

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES
DEL VII CICLO DE LA ESPECIALIDAD DE LENGUAJE Y LITERATURA DE
LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CAJAMARCA-2015**

Por:

VÍCTOR RAMÓN ORTIZ CHÁVEZ

Asesor:

M. Cs. WALDIR DÍAZ CABRERA

Cajamarca – Perú

2016

COPYRIGHT© 2016 by
VÍCTOR RAMÓN ORTIZ CHÁVEZ
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES
DEL VII CICLO DE LA ESPECIALIDAD DE LENGUAJE Y LITERATURA DE
LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CAJAMARCA-2015**

Por:

VICTOR RAMON ORTIZ CHAVEZ

Comité Científico

Mg. Waldir Díaz Cabrera
Asesor

Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar
Miembro de Comité Científico

Dra. Rosa Reaño Tirado
Miembro de Comité Científico

Dr. Gilberto Araujo Barboza
Miembro de Comité Científico

Cajamarca – Perú

2016

DEDICATORIA

A:

Mi madre Elenita, papá Abelardo,
hermanos, sobrinos y a la memoria de
mis hermanos Edith y Walter

AGRADECIMIENTO

A los forjadores de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Cajamarca ya que gracias a ellos tenemos la oportunidad de continuar estudios de Maestría y Doctorado.

Al Doctor Ricardo Cabanillas por su incondicional apoyo en el desarrollo del presente trabajo.

Al M. Cs. Waldir Díaz Cabrera por haber aceptado generosamente asesorar este trabajo de investigación.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema	14
2. Formulación del problema	16
3. Justificación de la investigación	17
4. Delimitación	18
5. Limitaciones	20
6. Objetivos de la investigación	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación	22
2. Bases Teórico-Científicas	34
3. Definición de términos Básicos	53

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Hipótesis de investigación	56
2. Variables	56

3. Matriz de operacionalización de variables	57
4. Población	58
5. Muestra.....	58
6. Unidad de análisis	58
7. Tipo de investigación	59
8. Diseño de investigación.....	59
9. Técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos	60
10. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación	61

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados.....	62
2. Discusión	87

CONCLUSIONES.....	89
--------------------------	-----------

SUGERENCIAS.....	90
-------------------------	-----------

LISTA DE REFERENCIAS	91
-----------------------------------	-----------

APÉNDICES/ANEXOS	97
-------------------------------	-----------

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01	64
Tabla N° 02.	66
Tabla N° 03.	68
Tabla N° 04.	70
Tabla N° 05.	72
Tabla N° 06.	74
Tabla N° 07.	76
Tabla N° 08.	78
Tabla N° 09.	80
Tabla N° 10.	82

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 01.	64
Gráfico N° 02.	66
Gráfico N° 03.	68
Gráfico N° 04.	70
Gráfico N° 05.	72
Gráfico N° 06.	74
Gráfico N° 07.	76
Gráfico N° 08.	78
Gráfico N° 09.	80
Gráfico N° 10.	82

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 01.....	84

RESUMEN

La relación que existe entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca-2015 es significativa positiva moderada al determinar la relación existente entre estas dos variables que caracterizan el clima institucional entre los actores educativos de la Facultad de Educación como el determinado nivel de rendimiento académico de 15 estudiantes que se tomaron de muestra para establecer la correlación respectiva entre clima institucional y rendimiento académico. Presentando un diseño aplicativo transversal Regular en los resultados de la investigación. Las dos variables al ser correlacionadas sostienen que existe relación entre las dos variables y nos indica que se tiene que poner mayor énfasis en el mejoramiento de la dirección estratégica. Esto conlleva a observar que la variable Clima Institucional se tiene que mejorar para ofrecer mejores rendimientos académicos.

Palabras clave: Clima institucional, rendimiento académico interdisciplinario.

ABSTRACT

The relationship between the institutional environment and academic performance of students in the seventh cycle of the Specialty of Language and Literature at the Faculty of Education at the National University of Cajamarca-2015 is significant moderate to determine the relationship between these two variables that characterize the institutional environment between education members of the Faculty of Education as a certain level of academic performance of students from a sample of 15 students to establish the respective correlation between institutional environment and academic performance. It presents a transversal applicative design in the results of the research. The two variables to be correlated argue that there is a relationship between the two variables and indicates that it is necessary to put more emphasis on improving strategic direction. This leads to note that the institutional environment variable needs to improve to provide better academic performance.

Keywords: Institutional environment, interdisciplinary academic performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se están desplegando acciones de bienes al mejoramiento de la calidad institucional, una de ellas es la presencia de un buen clima institucional donde las relaciones humanas entre los agentes educativos sea cada vez más adecuada, y así lograr en los estudiantes un buen desempeño en el rendimiento académico.

El clima institucional comunica elementos necesarios para indagar cómo es la relación entre los miembros con su institución. Es relevante entonces empezar a documentar las experiencias sobresalientes de gestión educativa, su relación con el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes para tener herramientas de diagnóstico que nos ayuden a determinar el clima institucional en las universidades, y lo más importante tener estrategias para mejorarlo.

El presente estudio permitió brindar un enfoque complementario a otras investigaciones, basado en el análisis de las dimensiones y componentes del clima institucional así como del rendimiento académico, a fin de manejar conceptos claros y específicos aplicados al campo educativo superior, en pos de mejoras educativas locales e, inclusive, internacionales. Asimismo, los hallazgos permitirán orientar aspectos como estructura, recompensa, relaciones e identidad del clima institucional, con el deseo de perfeccionar las relaciones interpersonales de la comunidad universitaria y permitir una educación integrada y sistémica.

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

capaces de percibir, observar y argumentar de lo que vive en su centro de formación profesional.

La presente investigación es de tipo correlacional y consta de cuatro capítulos. En el primer capítulo se aborda el problema de investigación. La interrogante central busca determinar ¿cuál es la relación que existe entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la U.N.C.-2015? A consecuencia de esta interrogante y siguiendo los pasos del método científico, se han formulado las hipótesis y los objetivos correspondientes.

En el segundo capítulo se presenta las bases teórico-conceptuales que han orientado la construcción del marco teórico de la investigación. Éstas están referidas al estudio de las dos variables de estudio: clima institucional y rendimiento académico.

En el tercer capítulo se presenta el diseño de contrastación de las hipótesis que corresponde al marco metodológico: población, muestra, diseño de investigación, la operacionalización de variables, y las técnicas de procesamiento de datos.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación en dos niveles: Parciales (referidos a los resultados de las dos variables de investigación), y totales (referidos al resultado de la correlación de variables). Los resultados, se visualizan en tablas y gráficos correspondientes. En este capítulo se ha incluido la prueba de hipótesis y la discusión, las cuales brindan confiabilidad a la investigación.

Finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias. Asimismo, se han incluido la lista de referencias y los apéndices/anexos que han servido para el desarrollo de la presente Tesis. Por lo mencionado anteriormente, se remarca la importancia de este estudio en el desarrollo de las instituciones universitarias.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del Problema

Hablar de clima es siempre referirse al conjunto de condiciones favorables en la atmósfera que permite el desenvolvimiento propicio entre los interactuantes de un nicho ecológico o una determinada sociedad; por ello, en muchos círculos sociales se desarrollan importantes realidades que merecen nuestra atención como es el caso de las universidades, que también son sistemas en la cual conviven alumnos de educación superior, y además enfrentan una realidad competitiva respecto a la pedagogía, creatividad, características y dimensiones en la estructura institucional para el cambio. Y, uno de los problemas que se afronta continuamente es la falta de calidad en el rendimiento académico de los estudiantes de Educación Superior, el mismo que se enfrenta en diferentes aspectos del estudiante.

Este proceso de desplome en la mejora de aprendizajes, afecta a las Instituciones, en este caso, de educación superior universitaria públicas y privadas.

La importancia de la evaluación del clima institucional en las universidades, se aprecia tanto en las exigencias de la instancia social y en la reputación de la comunidad educativa como en el rendimiento académico. Sus dimensiones y el estudio de las mismas deben favorecer y facilitar el camino al logro de los objetivos y compromisos propuestos.

Las universidades tienen el propósito de lograr metas comunes de mejora institucional a través del trabajo en equipo y cooperativo, de manera independiente y coordinada. Tal condición nos permite identificar nueve dimensiones íntimamente interrelacionadas del

clima institucional: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Relaciones, Apoyo, Estándares de desempeño, Conflicto, Identidad, (Litwin y Stringer, 1968, p. 50).

Existen diversos factores que afectan el aprendizaje de los estudiantes, tales como el número de horas de clase, los materiales educativos utilizados, las prácticas educativas, la capacitación docente, los materiales educativos utilizados, las prácticas educativas, la capacitación docente, los incentivos salariales. También los ingresos de las familias de los estudiantes, el lugar de residencia del mismo, la ocupación de los padres, entre otros. Sin embargo uno de los factores importantes para la mejora del aprendizaje es el Clima Institucional.

La Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca evidencia problemas en las relaciones interpersonales de docentes notados por el autoritarismo, rencillas y trasgresión de normas; también los estudiantes traslucen diferencias políticas y conflictos. La percepción que se tiene es el resquebrajamiento del clima institucional, cuya influencia repercute directamente en la gestión de todos sus componentes, particularmente en el rendimiento académico de los estudiantes.

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

La necesidad de procesar este estudio nace al ver resultados bajos en los calificativos del aprendizaje a causa de un mal clima institucional. Si bien solo abarca a un ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, sus resultados indica que es un camino muy

fecundo por recorrer al conocimiento del fenómeno educativo, porque siempre se deja de lado el aspecto de las interrelaciones como factor asociado al aprendizaje de los alumnos y por ende al rendimiento académico.

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

2. Formulación del problema

2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca-2015?

2.2. Problemas derivados

- ¿Cómo es el clima institucional del estudiante en la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca?

- ¿Cuál es el nivel de rendimiento académico de los estudiantes de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca?

- ¿De qué manera se relaciona el clima institucional con el rendimiento académico de los estudiantes de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca?

3. Justificación de la Investigación

Esta investigación se justifica por los siguientes aspectos:

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

En este aspecto puede señalarse que en el rendimiento académico de los estudiantes pueden surgir alternativas que coadyuven al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y /o modalidad.

Aspecto Pedagógico: la investigación analiza las características del clima institucional en la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Aspecto social: el clima institucional y el rendimiento académico involucran a sujetos que se desarrollan en función a esas dos variables:

- a) clima de convivencia y desenvolvimiento de las personas,
- b) formación académica idónea para el fortalecimiento del aspecto cognitivo, sicomotor y afectivo.

Aspecto Metodológico: los resultados de la presente investigación se podrán aplicar en el campo educativo desde la gestión del Decanato, la gestión administrativa, docentes y estudiantes. La aplicación de las teorías y enfoques aprendidos nos llevarán a los quehaceres prácticos y serán pertinentes los propósitos de la investigación.

4. Delimitación

- **Geográfico – Espacial**

La investigación se realizó en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.

- **Temporal**

La investigación se realizó de diciembre de 2014 a diciembre de 2015.

- **Pedagógica**

El trabajo pertenece al área de desempeño didáctico-pedagógico.

- **Científica**

Permite tener un nuevo conocimiento científico acerca de la relación entre clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes.

- **Social**

El clima institucional y el rendimiento académico involucran a sujetos que se desarrollan en función del clima de convivencia y a la formación académica en el desenvolvimiento de las personas para así fortalecer su aspecto afectivo, cognitivo y sicomotor.

- **Línea de investigación**

La línea de investigación es Gestión de la Educación.

- **Eje temático**

Gestión de la Educación integral, formación holística e interdisciplinaria, clima institucional eficiente, nivel óptimo de rendimiento académico, centro superior universitario, estudiantes del nivel superior universitario.

5. Limitaciones

Una de las limitaciones ha sido la escasez de bibliografía para elaborar el marco teórico; sin embargo, esto se ha superado gracias al apoyo incondicionado de los docentes de la Especialidad de Lenguaje y Literatura.

Las referencias consultadas brindan conocimientos para la validez y pertinencia que demanda el estudio del tema del presente proyecto. Y circunscritos estos al ámbito institucional, sirven para conocer actitudes de los estudiantes del VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura, Facultad de Educación, Universidad Nacional de Cajamarca-2015; y, conocer cómo fue la relación entre clima institucional y el rendimiento académico.

