trabajo</p> <p>2.3. La relación entre los miembros de la institución es cordial</p> <p>2.4. Se valora los aportes de los miembros de la institución</p> <p>2.5. Los beneficios que se recibe en la institución satisfacen las necesidades de sus miembros</p> <p>2.6. Se trabaja armoniosamente en equipo</p> <p>2.7. Demuestran empatía entre los miembros de la comunidad</p> <p>3. ADMINISTRATIVA</p> <p>3.1. Se respeta las normas del reglamento de organización y funciones</p> <p>3.2. Las actividades académicas y administrativas se realizan en función a un plan</p> <p>3.3. La autoridad imparte un trato benévolo y justo a los miembros de la institución</p> <p>3.4. La autoridad permite a los miembros de la institución realizar sus iniciativas</p> <p>3.5. La autoridad propicia el trabajo en equipo</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b> Según el alcance de la investigación es de tipo correlacional porque se medirá el grado de asociación entre las variables: Clima Organizacional y Resultado Académico.</p> <p><b>Diseño de la Investigación</b> El diseño general de la investigación será el no experimental y el diseño específico será el transeccional correlacional. Será no experimental porque no se manipulará la variable independiente: Clima Organizacional. Será transeccional correlacional porque se recolectará los datos en el mismo lugar y en un mismo momento. El diseño es:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 50px;"></td> <td style="width: 50px; text-align: center;">O<sub>x</sub></td> </tr> <tr> <td style="width: 50px; text-align: center;">M</td> <td style="width: 50px; text-align: center;">r</td> </tr> <tr> <td style="width: 50px;"></td> <td style="width: 50px; text-align: center;">O<sub>y</sub></td> </tr> </table> <p>Donde: M = Muestra O<sub>x</sub> = Observación a la variable independiente: Clima Organizacional O<sub>y</sub> = Observación a la variable</p>		O <sub>x</sub>	M	r		O <sub>y</sub>
	O <sub>x</sub>										
M	r										
	O <sub>y</sub>										

<p>“Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014?</p> <p>✓ ¿Existe dependencia entre el clima organizacional y el resultado académico en comunicación en estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014?</p>	<p>“Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.</p> <p>✓ Establecer la dependencia entre el clima organizacional y el resultado académico en comunicación en estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.</p>	<p>secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.</p> <p>✓ Existe dependencia mutua entre el clima organizacional y el resultado académico en comunicación en estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.</p>	<p>Variable Dependiente (Y) Resultado Académico</p>	<p>3.6. La autoridad dota a los miembros de la institución con los materiales educativos necesarios para el desarrollo de la acción educativa</p> <p>3.7. La jerarquía de autoridad se da desde los rangos mayores hasta los menores</p> <p>4. PEDAGÓGICA – CURRICULAR</p> <p>4.1. Los miembros de la institución elaboran el proyecto curricular de cada grado educativo en equipo</p> <p>4.2. Las unidades didácticas son elaborados en equipo en base al diagnóstico educativo de la institución</p> <p>4.3. Los miembros de la institución desarrollan sus actividades educativas con entusiasmo</p> <p>4.4. La comunicación didáctica en el aula se da en forma horizontal</p> <p>4.5. Los estudiantes muestran disposición en el aprendizaje</p> <p>4.6. Se respeta las opiniones de los estudiantes en el desarrollo de la acción educativa</p> <p>4.7. Los estudiantes muestran agrado en el desarrollo de la evaluación del aprendizaje</p>	<p>Calificaciones de los estudiantes en la asignatura de comunicación de acuerdo a las competencias del área.</p>	<p>dependiente: Resultado Académico</p> <p>r = Posible asociación entre las variables.</p> <p><b>Población</b></p> <p>La población la conformará los 120 estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra la conformará los estudiantes de 1° de secundaria de la Institución Educativa “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014 que son: 40</p> <p>La selección de la muestra se hará en forma no aleatoria por conveniencia.</p> <p><b>Técnicas de Recolección de Datos</b></p> <p>La técnica que se empleará en la recolección de datos será: la encuesta para ambas variable.</p> <p><b>Independiente:</b> Clima Organizacional y se observará en forma indirecta y el análisis documental porque se observará los hechos en documentos.</p> <p><b>Instrumentos de Recolección de Datos</b></p> <p>El instrumento de recolección de datos para la variable independiente (X) Clima Organizacional será el cuestionario el que será sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación y el instrumento de recolección de datos para la variable dependiente (Y) Resultado Académico será el Registro de evaluación de la asignatura de comunicación.</p>
---	---	---	---	--	---	--



