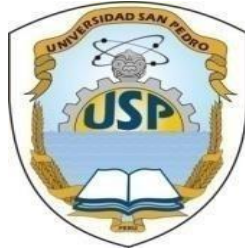


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Clima organizacional y rendimiento académico de los
estudiantes de Educación Primaria y problemas de
aprendizaje de la Facultad de Educación de la
Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Huacho, 2017-I**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la
Educación Superior

AUTOR: Millan Bazan, Cesar Augusto

ASESOR: Mg. Neri Ayala, Abrahan Cesar

HUACHO - PERÚ

2017

PALABRAS CLAVE

Tema	Clima organizacional y Rendimiento académico
Especialidad	Educación

KEY WORDS

Topic	Organizational climate and academic performance
Specialty	Education

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

OCDE	Educación General
------	-------------------

TITULO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADEMICO
DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y
PROBLEMAS DE APRENDIZAJE DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ
FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN HUACHO- 2017-I**

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y rendimiento académico en los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión periodo 2017-I. La población estuvo constituida por 198 estudiantes, se trabajó con una muestra de 131 estudiantes y se optó por la de investigación no experimental y con un diseño descriptivo correlacional. Se utilizó el cuestionario como instrumento para el clima organizacional y rendimiento académico en la técnica de la encuesta. Los resultados revelan que existe relación significativa de .037 entre el clima organizacional y el rendimiento académico en los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, semestre académico 2017-I.

Se determinó que, las dimensiones de estructura y recompensa del clima organizacional se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes, sustentado en el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia .031. Asimismo, se demostró que la dimensión relaciones del clima organizacional se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes, sustentado en el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de .041. Se demostró que la dimensión identidad del clima organizacional se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes, sustentado en el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de .023.

Palabras claves: clima organizacional, rendimiento académico.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between organizational climate and academic performance in students of primary education and problems of learning in the Faculty of education of the University national Joseph Faustino Sánchez Carrión period 2017-I. The population consisted of 198 students, worked with a sample of 131 students and was chosen by the non-experimental research and correlational descriptive design. We used the questionnaire as an instrument for organizational climate and academic performance in the survey technique. The results reveal that there is a significant relationship of .037 between organizational climate and academic performance in students of primary education and problems of learning in the Faculty of education of the University national José Faustino Sánchez Carrion, 2017-I academic semester.

Se determinó que, las dimensiones de estructura y recompensa del clima organizacional se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes, sustentado en el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia .031. Also showed that the dimension relations of the organizational climate relates the academic performance of students, based on the value obtained from the statistical Chi square test with a significance level of. 041. It showed that the dimension identity of organizational climate relates to the academic performance of students, based on the value obtained from the statistical Chi square test with a significance level of. 023.

Key words: organizational climate, academic performance.

Índice

Palabras clave	ii
Título.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice	vi
1. Introducción.....	1
1.1 Antecedentes y fundamentos científicos.....	2
1.2 Justificación de la investigación.....	12
Justificación teórica.....	12
Justificación metodológica.....	12
Justificación práctica.....	13
Justificación epistemológica.....	13
1.3 Problema.....	13
Problema general.....	15
Problemas específicos.....	15
1.4 Marco referencial.....	16
Clima Organizacional.....	16
Rendimiento académico.....	23
Conceptualización y operacionalización de las variables.....	28
1.5 Hipótesis	30
Hipótesis general.....	30
Hipótesis específicas.....	31
1.6 Objetivos.....	31
Objetivo general.....	31

Objetivos específicos.....	32
2. Metodología	33
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	33
2.2 Población y muestra	34
2.3 Técnicas e instrumento de investigación.....	36
Validez del instrumento.	37
Confiabilidad del instrumento.....	38
2.4 Procesamiento y análisis de la información	39
3. Resultados.....	42
3.1 Descripción de los resultados.....	42
3.2 Contrastación de hipótesis.....	51
4. Análisis y Discusión	59
5. Conclusiones y Recomendaciones.....	62
6. Referencias bibliográficas.....	66
Anexos	
Matriz de consistencia	
Cuestionario.....	

Índice de tablas

Tabla 01. Definición operacional variable Clima organizacional.	29
Tabla 02. Definición operacional variable Rendimiento Académico.	30
Tabla 03. Población de estudio.	35
Tabla 04. Muestra de estudio.	36
Tabla 05. Respuesta Sobre clima organizacional de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.	42
Tabla 06. Respuesta sobre las dimensiones estructura y recompensa en los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.	43
Tabla 07. Respuesta sobre la dimensión relaciones en los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.	44
Tabla 08. Respuesta en la dimensión identidad en los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.	45
Tabla 09. Respuesta Sobre rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.	46
Tabla 10. Respuesta Sobre autoevaluación del rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.	47
Tabla 11. Respuesta Sobre autoconcepto académico de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.	48

Tabla 12. Respuesta en la dimensión atributos del logro académico de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.	49
Tabla 13. Respuesta sobre clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.	50
Tabla 14. Contingencia Clima Organizacional * Rendimiento Académico.	51
Tabla 15. Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis general.	52
Tabla 16. Contingencia Estructura y Recompensa * Rendimiento Académico.	53
Tabla 17. Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1	54
Tabla 18. Contingencia Relaciones * Rendimiento Académico.	55
Tabla 19. Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2	56
Tabla 20. Contingencia Identidad * Rendimiento Académico.	57
Tabla 21. Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 3	58

Índice de figuras

Figura 1. Resultados sobre Clima Organizacional	42
Figura 2. Resultados sobre las dimensiones Estructura y Recompensa	43
Figura 3. Resultados sobre la dimensión Relaciones	44
Figura 4. Resultados sobre la dimensión Identidad	45
Figura 5. Resultados sobre Rendimiento Académico	46
Figura 6. Resultados sobre Autoevaluación del rendimiento Académico	47
Figura 7. Resultados sobre Autoconcepto del Rendimiento Académico	48
Figura 8. Resultados sobre Hábitos del Logro Académico.	49
Figura 9. Resultados sobre Clima Organizacional y Rendimiento académico	50

1. Introducción

El clima organizacional es de vital importancia para mejorar el ambiente de trabajo propio de la organización y el logro de objetivos comunes. Sólo puede concretarse si las personas que interactúan en la facultad de educación, establecen un contacto organizacional lo suficientemente fuerte que les permite desenvolverse en la misma, actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación, comportamientos, creencias, estilos de liderazgo, lenguajes y símbolos de la organización.

El rendimiento académico es un aspecto de las capacidades del estudiante, que manifiesta lo que éste ha logrado durante el proceso formativo en la especialidad educación primaria y problemas de aprendizaje.

El presente trabajo de investigación: Clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I, busca determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico.

En la primera sección, la introducción tiene en cuenta los antecedentes y fundamentos científicos, justificación de la investigación, el problema de investigación, conceptualización y operacionalización de las variables. el marco referencial, hipótesis y los objetivos La segunda sección la metodología comprende; tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de investigación, procesamiento y análisis de la información. La tercera sección e contiene los resultados descriptivos, la prueba de normalidad y la contrastación de hipótesis. La sección cuarta, contiene el análisis y la discusión y en la quinta sección se muestran las conclusiones y recomendaciones.

1.1 Antecedentes y fundamentos científicos

Para el desarrollo del estudio estamos considerando los antecedentes:

Antecedentes internacionales.

Mendoza (2016) realizó la investigación: *Estudio de la relación entre el clima organizacional y el enganchamiento en un instituto de educación privada de Acapulco*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma del estado de México. En el estudio se analiza la relación entre el clima organizacional y el enganchamiento de los empleados en un instituto de educación privada de Acapulco. El objetivo fue determinar el impacto que el clima tiene sobre el enganchamiento y desarrollar un plan de acción que contribuya a elevar el nivel de enganchamiento a través de acciones en el clima organizacional. El método consistió en un estudio cuantitativo, correlacional y transversal donde se aplicó un cuestionario integrado por dos escalas: una para medir el clima organizacional y otra para medir el enganchamiento. La población participante se integró por 142 empleados del instituto (92% del personal). Las correlaciones halladas entre ambas variables, y entre cada dimensión del clima organizacional y el enganchamiento, indicaron que el clima organizacional sí tiene impacto en el enganchamiento. Cinco de las siete dimensiones que se evaluaron del clima organizacional presentaron correlaciones positivas y significativas con al menos uno de los tipos de enganchamiento.

Crespo (2016) en su investigación: *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* Tesis de maestría. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México. Esta investigación tuvo como objetivo principal analizar la relación que existe entre clima y compromiso organizacional y de estos con las características personales. La muestra se integró con 80 trabajadores de una mediana empresa manufacturera ubicada en la ciudad de San Luis Potosí. Se realizó un estudio empírico transversal aplicando cuestionarios para clima organizacional de Araujo et al. (2011), el cual se construyó con características

inherentes a las dimensiones: a) estilo de gerencia, b) reconocimiento, c) autonomía, d) entusiasmo y apoyo, e) recompensa, y f) innovación. Y para compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), ambos validados. Los resultados muestran que sí existe una relación entre clima y compromiso organizacional y de ellos con algunas características personales como género, si pertenece o no al sindicato, nivel de puesto, el turno si es fijo o rola y si ha sido promovido a un puesto superior dentro de la empresa, mientras que no existe relación significativa con las características de edad, antigüedad, si tienen personas a cargo y con el grado escolar de los encuestados.

Bermúdez., Pedraza y Rincón. (2013) realizaron la investigación: *Clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes*. Tesis de Post Grado. Universidad de La Sabana. Colombia. Esta investigación planteó como objetivo caracterizar el clima organizacional de seis universidades, localizadas en la ciudad de Bogotá Distrito Capital (D.C.), Colombia, a partir de las percepciones expresadas por algunos de sus estudiantes. La metodología se abordó desde el enfoque cualitativo, con alcance descriptivo, busca comprender el fenómeno objeto de análisis desde la visión de conjunto, las posibilidades de análisis de lo subyacente y el sentido de construcción del objeto. Los hallazgos fueron agrupados en cuatro categorías: académica, socio-afectiva, administrativa y ética. Los resultados evidenciaron, desde la percepción de los estudiantes, que el clima organizacional universitario es el conjunto de factores tangibles (infraestructura, recursos, etc.) e intangibles (valores, relaciones interpersonales, situaciones, etc.), que se viven a diario en la universidad. La dinámica entre estos factores es bidireccional, es decir, cada uno de ellos puede ser actor u objeto de afectación en relación con otro.

Recio., Gómez., López y Martínez (2012) realizaron el estudio: *Compromiso y Clima Organizacional: caso de estudio del Hospital General de Rio Verde, S.L.P.* Tesis de maestría. Universidad Autónoma del Estado de San Luis Potosí (UASLP). México. Tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el clima organizacional, medido en cuatro dimensiones (motivación, liderazgo, participación y reciprocidad) ; y el compromiso organizacional evaluado en tres dimensiones

(afectivo, de continuidad y normativo), así como también la asociación de las mismas con las características sociodemográficas de los trabajadores del Hospital General de Rio Verde, S. L. P Es un estudio transversal realizado bajo el tipo de investigación descriptiva y correlacional, además de enfocarse a la investigación cuantitativa, se utilizaron las técnicas estadísticas r de Pearson, Rho de Spearman, t para muestras independientes y ANOVA de un solo factor. La muestra se integró de 104 trabajadores, implementando el instrumento de la encuesta auto administrada, la cual se dividió en 48 variables del clima organizacional y 18 de compromiso, además de 9 características sociodemográficas. Los resultados obtenidos muestran que si existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y compromiso. En relación a las variables sociodemográficas no se presentó ninguna asociación

Ulloa y Vásquez (2015). Realizaron la investigación: *Prevalencia del bajo rendimiento académico universitario y factores asociados en la carrera de medicina, Cuenca. 2014-2015- Ecuador*. Tesis de pregrado. Universidad de Cuenca. Ecuador. El bajo rendimiento académico, se define como un nivel de calificación no acorde a los requerimientos fijados por los programas de estudio; es muy preocupante, para el sistema de educación superior. Esta problemática es multifactorial, mostrando relación con factores orgánicos, familiares, emocionales y conductuales. Objetivo: Determinar la prevalencia del bajo rendimiento académico en los estudiantes de la Carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca y su relación con factores asociados. Metodología: Fue un estudio descriptivo transversal y empleó instrumentos validados como la escala de depresión y ansiedad de Goldberg, para medir los niveles de ansiedad y depresión. El estrés académico se evaluó a través del inventario SISCO. El estado nutricional se estableció mediante el IMC, la siguiente información fue aplicada a través de una encuesta virtual. Finalmente, el bajo rendimiento académico, se determinó por la base de datos de la Carrera de Medicina. Estos datos fueron tabulados y procesados a través del programa SPSS y Epi Dat. Resultados: La prevalencia de bajo rendimiento académico fue de 16.18 %. La relación de estudiantes con bajo rendimiento y síntomas ansiosos fueron de 68% ($p < 0,05$). Con síntomas depresivos de 74.2% ($p < 0,01$). En relación al estrés académico fueron de

94.5% ($p > .05$). En relación al inadecuado estado nutricional 64% ($p < 0.05$). Además, se encontró que la depresión (1.34 veces más), ansiedad (1.40 veces más) y estado nutricional inadecuado (1.26 veces más) son factores de riesgo para el bajo rendimiento académico. Conclusiones: El estudio reveló que el bajo rendimiento académico muestra asociación con la depresión, en menor medida con la ansiedad y estado nutricional. No tiene relación con estrés académico.

Morales, Rojas., Hidalgo, García y Molinar (2013), realizaron la investigación: *Relación entre estilos de aprendizaje, rendimiento académico y otras variables relevantes de estudiantes universitarios*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma del Estado de México. Tuvo como propósito identificar los estilos de aprendizaje sobresalientes de los estudiantes de nuevo ingreso de una Universidad Pública del Estado de México y su relación con rendimiento académico, género, edad, institución de procedencia y licenciatura con el fin de ofrecer información oportuna al docente a la hora de planificar e impartir su cátedra. Se diseñó un estudio cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional, mediante la aplicación del cuestionario CHAEA de Honey Alonso a una población de 336 participantes (200 mujeres y 136 hombres) de seis licenciaturas. Los resultados indicaron que los estilos de aprendizaje activo, teórico y pragmático son los más comunes en los estudiantes que ingresaron a dicha Universidad en el periodo 2012-B. Empero, al aplicar la prueba t de student y el análisis de varianza se encontraron diferencias significativas con respecto a la edad, promedio e institución de procedencia, es decir, los estudiantes que tienen 17 años ($x = 13.09$); los que tienen un promedio entre 8.4 y 8.8 ($x = 13.56$); y por último los que provienen de una institución privada ($x = 12.69$) muestran una preferencia alta por el estilo activo.