6. Objetivos de la investigación

6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura, Facultad de Educación, Universidad Nacional de Cajamarca-2015.

6.2. Objetivos específicos

- Caracterizar el clima institucional entre los actores educativos de la Facultad de Educación.
- Determinar el nivel de rendimiento académico de los estudiantes.
- Establecer la relación entre clima institucional y rendimiento académico.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación

1.1. Antecedentes internacionales

Freddy E. Nieves (1995). Venezuela, realizó un estudio de investigación sobre el desempeño docente y clima institucional, para su Tesis de Maestría, con esta investigación se estableció la relación existente entre el Desempeño Docente y el Clima Institucional en una institución educativa pública de Aragua. Se seleccionó una muestra probabilística al azar simple y estratificada aplicando un procedimiento sistemático y proporcional.

Fernández Aguerre, T. (2004). Uruguay, el clima institucional en las escuelas ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación, trabajo de investigación publicado en revista científica. Distintos modelos de eficacia escolar (universitario) ubican el clima entre los factores de eficacia y equidad. Controlando otras variables, se ha hallado que el clima incide en distintos tipos de resultados de las escuelas, tales como el nivel de aprendizajes de los estudiantes, la distribución social del conocimiento entre los estudiantes de distinta clase social (equidad), el abandono o los episodios de violencia escolar (Edmonds, 1979; Rutter *et al.*, 1979; Mortimore *et al.*, 1988; Bryk, Lee y Holland, 1993; Ravela *et al.*, 1999; Macbeath y Mortimore, 2001; Creemers y Reezigt, 2003; Fernández, 2003 y 2004; PISA, 2003).

Sandoval Caraveo. M. C. (2004). México, cada una de las organizaciones cuenta con sus propias características y propiedades a veces únicas y exclusivas, y este

investigador mediante un Ensayo, publicó la manera como se manifiesta el clima institucional, el ambiente interno de las organizaciones, repercute en el comportamiento del individuo trabajador y por consiguiente en la productividad de la empresa, la dependencia, la fábrica, cualquier institución.

Falcón, F., Gómez, J. Medina, D., Pérez, D, Sánchez, C. y Silva, A. (2005). México, realizaron un trabajo de investigación publicado en revista científica sobre el clima Institucional en una escuela secundaria, para llevar a cabo dicho proyecto se replanteó como objetivo principal determinar la perspectiva de los niveles de clima en el aula y la aptitud del maestro como motivador a la misma. Dicha información fue recolectada a través de instrumentos como los son escalas y cuestionarios, pero centralizados en indicadores o dimensiones de clima institucional y motivacional. Por citar algunas dimensiones son: afiliación, logros, competencia, poder, orden y cohesión etc. Por último resulta importante mencionar que los resultados del estudio ofrecen un panorama de dicho clima, el cual tiene una tendencia media-baja. Ante esto la hipótesis retoma gran significancia. Las conclusiones y recomendaciones a partir de los resultados analizados podemos decir que los estudiantes perciben que los maestros tienen una tendencia favorable hacia el bienestar del clima en el aula y que saben explotarlo, sin embargo perciben que en cuestión de creatividad les hace falta desarrollar ese aspecto. Ante ello una respuesta inmediata por parte del equipo sería vencer en primer lugar actitudes de resistencia al cambio e inventarse por parte de los maestros a ser innovadores, ya que en ellos existe experiencia muy valiosa que fortalecerá el aprendizaje en el aula.

Rodríguez, y Ruiz (2006). México, realizaron un trabajo de investigación de tipo exploratoria realizada en la escuela secundaria “Experimental” de la ciudad de

Xalapa, Veracruz, para su Tesis de Maestría. El objetivo fue la medición del clima institucional que prevalecía en la institución educativa para que mediante este procedimiento se generasen propuestas de mejora. Los factores a medir se eligieron en base a investigaciones recientes y a entrevistas, resultando los siguientes: Autonomía, Desempeño, Estructura, Apoyo, Relaciones Interpersonales, Normatividad y Trabajo en Equipo. El instrumento aplicado consistió de 35 afirmaciones que fueron adaptadas en consideración al grupo al que se dirigía la encuesta, a saber: Personal Directivo, Personal Administrativo, Personal de Apoyo, Personal Docente y Alumnos de Primero, Segundo y Tercer grados. Los resultados arrojados permitieron apreciar que el clima institucional predominante en la escuela secundaria Experimental, a decir del personal directivo, del personal administrativo, del personal docente, del personal de apoyo y de una muestra representativa de los tres grados de secundaria, es adecuado pues supera el límite medio por más de 25 puntos porcentuales. Sin embargo, no se puede decir que es completamente adecuado debido a que no alcanza el 80% que se propuso como límite inferior para el estado completamente óptimo. Estos resultados tuvieron como respuesta la generación de propuestas para cada grupo de entrevistados de la escuela secundaria que, de ser aplicadas ayuden en la mejora de la eficiencia en los principales ámbitos de trabajo de la institución. Cabe destacar que el personal de la escuela secundaria “Experimental” tiene la capacidad de tomar acuerdos junto con otras personas para el beneficio de la institución.

Chaparro y Vega (2007). México, realizaron un estudio de investigación sobre “el clima institucional y la reforma académica 2003 en Querétaro” para su Tesis de Maestría. El diseño de la investigación es descriptiva, y utilizaron un cuestionario con preguntas cerradas y algunos usaron cuestionario con preguntas abiertas haciendo uso del método cuantitativo, usando una muestra probabilística. Compararon tres Colegios

en Querétaro con sus respectivos actores como son personal administrativo, personal docente y estudiantes. Con base a los resultados concluyeron lo siguiente:

En índices globales del clima institucional (incluyendo los tres planteles y los tres actores considerados) analizado por cuatro dimensiones tomadas de la teoría de Litwin y Stringer, posicionan la dimensión recompensa con menor puntaje y la dimensión relaciones es la que presenta las mayores diferencias entre los planteles por tanto afecta en mayor medida el valor global del clima institucional. De los tres actores el estudiante es el que evalúa más bajo el clima institucional, teniendo en cuenta que son jóvenes entre 16 y 18 años de edad.

Flores castillo, Francis (2008). España, “Las competencias que los profesores de Educación Básica movilizan en su desempeño profesional docente”, para su Tesis de Maestría, realizada en la Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid, describe las percepciones que los docentes del I y II ciclos poseen acerca de sí mismos sobre las competencias que movilizan en los procesos de planificación de la enseñanza, la creación de un ambiente positivo de aprendizajes, los métodos de enseñanza-aprendizaje que emplean, y la forma en que son evaluados por las autoridades académicas.

Rodríguez Fuentes, Gustavo. (2009). España, “Motivación estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de E.S.O., desarrollada en la Facultad de Educación de la Universidad “La Coruña” para su Tesis de Maestría, identifica cuatro perfiles motivacionales relacionados con el rendimiento académico: 1) Un perfil motivacional relacionado con el aprendizaje y el logro de resultados. 2) Un perfil motivacional orientado al aprendizaje, a los resultados y a la prevención de situaciones negativas que afecten la autoestima. 3) Un perfil motivacional orientado a

la prevención de situaciones negativas que afecten su imagen personal. 4) Un perfil caracterizado por la baja motivación en todas las metas evaluadas.

Álvarez, María. (2011). Venezuela, “Estrategias instruccionales utilizadas por los docentes en el rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Bolivariana de Venezuela” para obtener el Grado de Magister en la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, concluye que los docentes de la Aldea Universitaria Rafael Urdaneta, utilizan las estrategias afectivas con un alta aceptación, con respecto al rendimiento académico se encontró con una alta aceptación los siguientes tipos de rendimiento: general, específico y social.

Rivera Carrillo, Ana. (2011). Bolivia, “Análisis de los factores afectivos y su incidencia en el rendimiento académico del estudiante del 1° año de la carrera de Medicina de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno” de Bolivia, para obtener su Doctorado, evidencia con una visión realista la importancia de los factores afectivos o emotivos en el logro del aprendizaje de los estudiantes universitarios de la Carrera Profesional de Medicina. A partir de los cual, propone la necesidad de generar espacios de reflexión docente, sobre la necesidad de mejora de la enseñanza-aprendizaje a través del manejo emocional de los estudiantes, por cuanto las emociones influyen, de manera positiva o negativa, en sus rendimiento académico.

1.2. Antecedentes nacionales

En el contexto nacional se han realizado diversas investigaciones relacionadas con el rendimiento académico que de una u otra manera se ha relacionado por diferentes variables de las cuales una de ellas es la que nos interesa en este trabajo de

investigación, la cual es el Clima Institucional dentro de las instituciones del ámbito educativo.

Palma Carrillo, Sonia. (2000). Perú, la motivación y el clima laboral constituyen dos temas de gran interés en la psicología institucional, por sus implicancias en la productividad del recurso humano en ambientes laborales y son indicadores de la calidad de vida en el trabajo. En el presente trabajo para obtener el Grado de Maestría, ambos aspectos, evidencian un funcionamiento promedio y una baja relación entre sí; sin llegar a presentar niveles óptimos de motivación. Presentan mejor puntuación los docentes y los trabajadores con más de cinco años de servicios, personal con características relacionadas con la autorrealización e internalización de una cultura de trabajo.

Álvarez Velarde, Shirley Yissela. (2002). Perú, la cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología para obtener el Grado de Maestría. Consideran el clima como un fenómeno de carácter social e interpersonal, donde el factor social influye en el proceso y desempeño de las tareas por parte de los individuos. Proponen ocho dimensiones que abarcan aspectos tales como desconexión del grupo con la tarea, satisfacción de necesidades y relación con la tarea, rutinas, ambiente de trabajo, satisfacción en las relaciones interpersonales, suspensión, comunicación, confianza e impulso, ejemplo de los directivos y orientación al riesgo, calidad de las relaciones entre jefes y subordinados.

Huamán, B. (2005). Perú, realiza una investigación sobre el clima social escolar y rendimiento académico, en este trabajo de investigación para su Tesis de Maestría, se trabaja con una muestra de 406 adolescentes, la cual fue extraída de una población de 485 alumnos entre los 13 y 15 años que cursan el tercer año de secundaria en la

Institución Educativa Santa Rosa de Trujillo; la misma que teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión se redujo al número encontrado. La mayoría de las estudiantes (75.86%) del tercer año de secundaria de la Institución Educativa Santa Rosa de Trujillo 2006 perciben los distintos aspectos de su ambiente educativo como favorables para el desarrollo de sus actividades escolares habituales. La mayoría de las estudiantes (62.56%) del tercer año de secundaria de la Institución Educativa Santa Rosa de Trujillo 2006 obtuvo un rendimiento académico alto, lo cual guarda relación con su percepción del clima social escolar satisfactorio.

Ramón, A. (2006). Perú, “El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de Matemática y Física de las facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú”, para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la UNMSM, concluye que el desempeño docente universitario de Matemática y Física se relaciona significativamente con el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de la especialidad de Matemática y Física de las Facultades de Educación.

Chávez y García (2007). Perú, el presente trabajo de investigación para su Tesis de Magister, tiene por objetivo fundamental determinar la influencia del clima institucional en el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa 2048 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Comas, para lograr el objetivo planteado, la metodología de estudio y aplicación corresponde al tipo de investigación descriptivo explicativo de corte transversal , enfoque cuantitativo, para conocer la situación problemática del clima institucional y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes ha sido importante analizar las relaciones interpersonales, comunicativa de los directivos, administrativo, docentes, estudiantes y

la ordenación de infraestructura relacionado a la ubicación comodidad y equipamiento de los ambientes de recreación, aprendizaje, laboratorio, biblioteca escolar. Para el desarrollo del estudio de estas variables implícitas en la investigación se dispuso de un periodo de cuatro meses. El diseño de la investigación es de un estudio no experimental que nos permite analizar el clima institucional como uno de los factores fundamentales que tiene influencia en el rendimiento académico de los educandos. En cuanto a la obtención de los resultados la muestra de estudio es de 290 estudiantes y la muestra real (5% adicional) fue de 306 encuestados distribuidos entre educandos del primero y quinto de secundaria de las diferentes secciones plasmadas en cuadros y gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones y explicaciones que sustenta el trabajo a través de la prueba CHI cuadrado de independencia y resultado Gamma. Esta prueba no paramétrica se realizó con el software SPSS 12. La conclusión de esta investigación determina un cuadro de asociación de variables: Poca relación, buena relación y marcada relación; de las cuales predomina la percepción de comunicación, y confianza que brinda el personal regente de la Universidad en el rendimiento académico de los estudiantes.