Facultad de Ciencias de la  
Educación y Humanidades

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA  
ESPECIALIDAD:**

**TESIS  
CLIMA ORGANIZACIONAL Y RESULTADO ACADÉMICO EN COMUNICACIÓN,  
ESTUDIANTES DE 1° DE SECUNDARIA – INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
“EXPERIMENTAL, ANEXO - UNAP”, SAN JUAN 2014**

Anexo N° 02

Cuestionario

(Para estudiantes de 1° de secundaria de CEUNAP)

CÓDIGO: -----

**I. PRESENTACIÓN**

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y RESULTADO ACADÉMICO EN COMUNICACIÓN, ESTUDIANTES DE 1° DE SECUNDARIA – INSTITUCIÓN EDUCATIVA “EXPERIMENTAL, ANEXO - UNAP”, SAN JUAN 2014**, en tal sentido le agradecemos su colaboración respondiendo a cada uno de los ítems. La información que se obtenga será confidencial. El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Título Profesional de LICENCIADOS EN EDUCACIÓN: Especialidad.....

**II. DATOS GENERALES**

1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA : -----
2. ÁREA CURRICULAR: -----
3. GRADO: ----- 4. SECCIÓN: -----
5. ALUMNO: -----
6. EDAD: -----7: SEXO: -----
8. DÍA: ----- 9. HORA: -----

**III. INSTRUCCIONES**

Lee con atención las preguntas y respóndalas marcando un aspa (X) según corresponda

#### IV. CONTENIDO

CLIMA ORGANIZACIONAL	Siempre Alta	A Veces Media	Nunca Baja
<b>1. ORGANIZACIONAL</b>			
1.1. La estructura organizativa facilita el desempeño de las funciones de los miembros que conforman la institución educativa			
1.2. Se imparte orientaciones sobre la organización académica			
1.3. Se señala actividades que es preciso cumplir			
1.4. Se fija responsabilidades a los miembros de la institución			
1.5. Se delega la autoridad			
1.6. Se facilita la comunicación entre los miembros de la institución			
1.7. El reglamento de organización y funciones está al alcance de los miembros de la institución			
1.8. Se coordina las actividades académicas y administrativas			
1.9. Se organiza los estímulos a los docentes y estudiantes			
PROMEDIO ( $\bar{x}$ )			
<b>2. ACTITUDINAL</b>			
2.1. Los miembros de la institución muestran responsabilidad en el trabajo			
2.2. Los miembros de la institución cumplen con el horario de trabajo			
2.3. La relación entre los miembros de la institución es cordial			
2.4. Se valora los aportes de los miembros de la institución			
2.5. Los beneficios que se recibe en la institución satisfacen las necesidades de sus miembros			
2.6. Se trabaja armoniosamente en equipo			
2.7. Demuestran empatía entre los miembros de la comunidad			
PROMEDIO ( $\bar{x}$ )			
<b>3. ADMINISTRATIVA</b>			
3.1. Se respeta las normas del reglamento de organización y funciones			
3.2. Las actividades académicas y administrativas se realizan en función a un plan			
3.3. La autoridad imparte un trato benévolo y justo a los miembros de la institución			
3.4. La autoridad permite a los miembros de la institución realizar sus iniciativas			
3.5. La autoridad propicia el trabajo en equipo			
3.6. La autoridad dota a los miembros de la institución con los materiales educativos necesarios para el desarrollo de la acción educativa			
3.7. La jerarquía de autoridad se da desde los rangos mayores hasta los menores			
PROMEDIO ( $\bar{x}$ )			
<b>4. PEDAGÓGICA – CURRICULAR</b>			
4.1. Los miembros de la institución elaboran el proyecto curricular de cada grado educativo en equipo			
4.2. Las unidades didácticas son elaborados en equipo en base al diagnóstico educativo de la institución			
4.3. Los miembros de la institución desarrollan sus actividades educativas con entusiasmo			
4.4. La comunicación didáctica en el aula se da en forma horizontal			
4.5. Los estudiantes muestran disposición en el aprendizaje			
4.6. Se respeta las opiniones de los estudiantes en el desarrollo de la acción educativa			
4.7. Los estudiantes muestran agrado en el desarrollo de la evaluación del aprendizaje			
PROMEDIO ( $\bar{x}$ )			