Vargas (2012), en su tesis: *Influencia de los recursos tecnológicos en el rendimiento académico de los estudiantes del área de Computación del Instituto Técnico y Tecnológico Babahoyo de la ciudad de Babahoyo, en el periodo lectivo 2011 – 2012*. Tesis de pregrado. Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador, el objetivo fue determinar los recursos tecnológicos que influyen en el rendimiento académico del

área de computación de los estudiantes de octavo a décimo año de educación General Básica del Instituto Técnico y Tecnológico Babahoyo, de la ciudad de Babahoyo, en el periodo lectivo 2011 – 2012. Los tipos de investigación empleados son: descriptivas y explicativas. Descriptivas, por cuanto a través de la información obtenida se va a clasificar elementos y estructuras para caracterizar una realidad y, Explicativa, porque permite un análisis del fenómeno para su rectificación. Las encuestas se aplicaron a los 250 estudiantes tal cual lo demuestra la muestra, y para mayor veracidad de la investigación se tomará el 100% de los docentes y autoridades del Instituto Técnico y Tecnológico Babahoyo. Conclusiones: Existen pocos recursos tecnológicos para las clases. El número de recursos tecnológicos no cubre las necesidades. Los recursos tecnológicos no están en buen estado. No todos los estudiantes participan activamente en las clases. Los recursos tecnológicos si facilitan la realización de las tareas escolares. Son pocos los estudiantes que presentan a tiempo las tareas escolares

Antecedentes nacionales.

Castillo y De la Cruz (2015). En su investigación. *Propuesta de un Plan de Comunicación Interna para fortalecer el Clima Organizacional de las Carreras de Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social y Turismo de la Universidad Nacional de Trujillo 2015*. Tesis de Pre Grado. Universidad Nacional de Trujillo - Perú. Tiene como objetivo general proponer un Plan de Comunicación Interna para fortalecer el Clima Organizacional de las Carreras de Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social y Turismo de la Universidad Nacional de Trujillo 2015. El estudio se realizó como una investigación descriptiva propositiva – transversal. El sujeto de investigación lo conforman 1104 personas que integran las carreras Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social y Turismo de la Universidad Nacional de Trujillo. Para la selección de la muestra se utilizó la población total de docentes y administrativos, para estudiantes se aplicó la muestra aleatoria. Se utilizó el instrumento de guía de observación, entrevista, además la técnica de la encuesta por medio de un cuestionario, estructurado con 34 ítems, calificados mediante una escala de Likert de 5 puntos. Para el análisis de datos se utilizaron tablas y gráficos. Las conclusiones a que arribaron: existe un

clima organizacional afectado por una inadecuada administración de planes y políticas de gestión institucional, inconformidad en cuanto a las condiciones económicas asignadas y al liderazgo autoritario. Por otro lado, se identificó que las relaciones humanas y la autonomía, tienen influencia medianamente positiva en la atmósfera laboral de las carreras de ciencias de la comunicación, trabajo social y turismo.

Naveda (2017). En su investigación: *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial alto Huallaga - 2017*. Tesis de pregrado. Universidad de Huánuco -Tingo María. Perú. El objetivo primordial de esta investigación se fundamenta en determinar de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el Proyecto Especial Alto Huallaga - 2017. Y de esta manera informar que tan necesario e importante es mantener un buen clima organizacional en las instituciones.

La investigación asumió un enfoque cuantitativo porque se combinaron datos cuantitativos de muestras estadísticas y al establecer conclusiones se generalizaron, con información obtenida por métodos cuantitativos de la relación entre las variables. Se consideró a nivel descriptivo, para ayudar a describir el problema en toda su dimensión, tiempo y espacio, logrando así describir en todo un contexto la causa del problema en estudio. En cuanto al diseño de investigación se utilizó el no experimental y transversal porque los datos se recopilaban en un único momento. Manejando la encuesta y entrevista como técnicas de recolección de datos, las cuales se aplicaron a los trabajadores del PEAH. Dichos datos han sido analizados con la ayuda de la estadística descriptiva, para luego ser tabulados con el programa Excel, lo que nos permite concluir lo siguiente: En el PEAH existen buenas relaciones laborales, identidad del personal para con la institución, compatibilidad de metas y divergencia de intereses entre los mismos, lo que permite el excelente desempeño laboral de sus trabajadores.

Pérez (2016), en su investigación: *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipan distribuciones S.A.C – Chiclayo 2015*. Tesis de pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú.

El objetivo principal fue determinar la influencia del clima organizacional sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la mencionada empresa. Para cumplir este propósito se utilizó un instrumento de medición, que consistió en un solo cuestionario con 45 preguntas cerradas, de las cuales 35 pertenecen al clima organizacional y las otras 10 al compromiso organizacional, que permitió medir cada variable en la escala de Likert, basándose en ocho dimensiones del clima organizacional propuestas por diferentes autores como Litwin y Stringer, Bowers y Taylor, Gilmer y Forehand, Newman, Tagiuri, Schnedider y Bartlett, Pritchard y Karasick; y en las dimensiones del compromiso organizacional mencionadas por Meyer y Allen. Dicho instrumento fue aplicado a 110 trabajadores de la empresa, para la fiabilidad del instrumento se utilizó la prueba Alfa de Cronbach, alcanzándose una apreciación elevada. La información recabada se procesó con aplicación del programa estadístico SPSS para el análisis descriptivo e inferencial. Los resultados en general evidenciaron la existencia de una correlación positiva muy significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional. Así mismo existe evidencia a favor de la hipótesis en la que el clima organizacional influye sobre el compromiso organizacional. Finalmente se analizó esta misma causalidad, pero por dimensiones para conocer cuáles son aquellas dimensiones del clima organizacional que pudieran actuar como predictores del compromiso organizacional.

Quispe (2015) realizó la investigación: *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas. Perú. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental que tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, así mismo permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta a los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha entre hombres y mujeres, los cuales vienen brindando su trabajo en esta institución, durante el período, 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un

cuestionario para cada variable. El cuestionario de clima organizacional estuvo compuesto por 15 ítems con una amplitud de escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca). Asimismo, el cuestionario sobre desempeño laboral, estuvo compuesta por 15 ítems, con una amplitud de escala de Likert, haciendo un total de 30 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0.864 para el cuestionario del clima organizacional y de 0.873 para el cuestionario de desempeño laboral. Por lo tanto, los instrumentos son fiables y consistentes.

Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa que existe una correlación de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05 . Por ende, se afirma con un nivel de confianza del 95% que existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha. Las conclusiones a las que se llegó mediante este estudio, muestran que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran algunas veces realizar un regular desempeño. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Pérez y Rivera (2013), en la tesis: *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – Iquitos. Llega a las siguientes conclusiones: Tuvo como objetivo mostrar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, durante el periodo comprendido de abril a diciembre del 2013. Se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), a un total de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la

Amazonia Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialidad de los mismos. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa efecto positivo entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013.

Quispe y Tomaylla (2016). Realizaron la investigación. *El clima social familiar y su relación con el rendimiento académico de las alumnas de la especialidad de tecnología del vestido de la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Lima-Perú*. Tesis Pre grado. La presente investigación se llevó a cabo en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, buscó conocer el grado de relación entre Clima Social Familiar y Rendimiento Académico en la especialidad de Tecnología del Vestido. Asimismo, tener mayor conocimiento e información sobre aquellos factores familiares que influyen en el desempeño académico de cada estudiante. El tipo de investigación es No Experimental, se aplicó el método descriptivo y el diseño de investigación es Correlacional. En la investigación, la encuesta ha sido técnica aplicada para evaluar variables Clima Social Familiar, mediante la escala de Likert. Para la prueba de hipótesis se empleó la Correlación de Pearson, y se llegó a la conclusión que se trata de una correlación negativa; lo cual se comprueba con los valores obtenidos de Coeficiente de Correlación de Pearson calculados en el SPSS, dando un valor de $r = -0.011$, lo que significa que no existe una relación directa y significativa de medida considerable entre el Clima Social Familiar y el Rendimiento Académico de las estudiantes de la especialidad de Tecnología del Vestido, Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. A partir de los resultados obtenidos, se puede determinar que no existe una relación directa y significativa de medida considerable (-0,011) entre las variables Clima Social Familiar y el Rendimiento Académico.

Arévalo, Bardales y Navas (2017). Realizaron la investigación: *Factores psicofamiliares y rendimiento académico en estudiantes de pre-grado de ciencias de la salud de la UNAP, Iquitos*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores psicológicos y familiares con el rendimiento académico en los estudiantes de los programas educativos de pre-grado de ciencias de la salud de la UNAP, Iquitos 2017. El método fue cuantitativo y el diseño fue no experimental, transversal/correlacional. La población objetiva estuvo conformada por los (as) estudiantes del segundo, tercero y cuarto nivel de las facultades de enfermería, odontología y medicina; que hacen un total de 462 estudiantes. La muestra estuvo constituida por 210 estudiantes. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia. Para la recolección de datos se aplicó el Test de estrés, Subescala SEMAP-01 (Motivación Académica) y APGAR familiar. Para el análisis inferencial se utilizó la prueba estadística paramétrica de Chi cuadrado. Con un nivel de significancia de $p = 0.05$ y nivel de confianza de 95%. Se logró demostrar asociación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el rendimiento académico ($p = 0.014$), motivación para el estudio y el rendimiento académico ($p = 0.001$), funcionalidad familiar y el rendimiento académico ($p = 0.001$), tipo de familia y el rendimiento académico ($p = 0.017$); lo que indica que se aceptan las hipótesis planteadas.

Velarde y Lucas (2017), en la investigación: *Relación entre los estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de Enfermería y Nutrición Humana de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión. Lima – Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre los estilos de aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes de una universidad privada. Métodos: diseño correlacional y de corte transversal. La muestra fue no probabilística y por conveniencia, conformada por 190 estudiantes. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron: el cuestionario de Honey-Alonso sobre estilos de aprendizaje (CHAEA) y la calificación académica de cada estudiante. Resultados: a través de estadístico Tau b Kendall se demostró que existe relación entre el estilo de aprendizaje activo y el rendimiento académico con un p-

valor de 0,001. Sin embargo, no se encontró relación entre el estilo reflexivo ($p=0,855$), pragmático ($p=0,396$) y teórico ($p=0,540$) con el rendimiento académico. Conclusiones: Existe relación entre el estilo de aprendizaje activo y el rendimiento académico en estudiantes de salud de una universidad privada de Lima este.

1.2 Justificación de la investigación

↯ Justificación teórica.

Existe una variedad estudios sobre el clima organizacional y rendimiento académico cuyo impacto es mayor en estos últimos tiempos, por lo que es importante comprender la influencia de este fenómeno social en la institución universitaria. Por otro lado, en lo que respecta al rendimiento académico, ha sido y es un tema tratado desde diversos puntos de vista; así mismo ha sido correlacionado con diferentes factores: motivación, inteligencia y aptitudes, autoconcepto, hábitos, estrategias y estilos de aprendizaje, aspectos familiares, variables socio ambientales, clima escolar etc.; no obstante, muy poco se ha correlacionado al rendimiento académico con el clima organizacional de la Facultad de Educación en la UNJFSC – Huacho. Por este motivo se intenta ofrecer un aporte sobre el mismo. Por consiguiente, la investigación a realizar contribuirá con el avance de los estudios que se refieran al clima organizacional y el rendimiento académico; es decir, constituirá un elemento teórico en este campo, pues es tendencia en nuestros días el incremento de problemas vinculados con el clima institucional u organizacional, el cual si es aprovechado o bien empleado resultará en un recurso importante para el rendimiento académico y personal de los estudiantes.

↯ Justificación metodológica.

Se justifica en la medida que se va utilizar procedimientos, técnicas, estrategias de investigación que conocemos y nos va a permitir a la búsqueda de recolección de datos, sistematización y la utilización de instrumentos estadísticos para probar las hipótesis. La utilización de esta metodología, nos permite por un lado dar a conocer la

confiabilidad de los instrumentos utilizados y así mismo serviría como modelo para otros trabajos de investigación referidos a similares temáticas.

¶ Justificación práctica.

La presente investigación se justifica en que existe la necesidad de sensibilizar e involucrar a los estudiantes dentro del clima organizacional, la identidad por la Universidad y la Facultad de Educación. Así mismo, se analizará el clima organizacional y se propondrá sugerencias para el mejoramiento del rendimiento académico de los alumnos de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje.

¶ Justificación epistemológica.

La investigación se justifica de manera epistemológica porque busca conocimientos de verdad y contrastables entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, periodo 2017-I. La importancia de la investigación desarrollada radica en que sus resultados permitirán conocer el estado actual del clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes. El propósito de esta investigación es contribuir en la tarea de fortalecer las relaciones interpersonales entre los estudiantes, directores de las escuelas y el decano de la facultad para contribuir en la mejora del rendimiento académico.

1.3 Problema

Hoy en día tanto en América Latina como a nivel mundial, el clima organizacional afecta a muchas instituciones educativas y es un tema de importancia; hoy en día las universidades enfrentan una competitividad cambiante en cuanto a su estructura organizacional, el mismo que se fundamenta y desarrolla cuando se percibe un ambiente y clima saludable, a partir de su propia razón de ser en los contextos

organizacionales, en el que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto.

Las organizaciones son el escenario donde las personas pasan la mayor parte de sus vidas realizando distintas tareas y el éxito de las organizaciones de todo tipo, incluyendo las universidades, depende de las personas que trabajan en ellas. Por lo tanto, es vital que en el ámbito de trabajo donde las personas interactúan constantemente, el clima organizacional sea óptimo. La universidad se caracteriza por ser una organización académica, democrática y compleja. Entre los diferentes motivos que fundamentan esa complejidad se encuentra la variedad de participantes que la componen. Esta diversidad de miradas genera un sinnúmero de percepciones: las percepciones de los estudiantes, los procesos de la organización, las interacciones de las personas e incluso el contexto externo.

Existen factores que, influyen sobre las percepciones de los miembros de la organización, tales como comunicación, motivación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales y la forma del ambiente de la organización. Brunet (2011) considera el clima como un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras en cuanto a sus productos fabricados o servicios ofrecidos, aspecto económico, organigrama, etc. (p.16)

El clima organizacional es importante en las universidades, y las facultades son entes relacionados al desarrollo académico en donde se aprecia la demanda y las exigencias los grupos internos que actúan: docentes, docentes, investigadores, personal administrativo y estudiantes. Para lograr tal clima organizacional es necesario analizar los componentes de las organizaciones, indagar acerca de variables estructurales o condiciones objetivas, las tecnologías, las definiciones de los roles organizacionales, los mecanismos de estructura, relaciones e identidad formales de autoridad.

Al analizar el clima organizacional es importante resaltar que éste abarca varias dimensiones, que influyen en el establecimiento del ambiente laboral de una determinada organización, empresa e institución; de ahí que el clima organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la organización. En los últimos años, se ha reconocido considerablemente la importancia que juegan los estudios del clima organizacional, pues, un clima positivo propicia una mayor motivación, además el compromiso y lealtad con la institución.

