

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO
EN EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIVERSIDAD SAN
PEDRO CAJAMARCA, 2018**

Tesis para optar el grado de maestro en Educación, con Mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autora

Sánchez Del Risco, Yeni Esther

Asesor-Código (ORCID 0000-003-1970-5935)

Tirado Soto, Carlos

CAJAMARCA – PERU

2022

INDICE DE CONTENIDO

Tema	Pagina N°
Palabra clave: en español e inglés - línea de investigación.....	iv
Titulo.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Introducción.....	1
Metodología.....	18
Resultados.....	21
Análisis y discusión.....	28
Conclusiones y recomendaciones.....	30
Referencias Bibliográficas.....	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de estudiantes de Educación Inicial.....	19
Tabla 2 Clima organizacional de estudiantes de Educación Inicial.....	21
Tabla 3 Niveles de rendimiento de los estudiantes de Educación Inicial	21
Tabla 4 Correlación de Pearson. Clima Organizacional -Rendimiento Académico	22
Tabla 5 Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Comunicación institucional - Rendimiento Académico.....	23
Tabla 6 Correlación de Pearson. Dimensión: Resolución de conflictos - Rendimiento Académico.....	24
Tabla 7 Correlación de Pearson. Dimensión: Relaciones humanas - Rendimiento Académico.....	25
Tabla 8 Correlación de Pearson. Dimensión: Trabajo en Equipo - Rendimiento Académico.....	26
Tabla 9 Pruebas de normalidad.....	27

PALABRA CLAVE Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Palabras clave:

Tema:	Clima organizacional y rendimiento académico
-------	--

Especialidad	Educación
--------------	-----------

Key words:

Theme:	Organizational climate and academic performance
--------	---

Specialty	Education
-----------	-----------

Línea de investigación

Línea de Investigación	Organización y dirección de las instituciones
-------------------------------	---

Área	Ciencias sociales
-------------	-------------------

Sub-área	Ciencias de la Educación
-----------------	--------------------------

Disciplina	Educación General
-------------------	-------------------

Fuente: Resolución de Consejo Universitario N° 4201 – 2019-USP/CU.

**Clima organizacional y rendimiento académico en
educación inicial de la Universidad Cajamarca, 2018.**

**Organizational climate and academic performance in
initial education at Universidad Cajamarca, 2018**

RESUMEN

La investigación que se presenta se desarrolló frente al objetivo de establecer la relación entre el Clima organizacional y Rendimiento académico en los alumnos de la Facultad de Educación Inicial de la San Pedro de la Filial Cajamarca. La muestra estuvo conformada por 18 estudiantes de los 72 matriculados en el Programa de Educación Inicial. La investigación es básica, el método no experimental, diseño descriptivo correlacional y transversal; la recolección de datos fue mediante encuesta (24 ítems) con escala de Likert de las 4 dimensiones de clima organizacional, así mismo, se utilizó la información de registro de notas con los promedios de los estudiantes de la muestra de estudio. Los resultados obtenidos demostraron que el clima organizacional fue bueno en un 45%, y su rendimiento académico se ubicó en el nivel medio con 61.1% en una escala de 13 a 14.99, por lo que se determinó que no existe correlación entre ambas variables al tener una $p = 0,069$. Respecto a las dimensiones: En comunicación institucional fue de $p = 0.205$. En resolución de conflictos $p=0.649$. En las relaciones humanas $p = 0.600$ y Trabajo en equipo $p = 0.351$ aplicando para todos ellos la prueba correlación de Pearson.

ABSTRACT

The research presented was developed with the objective of establishing the relationship between the organizational climate and academic performance in the students of the Faculty of Initial Education of the San Pedro de la Filial Cajamarca. The sample consisted of 18 students out of the 72 enrolled in the Initial Education Program. The research is basic, the non-experimental method, correlational and cross-sectional descriptive design; Data collection was through a survey (24 items) with a Likert scale of the 4 dimensions of organizational climate, likewise, the information from the record of grades was used with the averages of the students in the study sample. The results obtained showed that the organizational climate was good by 45%, and their academic performance was located at the average level with 61.1% on a scale of 13 to 14.99, for which it was determined that there is no correlation between both variables when having a $p = 0.069$. Regarding the dimensions: In institutional communication it was $p = 0.205$. In conflict resolution $p=0.649$. In human relations $p = 0.600$ and Teamwork $p = 0.351$ applying the Pearson correlation test to all of them.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes.

A nivel internacional, Álvarez (2017), en su investigación se buscó determinar la relación de las dos variables: Clima institucional y Gestión frente a rendimiento académico de estudiantes de Cali (Colombia) del Colegio Técnico Industrial Simona Duque, donde se concluye que: El clima institucional es determinante en muchos aspectos y dimensiones, además la gestión depende de la toma de decisiones que originan el éxito administrativo y evitan la inestabilidad de la institución. Respecto a la gestión, se comprobó que una gestión orientada al bien de los alumnos, se logrará si se mejora su aprendizaje en los estudiantes por consiguiente de la institución. Se comprobó la hipótesis planteada y la relación de ambas variables.

Zans (2017), en su investigación con estudiantes de la UNAN-Nicaragua (Managua), para relacionar él estudió de la incidencia del Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores. Investigación con enfoque cuantitativo, descriptivo - explicativo. Población conformada por 88 personas, de los cuales se tiene una muestra de 59 trabajadores y 8 funcionarios, cada uno regido por las normas establecidas. Se señaló que, en un clima organizacional de optimismo, euforia y entusiasmo, el ambiente de trabajo tiene potencial para mejorar. Se considera la motivación de las autoridades a contribuir para los fines de esta investigación, atendiendo consultas, fortalecer la toma de decisiones colectivas. Conclusión: El Clima Organizacional fue muy importante para el cambio en la institución y en gran medida en el desempeño laboral, Se identificó el desempeño laboral, mejorando éste, después de escuchar a la comunidad sus quejas y propuestas de cambio en base a la promesa para darle solución a los asuntos que incomodan a la comunidad.

Requena (2016) se interesó por analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Municipio de Naguanagua (Venezuela). Su trabajo se basó en la Teoría de la comunicación de Habermas. Investigación descriptiva, población 75

docentes para una muestra del 30%; su técnica fue la encuesta, y se aplicó un cuestionario de 20 ítems validado por juicio de experto con escala de Lickert; con contenido y constructo, y una confiabilidad buena, el coeficiente alfa de Crombach, de 0.92. Se concluyó en que, si se siente una amenaza en el clima organizacional los profesionales de la educación estarán a la defensiva perjudicando su desempeño. Por eso se debe tomar en cuenta las ideas y necesidades que los docentes presentan para ser evaluados y solucionados y satisfechos para crear un mejor clima que sea propicio, de confianza y cooperación, sin aislamiento, desapareciendo angustias y confusiones entre los integrantes de la organización.

A nivel nacional Cornejo e Iraita (2019), en su investigación trabajó con las variables: Clima organizacional y Rendimiento con estudiantes del colegio de Trujillo, San Carlos y San Marcelo. Investigación no experimental, diseño transversal, descriptiva – correlacional. Método hipotético-deductivo y cuantitativo. Su población muestral fue 63 encuestados, la prueba de hipótesis del 81 % con un nivel bueno. Se concluyó 73% han tenido un rendimiento académico bueno, existiendo una relación directa positiva significativa ($r = 0,950$) entre ambas variables.

Villegas (2019), en su investigación realizada fue el de descubrir la relación entre clima institucional, y rendimiento académico en estudiantes universitarios de Lima. Investigación descriptiva, con método hipotético – deductivo. Partiendo de la teoría de que el desempeño de los estudiantes puede mejorarse estimulando el ambiente institucional, rastreando situaciones problemáticas con base del conocimiento de los estudiantes, resolviendo problemas a través de preguntas provocativas y guiando a los mismos, pero con un pensar de manera independiente. Se concluyó que las auto percepciones de los estudiantes sobre el clima organizacional fueron regulares, en cuanto al desempeño docente se refirieron al nivel más alto, y en cuanto al rendimiento académico manifestaron tener un buen nivel de aprovechamiento. Por lo tanto, entre la auto percepción del clima de los docentes ($r = 0.488$, valor Sig. = $0.003 < 0.01$) y el clima organizacional éste fue un factor importante en su proceso de formación.