Juliana Flores Jaime, (2007). Perú, En este trabajo para su Tesis de Maestría, se considera que el clima institucional es producto de los estilos de dirección y que está relacionado con las variables y objetivos, procesos de liderazgo, comunicaciones, toma de decisiones, control, relaciones interpersonales, motivación, capacitación y entrenamiento.

Venancio Asencios Araíndia, (2007). Perú, planteó una investigación sobre clima institucional y desempeño docente para su Tesis de Magister, en el cual plantea una investigación de diseño correlacional, descriptivo de corte transaccional sobre una

muestra aleatoria simple de 93 estudiantes y 48 docentes y aplicación fundamental de cuestionarios validados para evaluar las variables de estudio luego del procedimiento, interpretación y análisis del conjunto de datos estadísticos y teóricos obtenidos , se concluyó confirmando que un buen clima institucional constituye un factor determinante para un buen desempeño docente y por lo tanto el rendimiento del estudiante, puesto que las dimensiones del clima institucional referentes a relaciones interpersonales, condiciones laborales y nivel de conflictividad tiene una relación estadísticamente significativa en relación al desempeño docente en las condiciones vigentes en el Instituto Superior Tecnológico “Simón Bolívar” del Callao.

Baca, Celedonio y Milla (2008). Perú, realizaron el trabajo de investigación para su Tesis de Maestría, sobre el clima institucional y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del 4to. Grado de secundaria de la Institución Educativa N° 7096 “Príncipe de Asturias”. Esta tesis tiene como objetivo establecer la relación entre clima institucional y rendimiento académico. La investigación es de tipo no experimental, nivel descriptivo correlacional, permite establecer la relación entre la variable independiente (clima institucional) y la variable dependiente (rendimiento académico), en la aplicación de cuestionario tipo Likert dirigida a los estudiantes de una muestra no probabilística y mostrar con los resultados obtenidos la hipótesis planteada en el estudio. Se concluye existe una correlación moderado inverso altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima institucional y el promedio de pruebas de conocimiento. De igual forma correlación débil inversa altamente significativa entre dimensión instruccional del clima institucional y con el rendimiento académico de los estudiantes del cuarto grado de secundaria de la institución educativa N° 7096 “príncipe de Asturias” de Villa el Salvador. Los hallazgos de aspecto

deficitarios deben ser de utilidad para la aplicación de medidas correctivas como mejor interacción en las aulas, mejor preparación de clase y promoción de la creatividad.

Rodríguez Eusebio, Nicolás. (2010). Perú, “Desempeño docente y nivel académico de los estudiantes del nivel secundario I.E. Augusto Salazar Bondy”, ubicado en la Provincia Constitucional del Callao, para optar el Grado de Maestría, concluye que el docente requiere utilizar diversas estrategias didácticas para asegurar el éxito en su desempeño docente. Considera además que la motivación es un factor decisivo para el logro de aprendizajes exitosos, pero que ésta es descuidada en el proceso docente educativo de la institución en referencia.

Mendoza, M. (2012). Perú, el clima institucional dota con elementos para indagar cómo es la relación entre los individuos y su institución. Este trabajo de investigación para optar el Grado de Magister, es relevante entonces por que empieza a documentar las experiencias exitosas de gestión educativa, su relación con el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes para tener herramientas de diagnóstico que nos ayuden a determinar el clima institucional en los centros escolares, y lo más importante tener estrategias para mejorarlo.

1.3. Antecedentes locales

Silva O. (2000). Cajamarca, el clima institucional y la motivación son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano en las instituciones. Este trabajo para su Tesis de Maestría, impulsa las investigaciones vinculadas al tema y reporta una directa asociación entre estas variables y un nivel óptimo de funcionamiento en cada una de ellas en entidades exitosas.

Álvarez Iparraguirre, César. (2002). Cajamarca, “Factores socio-económicos-culturales que influyen en el rendimiento académico en matemáticas en alumnos del quinto año de secundaria de la ciudad de Cajamarca: una propuesta”, para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias, muestra en los resultados de la investigación que los factores socioeconómicos influyen necesariamente en el rendimiento académico de los alumnos.

Ruiz Salazar, Doris. (2004). Cajamarca, “Desempeño docente y Rendimiento Académico de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca”, para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias, presenta en sus conclusiones la correlación significativa entre las variables en estudio; y, considera que es importante prestar atención especial al fortalecimiento del desempeño docente para el mejoramiento del rendimiento académico de los alumnos de la Carrera profesional de Contabilidad.

Bravo Mendoza, P. F. (2011). Cajamarca, “Los factores socioeconómicos en el Rendimiento Académico de los estudiantes del nivel primario de la I.E.P. La Florida de Cajamarca”, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias, presenta en sus conclusiones que tiene una tendencia positiva en su correlación.

Cabanillas Aliaga, Manuel. (2011). Cajamarca, “Percepción del Padre de familia sobre el desempeño docente en el rendimiento escolar”, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias, presenta en sus conclusiones que existe una tendencia positiva del desempeño docente en la IEP San Isidro Labrador, lo cual se traduce en la interacción y vínculos positivos que hay entre docentes y alumnos.

Barrantes Pérez, Aladino. (2014). Cajamarca, “Clima Organizacional de la I.E. ‘José María Arguedas’ del Distrito de Chirinos Provincia de San Ignacio, Región Cajamarca”, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias en Gestión de la Educación.

Concepción Centurión, B.A. (2014). Cajamarca, “Estrategias de acompañamiento a Padres de Familia para mejorar el Rendimiento Escolar de los estudiantes de la I.E. ‘Puruay’, Centro Poblado Río Grande-Cajamarca”, para optar el Grado Académico en Maestro en Ciencias en Gestión de la Educación.

Carbajal Quispe, M. (2014). Cajamarca, “Estrategias de Resolución de Conflictos y su relación con el Clima Institucional de las I.E. de la Red Educativa Manos Unidas-Jaén”, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias en Gestión de la Educación.

Lingán Llanos J. I. (2014). Cajamarca, “Clima Institucional y Desempeño Docente en las I. E. Amautas Competitivos”, San Miguel-Cajamarca. Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias en Gestión de la Educación.

Paredes D. Tomás. (2014). Cajamarca, “Relación del Clima Institucional y la Calidad de la Gestión en la I. E. N° 16577, del Centro Poblado Montango, Distrito Santa Rosa, Provincia Jaén”, Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias en Gestión de la Educación.

2. Bases teórico-científicas

2.1. Teorías científicas que sustentan el Clima Institucional

a) Teoría Funcionalista

De acuerdo con Brunet (2004), dentro del concepto de clima institucional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela Gestalt y funcionalista.

La primera de ellas es la Escuela Gestaltista, la cual se centra en la estructura de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes.

Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo:

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

Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su pensamiento.

Para la escuela Funcionalista, el pensamiento y el comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

b) Teoría de la Gestalt

Es pertinente mencionar que la escuela Gestaltista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los Funcionalistas

introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir la persona que trabaja, interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.

Como regla general, cuando la escuela Gestaltista y la Funcionalista se aplican al estudio del clima institucional, éstas poseen en común un elemento de base que es el nivel de equilibrio que los sujetos tratan de obtener en la institución que trabajan.

Las personas tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la institución y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que lo rodea, por ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el clima de una institución, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio en su medio, ya que, para él dicho clima requiere un acto defensivo.

Martín y Colbs (1998), hace referencia a las siguientes escuelas: Estructuralistas, Humanistas, Sociopolítica y Crítica. Para los Estructuralistas, el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la institución, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual. Aunque con esto, los autores no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos institucionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

c) Teoría Humanista

Para los Humanistas, el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la institución.

Dentro de las corrientes Sociopolíticas y Crítica, afirma que el clima institucional representa un concepto global que integra todos los componentes de una institución, se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los pedagogos tienen ante su institución.

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

Dicha Teoría permite estudiar en términos de causa-efecto, la naturaleza de los climas y además permite analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

Likert sostiene que en la percepción del clima institucional influyen tres grupos de Variables.

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

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

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

Es pertinente mencionar que es de interés profundizar en las variables consideradas como Intermediarias, sin que por ello se dejen de analizar aquellas que resulten durante la aplicación de instrumentos cualitativos, pues la ventaja de estos es precisamente aportar elementos de análisis que escapan a la predeterminación del proceso de investigación. Con ello se rescatan las percepciones esenciales de los participantes que resulten claves para comprender el objeto de estudio.

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

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

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

c. La Teoría institucional: Centra su atención en la Administración y en el individuo.

Involucra a todos los miembros que trabajan en una institución: Directivos, Personal Docente y Administrativo. Toda institución tiene un clima que repercute en su práctica:

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

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

-Relaciones humanas, Valores, Liderazgo, Conflictos, etc.

-Se requiere organización en la institución escolar: Clima Educativo Propicio.

Buen Trato.

-Participación Democrática. Permeabilidad al cambio. Aplicación de Metodología participativa.

Actitudes que favorecen el desarrollo de un buen clima laboral.

-Respete al prójimo así como se debe respetar a un ser humano.

- Evite interrumpir a quien habla; espere su turno.

-Domine sus reacciones agresivas, evitando ser descortés o aun irónico.

-Evite “saltar” por encima de su Jefe inmediato. En caso contrario, dé una explicación válida.

-Trate de conocer mejor a los miembros de su grupo, a fin de comprenderlos y adaptarse a la personalidad de cada uno.

-Evite tomar responsabilidades atribuidas a otro, salvo si él mismo lo solicita o, en algún caso de urgencia.

-Busque las causas de sus antipatías a fin de disminuir sus efectos.

-Manifieste actitudes comprensivas y afables.

-Trate de definir bien el sentido de los vocablos, en el caso de discusiones en grupo, para evitar malentendidos.

-Sea modesto en las discusiones; piense que quizás tenga razón el otro, y si no es así, trate de comprender sus razones.

Escuchar genuinamente, Implica tres cosas distintas:

- Escuchar con los ojos, corazón y oídos.

- Ponerte en el lugar de la otra persona.
- Practicar el reflejo.

El control de sí mismo es igual a Mejorar las Relaciones Humanas: “Piensa y Vive como una Persona Feliz y Serás Feliz”

Como participar en una reunión

- Hable francamente, diga lo que piensa, todas las ideas tienen importancia.
- Escuche, preste atención a lo que dicen los otros, trate de comprenderlos.
- Nunca interrumpa, Espere que termine el expositor y hable en el momento oportuno.
- No monopolice la discusión, Hable de las cosas que tengan real importancia.
- No evite la discusión, Exprese sus dudas, no permanezca callado, apático o indiferente.
- Si no está de acuerdo en algún punto, dígalo. Hágalo con sencillez, buen humor y sin énfasis.
- Hable con propiedad, Utilizando los términos y tono de voz adecuados a la situación.

El trabajo en grupo

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

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

La calidad en la educación superior universitaria

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

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

En el clima institucional se debe abordar la calidad educativa universitaria teniendo en cuenta factores que se deben interrelacionar en las aulas y en toda la institución en general con el fin de ejecutar planes de mejoras continuas para obtener resultados positivos. Por ello se habla de la calidad ya que es el paso para acreditarse una institución superior universitaria en este caso porque “la calidad es el grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes a la educación superior cumplen con una necesidad o expectativa establecida”, (Red iberoamericana de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior).

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Clima Institucional. Siempre tuve en la mente lo que podía ser la acción del maestro como influencia en el quehacer educativo, el buen clima que podían dar las personas que nos rodean. En especial, los considerados guías o paradigmas sociales; y, mucho más, los conductores de la educación en una institución educativa. Su influencia de rigor tiene que recaer positiva sobre los individuos que esperan ser conducidos hacia el bien. Asimismo, las personas en general, depositan su confianza en los educadores para que coadyuven a la buena formación que sus padres, en sus respectivas casas y sociedad misma, pueden darles. Sobre el clima institucional del cual hace referencia Onetto, (2008) "Clima educativo y Pronóstico de Violencia: Condiciones Institucionales de la Convivencia Escolar", menciona: Hablar de clima consiste, entonces en leer a una organización desde su capacidad para responder a las expectativas legítimas de sus miembros. La calidad ambiental de una institución se "mide" por el nivel de satisfacción que encuentran sus miembros al trabajar juntos en ella. Estas últimas palabras son importantes: estamos hablando de climas laborales y no sólo de climas humanos en general. Los parámetros para un buen clima familiar o para un buen clima en un grupo de amigos que vacacionan, no son los mismos que se pueden aplicar en una Universidad. El clima de un grupo humano resulta calificado por los objetivos que lo agrupan. En una Universidad nos podemos "llevar todos muy bien" y el clima laboral ser muy negativo. Tenemos un clima bueno para un círculo de amigos, pero no para una Universidad. Se tiene en consideración que el ambiente universitario está conformado por personas de diversas culturas, pensamientos y criterios, y con respeto a cada uno de ellos se conforma el clima institucional.