El rendimiento académico del estudiante es la razón del ejercicio docente y del trabajo institucional, así como de la organización de la universidad (faculta de educación). Siempre ha sido vista como un elemento importante solo en el plano educativo, hoy en día sabemos que el rendimiento académico no solo constituye una preocupación educativo individual, sino que responde a un adecuado clima organizacional. Las universidades tienen el propósito de lograr metas comunes de mejora institucional a través del trabajo en equipo de manera independiente y coordinada.

Es por ello de este análisis se desprende el problema central motivo de nuestro interés investigativo que lo formulamos a través dela siguientes interrogantes:

¿ Problema general.

¿Qué relación existe, entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, 2017-I?

¿ Problemas específicos.

¿De qué manera, se relaciona, el clima organizacional en sus dimensiones estructura y recompensa con el rendimiento académico de los estudiantes de la

especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, 2017-I?

¿De qué manera, se relaciona, el clima organizacional en su dimensión relaciones con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, 2017-I?

¿De qué manera, se relaciona, el clima organizacional en su dimensión identidad con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, 2017-I?

1.4 Marco referencial

↯ Clima Organizacional.

· *Clima.* Es una constante interviniente fundamental entre las personas y el ambiente, dicha relación interviniente evolucionó, de ahí que las realidades de la organización solo son entendidas mediante la percepción de sus miembros, reconociendo de esta forma al clima ser visto como un filtro a través del cual deben pasar los fenómenos objetivos.

El clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. (Chiavenato, 2011, p.74), esta representación se refiere específicamente a los factores motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en sus integrantes.

· **Organización.** Es el modo de cómo están estructurados las diferentes partes de una institución, complejo de personas que pertenecen a un cuerpo o grupo organizado. Es constituir la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social. (García, 2012, p.743), es la estructura de las relaciones que se deben existir entre funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. (Pulido y Hernández, 2011, p.192)

Robbins (2004), manifiesta que los individuos de una organización al formular objetivos y dividir actividades, permiten que la organización en sí se convierta en un ente autónomo y como tal, debe contar con principios que la definan e identifiquen en el mercado; a su vez estos principios permiten a los nuevos miembros, clientes y otras organizaciones, conocer el por qué existe esa organización, para qué fue creada y hacia dónde se dirige; esto es la misión, visión y objetivos que toda organización debe poseer.

Todo ello nos indica, que lo más importante para lograr una actividad eficiente en la organización es que los miembros se involucren en el proceso que realicen por muy pequeño que este parezca, ya que esto les permitirá tomar decisiones, establecer normas y fijar pautas de conducta para la consecución de las metas tanto individuales como grupales.

· **Clima organizacional.** Estos últimos años se le ha dado importante énfasis entre ingenieros industriales, en la gestión del talento humano, en la sociología, en la educación, debido a que los modelos de comportamiento organizacional están centrados en las percepciones del ambiente laboral, referido como el clima organizacional. (Patterson et al., 2005, 380)

El ambiente donde un estudiante desempeña su compromiso académico diariamente, el trato que un directivo puede tener con un estudiante, la relación entre el personal docente e incluso la relación con el personal administrativo, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, también puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la "percepción" que los estudiantes y directivos se forman de la institución universitaria a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la misma.

Para Chiavenato (2004) “el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento”. Este concepto aporta un elemento que ayuda a comprender que el clima organizacional en esencia nos remite a la percepción de los que integran una organización, por lo que da lugar a tomar en cuenta distintas fuentes de información de los integrantes de una institución.

El clima organizacional es, una forma de percepción personal de interpretar la realidad según sus valores, en donde las actitudes, sentimientos y comportamientos terminan caracterizando la vida en una organización. (Gadow, 2010, p. 22), asimismo, hay también una realidad objetiva de elementos ordenados, políticas, tecnológicas, etcétera, que son percibidos por las expectativas y particularidades de cada integrante. Entre los factores que armonizan el clima organizacional están la estructura y naturaleza de la organización: reglas, procedimientos, métodos de trabajo, responsabilidad riesgos, recompensas, relaciones interpersonales, valores, conflicto y motivación.

Las investigaciones sobre clima organizacional se iniciaron en el ambiente de las organizaciones industriales diferentes al ámbito educativo, sin embargo, existen elementos comunes en ambos ambientes, tales como estructuras y procesos

organizacionales. Sin embargo, las percepciones dependen, en buena medida, de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada estudiante tenga con la universidad (facultad de educación), de ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

El personal de una institución educativa percibe las características del ambiente de trabajo y se refieren emocionalmente a ellas para expresar su punto de vista respecto al estado en que se encuentra, considerando la tecnología de que se dispone, condiciones de la infraestructura, nivel de comunicación entre los individuos, etcétera. Por lo que en el clima organizacional confluyen todos estos factores. (Rodríguez, 2011, p.192)

El clima de una institución académica es la percepción que tienen los estudiantes acerca de las relaciones interpersonales que se establecen en el ambiente educativo, sus interacciones e interrelaciones con el clima, se acrecientan si se considera los grados de satisfacción o insatisfacción vinculándolas directamente con sus actitudes, conductas y su aceptación de metas, objetivos de base. (Soberanes, 2009, p. 125)

El clima organizacional está vinculado a las características del entorno educativo y que son percibidas, directa o indirectamente, por los integrantes de la organización: estudiantes, docentes y administrativos. Estas características influyen de distinta manera en su modo de comportarse de acuerdo al nivel de satisfacción y motivación con la labor académica realizada. El clima organizacional es considerado como un medio que optimice el éxito de la organización educativa, con el tiempo las organizaciones van demostrando que este tema tiene un significado favorable.

· ***Características del clima organizacional.*** Son aspectos que tienen relación con el ambiente de la organización en el que se desempeñan sus miembros. Señalamos los siguientes:

Permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.

Impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.

Grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.

Es afectado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc.)

Se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.

Con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Brunet (2011), señala las siguientes características propias del concepto de clima organizacional:

El clima es una configuración particular de variables situacionales

Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.

El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma permanente como la cultura, puede cambiar después de una intervención particular.

El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.

El clima es exterior al individuo, pueden observarse diferentes climas en individuos que efectúan una misma tarea.

Sus resultados pueden identificarse fácilmente, tiene consecuencias sobre el comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas. (p.13)

· ***Tipos de clima organizacional.*** Likert (citado por Álvarez 2009) propone los siguientes tipos de Clima Organizacional son: Clima autoritario y clima participativo.

Clima Autoritario. Dentro de este tipo de clima organizacional tenemos:

El autoritario explotador, que 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.

El autoritarismo paternalista, que se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y los subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados.

Clima Participativo. Aquí tenemos los climas organizacionales:

El participativo consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados a los cuales se les permite tomar decisiones específicas, satisfacen necesidades de estima, hay interacción entre ambas partes y existe la delegación.

El participativo en grupo, en este existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección. La toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical, horizontal, ascendente y descendente.

El clima autoritario, corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado, el clima participativo, corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

La medición del clima organizacional se realiza a través de las percepciones individuales en sus distintos niveles de organización, necesitando para ello un grado de consenso entre esas percepciones. (Alcóver de la Hera, 2004, p. 180), teniendo tres tipos diferentes de clima organizacional:

El clima psicológico. Son las percepciones individuales de las características del ambiente o del contexto laboral del que las personas forman parte, concretamente de las estructuras, los procesos y los eventos organizacionales más próximos. Presenta relaciones significativas de cada uno de los miembros con las actitudes hacia el trabajo, la motivación y el rendimiento, se encuentran mediados por las actitudes hacia el trabajo.

El clima agregado. Es el resultado de promediar las percepciones individuales de los miembros que pertenecen al mismo equipo, departamento u organización, cerca de los cuales existe un cierto grado de acuerdo o consenso, si bien no resulta sencillo establecer qué grado de acuerdo es necesario para agregar con garantía las percepciones individuales. Es decir, debe establecerse cierto grado de acuerdo entre los miembros trabajadores.

El clima colectivo. Persigue la identificación de grupos de miembros de una organización que presentan percepciones similares del ambiente (o, dicho de otro modo, miembros para quienes las situaciones tienen un significado común), estos grupos de miembros al confirmarse que comparten percepciones similares que poseen un significado psicosocial, cumplen la condición indispensable para agregar con seguridad las puntuaciones individuales.

Dimensiones del clima organizacional. Las peculiaridades del sistema organizacional crean un explícito Clima Organizacional, el cual trasciende en las motivaciones de los integrantes de la organización y sobre su adecuado comportamiento. Para analizar y explicar el clima organizacional puede utilizarse ciertas dimensiones que dan respuesta a elementos que se articulan con características de la organización.

La teoría de Litwin y Stringer (1968) postulan la presencia de nueve dimensiones que explican el clima existente en una determinada organización. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas particularidades de la organización,

tales como: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto, identidad.

Concordando con estos investigadores considero para esta investigación solamente cuatro dimensiones, porque se adaptan con el objetivo del estudio, las dimensiones son: estructura, recompensa, relaciones e identidad, cuatro de las nueve que propone Litwin y Stinger.

Estructura: Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Es decir, se refiere a los canales formales dentro de la organización.

Recompensas: Corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

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.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. (p. 166,167).

¶ Rendimiento académico.

Cuando nos referimos al rendimiento académico se considera la evaluación del conocimiento obtenido por el estudiante; así, un estudiante de buen rendimiento académico es aquél que logra calificaciones objetivamente positivas en los aportes valorados. El nivel de rendimiento académico es el que determina la competencia de un estudiante. Existen factores que inciden en el rendimiento académico: clima organizacional, condiciones personales, programas académicos, metodología de viabilización de información y procesos de evaluación, etc.

Artunduaga (2008), afirma que el rendimiento académico además de ser un indicador de eficacia y por lo tanto de calidad en la educación superior, es un entramado complejo de relaciones entre variables de diversa índole, que refleja el estado de un contexto educativo, tiene dos protagonistas o coprotagonistas: el estudiante y el profesor. La necesidad de formación de los primeros son lo que justifica la profesionalización, la competencia y la vocación de los segundos. (Adell, 2006, p.113), por ello en el presente estudio se considera como dimensiones del rendimiento académico: la autoevaluación, el autoconcepto académico y los atributos del logro académico.

El rendimiento académico es un indicador de eficacia y calidad educativa. Las manifestaciones de fracaso como el bajo rendimiento académico, la repitencia y la deserción, expresan deficiencias en un sistema universitario. Por ello su estudio tiene gran relevancia en el ámbito universitario. Es la suma de diferentes y complejos factores que actúan en la persona que aprende, y ha sido definido con un valor atribuido al logro del estudiante en las tareas académicas. (Ibarra y Michalus, 2010, p.34)

Rendimiento académico en la universidad. De manera similar a los niveles de educación previos al de educación superior, en la educación universitaria el rendimiento académico es el indicador de eficiencia y eficacia educativa por excelencia; por tanto, el bajo rendimiento académico, la repitencia de cursos y la deserción, son manifestación de deficiencias en el sistema universitario.

El rendimiento académico, no depende solamente de la capacidad intelectual del estudiante, sino también de una serie de factores internos y externos, los cuales incluyen características personales y factores ambientales de tipo institucional, académico, pedagógico y también cultural, social y familiar. Incluso es necesario considerar el estado general en que se encuentra el estudiante previo a su ingreso a la universidad, al respecto de conocimientos académicos y estados psicoemocionales y sociales. Un diagnóstico de esta naturaleza permite prevenir el fracaso académico y tratarlo de ser necesario. (Cano, 2001, pp. 15-18)

Tipos de rendimiento académico. Desde la perspectiva de la educación universitaria, el rendimiento académico ha sido clasificado de diversas maneras. Así tenemos, a Luque y Sequi. (2002), al momento de proponer su índice de rendimiento general para la enseñanza superior, distinguen entre dos tipos de rendimiento académico de un alumno: parcial y general. El primero, correspondería a los rendimientos parciales alcanzados por el estudiante en cada uno de sus actividades académicas; es decir, la regularización y la aprobación de las asignaturas correspondientes a la carrera en la secuencia temporal prevista por el Plan de Estudio, así como el nivel proporcional de logro cognitivo alcanzado en cada materia aprobada. En cambio, el rendimiento general sería, según este autor, ponderar los éxitos y fracasos que el alumno tuvo durante su trayectoria, para lo cual se debería relacionar la dimensión del éxito con el nivel de conocimientos aprendidos.

Para Lucio y Durán (2002) citados por Mendoza (2012) es necesario distinguir dos tipos de rendimiento según: el rendimiento suficiente y el rendimiento satisfactorio:

El rendimiento suficiente. Es el que se obtiene como reflejo de las calificaciones de exámenes y trabajos realizados. Es el conocimiento que un estudiante tiene sobre determinado tema o cuestión desde el punto de vista objetivo. Este rendimiento es las notas que dan los profesores después de haber considerado un examen o ejercicio, y está en función de haber superado, o no, los conocimientos mínimos que se exigen a todos los estudiantes para aprobar una asignatura. Si estos conocimientos mínimos se superan, el rendimiento es suficiente; en el caso contrario, el rendimiento será insuficiente.

El rendimiento satisfactorio. Por el contrario, no se refiere a lo que ha obtenido realmente el estudiante, como acabamos de mencionar, sino a lo que podría haber obtenido, dadas sus aptitudes y circunstancias; hace referencia por tanto a lo que cada uno puede rendir. En este sentido un estudiante ha obtenido un rendimiento

satisfactorio cuando ha rendido al máximo sus capacidades, independientemente de la nota que haya obtenido. (p. 77)

Si bien las distinciones previas son relevantes, no invalidan el hecho de analizar el rendimiento académico a través de las calificaciones, pues, finalmente, éstas constituyen un eje importante para las decisiones del estudiante y son señales que guían a los empleadores durante los procesos de selección de personal. Como señalan Fita, Rodríguez y Torrado (2004, p. 395) “las notas (indicador de certificación de logros) parecen ser el mejor indicador o, al menos, el más accesible para definir rendimiento académico”.

· ***Factores del rendimiento académico.*** Son los espacios más significativos en el proceso de enseñanza aprendizaje, al evaluar el rendimiento académico y cómo mejorarlo se examinan los factores que pueden influir en él, se consideran, factores socioeconómicos, la extensión de los esquemas de estudio, las metodologías de enseñanza, la enseñanza personalizada, conceptos previos de los estudiantes, así como pensamiento formal de los mismos. (Benítez., Giménez y Osicka. 2000)

Se clasificándose en tres categorías: determinantes personales, determinantes sociales y determinantes institucionales:

- a. Determinantes personales. Interrelaciones que se producen en función de variables subjetivas, sociales e institucionales; la competencia cognitiva en él se puntualiza la autoevaluación de la propia capacidad del estudiante, su percepción sobre su capacidad y habilidades intelectuales; la motivación es otro determinante como un estado psicológico relacionado con los estudios que es positivo y significativo (Pelegri. Linares, y Casanova.,2002, p.148).
- b. Determinantes sociales. Son de índole social que interactúan con la vida académica del estudiante, cuyas interrelaciones se pueden producir entre sí y entre variables personales e institucionales; el entorno familiar , los recursos familiares, su nivel de estudios, los hábitos de trabajo, la orientación y el apoyo

académico, las actividades culturales que realizan, los libros que leen, la estimulación para explorar y discutir ideas y acontecimientos y las expectativas sobre el nivel de estudios de los hijos (Marchesi, 2000, p. 14); el contexto socioeconómico afecta el nivel de calidad educativa, pero que de ningún modo lo determinan.