Tintaya (2017), desarrolló un trabajo de identificar la relación entre: Clima laboral y satisfacción académica de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano

(Puno). Para el estudio se utilizaron métodos observacionales, prospectivos, transversales y correlacionales. Muestra de 98 estudiantes, 14 docentes y 2 administrativos; con el cuestionario se determinó el clima laboral con 55 enunciados y la encuesta SEUE de 93 enunciados, se utilizó la escala Likert, la correlación de Pearson, y la T de Student. Conclusiones: El clima laboral no tiene relación con la satisfacción académica; en tanto existe una correlación moderada entre el potencial humano y la satisfacción académica siendo su diseño organizacional de correlación en la satisfacción académica.

Fundamentación científica

Teoría educativa

Para Méndez (2006), citado por (García, 2009) en la sociología encontramos los orígenes del clima organizacional, complementada ésta con la teoría de las relaciones humanas, donde implica la importancia del hombre para con el trabajo y su inclusión en el ámbito social.

Todo ello, se adhiere a la teoría del aprendizaje por descubrimiento, planteado por Bruner, donde el alumno adquiere conocimientos por sí mismo y debe aprender a través de un conocimiento motivado por la curiosidad.

Clima organizacional.

Para Gan y Triginé (2012), el espacio donde se desarrolla el ambiente de trabajo, está vinculadas con elementos que en el futuro generan identidades institucionales, siendo un elemento fundamental en las empresas, determinado estos, por sus componentes como es las políticas de la empresa y otros aspectos relacionados a los centros de labores.

Para los mismos autores, las conductas de los integrantes dentro de la empresa, sumado a sus procesos de administración y los factores que determinan las compensaciones salariales y sueldos obtenidos, puede determinar la labor que cada trabajador realiza en gran medida durante su desempeño laboral.

Los mismos autores explican que, para aplicar una encuesta entre los trabajadores, éste es un método provechoso, para conocer cómo se desarrollan las labores y si estas necesitan un cambio para un mejor aprovechamiento de productividad. (p. 302),

Bajo los mismos investigadores, estos consideran que el espacio de trabajo tiene relevancia en el funcionamiento de las empresas, donde si el ambiente laboral es poco adecuado éste rápidamente es perceptible donde constituye un considerable inconveniente para lograr objetivos empresariales, puesto que el ambiente es fundamental para entender las dificultades del grupo a quienes son considerados pieza clave en la estructura de la entidad.

De su parte, Torrecilla (2006), sostiene que la definición de clima organizacional, lo entiende como conjunto de percepciones donde sus miembros desarrollan su trabajo un lugar físico agradable donde, las relaciones entre compañeros de su misma jerarquía regulan de manera formal si estos afectan al desempeño laboral.

Nuevamente, Gan y Triginé (2012) considera que, para lograr un excelente clima laboral, todos los trabajadores deben compartir los mismos objetivos, en la administración de las entidades, creando líneas y sentimientos constructivos, con los fines de incrementar proyectos de confianza entre los trabajadores para obtener mejores formas positivas de desarrollo de la producción.

De su parte, Bager (2011), considera que el ambiente de trabajo es imprescindible dentro de las asociaciones por el tiempo de permanencia, por ello, su trabajo lo debe desarrollar en un ambiente cómodo y llamativo donde la sensatez y la actitud propósitos del cumplimiento de objetivos de la empresa es generar el compromiso a los trabajadores para un mejor desarrollo de su trabajo inspirado, en ese sentido hacer el mismo importante en la entidad:

Desde ese punto, el propio individuo debe tener una compensación a cambio de una asistencia, donde los trabajadores puedan ser recompensado sean estos similares en dicha prestación.

En la mayoría de empresa, los colaboradores están en la búsqueda de mejores oportunidades laborales, lo que recae en un mejor sueldo, un ambiente optimo, en el desarrollo de su trabajo.

Tipos de clima organizacional

De acuerdo con Bordas (2016), las asociaciones evolucionan dentro de una serie de cambios que se dan respetando su pasado, para mejor sus metas, donde el ambiente de trabajo es primordial dentro ello, para una mejor productividad de sus trabajadores en la búsqueda objetivos mayores, sobre éste punto, Likert (1976) citado por Bordas (2016), afirma que el clima laboral tiene dos subdivisiones:

Clima de tipo autoritario: Su eje está en la poca confianza que tiene el empleador con los trabajadores, a pesar de ser éste el principal gestor de los propósitos que busca la empresa, el autoritarismo del jefe hacia los empleados genera un ambiente laborar poco agradable que se refleja sobre todo en los descansos diurnos debido al poco tiempo entre jornada laboral.

Clima de tipo participativo: El trabajador trabaja mejor debido a una atmosfera de seguridad económico y social por parte del empleador; las opiniones y sugerencia del subordinado van hacer tomadas en cuenta, evitando las sanciones administrativas o de cualquier índole.

Sin embargo, para Chiang, Salazar y Martín (2011) clasifican al clima organizacional en dos tipos de acuerdo a su criterio:

Clima psicológico. Basado en las percepciones, sean estas buenas o malas, donde los trabajadores consideran que el entorno donde desarrollan las actividades se encuentran óptimas: Sin embargo, el entorno psicológico del individuo por ser único y diferenciado constituyen una forma de percibir las cosas a su manera.

El clima agregado. Los individuos en conjunto forman un mismo escenario social, respetando su nivel jerárquico, sin embargo, éste tipo de clima está basado en el cálculo medio de las percepciones de cada individuo dentro de grupos establecidos en las organizaciones como son los grupos de trabajos, etc,

Evaluación del clima organizacional

Para Bordas (2016), la evaluación del clima en una organización está basado en diferentes factores determinantes tales como:

Autonomía: Determinado por el nivel de una organización los trabajadores, son capaces de tomar de manera asertiva sus propias decisiones para afrontar los problemas y darles solución donde los superiores le dan las decisiones de tomar sus propias iniciativa y autosuficiencia porque confían en la capacidad de sus trabajadores.

Trabajo en equipo: Es la manera como los trabajadores forma grupos para distribuirse las tareas bajo una correcta organización evitando con ello la duplicidad de las funciones y puedan ser evaluado correctamente.

Organización y estructura: Es donde la organización puede evaluar los diferentes procesos de manera coordinada dentro de las actividades a desarrollar de manera más coordinada bajo una estructura de conducta.

Transparencia y equidad: Es la forma por la cual los trabajadores son obligados a cumplir las normas de la organización y políticas de las empresas, pero respetando al trabajador evitando el autoritarismo y las injusticias sociales.

Motivación: Esfuerzo que destinan los trabajadores que se encuentran desempeñando un trabajo en un grado superlativo y lograr un resultado en los aspectos bajo el rendimiento y desempeño.

Liderazgo: Un líder tiene la capacidad para dirigir un equipo en la búsqueda de metas y la evaluación de sus integrantes está en la capacidad perceptiva que cada trabajador pueda tener, siendo evaluados de acuerdo a los roles de productividad dentro de la empresa.

Funciones del Clima Organizacional Según Raymundo (2020), son las siguientes:

Desvinculación: Es cuando el grupo actúa mecánicamente sin compromiso, porque "no está vinculado" en las diferentes tareas encomendadas.

Obstaculización: Es cuando al conjugar los sentimientos de los miembros de las empresas estos desempeñan trabajos rutinarios a los cuales se les considera insuficientes y de poca productividad.