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

El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes que facilita no solo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio (Gento Palacios).

Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

Una de las recomendaciones más importantes para promover el clima institucional que facilite el cambio, es la de flexibilizar la institución, para responder a los continuos, complejos y relevantes cambios que se producen en el contexto social y educativo. Ello se realizará desde la perspectiva de instituciones capaces de aprender, incluso de desaprender y volver a aprender.

La definición que se asevera en el presente análisis se sintetiza en una serie de características o atributos que distinguen una institución de otra. Así, Brunet (1999) “El clima de trabajo en las instituciones: definición diagnóstico y consecuencia”, se refiere al clima como “una medida perceptiva de los atributos institucionales donde el individuo actúa como filtro de información de su ambiente (institución o subsistemas), así como de sus características personales, a través de los diseños y procesos institucionales”.

La noción de clima es discutida en términos de valoración y descripción por distintos autores. Desde esta perspectiva Litwin y Stringer (1968) “Motivation and Organizational Climate”. Boston: Division of Research graduate school of Business administration Harvard University citado por Angostinho y Lapa expresa:

El concepto de clima institucional se refiere a “Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el “estilo” informal de los gerentes y de otros importantes factores del medio en las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una institución específica.

En general, Pulido, (2003), “Clima Institucional”, concluye que el análisis del clima institucional se percibe desde estas perspectivas: Como una suma de percepciones de los miembros de la institución. Como un estudio de tipo descriptivo, más no evaluativo, debido a que esta última caracteriza a las pruebas que tienen que ver con la satisfacción laboral.

2.2.2. Rendimiento Académico. Se define como el nivel de logro que puede alcanzar un estudiante en el ambiente educativo en general o en una asignatura en particular. El mismo puede medirse con evaluaciones pedagógicas, entendidas éstas como “el conjunto de procedimientos que se planean y aplican dentro del proceso educativo, con el fin de obtener la información necesaria para valorar el logro, por parte de los estudiantes, de los propósitos establecidos para dicho proceso" (Vega García, 1998.9). El rendimiento es condicionado a una serie de factores, aquellos de orden social, psicológico, etc. y el estudio de la mayor parte de estos factores no fueron realizados con profundidad, tan solo fueron estudiados, algunos de ellos, como hechos aislados y con resultados parciales.

Para Lahoz (2002), “Son mis hijos unas personas seguras”, especialista en la materia, determina algunos factores condicionantes como:

- **Factores endógenos:** Relacionados directamente a la naturaleza psicológica y somática del individuo, manifestándose éstas en el esfuerzo personal, motivación, predisposición, nivel de inteligencia, actitudes, ajuste emocional, adaptación al grupo, dinámica) familiar, edad cronológica, estado nutricional, deficiencia sensorial, perturbaciones funcionales, el estado de salud física, entre otros.
- **Factores exógenos:** Los factores exógenos que son todos aquellos factores que influyen desde el exterior en el rendimiento escolar, considera al:
 - . **Factor social:** Nivel de conocimiento, procedencia urbana o rural, conformación del hogar, dedicación al estudio,
 - . **Factor educativo:** Metodología del docente, materiales educativos, material bibliográfico, infraestructura, sistema de evaluación, utilización del tiempo libre y hábitos de estudio, etc.

La Evaluación Pedagógica, a través de su valoración por criterios, presenta una imagen del rendimiento académico que puede entenderse como un nivel de dominio o desempeño que se evidencia en ciertas tareas que el estudiante es capaz de realizar (y que se consideran buenos indicadores de la existencia de procesos u operaciones intelectuales cuyo logro se evalúa). Pedagogía Conceptual propone como categorías para identificar los niveles de dominio las siguientes: nivel elemental (contextualización), básico (comprensión) y avanzado (dominio). Independientemente de las categorías empleadas para medir el desempeño, vale decir que el mismo puede ser de tres tipos, dependiendo del tipo de aprendizaje que se evalúe: cognitivo, afectivo y

procedimental. El logro de estos aprendizajes, como han determinado diferentes investigaciones tiene que ver con: a) la capacidad cognitiva del estudiante (la inteligencia o las aptitudes). b) la motivación que tenga hacia el aprendizaje. c) el modo de ser (personalidad). d) el saber hacer. Por otro lado, pero en relación con lo anterior, un estudiante puede fracasar en la escuela por:

a) Desinterés con todo lo relacionado con la escolaridad. b) Pasividad escolar, cuando se realizan las tareas sólo con estímulo constante. c) La oposición escolar, cuando se manifiesta malestar y rechazo al colegio de forma clara. Las tres situaciones mencionadas pueden ocasionar, con el tiempo, la aparición de trastornos afectivos en el estudiante debido a que la escolarización se convierte en un estresor potente influyendo negativamente sobre la autoestima, percepción de las competencias sociales y las expectativas futuras (Díaz Atienza, Prados Cuesta & López Galán, 2002).

Microclimas, climas externos y climas interno

Onetto (2008), “Clima educativo y Pronóstico de Violencia: Condiciones Institucionales de la Convivencia Escolar”, menciona, que dentro de una institución no hay un único clima; pueden existir diversas regiones climáticas en la misma corporación, e inclusive se pueden encontrar microclima, por ejemplo en las aulas. Pero, como ocurre en los sistemas ambientales naturales, el aislamiento es imposible. Los climas interactúan y se "contagian". También es fácil darse cuenta de que existen diversas intensidades y capacidad de influencia.

El clima laboral interno del equipo rector, por ejemplo, se propagará como reguero de pólvora encendida por toda la Universidad. Esta simple constatación nos estaría indicando una estrategia a seguir: la mejora del clima institucional empieza por

la mejora del clima de trabajo de los que la conducen, los cuales están invitados a ir constituyendo un equipo con todas sus implicancias. Es bueno puntualizar que la gestión en equipo aquí es valorada no sólo por su mayor eficiencia, sino porque, además, responde mejor a las expectativas humanas de sus miembros.

Dimensiones del clima institucional

Luc Brunet señala a los investigadores James y Jones los cuales definen al clima institucional desde dos puntos de vista, estos son: la medida múltiple de atributos institucionales y la medida perceptiva de los atributos institucionales. La medida múltiple de los atributos institucionales considera al clima como: “Un conjunto de características que:

- a) describen una institución y la distinguen de otras (productos, servicios, organigrama, orientación económica),
- b) son relativamente estables en el tiempo, y
- c) influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la Institución.”

Sandoval Caraveo. M. C. (2004). México. Cada una de las instituciones cuenta con sus propias características y propiedades a veces únicas y exclusivas, y la manera como se manifiesta el clima institucional, el ambiente interno de las instituciones, repercute en el comportamiento del individuo trabajador y por consiguiente en la productividad de la empresa, la dependencia, la fábrica, cualquier institución.

Fernández Aguerre, T. (2004). Uruguay, El clima institucional en las escuelas ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación. Distintos modelos de eficacia escolar (universitario) ubican el clima entre los factores de eficacia y equidad. Controlando otras variables, se ha hallado que el clima incide en distintos tipos de

resultados de las escuelas, tales como el nivel de aprendizajes de los escolares, la distribución social del conocimiento entre los educandos de distinta clase social.

Las características del sistema institucional generan un determinado Clima Institucional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la institución y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la estructuración como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Para medir, analizar y explicar el clima institucional se puede realizar a través de ciertas dimensiones. Cada una de estas dimensiones da respuesta a elementos que se relacionan con propiedades de la institución. Distintos autores definen las dimensiones para la evaluación del clima institucional. A continuación citaremos a Litwin y Stringer (1968), “Motivation and Institutional Climate”, quienes fueron los primeros autores en conceptualizar el clima institucional bajo la perspectiva sistematizada. Para ellos, el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.

El clima de la clase como factor de rendimiento

Según cita de Adell, M. (2006), “Estrategias para Mejorar el Rendimiento Académico de los Adolescentes”, conocer y valorar qué está pasando en el grupo-clase resulta fundamental; para actuar en la mejora del clima de relaciones y del estado general de la institución.

Así pues en la medida en que la institución se encuentra bien estructurada, y existe una buena dinámica de relaciones humanas, el resultado será un buen ambiente, un buen clima, un contexto afectivo favorable. Bany y Johnson, “La dinámica de grupos en la educación”, (citado en Adell, 2006), sin embargo, también le atribuyen al clima la “condición de holding de aquellos dos componentes, resultando así un auténtico feedback para la cohesión y el dinamismo del grupo”. Este dinamismo, como campo de fuerzas, nos da también algunas ideas para valorar las diferentes aportaciones de los componentes y para reorientar aquellas intervenciones que nos faciliten el buen clima.

Valor al conocimiento

Por todo lo anterior, las interpretaciones sobre el rendimiento académico atribuidas sólo al estudiante son unilaterales y no es posible explicar la complejidad de este fenómeno educativo a través de un sólo factor, es necesario incorporar varios niveles o dimensiones en su intento de explicación, existiendo diferencias importantes en la influencia relativa de cada una de las dimensiones, es decir, los resultados de los estudiantes deben atribuirse a las diferencias individuales de cada uno de ellos, que a su vez están determinadas por la interacción de múltiples factores de naturaleza social, cultural, familiar e individual (cognitivos, afectivos y motivacionales), así lo refieren Marchesi y Hernández (2003), en su “visión integradora de niveles e indicadores para comprender el fracaso escolar”. Sociedad contexto económico y social.

Condicionantes del rendimiento académico

En un estudio efectuado por Martínez y Otero (2007), demostraron la existencia de ciertos factores que están asociados al rendimiento escolar en mayor o menor grado,

que configuran una enmarañada red en la que es muy difícil calibrar la incidencia específica de cada una: Inteligencia.

Aunque la mayor parte de las investigaciones encuentran que hay correlaciones positivas entre factores intelectuales y rendimiento, es preciso matizar que los resultados en los tests de inteligencia o aptitudes no explican por sí mismos el éxito o fracaso escolar, sino más bien las diferentes posibilidades de aprendizaje que tiene el estudiante. Como es sabido, hay estudiantes que obtienen altas puntuaciones en las tradicionales pruebas de cociente intelectual y cuyos resultados escolares no son especialmente brillantes, incluso en algunos casos son negativos.

Entre las variables intelectuales, la que tiene mayor influencia en el rendimiento académico es la aptitud verbal (comprensión y fluidez oral y escrita). La competencia lingüística influye considerablemente en los resultados escolares, dado que el componente verbal desempeña una relevante función en el aprendizaje.

Ambiente familiar

Para Stacey (1996), “Padres y maestros en equipo. Trabajo conjunto para la educación infantil”, el clima familiar influye considerablemente en el educando tanto por las relaciones que se establecen en el hogar, como por los estímulos intelectuales, culturales, etc. que se brindan, así como por la forma de ocupar el tiempo libre. La familia es la institución natural más importante en la formación de todo ser humano.

En la investigación se ha comprobado que las actividades sociales y recreativas de la familia constituyen un buen indicador de la influencia que esta institución ejerce sobre el rendimiento escolar del estudiante. Esto quiere decir que es beneficioso utilizar racionalmente el tiempo libre, de forma que se combine la formación y la diversión.

Desde esta perspectiva, por ejemplo, no sería recomendable pasar varias horas cada día ante el televisor y sí resulta apropiado, en cambio, practicar deporte, acudir al teatro y al cine, apreciar el arte, leer, realizar excursiones, integrarse en grupos sociales, etc. Este tipo de actividades estimuladas por un ambiente familiar genuinamente cultural educativo ensanchan los horizontes intelectuales y personales y, por ende, coadyuvan a mejorar el rendimiento académico.