- c. Determinantes institucionales. Componentes no personales que al interactuar con los componentes personales influye en el rendimiento académico, dentro de estos se encuentran: metodología docente, horarios académicos, cantidad de estudiantes por docente, ..., los elementos son de orden institucional, (Rodríguez., Fita., Torrado, 2004).

· *Dimensiones del rendimiento académico.* Es el resultado de la suma de diferentes y complejos factores que actúan en la persona que aprende, donde entran en juego interacciones de determinantes personales, sociales e institucionales en las que se desenvuelve el estudiante, cuyos resultados se les atribuye un valor mediante las calificaciones que se le otorgan al estudiante, que podrían dar como resultado: abandono, retraso y éxito académico, situación que finalmente conduce a conocer la relación entre lo que se aprende. (Fernández, 2000, p.22)

Las dimensiones del rendimiento académico para el presente estudio son: autoevaluación del rendimiento académico, autoconcepto académico y atributos de logro académico.

Autoevaluación del rendimiento académico: consiste en la emisión de un juicio de valor resultado de la comparación de lo que hay con lo que debería de haber, esto es, los criterios de desempeño o las notas de evaluación, los cuales se definen en función de los niveles de aprendizajes esperados en un dominio disciplinar y es necesario reflexionar sobre ellos, para comparar los resultados, para emitir juicios de valor sobre la evaluación en función de criterios competenciales, en donde la autoevaluación es un componente esencial de la interacción didáctica.

Autoconcepto académico: se entiende como un constructo cuyo contenido puede variar a lo largo del desarrollo humano, sobre todo, en función de los contextos, los roles desempeñados y las personas significativas para el individuo. En este sentido se hace uso de términos como “autopercepción”, “autoconocimiento”, “autoimagen”, “representación de sí”, “valoración”, etc., para designar el autoconcepto académico.

Atributos del logro académico: es la percepción personal de los resultados, aparentemente difícil en la medida de las necesidades de logro que tiene el estudiante, en cuanto a sus conocimientos, manejo de fuentes de información, percepción del trabajo docente y de sus hábitos de estudio.

¶ **Conceptualización y operacionalización de variables**

Variable Clima Organizacional

Definición conceptual.

Clima Organizacional. Chiavenato (2011), expresa: El clima organizacional se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. (p. 50). Este concepto contribuye con un elemento que ayuda a entender que el clima organizacional por naturaleza nos consigna a la percepción del ambiente de los que componen la organización.

Definición operacional.

La variable clima organizacional, en esta investigación está compuesta por cuatro dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad. Tomadas de las dimensiones postuladas por Litwin y Stringer (1968). Que concuerdan con la necesidad de estudio planteado.

Tabla 1*Definición operacional variable Clima organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Nº ítems	Escala de valores
Estructura			
Se refiere a la percepción que tienen los estudiantes acerca de la normatividad que se tiene que observar, los trámites y procedimientos en general, como se tienen que hacer las cosas.	Conocimiento sobre documentos. Manejo de Normas. Información de servicios otorgados. Conocimiento sobre la política de la organización. Procedimientos. Tipo de información más relevante en la toma de decisiones.	1 - 12	(5) Muy de acuerdo
Recompensa			
Es la percepción que tienen los estudiantes sobre la calidad de la recompensa que se recibe por la correcta realización de sus estudios.	Sistema de premios y becas. Preocupación por la observancia de las pautas de calidad. Estímulos a los mejores desempeños.	13 - 16	(4) De acuerdo (3) Indiferente
Relaciones			
Es la percepción de tienen los estudiantes sobre la calidad de las relaciones entre los miembros de la facultad, tanto entre autoridades, docentes y estudiantes.	Comunicación entre los integrantes de la facultad. Valores e ideales que comparten. Cooperación y ayuda mutua. Confianza entre los integrantes.	17 - 29	(2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo
Identidad			
Es la percepción que tienen los estudiantes sobre el grado de pertenencia a su facultad, en general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.	Compromiso con la facultad. Implicancia y pertenencia. Cohesión entre el personal. Satisfacción por la labor realizada.	30 - 35	

Variable Rendimiento Académico

Definición conceptual.

El rendimiento académico además de ser un indicador de eficacia y por lo tanto de calidad en la educación superior, es un entramado complejo de relaciones entre variables de diversa índole, que refleja el estado de un contexto educativo, tiene dos protagonistas o coprotagonistas: el estudiante y el profesor. (Artunduaga, 2008, p.1)

Definición operacional.

La variable rendimiento académico, es el medio que mide los logros y la construcción de competencias y conocimientos en los estudiantes, los cuales se crean por la mediación de didácticas educativas que son evaluadas a través de métodos cualitativos y cuantitativos en una materia (Jiménez, 2000; citado por Lewis y Barceló, 2009). Su objetividad considera las siguientes dimensiones: la autoevaluación del rendimiento académico, el autoconcepto académico y los atributos del logro académico.

Tabla 2

Definición operacional variable Rendimiento Académico

Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Escala de valores
Autoevaluación del rendimiento académico	Resultados académicos.	1 – 12	(5) Excelente
	Juicio de logros. Evaluación de resultados.		
Autoconcepto académico	Valora el rendimiento académico. Valora el rendimiento académico de los compañeros.	13 – 27	(4) Muy bueno
	Imagen académica frente al docente. Interés por el curso.		(3) Bueno
Atributos del logro académico	Conocimientos previos	28 - 39	(2) Regular
	Acceso a fuentes de información. Recursos didácticos del docente Presentación de la información. Método de estudio.		(1) Deficiente

1.5 Hipótesis

↙ Hipótesis general.

El clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas

de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I.

📌 Hipótesis específicas

El clima organizacional en sus dimensiones estructura y recompensa, se relacionan significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I

El clima organizacional en su dimensión relaciones, se relacionan significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I

El clima organizacional en su dimensión identidad, se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I

1.6 Objetivos

📌 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I

📌 Objetivos específicos.

Determinar la relación, que existe entre el clima organizacional en sus dimensiones estructura y recompensa, con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017-I.

Determinar la relación, que existe entre el clima organizacional en su dimensión relaciones, con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017-I.

Determinar la relación, que existe entre el clima organizacional en su dimensión identidad, con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017-I.

2. Metodología

2.1 Tipo y diseño de investigación

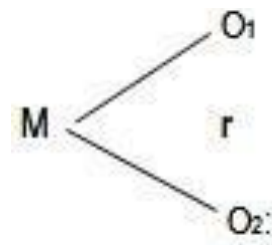
Fundamentándonos en los tipos de investigación mencionados por Hernández (2014), el estudio respondió a una investigación de tipo correlacional, por ser un problema de corte teórico cuya finalidad es describir un fenómeno o una situación en una circunstancia temporal–espacial determinada, así como caracterizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables (Sánchez y Reyes,2006).

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

↗ Diseño.

El diseño que se utilizó en la investigación fue no experimental, transeccional correlacional. No experimental porque se observó situaciones existentes dentro del áreas de estudio de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, las cuales no fueron provocadas intencionalmente. Transeccional, por que la recolección de información se hizo en un solo momento y en un tiempo único (2017) y correlacional, porque se determinó grado de relación que existe entre las variables clima organizacional y el rendimiento académico. (Hernández Sampiere, 2014), el tipo de diseño no experimental, describió las variables y analizó su incidencia e interrelación en un momento dado.

Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra de estudio integrado por estudiantes.

O1: Observación de la variable clima organizacional

O2: Observación de la variable rendimiento académico

r: Correlación (grado de relación entre las variables)

2.2 Población y muestra

Se entiende por población "(...) conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio". (Arias, 2012. p. 81). En el presente estudio, se utilizó un conjunto de personas con características comunes que fueron objeto de estudio.

En esta investigación la población estuvo constituida por 198 estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje, la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez matriculados en el I semestre 2017.

Tabla 3
Población de estudio

N	Grado	Subpoblación
1	I ciclo	21
2	II ciclo	19
3	III ciclo	19
4	IV ciclo	19
5	V ciclo	20
6	VI ciclo	21
7	VII ciclo	17
8	VIII ciclo	23
9	IX ciclo	21
10	X ciclo	18
TOTAL		198

Fuente: Registros UNJFSC, 2017-I

↗ Muestra

La muestra probabilística estratificada está constituida por 131 estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2017-I, a quienes se les aplicó los instrumentos de recolección de datos.

Se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot pq \cdot N}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot pq}$$

Dónde:

- n** = ? muestra
- Z** = 1,96 nivel de confianza, 95% : 2= 47.5% : 100 = 0,475
- p** = 0,5 probabilidad de éxito: 50% : 100= 0,5
- q** = 0,5 probabilidad de fracaso: 50% : 100= 0,5
- E** = 0,05 nivel de error, 05% : 100= 0,05
- N** = 198 población

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(198)}{(0.05)^2(198 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 131$$

Para calcular los estratos se aplicó la siguiente fórmula:

$$F_h = \frac{n}{N}(N_h)$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población.

N_h = subpoblación o grupo

Tabla 4

Muestra de estudio

N	Grado	Subpoblación	F _h	Muestra Estratificada
1	I ciclo	21	0,661616162	14
2	II ciclo	19	0,661616162	13
3	III ciclo	19	0,661616162	13
4	IV ciclo	19	0,661616162	13
5	V ciclo	20	0,661616162	13
6	VI ciclo	21	0,661616162	14
7	VII ciclo	17	0,661616162	11
8	VIII ciclo	23	0,661616162	15
9	IX ciclo	21	0,661616162	14
10	X ciclo	18	0,661616162	12
TOTAL		198	0,661616162	131

2.3 Técnicas e instrumento de investigación

La obtención de información sistemática y ordenada en este estudio sobre las variables que intervienen se realizó mediante la encuesta utilizando el cuestionario como instrumento que se aplicó a los estudiantes de la especialidad de educación primaria de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Considerando a lo que manifiesta Lafuente y Marín (2012), La encuesta se fundamenta en la elaboración de un

cuestionario que formularemos a las personas, instituciones, empresas, etc. de las cuales queremos obtener información, va dirigida a toda la población como si va dirigida a un grupo representativo de la misma. (pp.8-9)

Según Arístides, (2012), el cuestionario es el instrumento cuantitativo más popular, utilizado para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información, y estandarizar el procedimiento de la encuesta.

Se elaboró el cuestionario para la variable clima organizacional adecuando el cuestionario elaborado por Chaparro & Vega (2007), quienes toman como referencia a Litwin y Stringer, considerando las dimensiones: Estructura (12 ítems), Recompensa (4 ítems), Relaciones (13 ítems), Identidad (6 ítems). La escala de medición es cuantitativa, donde se distingue la variable ordinal, considerando cinco categorías para establecer relaciones de orden, entre las que tenemos: 1= Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indiferente, 4= De acuerdo y 5= Muy de acuerdo.

De la misma manera se elaboró el instrumento para la variable rendimiento académico en sus dimensiones: Autoevaluación del rendimiento académico (12 ítems), Autoconcepto académico (15 ítems), Atributos de logro académico (12 ítems). La escala de medición es cuantitativa, donde se distingue la variable ordinal, considerando cinco categorías para establecer relaciones de orden, entre las que tenemos: 1= Deficiente, 2= Regular, 3= Bueno, 4= Muy bueno y 5= Excelente.

📌 Validez del instrumento.

Para la validez de datos se utilizó una matriz tripartita teniendo en cuenta el universo, población y muestra, con la opinión de cinco expertos.

Matriz de Análisis de Juicios de Expertos

Criterios	Jueces					Total
	J1	J2	J3	J4	J5	
Claridad	5	3	5	5	5	23
Objetividad	5	5	4	5	4	23
Actualidad	3	5	5	4	5	22
Organización	4	4	5	4	5	22
Suficiencia	5	5	5	4	5	24
Pertinencia	5	5	4	5	4	23
Consistencia	5	5	5	5	5	25
Coherencia	5	5	5	5	5	25
Metodología	4	4	5	5	5	23
Aplicación	5	4	5	5	5	24
Total de Opinión	46	45	48	47	48	234

Total, Máximo= (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

Calculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{234}{10 \times 5 \times 5} = \frac{234}{250} = 0.936 = 94.0\%$$

Conclusión: El Coeficiente de Validez del Instrumento es 94.0%, es considerado Bueno.

📌 Confiabilidad del instrumento

Representa al grado en que la aplicación del instrumento dos o más veces a las mismas unidades de estudio en circunstancias similares, se obtiene iguales resultados. Implica precisión en la medición. Cuanto mayor es la diferencia entre medidas de las mismas particularidades, realizadas en diferentes momentos, menor es la confiabilidad del instrumento. (Hurtado, 2012)

En esta investigación para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó el **Alfa de Cronbach**, porque mide la consistencia interna entre los ítems. Se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos. Es decir, se refiere al

grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

Aplicando el SPSS. Se obtiene el siguiente resultado

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,971	39

Conclusión: El Coeficiente de confiabilidad del Instrumento es 97.1%, es considerado Bueno.

2.4 Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de la información consiste en desarrollar una estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer cómo los datos cumplen o no, con los objetivos de la investigación.

↗ Descriptiva

Permitió recopilar, clasificar, analizar e interpretar los datos de los ítems referidos en los cuestionarios aplicados a los estudiantes que constituyeron la muestra de población. Se empleó las medidas de tendencia central y de dispersión. Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, se utilizó para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 24.0 en español), para hallar resultados de la aplicación de los cuestionarios. Análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos.

↗ Inferencial

Proporcionó la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se sometió a prueba:

- La hipótesis central
- La hipótesis específicas
- Análisis de los cuadros de doble entrada

Para contrastar las hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica empleando la distribución Chi-Cuadrado mediante tablas de contingencia, puesto que los datos disponibles para el análisis están distribuidos en frecuencias absolutas o frecuencias observadas. La distribución Chi-cuadrado es la más adecuada porque las variables son cualitativas nominales.

El procedimiento para realizar una tabla de contingencia son los siguientes:

- Plantear las hipótesis
- Construir una tabla que contenga los valores esperados.
- Sumar los totales de los renglones y columnas de los valores observados.
- Debajo de cada valor observado poner el valor esperado, utilizando la fórmula:

$$E_{ij} = \frac{(\text{Total de } i - \text{ésimo renglón})(\text{Total de } j - \text{ésima columna})}{n}$$

Y, calcular el valor del estadístico de prueba χ^2 , usando la fórmula:

$$\chi^2 = \sum_{i=2}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Dónde:

O_{ij} : Valor observado de la celda ij

E_{ij} : Valor esperado de la celda ij

χ^2 : Estadístico Chi – Cuadrado

Determinar los grados de libertad, mediante la fórmula:

$$gl = (r - 1)(c - 1)$$

Dónde:

r = Número de renglones

c = Número de columnas.