Espíritu: Dentro de las organizaciones, los miembros tienen espíritu de trabajo, para que sus necesidades sociales sean atendidas, pero al mismo tiempo sientan que están cumpliendo con las tareas encomendadas

Intimidad: Factor clave, los trabajadores deben tener derecho a guardar una intimidad en las relaciones sociales amistosas con sus compañeros, esta función está relacionado a la dimensión de satisfacción de para de las necesidades sociales.

Alejamiento: Conforme el trabajador va siendo parte de la empresa, el trato informal constituye un factor preponderante para poder lograr un mayor acercamiento amical entre el jefe y los colaboradores.

Énfasis en la producción: Sin descuidar la productividad la supervisión en las empresas debe estar ligado a la buena relación entre los trabajadores y el supervisor.

Empuje: Hacer productiva la organización, está determinada por el comportamiento de asignación de las tareas donde el trabajador se sienta más a gusto, y pueda empujar a la empresa en la búsqueda de los objetivos propuestos.

Consideración: Los jefes debe lograr tratar a los miembros de su organización respetando sus derechos y haciéndolos sentir útiles en las empresas.

Estructura: El considerar la opinión de los trabajadores, crea un atmósfera abierta e informal, donde estos ven que sus opiniones están siendo valiosas para mejor la estructura organizacional, dejando en algunos casos las reglas, reglamentos y procedimientos.

Responsabilidad: Los trabajadores tienen sus propias responsabilidades con la empresa y su jefe inmediato, las decisiones a tener en cuenta deben ser responsables y oportunas para un mejor efecto.

Recompensa: Un trabajo bien realizado, por lo general merece una recompensa o reconocimiento positivo para satisfacción del trabajador, poniendo énfasis a las acciones laborales logrando hacer cumplir las políticas de promoción e incentivos económicos.

Riesgo: Toda empresa corre el riesgo de no ser productiva cuando sus trabajadores no cumplen las metas propuestas, debido a un clima laboral insatisfecho en algunos casos por una mala organización.

Cordialidad: En un grupo siempre debe haber respecto y trato cordial, sin importar el orden jerárquico, creando siempre un buen clima de trabajo, poniendo énfasis siempre en lo que cada trabajador posee para recibir un trato amable y cordial.

Apoyos: Funciona de forma horizontal y vertical, en este caso relacionado con la ayuda que reciben tanto Gerentes como los Empleados de la organización.

Normas: Deben ser de acuerdo a las objetivos implícitas y explícitas que se piensan alcanzar bajo las normas de desempeño laboral siendo el estímulo a quienes la cumplen, y sanciones para aquellos que no se someten a las reglas de conductas

Conflictos: El diálogo imparte diferentes opiniones aceptando las mismas, evitando con ello que no permanezcan escondidos o se disimulen entre sus trabajadores.

Identidad: Referido a la identidad institucional, ser considerado un miembro valioso y reconocido por el equipo de trabajo.

Conflicto e inconsecuencia: Son las políticas de las instituciones que son contradictorias, pero se aplican para solucionar los temas de desavenencia entre trabajador y empresa.

Formalización: Referido a la formalización en el campo legal, explícitamente referido a la legalización institucional.

Adecuación de la planeación: Cada año las empresas se van renovando para lograr los objetivos del trabajo y estar de acuerdo con la modernidad, las empresas que no aplican ello, tienden a desaparecer.

Selección basada en capacidad y desempeño: Para ser seleccionado para un determinado puesto, se determina por el grado en que los criterios por su capacidad y desempeño laboral y su ubicación en puestos de trabajo está dado por sus grados académicos.

Tolerancia a los errores: Es una forma de apoyo para el aprendizaje, sin embargo, no tiene como finalidad la de determinar culpabilidad.

Dimensiones del clima organizacional Determinan por Sánchez (2014) y se consideran los siguientes:

Comunicación institucional. Las instituciones tienen sus costumbres basadas en la actividad humana, donde los miembros se enfocan en la misión y visión de la institución, el reglamento interno y los roles que desempeñan cada trabajador.

Siguiendo con el mismo autor, la puntualidad hace al empleador competente en su desempeño laboral, donde cada miembro deberá estar satisfecho con el trabajo que realiza. Las diferencias individuales de personalidad no deben afectar la comunicación institucional, siendo los conflictos laborales superados mediante el diálogo predominando siempre el interés de la institución, donde debe promover el trabajo en equipo compenetrado.

Resolución de conflictos. - Las organizaciones encuentran soluciones pacíficas a las diferencias desavenencias que pueden ser emocionales, políticas, etc, donde por lo general se involucran las disputas entre dos o más individuos e incluso llegando a formar sindicatos quienes presentan su pliego de reclamos con propuestas adecuadas de solución al empleador.

Relaciones humanas, Lusthaus et al (2002) afirma ser el conjunto de reglas y técnicas orientadas a que las personas construyan mejores relaciones entre sí. Se trata de nuestra aceptación, empatía y madurez con los demás. Sin duda, este es un aspecto muy importante en una organización empresarial

Trabajo en equipo. Para Nava, (2009), está relacionado con la mejora personal y organizacional contribuyendo significativamente a mejorar la prestación del servicio, en cuyo caso los trabajadores realizan tareas que, además de realizarlas, deben tener

altos estándares de calidad. Para lograr este objetivo, la cooperación y el aporte de todos son fundamentales para entregar los productos a tiempo y en buenas condiciones.

Rendimiento académico.

Relacionado al aprendizaje, su no aprovechamiento ocasiona un fracaso académico, aunque depende en algunos casos a los factores que puedan afectar al individuo.

Para Navarro (2003), Es el área de conocimiento, basado en el aprendizaje del mismo y la experiencia. Tiene sus características como la habilidad y el esfuerzo para lograr una calificación alta o superior que es la que se determina el rendimiento académico.

De su parte, González (2002) considera que es el grado de eficacia confiable y es un indicador para conocer la calidad educativa.

Características del rendimiento académico García (2004), lo caracteriza por los siguientes aspectos:

Dinámico, relacionado con la capacidad y esfuerzo del estudiante que responde dentro de su proceso de aprendizaje

Estático, cuando el producto generado por el estudiante no expresa una conducta de aprovechamiento, porque permanece ligado a la calidad y a los juicios de valoración.

Sin embargo, el rendimiento tiene un propósito de carácter práctico no dejando de lado las expectativas de aprendizaje en función al modelo social vigente.

Rendimiento académico: indicador del aprendizaje: Para Manzano (2007), el rendimiento es el resultante entre esfuerzo y capacidad de trabajo del alumno donde involucra capacidades cognitivas que fueron adquiridas en los saberes previos y que se aprecian en su aprendizaje.

A considerar de Maquilón (2010), el indicador de aprendizaje se ve reflejando en la calidad de los saberes, guiados por el maestro, quienes buscan que los estudiantes aprovechen mejor las enseñanzas impartidas.

Según Biggs (2001), las diferentes variables participes en el aprendizaje del estudiante son externo en la institución educativa incluyendo la pre disposición del maestro en

enseñar, con una evaluación correcta; mientras que las variables de orden interno son la actitud del estudiante.

En conclusión, para un mejor rendimiento académico se debe tenerse en cuenta otras variables tales como su situación económica, el entorno familiar etc, para que pueda el estudiante pueda ser evaluado íntegramente en el aprovechamiento de los saberes académicos.

Rendimiento académico: Aproximación necesaria a un problema pedagógico vigente. Para Albán (2017), el rendimiento escolar responde al proceso de aprendizaje en su aspecto dinámico, relacionado con el esfuerzo y capacidad del estudiante; por su aspecto estático este es el resultado de su aprendizaje, influenciada esta, por el aprovechamiento en sus diferentes niveles de concreción.

Para el mismo autor, durante el aprendizaje éste pone en práctica sus aptitudes del estudiante relacionado con los factores afectivos y emocionales para el logro de propósitos institucionales preestablecidos establecido por los siguientes factores.