Tipos de rendimiento académico

Según, Lucio y Durán (2002), “Rendimiento Escolar”, es necesario distinguir dos tipos de rendimiento según: el rendimiento suficiente y el rendimiento satisfactorio:

El rendimiento suficiente, es aquel que se obtiene como reflejo de las calificaciones de los exámenes y trabajos realizados. Indica, pues, el conocimiento que un estudiante tiene sobre determinado tema o cuestión desde el punto de vista objetivo. Este rendimiento es el que nos indican las notas que nos dan los profesores después de haber hecho 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 ese tema o asignatura. Si estos conocimientos mínimos se superan, el rendimiento es suficiente; en el caso contrario, el rendimiento será insuficiente. El rendimiento insuficiente, está referido al no logro o superación del estudiante de las mínimas capacidades que se le exige en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

nota que haya obtenido; y ha rendido en forma insatisfactoria cuando podría haber rendido más.

Pautas para mejorar el rendimiento escolar

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

- Motivar al estudiante a realizar actividades orientadas al logro y a persistir en él.

- Contribuir en la resolución de conflictos personales mediante la orientación y comprensión, de ser necesario recurrir al apoyo psicológico.

- Contar con indicadores fiables del rendimiento escolar (notas, informes, revisiones, autoevaluaciones desde diferentes ángulos). Distribuir los contenidos teniendo en cuenta las características de los estudiantes.

- Desarrollar talleres de orientación y formación de hábitos de estudio.

- Orientar en cuanto a métodos, planes y horarios de estudio.

Evaluación del rendimiento académico

En la práctica diaria debemos utilizar varias estrategias que nos permitan dar seguimiento a los avances y dificultades de los estudiantes, hay que formular criterios e indicadores claros en función de las competencias que hayamos previsto desarrollar a lo largo del año, de modo que de manera efectiva evaluemos y no nos quedemos en una simple medición poco fiel a los verdaderos logros de los estudiantes.

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

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

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

3. Definición de términos básicos

3.1. Clima institucional

Se entiende como clima institucional la forma característica de pensar y hacer las cosas en una institución, producto de las interacciones del pasado y presente para adaptarse a circunstancias del entorno y a tensiones internas. Intervienen una acción colectiva, un lapso de tiempo en el que se han desarrollado acciones, políticas o decisiones; así como un gradual establecimiento de procedimientos formales e informales hasta llegar a la calidad.

Según Litwin,G. y Stringer,R. (1968), son los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el “estilo” informal de los gerentes y otros importantes factores del medio en las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una institución específica.

3.2. Rendimiento académico.

Es la excelencia educativa que requiere de múltiples factores efectivos, de condiciones pedagógicas adecuadas, de estudiantes en buenas condiciones físicas y psicológicas, de políticas determinadas y precisas, de universos valorativos identificables, fluidez financiera y administrativa a nivel macro. Es la existencia cotidiana de las decisiones que se toman para lograr un fin de calidad educativa en el centro oficial de enseñanza.

Según Adell, M. (2006) es el logro alcanzado por el educando en el proceso de enseñanza-aprendizaje relativo a los objetivos educacionales de un determinado programa curricular inscrito, a su vez, en el plan curricular de un nivel o modalidad educativo determinado.

3.3. Aprendizaje significativo

Está referido a la adquisición y retención de los nuevos conocimientos pero encontrándole un sentido. La posibilidad de que un contenido pase a tener sentido depende de que sea incorporado al conjunto de conocimientos de un individuo de manera sustancial. Este aprendizaje significativo, propuesto por Ausubel, es no arbitrario, en el sentido que se lleva a cabo con algún objetivo o según algún criterio, es decir el aprendizaje ocurre dándole un sentido. (Tesis de Maestría de Portal de la C., W.).

3.4. Calidad de la Educación

Entendido como el nivel óptimo de formación que debe alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar

aprendiendo durante toda la vida (Ley General de Educación 28044, 2006. Lima-Perú, Art. 13°).

3.5. Educación

La Educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad. (Ley General de Educación. Art. 2°).

3.6. Liderazgo

Situación de superioridad en que se halla una empresa, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Hipótesis de investigación

Existe relación significativa entre el clima institucional y el rendimiento académico en estudiantes del VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura, Facultad de Educación, Universidad Nacional de Cajamarca-2015.

2. Variables

V1: Clima institucional

V2: Rendimiento académico

3. Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN DE VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Variable 1: Clima institucion al	Definición Corresponde a la puntuación obtenida por los estudiantes a través de la escala de actitudes tipo Likert adaptada a la investigación.	-Dirección estratégica. -Liderazgo pedagógico y transformacional . -Competencias académicas, laborales y ciudadanas.	.Planificación estratégica. .Motivación de estudio. .Dinamización de la información. .Gestión del currículo. .Monitoreo y acompañamiento pedagógico. .Promoción del cambio institucional. .Toma de decisiones.	- Lista de encuestas. - Cuestionario.
Variable 2: rendimiento académico.	Definición Nivel o medida con que el estudiante logra los fines propios de un nivel determinado del sistema educativo.	-Lengua Española II. -Didáctica del Lenguaje. -Literatura EspañolaI. -Teoría Literaria II. -Didáctica de la Literatura. -Evaluación del Aprendizaje. -Práctica EducativaIII.	-Porcentaje de estudiante con logro destacado- de 18-20 (Excelente). - Porcentaje de estudiante con logro previsto de 15-17 (Bueno). -Porcentaje de estudiante en proceso de logro-de 11-14 (Regular). -Porcentaje de estudiante en inicio de logro- de 00-10 (Malo).	-Actas de evaluación. -Cuestionarios

La variable clima Institucional en esta investigación está compuesta por nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad.

4. Población

En esta investigación la población estuvo conformada por 24 estudiantes matriculados que corresponden al VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca-2015.

5. Muestra

La muestra fue de 15 estudiantes (9 mujeres y 6 hombres) todos del VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca-2015. El diseño de investigación es descriptivo - correlacional, porque el objetivo consiste en determinar el grado de relación existente entre las variables clima institucional y rendimiento académico.

6. Unidad de análisis

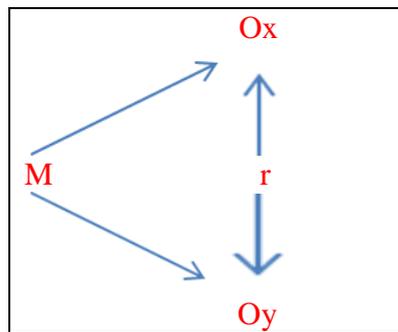
Cada estudiante del VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca-2015.

7. Tipo de investigación

La presente investigación por la naturaleza de su problema es de tipo descriptivo-correlacional, pues nos permite relacionar las variables de estudio. En base a ello, se pudo determinar su significancia a través de la aplicación de pruebas estadísticas de análisis de correlación, de corte transversal, pues los datos de la encuesta fueron obtenidos en un determinado periodo de tiempo. Consideramos también que posee un nivel aplicativo porque sus resultados permitirán aportar para la mejora del clima institucional y del rendimiento académico de los estudiantes del VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la UNC-2015.

El estudio corresponde a una investigación de tipo descriptivo-correlacional, pues trata de responder a un problema de corte teórico y tiene por finalidad describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo, en una circunstancia tempoespacial determinada, así como caracterizar e interpretar sistemáticamente las variables.

8. Diseño de Investigación



Donde:

M = Muestra de la Investigación

r = Correlación

O=Observación de las Variables

x= clima institucional.

y= rendimiento académico.

a. Métodos de Investigación

- Inductivo – Deductivo.

- Análisis – Síntesis.

9. Técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos

9.1. Técnicas

- La observación
- Análisis documental
- Encuesta
- Fichaje

9.2. Instrumentos:

- Cuestionario de preguntas.
- Actas de evaluación.

10. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación

a) La validez

El instrumento de evaluación fue elaborado tomando como base la prueba de evaluación de Clima Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca. Asimismo, fue sometido a juicio de expertos en el área de investigación y pedagogía de la Escuela de Post grado de la U.N.C. (2015).

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

Para recoger los datos del Rendimiento Académico (Variable 2), se utilizó una ficha de registro de notas y se empleó la técnica del análisis documental y el estadístico correspondiente. (Análisis de Correlación y T de Student).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Después de ser aplicado las encuestas y entrevistas y con los resultados correspondientes se articuló estrategias para mejorar el clima institucional en los estudiantes del VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca-2015. Logrando centrar su preocupación en el Clima Institucional como factor fundamental para contribuir al Rendimiento Académico.

En conclusión en las encuestas y entrevistas realizadas a docentes y estudiantes se ha determinado la existencia de una relación adecuada entre los estudiantes del VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la UNC-2015. Lo cual permitirá adecuar y desarrollar un programa adecuado para encaminar las buenas relaciones de un clima institucional, para una mejora del rendimiento académico en los estudiantes del mencionado ciclo y especialidad de la UNC. Se tomó como muestra este ciclo porque los docentes son capaces de interrelacionarse entre ellos y por ende con los estudiantes.

1. Resultados

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

1.1.1. Resultados de la variable: Clima Institucional.

Los resultados de esta variable corresponden a la aplicación de una encuesta sobre clima institucional a 15 estudiantes matriculados en el

ciclo VII de la Especialidad de Lenguaje y Literatura del I-2015, de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.

La Encuesta aplicada a los estudiantes del VII ciclo recoge la percepción de los 15 estudiantes sobre el clima institucional.

a. Resultados del Clima Institucional

a.1. Estudiantes.

A continuación se presentan los resultados de Clima Institucional de los estudiantes del VII ciclo periodo 2015-I de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación-U.N.C.

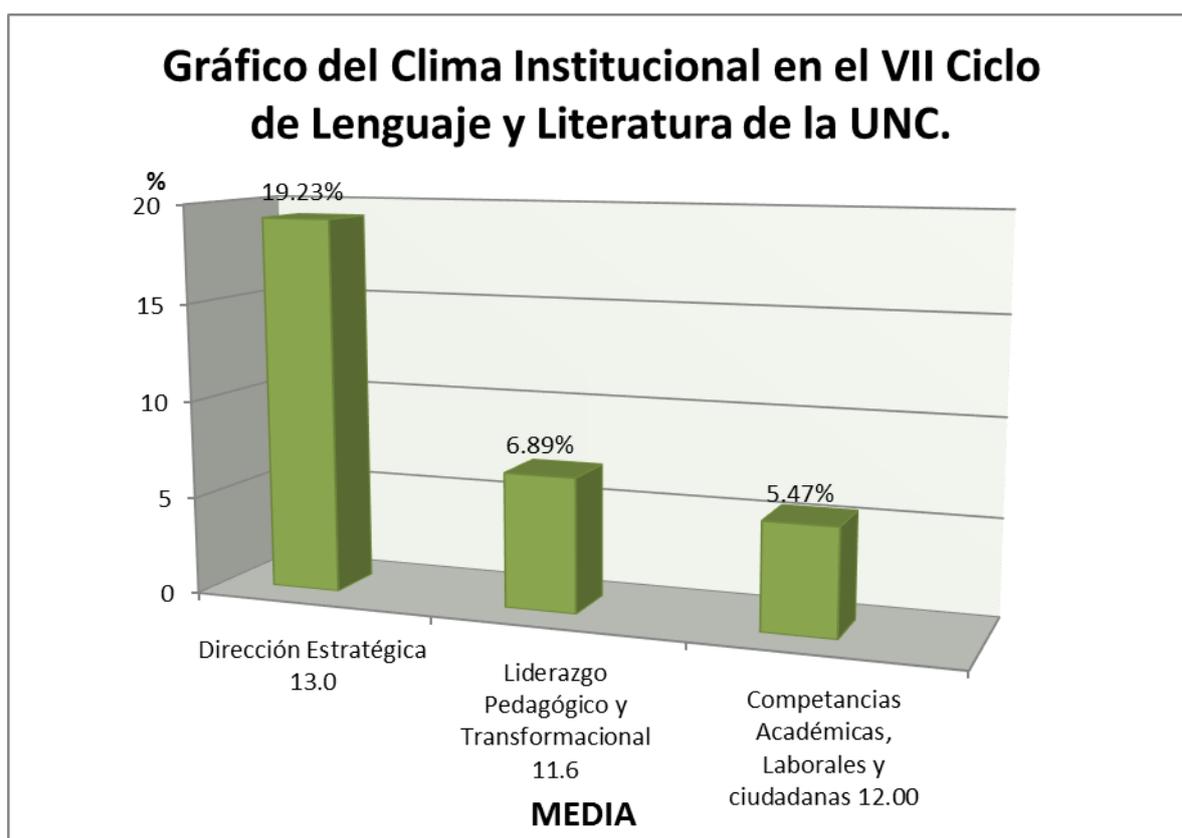
Clima Institucional

Tabla N° 01.