Calcular el valor crítico en la tabla

Criterio de decisión: Si el valor crítico es menor que (<) valor del estadístico de prueba rechazamos H_0

El coeficiente de contingencia se emplea para determinar la intensidad de la relación entre la variable independiente y dependiente; y se define por:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n + \chi^2}}$$

Donde χ^2 es el valor calculado de la prueba de Chi – Cuadrado y n es el número de datos.

El valor de C varía entre 0 y 1:

C = 0, significa que no hay asociación entre las dos variables

C > 0.30, Indica que hay una buena o fuerte relación entre las dos variables.

Sin embargo, hay que tomar en consideración también el tamaño de la tabla.

La desventaja del coeficiente de contingencia es que nunca alcanza el valor de uno, aun cuando las dos variables sean totalmente dependientes.

Su valor tiende a aumentar a medida que el tamaño de la población aumenta.

3. Resultados

3.1 Descripción de los resultados

Tabla 5

Respuesta sobre Clima Organizacional de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0.0%
En desacuerdo	22	16,8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	51	38,9%
De acuerdo	54	41,2%
Muy de acuerdo	4	3,1%
Total	131	100,0%

Fuente: Elaboración propia



Figura 1. Resultados sobre Clima Organizacional

Se precisa que el **41.22%** de 131 estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, están de acuerdo con el clima organizacional en la Facultad de Educación, es decir existe estructura, recompensa, relaciones e identidad entre el personal docente, administrativo y estudiantes. Además, cabe señalar que el **38.93%** no están de acuerdo ni en desacuerdo con el clima organizacional. También el **3.05%** de **131** estudiantes indican que están muy de acuerdo con el clima organizacional, porque observan una adecuada organización y comunicación entre docentes, administrativos y estudiantes en el Facultad de Educación. A sí mismo el **16.79%** de estudiantes están en desacuerdo con el clima organizacional en la Facultad de Educación.

Tabla 6

Respuesta sobre las dimensiones estructura y recompensa en los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	4	3,1%
En desacuerdo	38	29,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	18,3%
De acuerdo	58	44,3%
Muy de acuerdo	7	5,3%
Total	131	100,0%

Fuente: Elaboración propia



Figura 2: Resultados sobre las dimensiones Estructura y Recompensa

Al respecto, podemos apreciar que el **44.27%** de 131 estudiantes de Educación Primaria y problemas de aprendizaje de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez expresan, que están de acuerdo con la estructura y recompensa; es decir que las normas establecidas en el estatuto de la universidad son adecuadas porque respaldan el desempeño académico y administrativo de los estudiantes.

También se considera que el **5.34%** de 131 estudiantes están muy de acuerdo con la estructura y recompensa. El **29.01%** de los encuestados manifiestan que están en desacuerdo con la estructura y recompensa; es decir que las normas establecidas en el estatuto no permiten mejorar desempeño académico y administrativo de los estudiantes y un **18.32%** no están de acuerdo ni en desacuerdo con la estructura y recompensa.

Tabla 7

Respuesta sobre la dimensión relaciones en los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSC Huacho 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	8	6,1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	66	50,4%
Válidos De acuerdo	50	38,2%
Muy de acuerdo	7	5,3%
Total	131	100,0%

Fuente: Elaboración propia

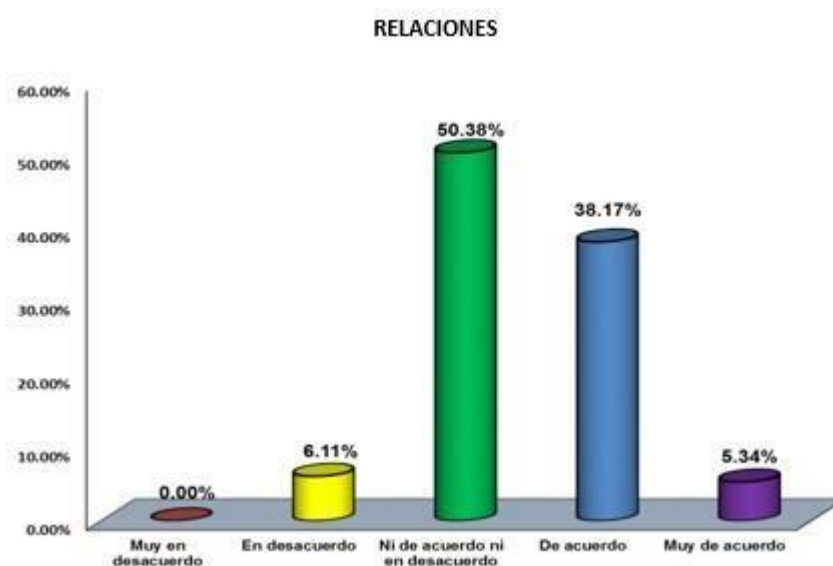


Figura 3: Resultados sobre la dimensión Relaciones.

Se realizó una encuesta a **131** estudiantes de Educación Primaria y Problemas de aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, sobre las relaciones interpersonales de los estudiantes. De los cuales el **50.38%** manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con las relaciones. El **38.17%** de los encuestados indican que están de acuerdo con las relaciones, es decir sus autoridades se preocupan por mejorar la facultad, el personal administrativo les atiende con trato amable, eficaz y eficiente. El **5.34%** de los encuestados afirman que están muy de acuerdo con las relaciones porque los docentes mantienen una comunicación abierta entre los estudiantes, permiten opinar para mejorar el trabajo académico. Además, el **6.11%** manifiestan que están en desacuerdo con las relaciones entre los trabajadores y estudiantes de la facultad de educación.

Tabla 8

Respuesta en la dimensión Identidad en los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy en desacuerdo	4	3,1%
	En desacuerdo	10	7,6%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	26,7%
	De acuerdo	72	55,0%
	Muy de acuerdo	10	7,6%
	Total	131	100,0%

Fuente: elaboración propia

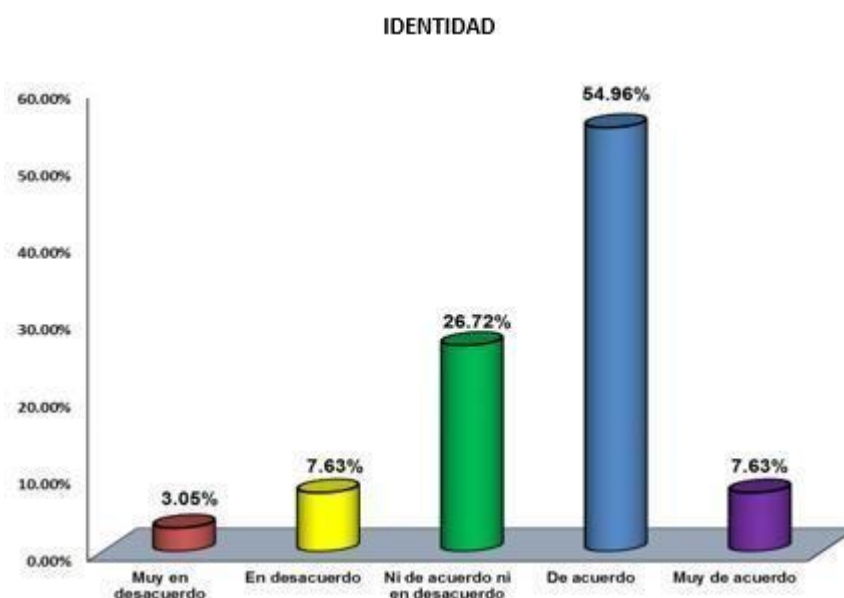


Figura 4: Resultados sobre la dimensión Identidad,

Debo precisar que el **54.96%** de 131 estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión están de acuerdo con la identidad, porque se sienten parte importante, orgulloso y disfrutan estudiando en la facultad de educación. Además, se aprecia en el gráfico que el **7.63%** de los estudiantes están muy de acuerdo con la identidad. También cabe señalar que una minoría de estudiantes que representan el **7.63%** de 131 estudiantes manifiestan que están en desacuerdo con la identidad; es decir que los estudiantes no se sienten orgullosos de su facultad y por ende de su especialidad. Además, un **26.72%** de estudiantes no están de acuerdo ni en desacuerdo con la identidad.

Tabla 9

Respuesta Sobre rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0%
Regular	0	0.0%
Bueno	88	67,2%
Válidos Muy bueno	43	32,8%
Excelente	0	%
Total	131	100,0%

Fuente: Elaboración propia

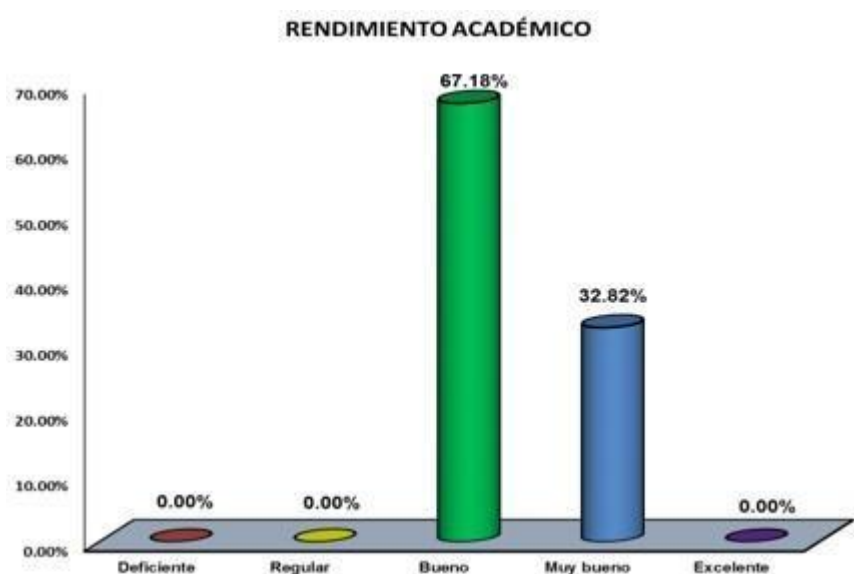


Figura 5: Resultados sobre Rendimiento Académico

En la figura, se aprecia que el **67.18%** de los 131 estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación manifiestan que su nivel académico es bueno porque sus calificaciones están por encima del promedio ponderado y además se siente muy buenos con las calificaciones que obtiene. A sí mismo el **32.82%** de 131 estudiantes expresan que su rendimiento académico es muy bueno porque obtiene calificaciones superiores a 15, además adelanta cursos y los docentes les consideran buenos estudiantes.

Tabla 10

Respuesta en la dimensión autoevaluación del rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	0	0.0%
	Regular	3	2,3%
	Bueno	88	67,2%
	Muy bueno	40	30,5%
	Excelente	0	0.0%
	Total	131	100,0%

Fuente: Elaboración propia

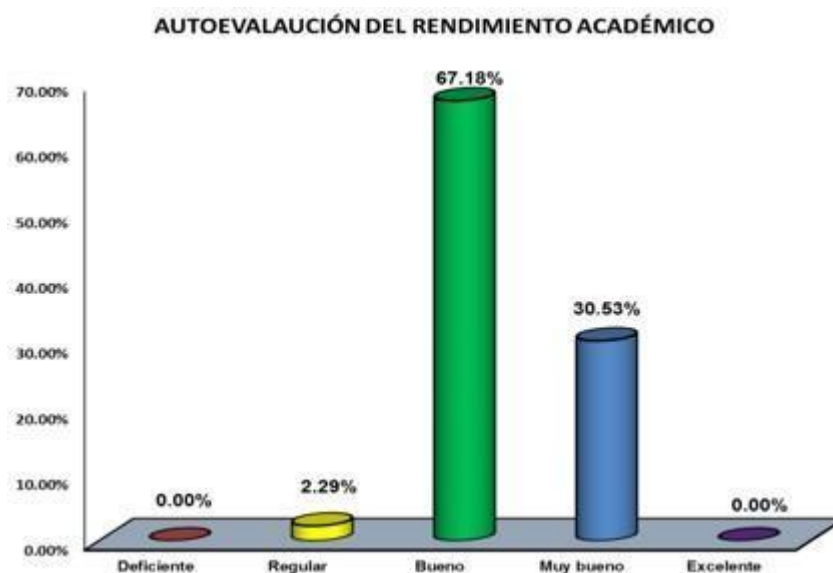


Figura 6. Resultados sobre Autoevaluación del rendimiento Académico

De la figura apreciamos que el **67.18%** de los 131 estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación manifiestan que su autoevaluación del rendimiento académico es buena, porque al momento de resolver un examen se sienten seguros, además normalmente estudian más que sus compañeros y de esta manera obtienen mejores calificaciones. A sí mismo el **30.53%** de 131 estudiantes expresan que su rendimiento académico es muy bueno, porque obtiene calificaciones superiores a 15, además adelanta cursos y los docentes les consideran excelentes estudiantes y una minoría que representan el **2.29%** manifiestan que su autoevaluación del rendimiento académico regular.

Tabla 11

Respuesta en la dimensión autoconcepto académico de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	0	0.0%
	Regular	0	0.0%
	Bueno	68	51,9%
	Muy bueno	63	48,1%
	Excelente	0	0.0%
Total		131	100,0%

Fuente: Elaboración propia

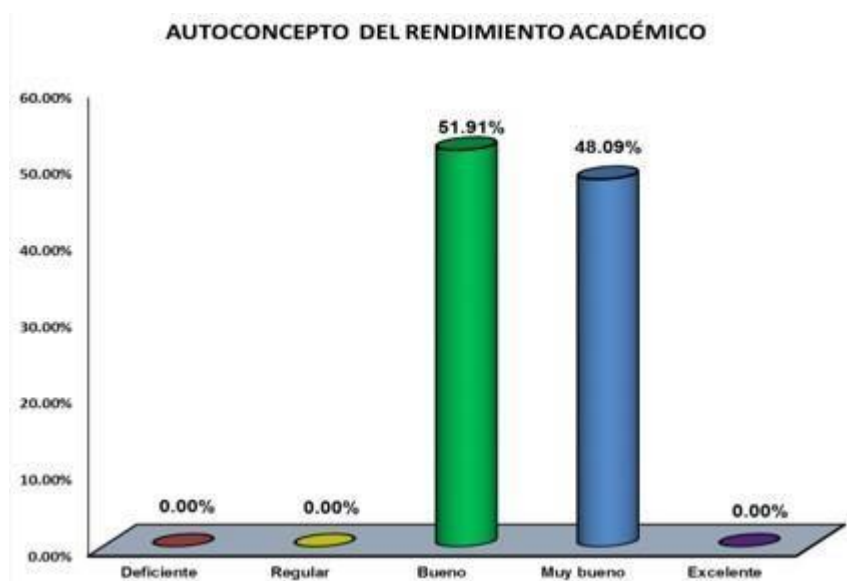


Figura 7: Resultados sobre Autoconcepto del Rendimiento Académico

En la figura se aprecia que el **51.91%** de los 131 estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación manifiestan que su auto concepto académico es bueno, porque sus rendimientos académicos responden al interés que tienen por sus cursos y en los cursos que le agradan obtienen buenas calificaciones. A sí mismo el **48.09%** de 131 estudiantes expresan que su rendimiento académico es muy bueno, porque obtiene calificaciones superiores a 15, además adelanta cursos y los docentes les consideran excelentes estudiantes.