Las estructuras motivacionales se pueden estudiar en términos de dimensiones básicas: motivación de valor, esperada y emoción motivacional. Todos estos actúan como moderadores del esfuerzo e incentivos por alcanzar objetivos, y refleja su condición de desempeño.

El rendimiento anterior: Variable dentro del proceso de aprendizaje del alumnado que se relaciona con en el ámbito académico, donde el estudiante a lo largo de su vida educativa esta no ha sido eficiente reflejándose al final del rendimiento académico, siendo bajo e incluso frustrándose al llegar al fracaso escolar.

Los hábitos de estudio: Es un factor determinante para el desempeño académico, donde las aptitudes académicas mejoran si se mejoran estos hábitos, pasando a obtener calificativos bajos e incluso hasta sobre salientes, es decir con hábitos de estudio no frecuentes, se puede obtener resultados contrarios de altos a bajos, por ello, este es un factor directamente determinante en el desempeño favorable o no del estudiante.

Fracaso académico De acuerdo con Becerra (2018), el no cumplimiento de los objetivos trazados por los estudiantes se convierte en un fracaso académico, constituyéndose éste en un serio problema no sólo para él mismo, sino para el sistema educativo, sin embargo, este fracaso no sólo es responsable el mismo estudiante si no una serie de factores como los sociales y psicológicos que inciden en el desarrollo emocional produciendo la desintegración social de los mismos.

Sin embargo, para Maquilón (2010), el término fracaso escolar o académico es complejo por los factores multidisciplinario que lo desencadenan, a pesar a que la sociedad sólo ve el producto cuantitativo: Aprobó o no aprobó.

Siguiendo con la línea del mismo autor, el fracaso escolar no debe finalizar en la etapa educativa si no en el resultado de la vida misma, las calificaciones muestran al final de todo el resultado del esfuerzo de los estudiantes con el éxito de aprobación de grado o el fracaso de quedarse en el mismo grado.

La expresión fracaso escolar contiene una alta carga negativa para el estudiante, investigadores como Marchesi (2003) junto a Cunchillos y Rodríguez (2004), el término “fracaso” tiende a etiquetar al estudiante porque refleja su frustración afectando incluso su autoestima de los estudiantes.

Este término en realidad, es una afirmación incorrecta porque sus variables son complejas al final del proceso de aprendizaje incluyendo sub variables como el entorno familiar, maestros, entre otras.

Referente este punto, Maquilón (2010), las causas del bajo rendimiento se debe entre otros aspectos al número de estudiantes por aula o la falta de recursos de las instituciones, pero pocas el papel padres de familia no es considerado, siendo este clave; en tanto a pesar de los esfuerzos del docente en resolver la problemática a su manera, ellos en algunos caso sólo se preocupan en mejorar su labor pedagógica, porque por ellos son evaluados, olvidando factores que podría servir a los estudiante en mejorar su aprendizaje como el despertar la motivación y la satisfacción cuando logran algo, entre otros aspectos.

Logro académico: Loret de Mola (201) los objetivos alcanzados son el resultado del aprovechamiento académico y definen entre el éxito o fracaso, expresado a través de calificativos de aprobación o desaprobación.

Para Ortiz et al (2013), el rendimiento alcanzado es lo que el estudiante logró obtener en las diferentes actividades académicas, incluidas las extracurriculares como las danzas y los deportes.

De su parte, Esguerra (2010) el nivel de logro de aprendizaje no sólo está en función a las notas obtenidas si no por el número de materias aprobadas con relación a las aplazadas lo que acorta su tiempo para poder graduarse, sobre este punto Reyes (2003) afirma que es el resultado global de las notas obtenidas durante un determinado período académico

Sobre este punto, Quiroz (2001), va más allá y afirma que los enfoques técnicos acerca del logro del aprendizaje están basado en diferentes teorías y su nivel de aprendizaje:

Rendimiento basado en la voluntad. Capacidad del hombre basado en su voluntad, antes lo consideraban como el producto del aprovechar su aprendizaje, dejando factores importantes que intervenir en el proceso.

Rendimiento académico basado en la capacidad. No solo determinado por la dinámica del esfuerzo, sino también por lo que el alumno logra en su mejor aprovechamiento.

Rendimiento académico en sentido de utilidad o de producto. Referido a la utilidad que se le pueda dar al rendimiento, sin embargo, para Ruiz et al (2006), el nivel de rendimiento está dado por la utilidad de las cuestiones informativas o instructivas.

El bajo nivel de rendimiento académico: De acuerdo con Becerra (2018) el bajo nivel de rendimiento académico se debe al poco conocimiento logrado de la forma poco no adecuada del estudiante al no tener herramientas ni habilidades para solucionar problemas

De acuerdo con García et al (2008), los constantes fracasos escolares no sólo involucran a los maestros y alumnos, sino a toda la comunidad educativa.

Para González (2002) las causas de un bajo nivel de aprendizaje están en la poca capacidad de autoaprendizaje básicos sobre todo en las áreas de ciencias, además de ello por el mal uso del aprendizaje memorístico que se convierte en un obstáculo en el desarrollo de sus capacidades de nivel superior, dejando crítica, el análisis, la síntesis

Martín, et al (2004) afirman que la educación hoy en día es un proceso educativo donde el estudiante es partícipe directo, en el modelo tradicional los docentes no tienen el apoyo para colaborar con el desempeño de los estudiantes.

Factores del rendimiento académico: Para Raymondi (2012), los factores internos y externos en el rendimiento impide lograr una visión más amplia afectando a miles de escolares a lo largo de la década.

Es así que Mella y Ortiz (1999) citado por Becerra (2018), consideran el Nivel o status socio-económico, el grado de instrucción de sus progenitores influyen sobre el rendimiento.

Para Benítez et al (2000) citado por Edel (2003); la influencia de factores socioeconómicos y las metodologías de enseñanza dificultan el aprendizaje donde los saberes previos son afectados y no bien aprovechados.

Justificación de la investigación

Justificación teórica: Se justifica de forma teórica, según lo propuesto por Méndez (2006), citado por (García, 2009), (p. 45) partiendo desde los orígenes del clima organizacional en la sociología complementada por las relaciones humanas donde incluye al trabajo y participación en el sistema social.

Complementado por la teoría del aprendizaje por descubrimiento, planteado por Bruner, donde el alumno adquiera conocimientos por sí mismo y debe aprender a través de un conocimiento por descubrimiento.

Justificación metodológica: En base a un instrumento diseñado se ha establecido la relación entre las dos variables: Clima organizacional y rendimiento académico

Justificación práctica: Se justifica de forma práctica, dado que los resultados que responden al problema y objetivos de la investigación, será de utilidad para la gestión de la Universidad San Pedro.

Relevancia social: Se justifica de forma social, dado que la investigación responde a demandas sociales, en las que se exige que el rendimiento académico de los estudiantes sea idóneo, para efectos que se cuente con un futuro alentador en términos de excelentes profesionales.

Problema

Las Instituciones Universitarias tienen una realidad cambiante y competitiva con respecto a su clima organizacional. Se destaca que, este tipo de Instituciones educativas se fortalecen cuando sus miembros son activos tienen sentido de pertenencia emocional, se identifican. El respeto entre los miembros es muy importante y permite una organización saludable, fuerte en cuanto a sus lazos interpersonales, porque este ambiente compromete a la continua mejora de la institución educativa. La apreciación del clima organizacional en las Instituciones Universitarias determina lo dicho por este autor determina la importancia del cambio en la coordinación institucional, para lograr una mejor imagen de la institución educativa. Las instituciones educativas deben tener el firme propósito de generar un ambiente favorable para el enriquecimiento de la educación en el país. Para estimular a los alumnos y lograr que sus docentes se esfuercen por lograr que el rendimiento académico sea cada vez más elevado (Montes, 2003). (Montes, 2003) por eso se plantea el siguiente enunciado: ¿Cómo se correlaciona el clima organizacional de los estudiantes de inicial en la Filial Cajamarca de la Universidad de San Pedro con su rendimiento académico?