Dimensiones	Media	Desviación estándar	coeficiente variación
-Dirección estratégica	13.0	2.50	19.23%
-Liderazgo pedagógico y transformacional	11.6	0.8	6.89%
-Competencias académicas, laborales y ciudadanas	12.00	0.7	5.47%

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico N° 01.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis y Discusión

En la Tabla N° 01 se observa que, de todas las dimensiones del clima institucional, la dirección estratégica presenta un coeficiente de variación de 19.23%, indicándonos que se tiene que poner mayor énfasis en el mejoramiento de esta dimensión a pesar de ser la más consolidada con respecto a las otras requiere fortalecimiento. Ya que de esta manera tenemos que fortalecer el buen clima institucional; preocupándonos en pedir apoyo a las instituciones gubernamentales - afines al sector educación - asimismo al gobierno regional. En el gráfico N° 01, presentado anteriormente, se corroboran estas afirmaciones de manera viso-objetiva. En el VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015, la mayoría de estudiantes manifiestan, mediante la encuesta aplicada, que se tiene que poner mayor énfasis en el mejoramiento de la dimensión: dirección estratégica. Y que requiere dedicación para su fortalecimiento. De esta manera fortalecer el clima institucional preocupándonos en solicitar constante apoyo y necesario reforzamiento.

La correlación entre las dos variables, hace inferir que cuando el clima crece positivamente hay un mejor rendimiento del estudiante, con la salvedad que en nuestros resultados los índices de correlación no son tan altos como se esperaba afirmándose la existencia de otros factores externos que influyen en el clima y la estructura estudiantil. Como sostiene Fernández Aguerre, T. (2004). Uruguay, el clima institucional en las escuelas ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación.

a.2. Docentes.

A continuación se presentan los resultados de Clima institucional de los docentes de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación – U.N.C.

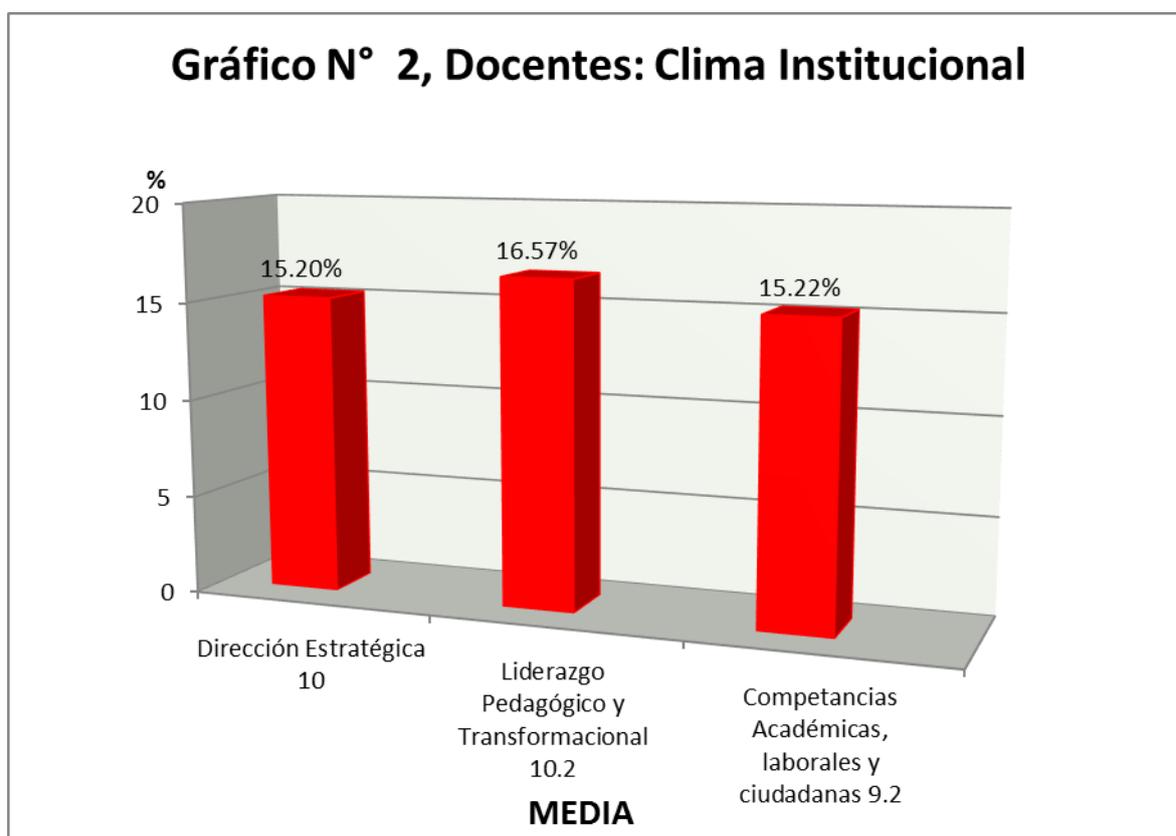
Clima Institucional

Tabla N° 02.

Dimensiones	Media	Desviación estándar	coeficiente de variación
-Dirección estratégica	10	1.52	15.20%
-Liderazgo pedagógico y transformacional	10.2	1.69	16.57%
-Competencias académicas, laborales y ciudadanas	9.2	1.40	15.22%

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico N° 02.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis y Discusión:

En la Tabla N° 02 se observa que, de todas las dimensiones del clima institucional, la dirección estratégica presenta un coeficiente de variación de 16.57%, indicándonos que se tiene que poner mayor énfasis en el mejoramiento de esta dimensión por ser la débil, que por lo tanto, requiere fortalecimiento. Ya que de esta manera tenemos que fortalecer el buen clima institucional; preocupándonos en pedir apoyo a instituciones gubernamentales. En el gráfico N° 02, presentado, se corroboran estas afirmaciones de manera viso-objetiva. En la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, la mayoría de docentes manifiestan, mediante la encuesta y entrevista aplicadas, que se tiene que poner mayor énfasis en el mejoramiento de la dimensión: dirección estratégica. Y que requiere dedicación para su fortalecimiento.

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

a.3. Administrativos.

A continuación se presentan los resultados de Clima Institucional de los administrativos de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.

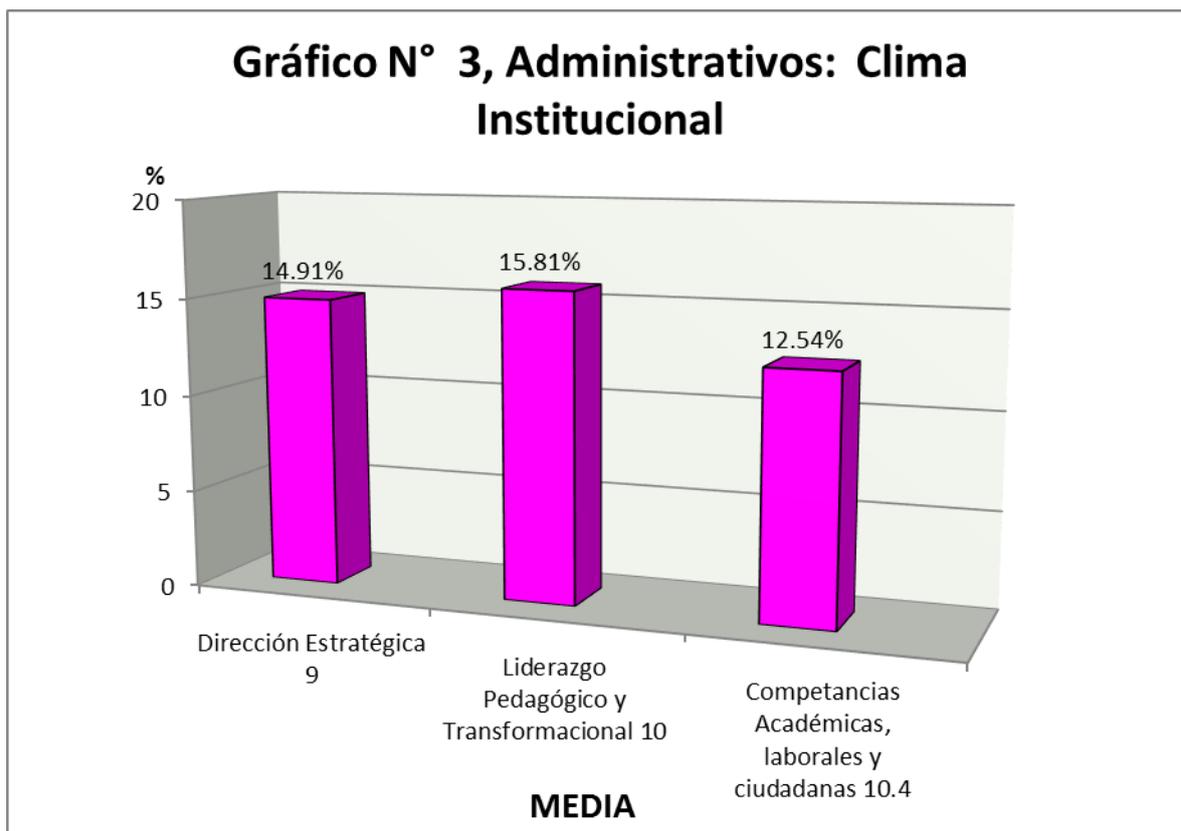
Clima Institucional

Tabla N° 3.

Dimensiones variación	Media	Desviación estándar	coeficiente
-Dirección estratégica	9	1.34	14.91%
-Liderazgo pedagógico y transformacional	10	1.58	15.81%
-Competencias laborales y ciudadanas	10.4	1.30	12.54%

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico N° 03.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis y Discusión:

En la Tabla N° 03 observamos que, de todas las dimensiones del clima institucional, las Competencias, laborales y ciudadanas presenta un coeficiente de variación de 12.54%, indicándonos que se tiene que poner mayor énfasis en el mejoramiento de esta dimensión por ser la parte más débil y, que requiere ser fortalecida. Fortaleciendo de esta manera el buen clima institucional en la Facultad; preocupándonos en pedir apoyo a instituciones gubernamentales. En el gráfico N° 03, presentado, se corrobora estas afirmaciones de manera viso-objetiva. En la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, los administrativos manifiestan, mediante la encuesta y entrevista aplicadas, que se tiene que poner mayor énfasis en el mejoramiento de la dimensión: Competencias académicas, laborales y ciudadanas. Y que requiere dedicación para su fortalecimiento. De esta manera fortalecer el clima institucional preocupándonos en solicitar constante apoyo y necesario reforzamiento.

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

b. Resultados del Rendimiento Académico

En este apartado se han tomado en cuenta las notas recolectadas de los registros y actas sacados del archivo del Departamento de notas de la especialidad de Lenguaje y Literatura de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la UNC.