Tabla 12

Respuesta en la dimensión atributos del logro académico de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	0	0.0%
	Regular	0	0.0%
	Bueno	72	54,96%
	Muy bueno	59	45,04%
	Excelente	0	0.0%
Total		131	100.0%

Fuente: Elaboración propia

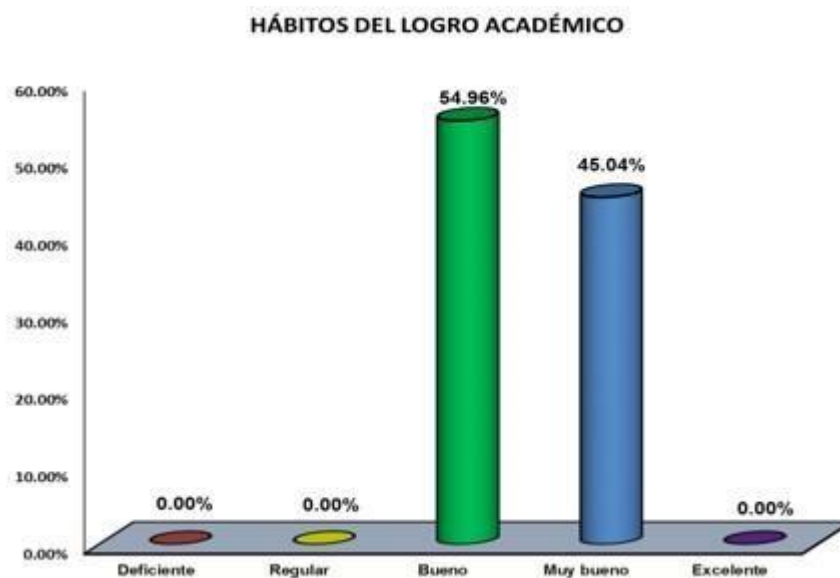


Figura 8: Resultados sobre Hábitos del Logro Académico

En la figura se aprecia que el **54.96%** de los 131 estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión manifiestan que tienen buenos hábitos de logro académico, porque han tenido buenos conocimientos previos sobre los temas que le enseñan, además tienen buen rendimiento académico en los cursos que el docente utiliza las TICs como recurso didáctico. A sí mismo, el **45.04%** de los estudiantes tienen muy buenos hábitos del logro académico, es decir utilizan muchos métodos de estudio, organizan su tiempo para estudiar y así mejoran su rendimiento académico.

Tabla 13

Respuesta sobre clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, UNJFSCC Huacho 2017.

Tabla de contingencia clima organizacional * rendimiento académico				
% del total		Rendimiento académico		Total
		Bueno	Muy bueno	
Clima Organizacio nal	En desacuerdo	13,7%	3,1%	16,8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23,7%	15,3%	38,9%
	De acuerdo	29,0%	12,2%	41,2%
	Muy de acuerdo	0,8%	2,3%	3,1%
Total		67,2%	32,8%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

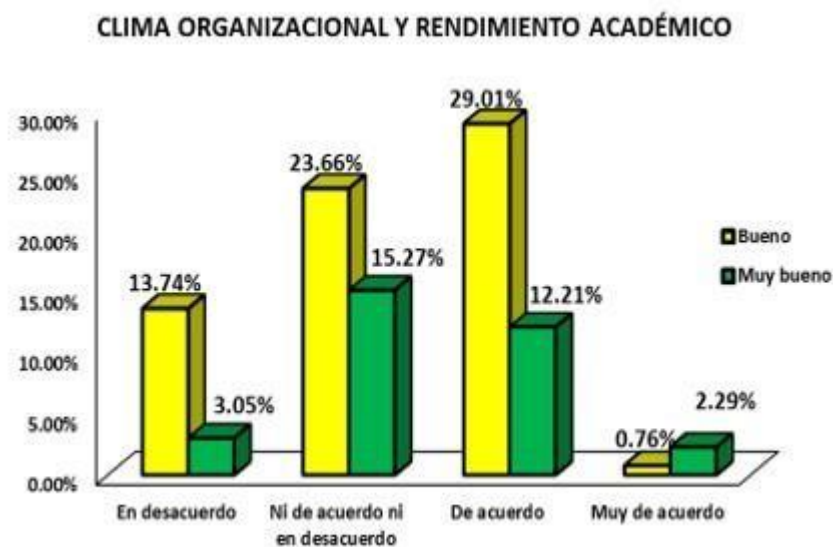


Figura 9. Resultados sobre Clima Organizacional y Rendimiento académico

En la figura se aprecia que el **29.01%** de los encuestados manifiestan que están de acuerdo con el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Educación y su rendimiento académico es bueno en el nivel procedimental, cognitivo y actitudinal. Además **12.21%** de los encuestados afirman que están de acuerdo con el clima organizacional y su rendimiento académico es muy bueno y una minoría representados por el **2.29%** de los encuestados expresan que están muy de acuerdo con el clima organizacional por ende su rendimiento académico es muy bueno en el nivel cognitivo, procedimental y actitudinal.

3.2 Contrastación de hipótesis

🚩 Planteamiento de hipótesis general.

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I

H₁: El clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I

🚩 Demostración de la hipótesis.

Tabla 14

*-Contingencia clima organizacional * rendimiento académico*

			Rendimiento Académico		Total
			Bueno	Muy bueno	
Clima Organizacional	En desacuerdo	Recuento	18	4	22
		% del total	13,7%	3,1%	16,8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	31	20	51
		% del total	23,7%	15,3%	38,9%
	De acuerdo	Recuento	38	16	54
		% del total	29,0%	12,2%	41,2%
	Muy de acuerdo	Recuento	1	3	4
		% del total	0,8%	2,3%	3,1%
		Recuento	88	43	131
		% del total	67,2%	32,8%	100,0%

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la **H₀**.

Si el valor de **p<0.05** se rechaza **H₀**.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 15

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,561 ^a	3	0,037
Razón de verosimilitudes	6,526	3	0,089
Asociación lineal por lineal	1,338	1	0,247
N de casos válidos	131		

Interpretación:

Como se observa la significancia asintótica **.037** es menor que el nivel de significación **.05**, se rechaza H_0 .

Es decir: Se confirma la **hipótesis general** de la investigación, que sostiene que el clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I.

▮ Planteamiento de hipótesis específica 1.

H₀: El clima organizacional en sus dimensiones estructura y recompensa no se relacionan significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I

H₁: El clima organizacional en sus dimensiones estructura y recompensa se relacionan significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I

▮ Demostración de la hipótesis.

Tabla 16

*Tabla de contingencia estructura y recompensa * rendimiento académico*

			Rendimiento Académico		Total
			Bueno	Muy bueno	
Estructura y Recompensa	Muy en desacuerdo	Recuento	3	1	4
		% del total	2,3%	0,8%	3,1%
	En desacuerdo	Recuento	26	12	38
		% del total	19,8%	9,2%	29,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	15	9	24
		% del total	11,5%	6,9%	18,3%
	De acuerdo	Recuento	41	17	58
		% del total	31,3%	13,0%	44,3%
	Muy de acuerdo	Recuento	3	4	7
		% del total	2,3%	3,1%	5,3%
Total	Recuento	88	43	131	
	% del total	67,2%	32,8%	100,0%	

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H_0 .

Si el valor de **p**<**0.05** se rechaza H_0 .

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 17
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,578 ^a	4	0,031
Razón de verosimilitudes	2,446	4	0,054
Asociación lineal por lineal	,203	1	0,052
N de casos válidos	131		

Interpretación:

Como se observa la significancia asintótica **.031** es menor que el nivel de significación **.05**, se rechaza H_0 .

Es decir, se afirma la **hipótesis específica 1** y se concluye que la variable clima organizacional en sus dimensiones estructura y recompensa se relaciona significativamente con la variable rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I.

▮ Planteamiento de hipótesis específica 2.

H₀: El clima organizacional en su dimensión relaciones no se relacionan significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I

H₁: El clima organizacional en su dimensión relaciones se relacionan significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I

▮ Demostración de la hipótesis.

Tabla 18

*Tabla de contingencia relaciones * rendimiento académico*

		Rendimiento Académico		Total	
		Bueno	Muy bueno		
Relaciones	En desacuerdo	Recuento	4	4	8
		% del total	3,1%	3,1%	6,1%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	47	19	66
		% del total	35,9%	14,5%	50,4%
	De acuerdo	Recuento	35	15	50
		% del total	26,7%	11,5%	38,2%
	Muy de acuerdo	Recuento	2	5	7
		% del total	1,5%	3,8%	5,3%
Total	Recuento	88	43	131	
	% del total	67,2%	32,8%	100,0%	

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se rechaza H₀.



Aplicamos SPSS v24:

Tabla 19
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,470 ^a	3	0,041
Razón de verosimilitudes	6,043	3	0,010
Asociación lineal por lineal	,497	1	0,281
N de casos válidos	131		

Interpretación:

Como se observa la significancia asintótica **.041** es menor que el nivel de significación **.05**, se rechaza H_0 .

Entonces se afirma la **hipótesis específica 2** y se concluye que existe una correlación significativa entre la variable clima organizacional en su dimensión relaciones y la variable rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I.

¶ Planteamiento de hipótesis específica 3.

H₀: El clima organizacional en su dimensión identidad no se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I

H₁: El clima organizacional en su dimensión identidad se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I

¶ Demostración de la hipótesis.

Tabla 20

*Tabla de contingencia identidad * rendimiento académico*

		Rendimiento Académico		Total	
		Bueno	Muy bueno		
Identidad	Muy en desacuerdo	Recuento	3	1	4
		% del total	2,3%	0,8%	3,1%
	En desacuerdo	Recuento	9	1	10
		% del total	6,9%	0,8%	7,6%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	17	18	35
		% del total	13,0%	13,7%	26,7%
	De acuerdo	Recuento	54	18	72
		% del total	41,2%	13,7%	55,0%
	Muy de acuerdo	Recuento	5	5	10
		% del total	3,8%	3,8%	7,6%
	Total	Recuento	88	43	131
		% del total	67,2%	32,8%	100,0%

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.



Si el valor de $p < 0.05$ se rechaza H_0 .

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 21
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,304 ^a	4	0,023
Razón de verosimilitudes	11,496	4	0,022
Asociación lineal por lineal	,024	1	0,878
N de casos válidos	131		

Interpretación:

Como se observa la significancia asintótica **.023** es menor que el nivel de significación **.05**, se rechaza H_0 .

Se afirma que en la **hipótesis específica 3**, la variable clima organizacional en su dimensión identidad, se relaciona significativamente con la variable rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I.

4. Análisis y Discusión

En esta investigación realizamos una comparación de los resultados con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de compatibilidad o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación.

Los resultados obtenidos al término de la investigación y analizados estadísticamente nos ha llevado a establecer que existe relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por lo que afirmamos que la hipótesis general para este estudio es aceptada al igual que las hipótesis específicas. Estos resultados guardan compatibilidad con lo expresado por Mendoza (2016) que realizó la investigación: “Estudio de la relación entre el clima organizacional y el enganchamiento en un instituto de educación privada de Acapulco”, El objetivo fue determinar el impacto que el clima tiene sobre el enganchamiento y desarrollar un plan de acción que contribuya a elevar el nivel de enganchamiento a través de acciones en el clima organizacional. Indicaron que el clima organizacional sí tiene impacto en el enganchamiento. Cinco de las siete dimensiones que se evaluaron del clima organizacional presentaron correlaciones positivas y significativas con al menos uno de los tipos de enganchamiento.

En forma similar también con los aportes de Crespo (2016) en su investigación “Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis. Potosí, S.LP. Los resultados muestran que sí existe una relación entre clima y compromiso organizacional y de ellos con algunas características personales como género, si pertenece o no al sindicato, nivel de puesto, el turno si es fijo o rotativo y si ha sido promovido a un puesto superior dentro de la empresa, mientras que no existe relación significativa con las características de edad, antigüedad, si tienen personas a cargo y con el grado escolar de los encuestados. Los resultados obtenidos en la presente

investigación guarda relación con el autor mencionado, es decir el clima organizacional influye significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión porque las relaciones entre los trabajadores administrativos, docentes y estudiantes son buenas, además ello conlleva lograr buen rendimiento académico de los estudiantes.

Realizada la investigación, los resultados obtenidos y analizados estadísticamente permiten inferir que las relaciones del clima organizacional se relacionan significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje, por lo que puedo afirmar que la hipótesis general anunciada para este estudio es aceptada al igual que las hipótesis específicas, en las cuales también se obtuvieron resultados significativos, pero es importante recalcar que el clima organizacional influye en el rendimiento académico.

Lo afirmado anteriormente corrobora con lo planteado por Recio., Gómez., López y Martínez (2012) El presente estudio “Compromiso y Clima Organizacional: caso de estudio del Hospital General de Rio Verde, S.L.P.” México. Tiene como objetivo identificar la relación que existe entre el clima organizacional, medido en cuatro dimensiones (motivación, liderazgo, participación y reciprocidad) ; y el compromiso organizacional evaluado en tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo), así como también la asociación de las mismas con las características sociodemográficas de los trabajadores del Hospital General de Rio Verde, S. L P Es un estudio transversal realizado bajo el tipo de investigación descriptiva y correlacional, además de enfocarse a la investigación cuantitativa, se utilizaron las técnicas estadísticas r de Pearson, Rho de Spearman, t para muestras independientes y ANOVA de un solo factor. La muestra se integró de 104 trabajadores, implementando el instrumento de la encuesta auto administrada, la cual se dividió en 48 variables del clima organizacional y 18 de compromiso, además de 9 características sociodemográficas. Los resultados obtenidos muestran que si existe relación entre las

dimensiones del clima organizacional y compromiso. En relación a las variables sociodemográficas no se presentó ninguna asociación.

Así mismo Pérez (2016) en la investigación: “El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipan distribuciones S.A.C – Chiclayo 2015”, cuyo objetivo principal fue determinar la influencia del clima organizacional sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la mencionada empresa. Los resultados en general evidenciaron la existencia de una correlación positiva muy significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional. Así mismo existe evidencia a favor de la hipótesis en la que el clima organizacional influye sobre el compromiso organizacional. Finalmente se analizó esta misma causalidad, pero por dimensiones para conocer cuáles son aquellas dimensiones del clima organizacional que pudieran actuar como predictores del compromiso organizacional. Este resultado tiene similitud con lo hallado en esta investigación, que la identidad del clima organizacional se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, es decir que los estudiantes se sienten parte importante, orgulloso y disfrutan estudiando en esta facultad, además de esta manera logran obtener mejores calificaciones.