Conceptuación y operacionalización de variables

Definición conceptual

Variable 1: Clima organizacional.

Litwin (1986) citado por Mendoza (2019), expresa que es muy importante los efectos que causan en las organizaciones lo subjetivo que expresan los Directores. Esos

factores que se expresan en el ambiente condicionan el Clima Organizacional, en este caso en las instituciones Universitarias, con respecto a las actividades, creencias, valores y motivación de los administrativos, docentes y alumnos, ya que este ambiente se percibe en toda la Universidad y repercute en todos.

Variable 2: Rendimiento académico.

Cueto (2016) citado por Mendoza (2019), es definido como el logro, en base a su destreza e interés por el conocimiento. El alumno, debe esforzarse por asimilar los conocimientos impartidos por los docentes y más aún en el caso de las universidades en las que del alumno depende el profundizar sus conocimientos en base a los instrumentos que encuentra a su alrededor, incluyendo las consultas a sus docentes.

Definición operacional

Variable 1: Clima organizacional

La variable 1 de tipo ordinal categórica tiene 4 dimensiones: comunicación institucional, resolución de conflictos, relaciones interpersonales y trabajo en equipo. Llaeta y Sánchez (2015) se relacionan con el estudio propuesto de acuerdo a la escala de valores bajo (0-35) regular (36-70) bueno (71 -105) alto (106- 120).

Variable 2: Rendimiento Académico

Variable 2, de tipo categórica ordinal, con datos obtenidos a partir de un registro de notas, considerando las escalas de baremo: Deficiente (0 – 10.99), bajo (11 – 12.99), medio (13 – 14.99), alto (15 - 20).

Hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe una correlación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos de educación inicial de la Universidad San Pedro Cajamarca.

H₀: No existe correlación entre el clima organizacional y el rendimiento académico educación inicial de la Universidad San Pedro Cajamarca.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la correlación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos de educación inicial de la Universidad San Pedro Cajamarca.

Objetivos específicos

Determinar el nivel de clima organizacional entre los estudiantes de inicial.

Determina el nivel de rendimiento académico de los estudiantes de inicial.

Determinar la correlación entre la comunicación y rendimiento de los estudiantes de inicial.

Determinar la correlación entre la resolución de conflictos y el rendimiento en los estudiantes de inicial.

Determinación de correlaciones de la inter personalidad y el rendimiento en estudiantes de inicial.

Determinar la correlación entre el trabajo en equipo y el rendimiento académico en los estudiantes de inicial.

METODOLOGÍA

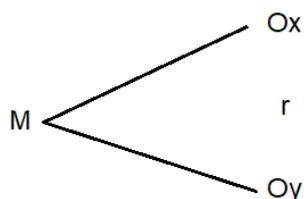
Tipo de investigación

Investigación Básica, tipo cuantitativo, porque se centra en la medición numérica y aplicación de técnicas estadística con verificación de hipótesis (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014); así, se midió y verificó la relación entre las variables de estudios, no experimental, por la observación directa de las variables sin manipularlas.

Diseño de investigación

Diseño no experimental transversal de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014);

Esquema:



Donde:

M - Muestra conformada por estudiantes de la institución educativa seleccionada.

Ox – Clima organizacional

Oy – Rendimiento académico

r – Relación entre variables

Población y muestra

Población

Lo constituyeron 72 estudiantes de la Universidad San Pedro de la Filial Cajamarca matriculados en el semestre académico 2018-I.

Tabla 1

Población de Estudiantes de Educación Inicial de la Universidad San Pedro – Filial Cajamarca

Ciclo	f	%
V	22	31
VIII	26	36
IX	24	33
Total	72	100

Fuente: Registro Técnico de la USP, 2018

Muestra

Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional o conveniente, y la muestra estuvo conformada por los 18 estudiantes del V ciclo, se excluyó a 4, a 2 quienes no desearon participar de la investigación y a 2 que no asistían regularmente a clases.

Técnica e Instrumentos

Técnica

Cuestionario

De acuerdo con Mayaute (2011), éste mide la percepción de los estudiantes respecto al clima organizacional de una institución mediante un proceso cíclico dividido por etapas sumado a las experiencias vividas.

Sobre la base de las propuestas brindadas por Sánchez (2014), Lusthaus y otros (2002), Nava (2009), el instrumento para medir el Clima organizacional, ha sido ligeramente adaptado al contexto de la presente investigación.

Instrumento

Lo constituye una encuesta conformada por 24 ítems y 4 dimensiones: comunicación institucional, resolución de conflictos, relaciones humanas y trabajo en equipo, de acuerdo al siguiente baremo: Bajo (0-35), Regular (36-70), Bueno (71-105) y Alto (106-120)

Para la variable clima organizacional esta información provino directamente de una encuesta aplicada en el año 2018 con una escala de Likert sobre rendimiento académico obtenidas por las notas correspondiente.

En el caso de rendimiento académico se utilizó el siguiente Baremo: Extraído de las notas del docente de la USP Alto: 15 a 20, Medio: 13 a 14,99, Bajo: 11 a 12.99 y deficiente 0 a 10.99

Procedimiento y análisis de la información

Los datos procesados se realizaron a través de estadística descriptiva por medio las frecuencias y porcentajes. Para el estudio de la correlación se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, con uso de la herramienta tecnológica SPSS v25.

Se utilizó la Prueba estadística inferencial para contrastar la hipótesis; y el Rho de Spearman si existía relación entre las variables de estudios.

RESULTADOS

Variable: Clima Organizacional

O1: Determinar el clima organizacional de los estudiantes de inicial

Tabla 2

Clima organizacional de los estudiantes de Universidad San Pedro – Filial Cajamarca

Nivel	F	%
Bueno	8	45
Regular	7	38
Malo	3	17
Total	18	100

Fuente: Resultados de evaluación de Clima Organizacional.

De los resultados de la encuesta aplicada a 18 estudiantes de inicial del V ciclo, 45 % consideran que el clima organizacional es bueno, regular en un 38% y malo en 17%.

Variable: Rendimiento Académico

Tabla 1

Niveles de rendimiento de los estudiantes de educación inicial de la Universidad, Cajamarca, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	6	33,3	33,3	33,3
Medio	11	61,1	61,1	94,4
Alto	1	5,6	5,6	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento

Se muestra la clasificación de niveles de acuerdo a la frecuencia y porcentaje del rendimiento académico de los estudiantes de inicial. En este caso, el nivel "bajo" es 33,3% (calificativos 11 - 12,99) y el "medio", que es 61,1% (calificativos 13 - 14,99), en relación al nivel "alto", el valor porcentual del número de estudiantes es mayor, que es del 5,6%.

CORRELACION DE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONA Y RENDIMIENTO ACADÉMICO

Problema general

¿Cuál es la correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de inicial de Filial Cajamarca de la Universidad de San Pedro y el clima organizacional?

Planteamiento de hipótesis

H0: Hipótesis nula

El rendimiento académico no se correlaciona con el clima organizacional de los estudiantes de inicial.

H1: Hipótesis alterna

El rendimiento académico se correlaciona con el clima organizacional de los estudiantes de inicial

Tabla 4

Correlación de Pearson. Clima Organizacional - Rendimiento Académico.

Clima Organizacional	Rendimiento Académico		
Clima Organizacional	Correlación Pearson	1	,438
	Sig. (bilateral)	.	,069
	N	18	18
Rendimiento Académico	Correlación Pearson	,438	1
	Sig. (bilateral)	,069	.
	N	18	18

Fuente: Aplicación del instrumento.