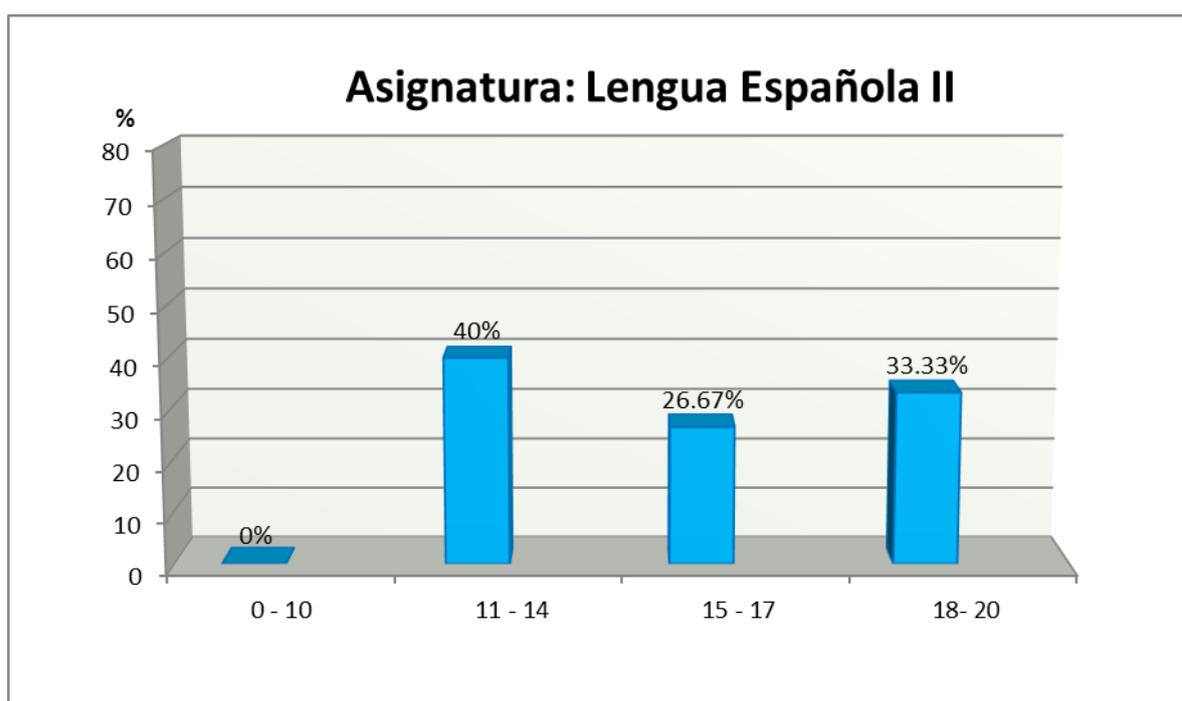
Rendimiento Académico de la Asignatura: Lengua Española II.

Tabla N° 04. Rendimiento Académico en la Asignatura: Lengua Española II.

Escala valorativa	alumnos	%
Malo : 00-10	00	00.00%
Regular : 11-14	06	40.00%
Bueno : 15-17	04	26.67%
Excelente: 18-20	05	33.33%
	15	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 04.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis y Discusión:

En la tabla N° 04 y el Gráfico N° 04, podemos apreciar que el 40% de los estudiantes de la asignatura de Lengua Española II, obtuvieron un puntaje promedio que varía entre 11 -14 puntos aproximadamente, mientras un 26.67% presentaron puntajes entre 15 y 17 puntos y un 33.33% presentaron puntajes entre 18 – 20 puntos. Predominando las notas menores de 14 puntos. El porcentaje de estudiantes de la asignatura de Lengua Española II, obtuvieron un puntaje promedio entre 11 y 14 puntos y significa que el 40% fluctúa entre estos calificativos de los 15 estudiantes que se tomaron como muestra y observamos que es relativamente bajo los promedios obtenidos.

Esta investigación, siendo un trabajo con estudiantes de superior estatal; presenta una limitación en cuanto a la generalización de sus resultados, restringiéndose a características similares a la del estudio. Pero es importante recalcar que la correlación tiene una tendencia moderada y en algunos casos baja. La investigación en definitiva coincide que existe, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva entre las variables en estudio y podemos resumir que las dimensiones de la investigación lograron índices bajos que a partir de sus resultados se identifican las percepciones de los estudiantes para que con la objetividad necesaria se administre el cambio. Como lo sostiene Rodríguez Fuentes, Gustavo. (2009). identificando cuatro perfiles motivacionales relacionados con el rendimiento académico: 1) Un perfil motivacional relacionado con el aprendizaje y el logro de resultados. 2) Un perfil motivacional orientado al aprendizaje, a los resultados y a la prevención de situaciones negativas que afecten la autoestima. 3) Un perfil motivacional orientado a la prevención de situaciones negativas que afecten su imagen personal. 4) Un perfil caracterizado por la baja motivación en todas las metas evaluadas.

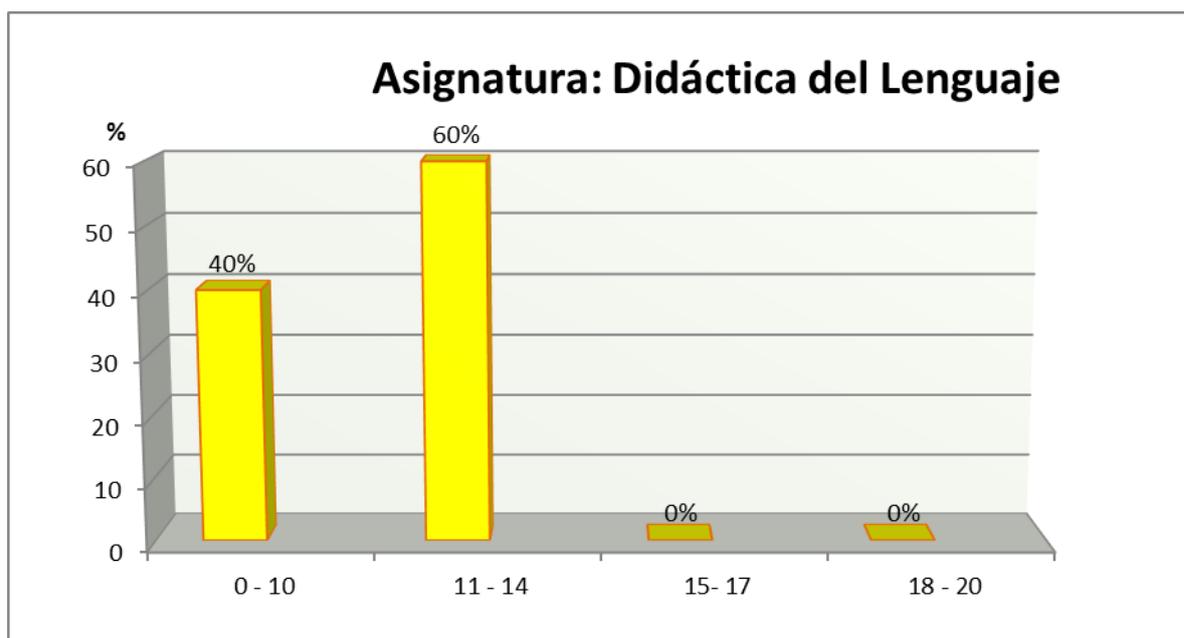
Rendimiento Académico en la Asignatura: Didáctica del Lenguaje.

Tabla N° 05. Rendimiento Académico en la Asignatura: Didáctica del Lenguaje.

Escala valorativa	Alumnos	%
Malo : 00 _ 10	06	40%
Regular : 11 – 14	09	60%
Bueno : 15 – 17	00	00%
Excelente: 18 – 20	00	00%
	15	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 05.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis y Discusión:

En la tabla N° 05 y en el Gráfico N° 05, podemos observar que en la asignatura Didáctica del Lenguaje, el 40% de los alumnos del VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca-2015, obtuvieron notas comprendidas entre 00 y 10 puntos, mientras que el 60% presentaron puntajes entre 11 y 14 puntos, en esta signatura se muestra un mayor rendimiento (60%). El porcentaje de estudiantes de la asignatura de Didáctica del Lenguaje, obtuvieron un puntaje promedio entre 11 y 14 puntos y significa que el 60% oscila entre estos calificativos de los 15 estudiantes que se tomaron como muestra y que es relativamente bajo los promedios obtenidos.

Trabajado con estudiantes de superior universitaria estatal, esta investigación presenta una restricción en cuanto a la publicación de sus resultados, limitándose a características análogas a las de la investigación. Los aspectos deficientes deben ser de utilidad para la aplicación de medidas correctivas como mejor interacción en las aulas, mejor preparación de clase y promoción de la creatividad por parte de los docentes que se encuentran involucrados directamente con los resultados del rendimiento académico de los estudiantes. Como lo afirma Álvarez, María. (2011), concluyendo que los docentes de la Aldea Universitaria Rafael Urdaneta en Venezuela, utilizan estrategias afectivas con alta aceptación, con respecto al rendimiento académico y se encuentra una aceptación en los tipos de rendimiento: general, específico y social.

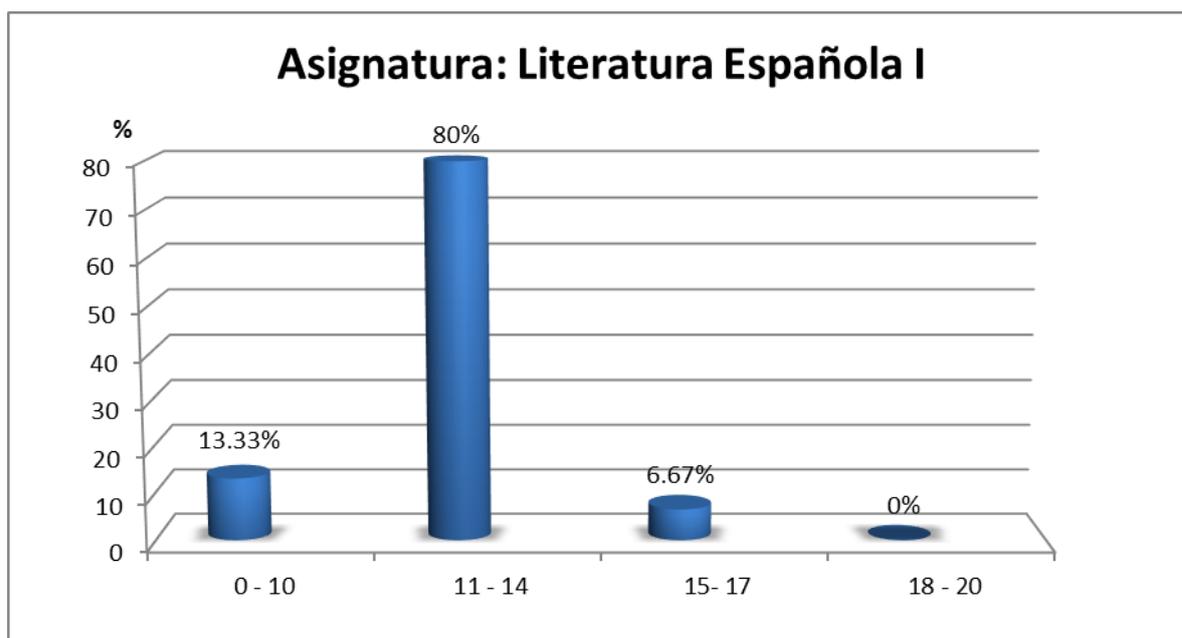
Rendimiento Académico en la Asignatura: Literatura Española I.

Tabla N° 06. Rendimiento Académico en la Asignatura: Literatura Española I.

Escala valorativa	Alumnos	%
Mala : 00 – 10	02	13.33%
Regular : 11 – 14	12	80.00%
Buena : 15 -17	01	6.67%
Excelente: 18 – 20	00	00.00%
TOTAL	15	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 06.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis y Discusión:

En la Tabla N° 06 y en el Gráfico N° 06, podemos apreciar que el rendimiento académico en la Asignatura de Literatura Española I, predominan los puntajes menores que quince puntos (80%), mientras que solo 2 alumnos (13.33 %) presentaron notas entre 00 y 10 puntos; y entre los 15 y 17 puntos existe sólo un alumno que representa al 6.67%. El porcentaje de estudiantes de la asignatura de Literatura Española I, obtuvieron un puntaje promedio entre 11 y 14 puntos y significa que el 80% oscila entre estos calificativos de los 15 estudiantes que se tomaron como muestra y que es relativamente bajo analizando los promedios obtenidos.

La presente investigación se trabajó con universitarios estatales y presenta una limitación en relación a la generalización de los resultados, restringiéndose a características similares a la del estudio. Por ello, es bueno considerar que los profesionales planteen desafíos constantes donde se propongan proyectos que les permita trabajar en equipo desde los directivos, pensando por su puesto, en estrategias para un mayor acercamiento al estudiante con todos sus condiscípulos y, asimismo, con el mundo del conocimiento. Como lo defiende Venancio Asencios Araindia, (2007). Perú, en el cual plantea una investigación de diseño correlacional, descriptivo de corte transaccional sobre una muestra aleatoria simple de 93 estudiantes y 48 docentes y aplicación fundamental de cuestionarios validados para evaluar las variables de estudio luego del procedimiento, interpretación y análisis del conjunto de datos estadísticos y teóricos obtenidos.