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Primera: En la investigación se determinó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de .037

Segunda: Debo precisar que esta investigación (Figura N° 05) el 67.18% de los 131 estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación manifiestan que su nivel académico es bueno porque sus calificaciones están por encima del promedio ponderado. A sí mismo el 32.82% de 131 estudiantes expresan que su rendimiento académico es muy bueno porque obtienen calificaciones superiores a 15, además adelantan cursos y los docentes les consideran excelentes estudiantes.

Tercera: En esta investigación se demostró que la estructura y recompensa del clima organizacional, se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de .031.

Cuarta: Se determinó que las relaciones del clima organizacional, se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Esta decisión se sustenta

con el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de .041.

Quinta: En esta investigación se demostró que la identidad del clima organizacional, se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación, Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de .023

Sexta: Debo precisar que esta investigación (Figura N° 01) el 41.22% de 131 estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión están de acuerdo con el clima organizacional en la Facultad de Educación, es decir existe estructura, recompensa, relaciones e identidad, entre el personal docente, administrativo y estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje. Además, cabe señalar que el 38.93% son indiferentes con el clima organizacional. También el 3.05% de 131 estudiantes indican que están muy de acuerdo con el clima organizacional, porque observan una adecuada organización y comunicación entre docentes, administrativos y estudiantes en el Facultad de Educación. A sí mismo el 16.79% de estudiantes están en desacuerdo con el clima organizacional en la Facultad de Educación.

5.2 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, planteo las siguientes recomendaciones, que van dirigidos en especial consideración a los miembros de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y a los investigadores académicos.

Primera: Es pertinente continuar con la línea de investigación que relaciona el clima organizacional y el rendimiento académico, de esta manera se podrá contribuir a mejorar el nivel académico de los estudiantes en nuestro país.

Segunda: Los directores de las diversas escuelas académicas deben seguir contribuyendo en mejorar el clima organizacional entre los docentes, estudiantes y personal administrativo para mejorar el nivel académico de sus estudiantes de la facultad de educación.

Tercera: La Facultad de Educación debe realizar periódicamente capacitación docente como parte de relaciones en el clima organizacional y en la elaboración de materiales, estrategias didácticas, evaluación y liderazgo para continuar mejorando el nivel académico de sus estudiantes de las diversas escuelas.

Cuarta: Es de vital importancia que se continúe con la coordinación entre el personal directivo y docentes, personal administrativo y demás miembros de la comunidad universitaria para continuar desarrollando con éxito la planificación, ejecución y evaluación de los procesos técnico-pedagógicos de la Universidad, especialmente el proceso de enseñanza aprendizaje, como inicio de la acreditación, ello además obliga a que el docente pueda comprometerse a organizar mejor su labor pedagógico, por consecuencia el estudiante al evaluar su propia actuación y de los docentes también mejorara en el desarrollo de sus habilidades, capacidades, destrezas y por lo consiguiente logrando su aprendizaje cognitivo.

Quinta: Se recomienda que el decano y directores de las diversas escuelas sean líderes, y de esta manera se mejorará el clima organizacional de su Facultad.

Sexta: Se recomienda fomentar de manera permanente las buenas relaciones entre los miembros de la facultad de educación.

6. Referencias bibliográficas

- Adell, M. (2006) *Estrategias para Mejorar el Rendimiento Académico de los Adolescentes*. Madrid: Pirámide.
- Alcóver de la Hera, C. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Mc Graw Hill
- Almazán, L. (2002). *Actitudes del alumnado hacia la integración escolar*. Madrid. Ediciones Universidad de Salamanca.
- Álvarez, C. (2009) *Clima organizacional en Colombia*. El IMCOC un método de análisis para su intervención
- Arévalo , A., Bardales , H., y Navas , A.(2017). *Factores psicofamiliares y rendimiento académico en estudiantes de pre-grado de ciencias de la salud de la UNAP*. (tesis de pregrado). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación*. Introducción a la metodología de la investigación. (5ª ed.). Caracas-Venezuela: Episteme.
- Arístides, V. H. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima.
- Artunduaga, M. (2008). *Variables que influyen en el rendimiento académico en la universidad, departamento MIDE (Método de investigación y Diagnostico en Educación)*. Madrid – España.
- Benítez, M., Giménez, M., y Osicka, R. (2000). *Las asignaturas pendientes y el rendimiento académico*. Universidad Cristóbal Colón, Veracruz.
- Bermúdez., Pedraza y Rincón (2013) *Clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes*. (tesis de postgrado). Universidad de La Sabana. Colombia.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (5ª. reimp.). México: Trillas.
- Cano, J. (2001). El rendimiento escolar y sus contextos. *Revista Complutense de Educación*, 12(1), 15-18.

- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Biblioteca Comillas.
- Chiavenato, I. (2004). *Organización y administración. La dinámica del éxito en las Organizaciones*. México: Thompson
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Correa, J., Pablos, J. (2009). Nuevas Tecnologías e Innovación Educativa. *Revista de Psicodidáctica*, vol. (14), núm. (1), 133-145. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Vitoria-Gazteis, España
- Crespo, A. (2016) *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis. Potosí, S.LP*. México
- Díaz, M., Peio, A., Arias, J., Escudero, T., Rodríguez, S., y Vidal, G. J. (2002). Evaluación del Rendimiento Académico en la Enseñanza Superior. Comparación de resultados entre alumnos procedentes de la LOGSE y del COU. *Revista de Investigación Educativa*, 2(20), 357-383.
- Fita, E., Rodriguez, S. y Torrado, M. (2004). El rendimiento académico en la transición secundaria-universidad. *Revista de Educación*. (334), 391-414.
- Fernández, M. (2000)). Calidad y equidad educativas. *Revista Iberoamericana de Educación. (OEI)*, 22. Enero-Abril .Artículo 10. Extraído el 31 de setiembre, 2017 de <http://www.rieoei.org/rie22a10.htm>
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las Organizaciones*. México: Oxford
- Garcia, T. (2012). *La Organización*. Diccionario Enciclopedia Larousse (pág. 743). Mexico: Edición Larousse, S.A. de C.V., Mexico, D.F.,
- González, C. (2003). *Factores determinantes del bajo rendimiento académico en educación secundaria*. (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. España.
- Hernández, R., Fernandez,C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. (6ª ed.). México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.

- Hernandez, R. (2005). Validación de una escala para medir el clima organizacional en el contexto laboral mexicano. *Celaya: Cuadernos del Centro de Investigación, Universidad de Celaya.*
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (4^a ed.). Bogotá-Caracas: Cieza-Sypal y Quirón.
- Ibarra, M., y Michalus, J. (2010). *Análisis del rendimiento académico mediante Modelos de Regresión*. 3° Congreso Argentino de Ingeniería Industrial COINI 2009, Misiones, Argentina
- Jiménez, M. (2000). Competencia social: intervención preventiva en la escuela. Universidad de Alicante. *Infancia y sociedad*. (24), pp.21-48.
- Lafuente, Carmen., Marín, A. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 64, 5-18 Universidad EAN Bogotá, Colombia
- Litwin, G & Stringer, R (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research graduate school of Business administration Harvard University
- Luque, E., y Sequi, J. (2002). *Modelo Teórico para la Determinación del Rendimiento Académico General del Alumno, en la Enseñanza Superior*. Documento presentado en el Congreso Regional de Ciencia y Tecnología NOA. Argentina.
- Marchesi, A. (2000). Un sistema de indicadores de desigualdad educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, (23), 1-22.
- Marchesi, A. (2003) *El fracaso escolar en España*. Madrid. Fundación Alternativas. Montané.
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Germany: Grin.
- Mendoza, E. L. (2016). *Estudio de la relación entre el clima organizacional y el enganchamiento en un instituto de educación privada de Acapulco*. (tesis de maestría). Universidad Autónoma del estado de México.
- Morales, A., Rojas, L., Hidalgo, C., García, R. y Molinar, J. (2013). *Relación entre estilos de aprendizaje, rendimiento académico y otras variables relevantes de*

estudiantes universitarios. (tesis de maestría). Universidad Autónoma del Estado de México.

- Naveda, K. A. (2017). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial alto Huallaga - 2017*. (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco -Tingo María. Perú
- Ortiz, A. y Canto, P. (2013). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de Ingeniería en México. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 11(11).
- Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lawthom, R. y Maitlis, E. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 26(4). 379–408.
- Pelegriña, S., García Linares, M.C. y Casanova, P.F. (2002). Los estilos educativos de los padres y la competencia académica de los adolescentes. *Infancia y Aprendizaje*. (25), 147-168.
- Pérez y Rivera (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – Iquitos.
- Pérez, E. (2016). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipan distribuciones S.A.C – Chiclayo 2015*. (tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú.
- Prez., Peley, y Saucedo (2017) *El rendimiento académico de estudiantes universitarios del área de psicología: relaciones con el clima organizacional*. (tesis post grado). Universidad Cooperativa de Colombia
- Pulido, A. y Hernandez, S. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial*. México, D.F. México. Editorial McGraw-Hill Interamericana de España.
- Quispe y Tomaylla (2016). *El clima social familiar y su relación con el rendimiento académico de las alumnas de la especialidad de tecnología del vestido de la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú*. (tesis pregrado).

- Quispe, E. (2015) *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. (tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas. Perú.
- Recio, R. G., Gómez, D., López, H. y Martínez, E. I. (2012). *Compromiso y clima organizacional: caso de estudio del Hospital General de Rio Verde, S.L.P.* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma del Estado de San Luis Potosí (UASLP). México.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10^a ed.). México. Pearson/Prentice Hall
- Roca, J. (2008), *Resultados de aprendizaje en las nuevas enseñanzas oficiales de grado*. Proyecto EA 2008-0125, 121-150.
- Rodríguez, I. M. (2007). *Herramientas para la producción de materiales didácticos para las modalidades de enseñanza semipresencial y a distancia*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007000800008
- Rodríguez, S. H. (2011). *Etapas del Proceso Organizacional. Fundamentos de Gestión empresarial*. México. mexicana.
- Rodríguez, S., Fita, E., Torrado, M. (2004) El rendimiento académico en la transición Secundaria-Universidad. *Revista de Educación*. (334), 391-414.
- Sánchez, M. y Miguel, V. (2006). Relación entre los Conocimientos Previos y El Rendimiento en la asignatura Bioquímica en Estudiantes de Medicina. *Revista de la Facultad de Medicina*, 29.
- Salanova, M., Cifre, Eva., Grau, R., Llorens, S. y Martínez, I. (2005). Antecedentes de la autoeficacia en profesores y estudiantes universitarios: un modelo causal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 1-2(21), 159-176.
- Sanabria, M.A. (2009). *Influencia del desempeño docente y los materiales educativos en el rendimiento académico de los estudiantes del quinto grado de educación secundaria en los centros educativos públicos del Perú*. (tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.

- Soberanes, R. y De la Fuente, I. (2009). Clima y compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista internacional la nueva gestión organizacional*, 5(9), 120-127.
- Tejedor, F. (2003) Poder explicativo de algunos determinantes del rendimiento en los estudios universitarios. *Revista Española de Pedagogía*. (224), 5-32.
- Tejedor, F. J. y García, A. (2007). Causas del bajo rendimiento del estudiante universitario (en opinión de los profesores y alumnos). Propuestas de mejora en el marco del EEES. *Revista de Educación*. (342), 443-473.
- Ulloa, M. P. y Vásquez, A. G. (2015). *Prevalencia del bajo rendimiento académico universitario y factores asociados en la carrera de medicina, Cuenca. 2014-2015*. (tesis de pregrado). Universidad de Cuenca. Ecuador
- Valls, A. (2010). *Las 12 habilidades directivas clave*. España: grupo Planeta.
- Vargas, M. (2012) *Influencia de los recursos tecnológicos en el rendimiento académico de los estudiantes del área de Computación del Instituto Técnico y Tecnológico Babahoyo de la ciudad de Babahoyo, en el periodo lectivo 2011 – 2012*. (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador
- Velarde, M. y Lucas, W. J. (2017). *Relación entre los estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de Enfermería y Nutrición Humana de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016*. (tesis de pregrado), Universidad Peruana Union. Lima – Perú.
- Vigo, A. (2007). *Influencia de los hábitos de estudio en el rendimiento académico de los estudiantes del 1º año del Instituto Superior Tecnológico Huando – Huaral*. (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Villalobos (2009). *Factores que inciden en el rendimiento académico de los estudiantes en las unidades curriculares matemática y química*. Maracaibo. Venezuela

Fuentes Electrónicas

- Cañellas J. y Castellanos, M. (2011). *Aspectos del clima organizacional del Policlínico Universitario. Medisur*. Cuba: Recuperada de:
<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/295/4034>

Evetts, J. (2010). Profesionalismo organizativo: cambios, desafíos y oportunidades
Trabajo presentado en la XIV IRSPM Conferencia. *La Crisis: Desafíos para
la gestión pública*. Universidad de Berna, 7-9 Abril. Recuperado de
[http://scholar.google.es/
scholar?start=30&q=Evetts+
Organizational+m
Professionalism&hl=es&as_sdt=0](http://scholar.google.es/scholar?start=30&q=Evetts+Organizational+mProfessionalism&hl=es&as_sdt=0)

Galarza, E., 2007. *Identidad institucional*. Recuperado de
http://es.slideshare.net/marcel_galarza/la-identidad-institucional

Reddin, W. (2004). *Gestión del Clima Organizacional en la mejora de la efectividad*.
Recuperado de: http://www.gref.org/nuevo/articulos/291117_2.pdf

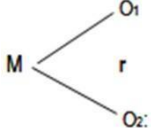
ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN, UNJFSC HUACHO- 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Clima Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe, entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017-I?</p> <p>Problemas secundarios: ¿De qué manera, se relaciona, el clima organizacional en sus dimensiones estructura y recompensa con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017-I?</p> <p>¿De qué manera, se relaciona, el clima organizacional en su dimensión relaciones con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017-I?</p> <p>¿De qué manera, se relaciona, el clima organizacional en su dimensión identidad con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017-I?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación, que existe entre el clima organizacional en sus dimensiones estructura y recompensa con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I</p> <p>Determinar la relación, que existe entre el clima organizacional en su dimensión relaciones con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I</p> <p>Determinar la relación, que existe entre el clima organizacional en su dimensión identidad con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I</p>	<p>Hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I.</p> <p>Hipótesis específicas: El clima organizacional en sus dimensiones estructura y recompensa se relacionan significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I</p> <p>El clima organizacional en su dimensión relaciones se relacionan significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I</p> <p>El clima organizacional en su dimensión identidad se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017-I.</p>	Estructura	Conocimiento sobre documentos. Manejo de Normas. Información de servicios otorgados. Conocimiento sobre la política de la organización. Procedimientos. Tipo de información más relevante en la toma de decisiones.	1-12	(5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo
			Recompensa	Sistema de premios y becas. Preocupación por la observancia de las pautas de calidad. Estímulos a los mejores desempeños.	13-16	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo
			Relaciones	Comunicación entre los integrantes de la facultad. Valores e ideales que comparten. Cooperación y ayuda mutua. Confianza entre los integrantes.	17-29	(1) Muy en desacuerdo
			Identidad	Compromiso con la facultad. Implicancia y pertenencia. Cohesión entre el personal. Satisfacción por la labor realizada.	30-35	
			Variable 2: Rendimiento académico			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
			Autoevaluación del rendimiento académico	Resultados académicos. Juicios de logros. Evaluación de resultados.	1-12	(5) Excelente (4) Muy bueno
			Autoconcepto académico	Valora su rendimiento académico. Valora el rendimiento académico de sus compañeros. Imagen académica frente a los docentes. Interés por el curso.	13-27	(3) Bueno (2) Regular
			Atributos del logro académico	Conocimientos previos. Acceso a fuentes de información. Recursos didácticos del docente Presentación de la información. Método de estudio	28-39	(1) Deficiente