De la Tabla 4, con $p = 0.069$, no existe correlación entre Clima Organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes de Inicial. Por consiguiente, se acepta la Hipótesis Nula H0 y se rechaza la Hipótesis alterna H1.

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

Problema específico

¿Cuál es la correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de inicial de Filial Cajamarca de la Universidad de San Pedro con la dimensión de comunicación institucional?

Planteamiento de hipótesis

H01: Hipótesis nula

La comunicación institucional no se correlaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de inicial.

H11: Hipótesis alterna

La comunicación institucional si se correlaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de inicial.

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Comunicación institucional - Rendimiento Académico.

Clima Organizacional	Rendimiento Académico		
Dimensión: Comunicación institucional	Coefficiente correlación	1,000	,314
	Sig. (bilateral)	.	,205
	N	18	18
Rendimiento Académico	Coefficiente correlación	,314	1,000
	Sig. (bilateral)	,205	.
	N	18	18

Fuente: Aplicación del instrumento

De la Tabla 6, con $p = 0.205$, no existe correlación entre comunicación institucional y rendimiento académico de los estudiantes de Inicial. Por consiguiente, se acepta la Hipótesis Nula H01 y se rechaza la Hipótesis alterna H11.

DIMENSIÓN: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Problema específico

¿Cuál es la correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de inicial de Filial Cajamarca de la Universidad de San Pedro con la dimensión de Resolución de conflictos?

Planteamiento de hipótesis

H02: Hipótesis nula

La resolución de conflictos no se correlaciona con el rendimiento de los estudiantes de inicial.

H12: Hipótesis alterna

La resolución de conflictos se correlaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de inicial.

Tabla 7

Correlación de Pearson. Dimensión: Resolución de conflictos - Rendimiento Académico.

Clima Organizacional	Rendimiento Académico		
Dimensión: Resolución de conflictos	Correlación Pearson	1	,115
	Sig. (bilateral)	.	,649
	N	18	18
Rendimiento Académico	Correlación Pearson	,115	1
	Sig. (bilateral)	,649	.
	N	18	18

Fuente: Aplicación del instrumento.

Como se puede observar en la Tabla 7, $p = 0.649$, no existe correlación entre la resolución de conflictos y el rendimiento académico de los estudiantes de inicial. Por consiguiente, se acepta la Hipótesis Nula H_0 y se rechaza la Hipótesis alterna H_1 .

DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES

Problema específico

¿Cuál es la correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de inicial de Filial Cajamarca de la Universidad de San Pedro con la dimensión Relaciones Interpersonales?

Planteamiento de hipótesis

H02: Hipótesis nula

Las relaciones interpersonales no se correlaciona con el rendimiento de los estudiantes de inicial.

H12: Hipótesis alterna

Las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de inicial

Tabla 8

Correlación de Pearson. Dimensión: Relaciones Interpersonales - Rendimiento Académico.

Clima Organizacional	Rendimiento Académico		
Dimensión: Relaciones humanas	Correlación Pearson	1	-,133
	Sig. (bilateral)	.	,600
	N	18	18
Rendimiento Académico	Correlación Pearson	-,133	1
	Sig. (bilateral)	,600	.
	N	18	18

Fuente: Aplicación del instrumento.

De la Tabla 8, con $p = 0.600$, no existe correlación entre relaciones interpersonales y rendimiento académico de los estudiantes de Inicial. Por consiguiente, se acepta la Hipótesis Nula H_0 y se rechaza la Hipótesis alterna H_1 .

DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO

Problema específico

¿Cuál es la correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de inicial de Filial Cajamarca de la Universidad de San Pedro con la dimensión Trabajo en equipo?

Planteamiento de hipótesis

H02: Hipótesis nula

El trabajo en equipo no se correlaciona con el rendimiento de los estudiantes de inicial.

H12: Hipótesis alterna

El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de inicial

Tabla 9

Correlación de Pearson. Dimensión: Trabajo en Equipo - Rendimiento Académico.

Clima Organizacional	Rendimiento Académico		
Dimensión: Trabajo en equipo	Correlación Pearson	1	,234
	Sig. (bilateral)	.	,351
	N	18	18
Rendimiento Académico	Correlación Pearson	,234	1
	Sig. (bilateral)	,351	.
	N	18	18

Fuente: Aplicación del instrumento.

De la Tabla 9, con $p = 0.351$, no existe correlación entre trabajo en equipo y rendimiento académico de los estudiantes de Inicial. Por consiguiente, se acepta la Hipótesis NulaH0 y se rechaza la Hipótesis alternaH1.

Nivel de significancia

Nivel de significancia: Alpha = 0.05

Prueba estadística Normalidad

Tabla 5

Pruebas de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación institucional	,889	18	,038
Resolución de conflictos	,898	18	,052
Relaciones humanas	,902	18	,063
Trabajo en equipo	,934	18	,230
Clima organizacional	,907	18	,077
Rendimiento académico	,995	18	1,000

De acuerdo con la Tabla 5, no existe distribución normal sólo para el caso de la correlación comunicación institucional – rendimiento académico; por lo que, en este caso, se aplicó la prueba de Spearman y la prueba de Pearson para los demás casos.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Análisis

Con la información de los resultados de la aplicación de la encuesta a los 18 estudiantes de Educación Inicial de la Universidad San Pedro, el 45% de los estudiantes consideran que el clima organizacional es bueno; en este caso, los alumnos sintieron que el director, los docentes y los administrativos mantuvieron una comunicación cordial; y que la institución fomentó y facilitó la comunicación interna; sin embargo debido al 38% del nivel medio también se consideró que los docentes pueden crear conflictos entre los propios estudiantes.

La Tabla 3, nos indica la clasificación por niveles a partir de frecuencias y porcentajes de la variable rendimiento académico de los estudiantes de Inicial. En este caso, los niveles “bajo” con 33.3% (calificativo 11 – 12.99) y “medio” con 61.1% (calificativos 13 – 14.99), presentan mayor valor porcentual de cantidad de estudiantes respecto al nivel “alto” con 5.6%.

Como se puede observar en la Tabla 5, en $p = 0.314$, no hubo correlación entre la comunicación y el desempeño entre los estudiantes de inicial.

Como se puede apreciar en la Tabla 6, $p = 0.115$, no existe correlación entre conflictos y rendimiento de los estudiantes de inicial.

Como se puede observar en la Tabla 7, $p = 0.133$, no existe correlación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento académico entre los estudiantes de inicial.

Como se puede observar en la Tabla 8, $p = 0.234$, no existe correlación entre los estilos pragmáticos y el rendimiento de los estudiantes de inicial.

Como se puede observar en la Tabla 9, $p = 0.438$, no existe correlación entre clima y el rendimiento de los estudiantes de inicial.

Discusión

En referencia a autores que han investigado o investigan sobre variables como Clima Organizacional, Rendimiento Académico, etc, encontramos a Álvarez (2017), Zans (2017), Requena (2016), Tintaya (2017), Cornejo y Iraita (2019), Villegas (2019), etc, quien establece metas diferentes, pero los significados son cercanos, como conocer el grado de influencia entre el ambiente institucional y la gestión; investigar el impacto en el desempeño laboral del personal así como analizar el impacto del clima organizacional sobre el desempeño docente permite vincular el ambiente de trabajo a la satisfacción académica de los estudiantes; etc.; esto último es más consistente con lo considerado en esta encuesta:

La metodología empleada también fue diversa, en algunas de ellas aplicando los instrumentos de recojo de información a la comunidad educativa no sólo en estudiantes, quienes basados en su percepción y experiencia procedieron a responder, sino en algunos casos al personal docente y administrativo.

Las conclusiones más resaltantes, obtenidas por los diversos autores, indican que: El clima institucional es fundamental y la gestión determinante en las instituciones educativas, siendo los procesos, en cuanto las decisiones de carácter administrativo claves para evitar inestabilidad en la institución.