**UNAP**

**Facultad de Ciencias de la  
Educación y Humanidades**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA  
ESPECIALIDAD: LENGUA – LITERATURA Y CIENCIAS SOCIALES**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del informante : .....

Cargo e institución donde labora : .....

Nombre del instrumento motivo de evaluación: .....

Autor del Instrumento: .....

Alumnos de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades. Departamento Académico de Lenguas y Ciencias Sociales.

**II. TRABAJO DE GRADO:**

TÍTULO:

AUTOR:

**III. CRITERIOS: Calidad. Precisión. Pertinencia. Coherencia**

**IV. ESCALAS: A = Excelente, B = Muy Bueno, C = Bueno, D = Regular, E = Eficiente**

Criterios	CALIDAD					PRECISIÓN					COHERENCIA					PERTINENCIA				
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
01																				
02																				
03																				
04																				
05																				
06																				
07																				
08																				
09																				
10																				
11																				
12																				
13																				
14																				
15																				
16																				
17																				

**V. OBSERVACIONES**

Lugar y Fecha:

.....

.....

Firma del experto informante

D.N.I. N° .....

Teléf. N° .....



**UNAP**

**Facultad de Ciencias de la  
Educación y Humanidades**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIO  
ESPECIALIDAD: LENGUA LITERATURA**

**JUICIOS DEL EXPERTO PARA EL INSTRUMENTO**

1. Considera Usted que los reactivos del cuestionario miden los indicadores de manera:  
 Suficiente.....  
 Medianamente Suficiente.....  
 Insuficiente.....  
 Observaciones:  
 .....  
 .....
  
2. Considera Usted que los reactivos del cuestionario miden las dimensiones de manera:  
 Suficiente.....  
 Medianamente Suficiente.....  
 Insuficiente.....  
 Observaciones:  
 .....  
 .....
  
3. Considera Usted que los reactivos del cuestionario miden las variables de manera:  
 Suficiente.....  
 Medianamente Suficiente.....  
 Insuficiente.....  
 Observaciones:  
 .....  
 .....
  
4. Según su opinión, como experto en el área, el instrumento diseñado es:  
 \_\_\_\_\_ Válido \_\_\_\_\_ No Válido

**OBSERVACIONES**

Lugar y Fecha:

-----

-----  
Firma del experto informante

D.N.I. N° -----

Teléf. N° -----



## RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Se realizó la prueba de confiabilidad del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Dr. Luis Ronald Rucoba del Castillo, profesor principal de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Docencia Universitaria y Doctor en Ciencias de la Educación.

Dra. Susy Karina Dávila Panduro, profesora auxiliar de la Facultad de Ciencia de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Gestión Empresarial y Doctora en Educación.

Dr. Carlos Antonio Li Loo Kung, profesor auxiliar de la Facultad de Industrias Alimentarias de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Docencia e Investigación Universitaria y Doctor en Educación

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dr. Luis Ronald Rucoba del Castillo	75	65	68	68	75	76	75	84	89
Dra. Susy Karina Dávila Panduro	82	86	87	79	86	84	91	82	88
Dr. Carlos Antonio Li Loo Kung	81	86	98	89	87	91	73	79	94
Promedio General	<b>82.14</b>								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

Valoración	
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: **82.14** puntos, lo que significa que está en el rango de “Excelente”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.