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLOGICA

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	PROCESO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN	PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN																																				
<p>Tipo: La investigación es de tipo correlacional.</p> <p>Diseño: diseño no experimental Tipo: Descriptivo Correlacional Esquema:</p>  <p>M: Muestra de estudio integrado por estudiantes. O1: Variable Clima organizacional O2: Variable Rendimiento Académico r: Grado de relación entre las variables</p>	<p>Población: La población está constituida los 198 estudiantes de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje, la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez matriculados en el I semestre 2017.</p> <table border="1" data-bbox="607 659 909 1121"> <thead> <tr> <th>N</th> <th>Grado</th> <th>Subpoblación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>I ciclo</td><td>21</td></tr> <tr><td>2</td><td>II ciclo</td><td>19</td></tr> <tr><td>3</td><td>III ciclo</td><td>19</td></tr> <tr><td>4</td><td>IV ciclo</td><td>19</td></tr> <tr><td>5</td><td>V ciclo</td><td>20</td></tr> <tr><td>6</td><td>VI ciclo</td><td>21</td></tr> <tr><td>7</td><td>VII ciclo</td><td>17</td></tr> <tr><td>8</td><td>VIII ciclo</td><td>23</td></tr> <tr><td>9</td><td>IX ciclo</td><td>21</td></tr> <tr><td>10</td><td>X ciclo</td><td>18</td></tr> <tr> <td colspan="2">TOTAL</td> <td>198</td> </tr> </tbody> </table> <p>La muestra probabilística estratificada está constituida por 131 estudiantes la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje.</p>	N	Grado	Subpoblación	1	I ciclo	21	2	II ciclo	19	3	III ciclo	19	4	IV ciclo	19	5	V ciclo	20	6	VI ciclo	21	7	VII ciclo	17	8	VIII ciclo	23	9	IX ciclo	21	10	X ciclo	18	TOTAL		198	<p>Técnicas: Para le recolección de datos se utilizará la técnica de la encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario del Clima Organizacional: 35 Ítems. Cuestionario del Rendimiento Académico: 39 Ítems</p> <p>Validez:</p> <p>Cuestionario: Validez de contenido.</p> <p>Confiabilidad: -Cuestionario: el coeficiente alfa de Cronbach.</p>	<p>Descriptiva. Permite recopilar, clasificar, analizar e interpretar los datos de los ítems referidos en los cuestionarios aplicados a los estudiantes que constituyeron la muestra de población. Se empleará las medidas de tendencia central y de dispersión.</p> <p>Inferencial. Proporciona la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se someterá a prueba: - La Hipótesis Central - La Hipótesis específicas - Análisis de los cuadros de doble entrada</p> <p>Se aplicará la fórmula del Chi Cuadrado que permite contrastar la hipótesis de independencia</p> <p>Se hallará el Coeficiente de correlación de Spearman, ρ (ro).</p>	<p>- Validez y confiabilidad del cuestionario a través de una muestra piloto, con la correlación de Pearson corregida.</p> <p>- Selección de la muestra y aplicación de los instrumentos: de manera colectiva y en un solo acto</p> <p>- Toma de decisión, para la correlación con la r de Spearman al .05 de significación y la chi cuadrada para la correlación del clima organizacional, según el rendimiento académico, al .05 de significación.</p>
N	Grado	Subpoblación																																						
1	I ciclo	21																																						
2	II ciclo	19																																						
3	III ciclo	19																																						
4	IV ciclo	19																																						
5	V ciclo	20																																						
6	VI ciclo	21																																						
7	VII ciclo	17																																						
8	VIII ciclo	23																																						
9	IX ciclo	21																																						
10	X ciclo	18																																						
TOTAL		198																																						



Universidad San Pedro

Cuestionario

Estimado estudiante en el presente instrumento del trabajo de investigación le solicitamos que sea sincero en sus respuestas, respondiendo los Ítems, ya que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

VARIABLE : CLIMA ORGANIZACIONAL						
Estructura		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
		5	4	3	2	1
1.	Considero que es necesario el establecimiento de normas.					
2.	Las normas establecidas en el estatuto universitario me parecen adecuadas.					
3.	En la facultad de educación existe orden.					
4.	La definición de mis derechos como estudiante en el estatuto universitario respalda mi desempeño en la Facultad.					
5.	La definición de mis deberes como estudiante en el estatuto universitario apoya mi desempeño en la Facultad.					
6.	Las actividades académicas son aprobadas en consejo de facultad.					
7.	Las actividades extracurriculares son aprobadas en consejo de facultad.					
8.	Son necesarios las encuestas que lleno para calificar el servicio que la Facultad me da.					
9.	Son necesarios las encuestas que lleno para proceso de evaluación a los docentes por periodos académicos.					
10.	Son necesarios los formularios que lleno para que se me pueda dar un servicio (biblioteca, sala- audiovisual, servicios académicos).					
11.	Puedo expresar libremente mis ideas, sin que pueda ser sancionado por causa de las mismas.					
12.	Se me permite expresar y poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi labor estudiantil.					
Recompensa		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
		5	4	3	2	1
13.	Son suficientes los servicios de bienestar y asistencia que otorga la Facultad. Mis Profesores ...					
14.	Muestran interés en el resultado de mis evaluaciones.					
15.	Reconocen mi esfuerzo en la realización de mis trabajos de investigación y exposiciones.					
16.	En general, la manera en que califican los docentes es adecuada.					
Relaciones		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
			Mis profesores ...			
17.	El Decano se preocupa por mejorar la Facultad.					
18.	El personal administrativo muestra disposición para asesorarme en la realización de algún trámite.					
19.	El personal administrativo atiende mis solicitudes con un trato amable, eficiente y eficaz.					
20.	En la Facultad es sencillo ponerse de acuerdo.					
21.	En la Facultad se valora el estudio y el esfuerzo académico.					

5 4 3 2 1

22.	En general, no generan favoritismos por algún compañero.					
23.	Brindan la oportunidad para exponer ideas u opiniones.					
24.	Toman en cuenta las diferentes ideas de los estudiantes.					
25.	Reconocen los derechos, dignidad y decoro de los estudiantes.					
26.	Mantienen una comunicación abierta con todos en la Facultad.					
27.	Tienen la disposición de apoyo fuera de la clase cuando se lo solicito.					
28.	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi labor estudiantil.					
29.	Puedo opinar para mejorar mi trabajo académico.					
Identidad		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
		5	4	3	2	1
30.	Me siento parte importante de esta Facultad.					
31.	Me siento orgulloso(a) de estar en esta Facultad.					
32.	Recomendaría a un amigo para que estudiara en esta Facultad.					
33.	Me siento bien practicando los ideales de mi Facultad.					
34.	Disfruto estudiar la especialidad en la Facultad de Educación.					
35.	Me siento respaldado en la especialidad por mi Facultad para cualquier evento académico.					

VARIABLE: RENDIMIENTO ACADEMICO						
Autoevaluación del rendimiento académico		Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
		5	4	3	2	1
Me considero:						
1.	Si mis notas están por encima del promedio ponderado (más de 15).					
2.	Si mis notas son iguales al promedio ponderado (15).					
3.	Si mis notas están por debajo del promedio ponderado pero son aprobatorias (entre 11 y 14).					
4.	Si obtuve una buena calificación.					
5.	Si apruebo los cursos que me matriculo.					
6.	Si mis notas están entre 09 y 10.					
7.	Si mis notas están entre 05 y 08.					
8.	Si he obtenido nota desaprobatoria en un curso.					
9.	Si he obtenido nota desaprobatoria en más de un curso.					
10.	Si llevo cursos de otros ciclos por haberlos desaprobados.					
11.	Si he repetido un ciclo durante mis estudios.					
12.	Si en mi aula hay compañeros que repiten el ciclo..					
Autoconcepto académico		Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
		5	4	3	2	1

Considero que soy:

13.	Si mi rendimiento académico, está de acuerdo a mis notas.					
14.	Si mi rendimiento académico, está de acuerdo a mi participación en los cursos.					
15.	Si mi rendimiento académico, está de acuerdo a mis trabajos presentados en forma grupal e individual.					
16.	Al momento de resolver las pruebas de evaluación.					
17.	Si mi rendimiento académico es superior al de mis compañeros(as).					
18.	Si mi rendimiento académico es igual al promedio de mis compañeros(as).					
19.	Si mi rendimiento académico es inferior al promedio de mis compañeros(as).					
20.	Si comparo mis notas con las de mis compañeros(as)					
21.	Si normalmente estudio más que mis compañeros(ras)					
22.	Si los docentes me consideran un excelente estudiante.					
23.	Si los docentes me consideran un buen estudiante.					
24.	Si los docentes me consideran un regular estudiante.					
25.	Si los docentes me consideran un pésimo estudiante.					
26.	Si mi rendimiento académico responde al interés que tengo por los cursos.					
27.	Si en los cursos que no me interesan siempre tengo bajos promedios.					
	Atributos del logro académico	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
		5	4	3	2	1
	Mi rendimiento académico es:					
28.	Porque he tenido buenos conocimientos previos sobre los temas que me enseñaban.					
29.	Porque son producto de mi esfuerzo.					
30.	Porque tengo acceso a fuentes de información en internet y bibliotecas.					
31.	En los cursos en que el docente utiliza las TIC como recursos didácticos.					
32.	En los cursos en que el docente no utiliza las TIC como recursos didácticos.					
33.	Porque se relaciona con la forma cómo los docentes presentan la información en las clases.					
34.	Porque los medios y materiales empleados por el docente ha facilitado mi rendimiento académico.					
35.	Debido a que tengo un buen método de estudio.					
36.	Porque mis técnicas de estudio son inadecuadas para desempeñarme en una evaluación.					
37.	Porque suelo utilizar muchos métodos de estudio para obtener mejores resultados.					
38.	Porque organizo mi tiempo para poder estudiar, y así mejorar mi rendimiento académico.					
39.	Porque creo que hay una correspondencia entre el tiempo que empleo para estudiar y las calificaciones que obtengo.					

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

**TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACION PRIMARIA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE
FACULTAD DE EDUCACION UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ
CARRIÓN HUACHO -2017**

JUICIO DE EXPERTO:

La opinión que usted brinde es personal y sincera.

Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

1 Muy Malo

2 Malo

3 Regular

4 Bueno

5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					
4	Organización: Presentación ordenada					
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					

Muchas gracias por su respuesta.

Junio del 2017

Apellidos y Nombres del Juez Experto:

DNI:

Especialidad de Juez Experto:

Grado del juez experto:

.....

Firma del Juez Experto

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACION PRIMARIA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE FACULTAD DE EDUCACION UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN HUACHO - 2017

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
 2: Malo
 3: Regular
 4: Bueno
 5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			X		
4	Organización: Presentación ordenada				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Muchas gracias por su respuesta.

Fecha: JUNIO del 2017

Apellidos y Nombres del Juez Experto: BENAVENTE RAMIREZ EUSTORGIO

DNI: 15646678

Especialidad de Juez Experto: LENGUA Y LITERATURA

Grado del juez experto: DOCTOR CIENCIAS DE LA EDUCACION

.....

 Firma del Juez Experto
 Dr. EUSTORGIO G. BENAVENTE RAMIREZ
 CPPe 077485

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACION PRIMARIA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE FACULTAD DE EDUCACION UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN HUACHO -2017

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
 2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.
- 1: Muy Malo
2: Malo
3: Regular
4: Bueno
5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible			X		
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización: Presentación ordenada				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Muchas gracias por su respuesta.

Junio del 2017

Apellidos y Nombres del Juez Experto: LECCA ASCATE DANIEL
 DNI: 15731334
 Especialidad de Juez Experto: CIENCIAS SOCIALES
 Grado del juez experto: DOCTOR CIENCIAS DE LA EDUCACION

Firma del Juez Experto

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

D^R LECCA ASCATE DANIEL
 DOCENTE DNU 250

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACION PRIMARIA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE
 FACULTAD DE EDUCACION UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ
 CARRIÓN HUACHO -2017

JUICIO DE EXPERTO:

La opinión que usted brinde es personal y sincera.

Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1 Muy Malo
- 2 Malo
- 3 Regular
- 4 Bueno
- 5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización: Presentación ordenada					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Muchas gracias por su respuesta.

Junio del 2017

Apellidos y Nombres del Juez Experto: DE LA CRUZ DURANO RICARDO

DNI: 15580888

Especialidad de Juez Experto: LENGUA Y LITERATURA

Grado del juez experto: MAGISTER EDUCACION SUPERIOR



 Firma del Juez Experto
Mag. RICARDO DE LA CRUZ DURANO
 DOCENTE

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

**TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACION PRIMARIA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE
FACULTAD DE EDUCACION UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ
CARRIÓN HUACHO -2017**

JUICIO DE EXPERTO:

La opinión que usted brinde es personal y sincera.

Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1 Muy Malo
- 2 Malo
- 3 Regular
- 4 Bueno
- 5: Muy Bueno

Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización: Presentación ordenada				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					Y
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Muchas gracias por su respuesta.

Junio del 2017

Apellidos y Nombres del Juez Experto: BRAVO GRANADOS JORGE

DNI: 15586141

Especialidad de Juez Experto: CIENCIAS SOCIALES

Grado del juez experto: MAGISTER GESTION EDUCATIVA Y PEDAGOGIA

Univ. Nac. José Faustino Sánchez Carrión

Mo. JORGE LUIS BRAVO GRANADOS

DOCENTE

Firma del Juez Experto

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACION PRIMARIA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE FACULTAD DE EDUCACION UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN HUACHO -2017

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
2: Malo
3: Regular
4: Bueno
5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización: Presentación ordenada					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Muchas gracias por su respuesta.


Junio del 2017

Apellidos y Nombres del Juez Experto: CABRERA CABONILLOS ARMANDO FALCÓN

DNI: 15583968

Especialidad de Juez Experto: EDUCACION FISICA -INGENIERIA INDUSTRIAL

Grado del juez experto: MAGISTER EDUCACION SUPERIOR


.....
Armando Falcón Cabonillos
DOCENTE FACULTAD DE EDUCACION
BOM: 279