Respecto a la gestión es necesario realizar ajustes no contemplados por la institución, o, el obtenido por Tintaya (2017) lo mismo que Cornejo e Iraita (2019), quienes, en relación con una investigación correlacional, obtuvieron como conclusiones: que la satisfacción académica de los estudiantes no tiene un alto nivel de relación con el clima organizacional más bien sí con el diseño organizacional donde tiene una correlación baja debido a la insatisfacción académica de los estudiantes; resultados similar al de la presente investigación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La investigación permitió abordar a las siguientes conclusiones:

El clima organizacional de los alumnos de educación inicial de la Filial Cajamarca, Universidad San Pedro, es bueno con un 45%, regular en un 38% y malo en 17%.

El nivel del rendimiento académico de los alumnos de educación inicial, fue con los niveles “bajo” 33.3% (escala 11 – 12.99) y “medio” 61.1% (escala 13 – 14.99), con mayor valor porcentual de cantidad de estudiantes respecto al nivel “alto” que presentó 5.6%.

No existe correlación entre la comunicación institucional y el rendimiento académico entre los estudiantes de inicial, ($p = 0.205$) del coeficiente Rho de Spearman

No existe correlación entre la resolución de conflictos y el rendimiento de los estudiantes de inicial ($p=0.649$) de la prueba correlación de Pearson.

No existe correlación entre las relaciones humanas y el rendimiento académico entre los estudiantes de inicial, ($p = 0.600$) de la prueba correlación de Pearson.

No existe correlación entre el trabajo en equipo y el rendimiento académico entre los estudiantes de educación inicial, ($p = 0.351$) de la prueba correlación de Pearson.

No existe correlación entre el clima y el rendimiento de los estudiantes de inicial, $p = 0,069$, de la prueba correlación de Pearson.

Recomendaciones

En base a las conclusiones obtenidas se recomienda:

La búsqueda de posibles variables en los estudiantes de la Universidad San Pedro que influyeron en demostrar la falta de relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico.

Realizar investigaciones similares, considerando estudiantes de otras especialidades, utilizando diferentes niveles de rendimiento académico con otras valoraciones.

Buscar posibles variables que influyeron en las dimensiones del presente trabajo.

.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adell, M. (2006). *Estrategias para mejorar el rendimiento académico de los adolescentes*. España: Pirámide.
- Álvarez, H. (2017). *Modelo hacia un clima organizacional plenamente gratificante*. Cali: Universidad del Valle.
- Bruner (2007) *El proceso mental en el aprendizaje*, Traducido por Manzano P. Narcea editores.
- Baguer, A. (2011). *Dirección de personas*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=3uJ0w4DeshYC&pg=PA147&dq=clima+laboral&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjSneaalNnTAhWEOyYKHbvIAIYQ6AEIUDAH#v=onepage&q=cada%20individuo%20debe%20&f=true>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4508007&query=clima+laboral>
- Chiang, M., & Núñez, A. (2011). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *ICADE*, 49-74.
- Cornejo, M., & Iraita, R. (2019). *Clima Organizacional y rendimiento academico en estudiantes* . Trujillo Perú: Universidad Católica de Trujillo .
- Cueto, S. (2006). *Una década evaluando el rendimiento escolar*. Lima: GRADE.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima laboral*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ2pwIC&printsec=frontcover&dq=libros+de+clima+laboral+pdf&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiii7rmqv_cAhWJpFkKHRGtACEQ6AEILTAB#v=onepage&q&f=true

- García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico*. Obtenido de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co:8080/bitstream/10893/2192/1/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf>
- García, R. (2014). *Un acercamiento al rendimiento académico de los estudiantes de la Licenciatura en Sociología de la Universidad de Guadalajara*. Guadalajara, México. Recuperado el 10 de 07 de 2019, de <http://www.revistascientificas.udg.mx/index.php/VSAO/article/view/4046>
- Lahoz, J. (2002). *Son mis hijos unas personas seguras*. México: Universidad Autónoma de Tamaulipas .
- Llacta, A., & Sánchez, C. (2015). *Clima institucional y relaciones humanas según los docentes de la RED 12, Ugel 01*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Lucio, E., Barcelata, B., & Durán, C. (2012). *Assessment of emotional problems in Mexical adolescents and development of prevention programs*. Chicago: 10th Convention of the American Psychological Association.
- Martínez, J., & García, L. (2012). Patrones de aprendizaje en estudiantes universitarios del Máster en Educación Secundaria: variables personales y contextuales relacionadas. *ResearchGate Profesorado*, 165 - 182.
- Martínez, V., & Otero. (2007). *La inteligencia afectiva: Teoría, práctica y programa*. Madrid: CCS.
- Mayaute, L. (2011). *Análisis psicométrico del cuestionario de Honey y Alondo de Estilos de Aprendizaje (CHAEA)*. Lima: Universidad de Lima.
- Mendoza, M. (2019). *Clima organizacional y Rendimiento académico*. Lima: Universidad san Ignacio de Loyola .
- Miljánovich, M. (2000). *Relaciones entre la inteligencia general, el rendimiento académico y la comprensión de lectura*. Lima, Perú: San Marcos.
- Montes, E. T. (2003). *Tiempo Libre y Rendimiento Académico*. . España: Universidad de .

- Orellana, M. (1999). Memoria chilena. *Revista de educación. Ministerio de Educación Pública*, N° 263.
- Papalia, D., & Wendkos, O. (1990). *Psicología del desarrollo de la Infancia a la Adolescencia*. Santa Fe de Bogotá: Mc graw Hill.
- RAE. (2001). *Real Academia Española*. Obtenido de Diccionario de la Lengua Española: <https://www.rae.es/drae2001/>
- Raymundo, G. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la facultad de pedadogía y cultura física de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Requena, M. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral del docente* . Carabobo, Venezuela : Universidad de Carabobo .
- Solórzano, N. (2003). *Manual de actividades para el rendimiento académico*. México: Trillas.
- Solórzano, N. (2003). *Manual de Actividades para el Rendimiento Académico*. México: Trillas.
- Stacey, M. (1996). *Padres y maestros en equipo*. México: Trillas.
- Tintaya, L. (2017). *Relacion del clima laboral y la satisfaccion academica del estudiante* . Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano .
- Toro, A. (1992). *Desempeño y productividad*. Colombia: CINCEL Ltda.
- Torrecilla, O. (2006). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Obtenido de <https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>
- Villegas, S. (2019). *El clima organizacional, el desempeño laboral y su influencia en el rendimiento académico*. Lima, Perú: UNE.

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes*. Matagalpa, Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua .

Anexos

Anexo 1

Encuesta– variable: Clima organizacional

Estimado(a) ENCUESTADO: Esta vez solicitamos tu valioso aporte respondiendo a la presente encuesta anónima que tiene por finalidad realizar un estudio sobre el clima organizacional. Para ello recurrimos a tu valiosa colaboración con el objetivo de obtener esta información que será de gran valor para la educación nacional, no dudamos de la veracidad de tus respuestas y desde ya agradecemos tu participación.

INDICACIONES: Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
-------	------------	---------	--------------	---------

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Comunicación institucional					
1	El director, docentes y estudiantes, personal Administrativo mantienen una comunicación cordial.					
2	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
3	Se cuenta con acceso de información para cumplir con el trabajo.					
4	Las informaciones habidas o escritas son claras y precisas.					
5	El director escucha los planteamientos que se le hacen.					
6	En los conflictos interpersonales de docentes, estudiantes y personal administrativos persiguen intereses individuales.					
	Dimensión 2. Resolución de conflictos					
7	Los directores siempre generan conflictos entre los docentes estudiantes.					
8	Son notorias las disputas de la obtención del poder por los grupos.					

9	Existe capacidad de resolución de problemas con el aporte de los docentes y estudiantes.					
10	Se percibe en la Institución Educativa el principio de resolución: Todos salimos ganando.					
11	Los miembros de la comunidad educativa están organizados en equipo de ayuda mutua según su afinidad.					
12	Recibe apoyo por parte de sus compañeros.					
	Dimensión 3. Relaciones humanas					
13	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la institución educativa.					
14	En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua.					
15	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.					
16	Organiza el escenario de enseñanza teniendo en cuenta el espacio y el contenido.					
17	La comunicación estudiantil es fluida y espontáneas, creando un clima de confianza.					
18	En sus participaciones se ajusta bien al nivel de conocimiento de sus compañeros.					
	Dimensión 4. Trabajo en equipo					
19	El director, docentes y estudiantes, personal administrativo mantienen una comunicación cordial.					
20	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
21	Estimas que se propicia la participación del estudiantado en equipos de trabajo.					
22	Consideras que existe un ambiente de cooperación entre los miembros de la Institución Educativa.					
23	Crees que se propicia la participación de los estudiantes con entusiasmo, colaboración, contribución, en las actividades de la Institución Educativa.					

24	Crees que las condiciones en que desarrolla su trabajo el personal de la Institución educativa, son adecuadas.					
----	--	--	--	--	--	--

Escala de valores	
24 - 70	Malo
71 - 105	Regular
106 - 120	Bueno

VALIDACION DE EXPERTOS



USP
Universidad San Pedro
Filial Cajamarca

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y Apellidos del validador: Carlos Enrique Moreno Huamán

Fecha: 05/11/2022

Especialidad: Educación

Nombre del instrumento evaluado: Ficha de observación

Autor del instrumento: Sánchez Del Risco, Yeni Esther

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima organizacional y rendimiento académico en educación inicial de la Universidad San Pedro Cajamarca, 2018

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Información General: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			15		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			15		



USP

Universidad San Pedro
Filial Cajamarca

Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			14		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?		13			
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			16		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			14		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?		13			
Sumatoria parcial			26	122		
Sumatoria Total		148 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0.74 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento:



USP

Universidad San Pedro
Filial Cajamarca

Se recomienda mejorar un poco más el lenguaje en la formulación y las conductas observadas en la expresión.

Tener en cuenta más pautas nuevas para la investigación y construcción de teorías

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

148	=	0.74
-----	---	------

Coefficiente de Validez

Firma del experto
Grado Académico: Doctor
DNI: 26644699

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y Apellidos del validador: Christian Edison Murga Tirado

Fecha: 05/11/2022

Especialidad: Educación

Nombre del instrumento evaluado: Ficha de observación

Autor del instrumento: Sánchez Del Risco, Yeni Esther

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima organizacional y rendimiento académico en educación inicial de la Universidad San Pedro Cajamarca, 2018

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Información General: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			15		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			14		



USP

Universidad San Pedro
Filial Cajamarca

Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?		13			
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			16		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			14		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?		13			
Sumatoria parcial			26	108	17	
Sumatoria Total		150 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0.75 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Se recomienda hacer más apropiado el lenguaje para la formulación

Incidir un poco más en la valoración de los aspectos de cantidad y calidad



USP

Universidad San Pedro
Filial Cajamarca

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

Nota: El instrumento podrá ser considerado a

150	=	0.75
-----	---	------

 partir de una calificación aceptable.

Firma del experto
Grado Académico: Magister
DNI: 45580650



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y Apellidos del validador: Julio Cotrina Guevara

Fecha: 05/11/2022 Especialidad: Educación

Nombre del instrumento evaluado: Ficha de observación

Autor del instrumento: Sánchez Del Risco, Yeni Esther

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima organizacional y rendimiento académico en educación inicial de la Universidad San Pedro Cajamarca, 2018

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Información General: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		



USP

Universidad San Pedro
Filial Cajamarca

Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			14		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?		13			
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?		13			
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?		13			
Sumatoria parcial			39	94	17	
Sumatoria Total		150 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0.75 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Trabajar un poco más la valoración de los aspectos en cantidad y calidad



USP

Universidad San Pedro
Filial Cajamarca

Establecer estrategias que respondan un poco más al propósito de estudio.

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

150	=	0.75
-----	---	------

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Firma del experto
Grado Académico: Magister
DNI: 27575825

Anexo 2

Clima organizacional, Universidad San Pedro - Cajamarca, 2018.

	Comunicación institucional						Resolución de conflictos						Relaciones humanas						Trabajo en equipo						Total				
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	S1	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	S2	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	S3	It 19	It 20	It 21		It 22	It 23	It 24	S4
1	4	1	4	5	2	5	21	1	4	4	3	2	1	15	3	4	4	1	3	3	18	4	2	3	3	2	2	16	70
2	3	2	3	4	3	4	19	2	3	4	3	1	2	15	3	3	3	1	3	2	15	3	3	4	2	3	2	17	66
3	4	3	3	3	2	5	20	2	3	3	4	1	2	15	3	3	3	2	4	2	17	4	3	3	2	3	2	17	69
4	5	2	3	4	2	4	20	1	4	3	3	2	2	15	2	3	4	1	3	2	15	4	2	3	2	2	2	15	65
5	4	2	4	4	2	4	20	2	3	4	3	1	2	15	3	3	3	1	2	3	15	3	3	3	2	3	2	16	66
6	4	2	3	5	3	4	21	2	3	3	3	1	1	13	3	4	4	2	2	2	17	3	3	4	2	3	3	18	69
7	3	1	3	4	2	5	18	2	4	3	3	1	2	15	4	3	3	1	4	2	17	3	3	4	2	3	2	17	67
8	3	2	3	3	3	4	18	2	3	4	3	2	2	16	3	3	3	2	3	3	17	4	2	3	2	2	2	15	66
9	4	2	3	4	3	4	20	1	3	3	3	2	2	14	2	4	3	1	3	2	15	3	2	3	3	2	2	15	64
10	3	3	4	4	3	5	22	2	3	3	4	1	2	15	3	3	4	2	2	2	16	3	3	3	2	3	2	16	69
11	4	2	4	4	2	4	20	1	4	3	4	1	2	15	3	3	3	2	2	2	15	4	3	4	3	3	2	19	69
12	5	1	3	5	2	4	20	2	4	3	3	1	2	15	3	3	3	1	4	3	17	4	3	3	2	3	2	17	69
13	3	2	3	4	3	5	20	2	3	4	4	2	2	17	3	4	3	1	2	3	16	3	2	4	2	2	2	15	68
14	4	2	3	4	2	4	19	1	3	3	3	1	1	12	3	4	4	2	3	2	18	3	3	3	1	3	3	16	65
15	3	3	3	3	2	4	18	2	3	3	3	1	2	14	3	3	3	2	4	2	17	4	3	3	2	3	2	17	66
16	3	1	4	4	3	5	20	2	4	3	3	2	2	16	3	3	3	1	4	2	16	3	2	3	2	2	2	14	66
17	4	2	3	5	2	4	20	1	3	4	4	2	2	16	3	4	4	1	3	3	18	4	2	4	1	2	2	15	69
18	3	3	3	4	2	4	19	1	3	3	3	1	2	13	2	3	3	1	3	2	14	3	1	3	3	3	3	16	62
							<u>355</u>							<u>266</u>							<u>293</u>							<u>291</u>	<u>1205</u>

Anexo 3

Tabla 2

Rendimiento Académico, estudiantes de Educación Inicial, Universidad San Pedro - Cajamarca, 2018.

N°	RA	
	CODIGO	PROMEDIO
1	2016030010	14.23
2	2016030012	13.53
3	2016030015	13.43
4	2015030064	12.66
5	2016030016	12.6
6	2016030018	13.9
7	2015030067	13.99
8	2015030072	13.85
9	2016030024	13.11
10	2016030025	14.37
11	2015030080	15.4
12	2016030041	13.12
13	2015030069	12.5
14	2016030031	13.72
15	2014030008	11.48
16	2016030030	14.74
17	2015030076	12.86
18	2016030034	12.14