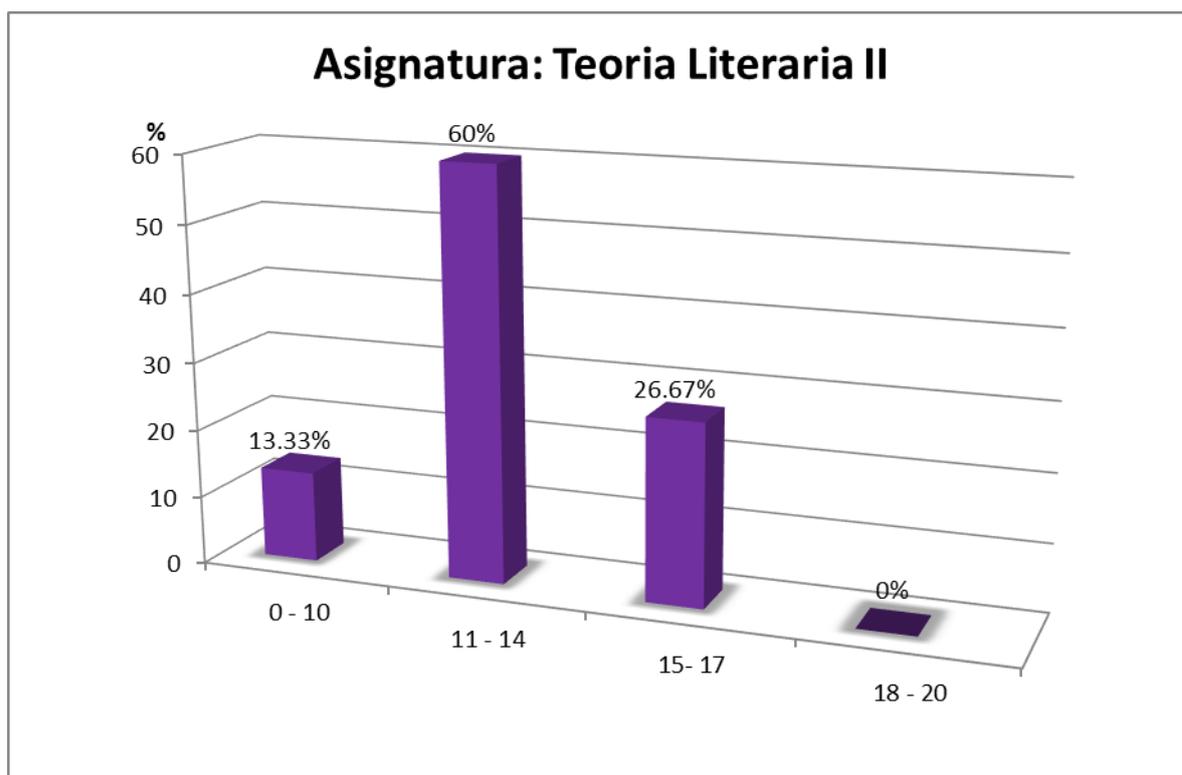
Rendimiento Académico en la Asignatura: Teoría Literaria II.

Tabla N° 07. Rendimiento Académico en la Asignatura: Teoría Literaria II.

Escala valorativa	Alumnos	%
Malo :00 -10	02	13.33%
Regular : 11 – 14	09	60.00%
Bueno : 15 – 17	04	26.67%
Excelente: 18 – 20	00	00.00%
	15	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 07.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis y Discusión:

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

Este trabajo de investigación, realizado en la Universidad Nacional de Cajamarca; presenta limitaciones en cuanto a los resultados obtenidos, restringiéndose a características similares a la del estudio. Los aciertos aquí son regulares y óptimos pero cabe subrayar y entender que es ineludible utilizar estrategias que coadyuven a su perfección. Asimismo, tomar la mejora continua y aseguramiento de la calidad por parte de los responsables de esta institución para mejorar el clima que se brinda. Álvarez, María. (2011). Venezuela, plantea en su tesis de magister “Estrategias instruccionales utilizadas por los docentes en el rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Bolivariana de Venezuela” en la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, quien concluye que los docentes de la Aldea Universitaria Rafael Urdaneta, utilizan las estrategias afectivas con un alta aceptación, con respecto al rendimiento académico y se encontró con una alta aceptación los siguientes tipos de rendimiento: general, específico y social.

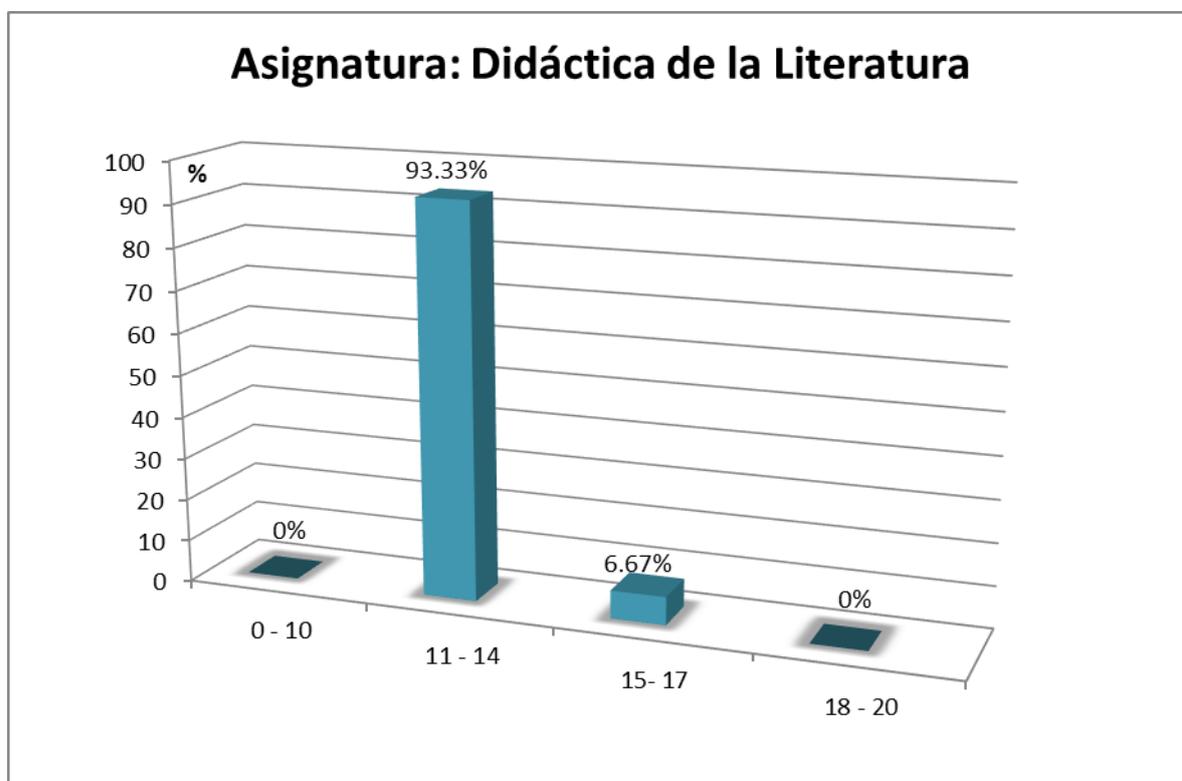
Rendimiento Académico en la Asignatura: Didáctica de la Literatura.

Tabla: N° 08. Rendimiento Académico en la Asignatura: Didáctica de la Literatura.

Escala valorativa	Alumnos	%
Malo : 00 -10	00	00.00%
Regular : 11 – 14	14	93.33%
Bueno : 15 – 17	01	6.67%
Excelente: 18 – 20	00	00.00%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 08.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis y Discusión:

Según la Tabla N° 08 y el Gráfico N° 08, el rendimiento académico en la asignatura Didáctica de la Literatura, los estudiantes del VII ciclo muestran un rendimiento cuyas notas varían entre 00 y 10 puntos, que representa el (00%). La mayoría de ellos presentan puntajes comprendidos entre 11 y 14 puntos, siendo el 93.33% de estudiantes. Hay estudiantes que presentan puntajes comprendidos entre 15 y 17 puntos - un alumno - que equivale al (6.67%). El porcentaje de estudiantes de la asignatura de Didáctica de la Literatura, obtuvieron un puntaje promedio entre 11 y 14 puntos y significa que el 93.33% oscila entre estos calificativos de los 15 estudiantes que se tomaron como muestra y que es relativamente bajo mirando los promedios obtenidos.

En cuanto a la generalización de sus resultados, esta investigación presenta una limitación en el trabajo con estudiantes de superior estatal; restringiéndose a características similares a la del estudio. Esto aprueba las investigaciones de Venancio (2007), quien concluye que las dimensiones del clima institucional, deben tener un alto índice de niveles para que exista un buen rendimiento académico.

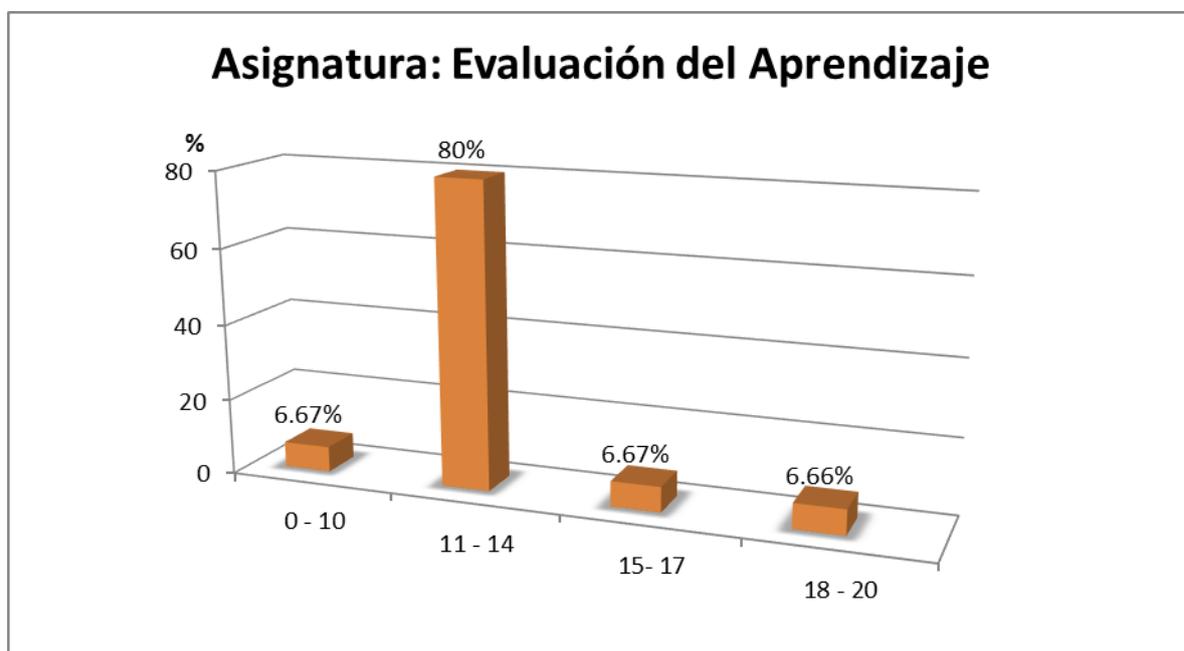
Rendimiento académico en la Asignatura: Evaluación del Aprendizaje.

Tabla N°09. Rendimiento Académico en la Asignatura: Evaluación del Aprendizaje.

Escala valorativa	Alumno	%
Malo :00 -10	01	6.67%
Regular :11 – 14	12	80.00%
Bueno :15 – 17	01	6.67%
Excelente: 18 – 20	01	6.66%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 09.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis y Discusión:

Según la tabla N° 09 y el Gráfico N° 09, podemos observar que la asignatura de Evaluación del Aprendizaje, los puntajes de los estudiantes presentan una distribución asimétrica positiva; es decir, predominan las notas regulares. Se puede observar que el 80.00% de estudiantes poseen notas comprendidas entre 11 y 14 puntos. El porcentaje de estudiantes de la asignatura de Evaluación del Aprendizaje, obtuvieron un puntaje promedio entre 11 y 14 puntos y significa que el 80% oscila entre estos calificativos de los 15 estudiantes que se tomaron como muestra y que es relativamente bajo analizando desde los promedios obtenidos.

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

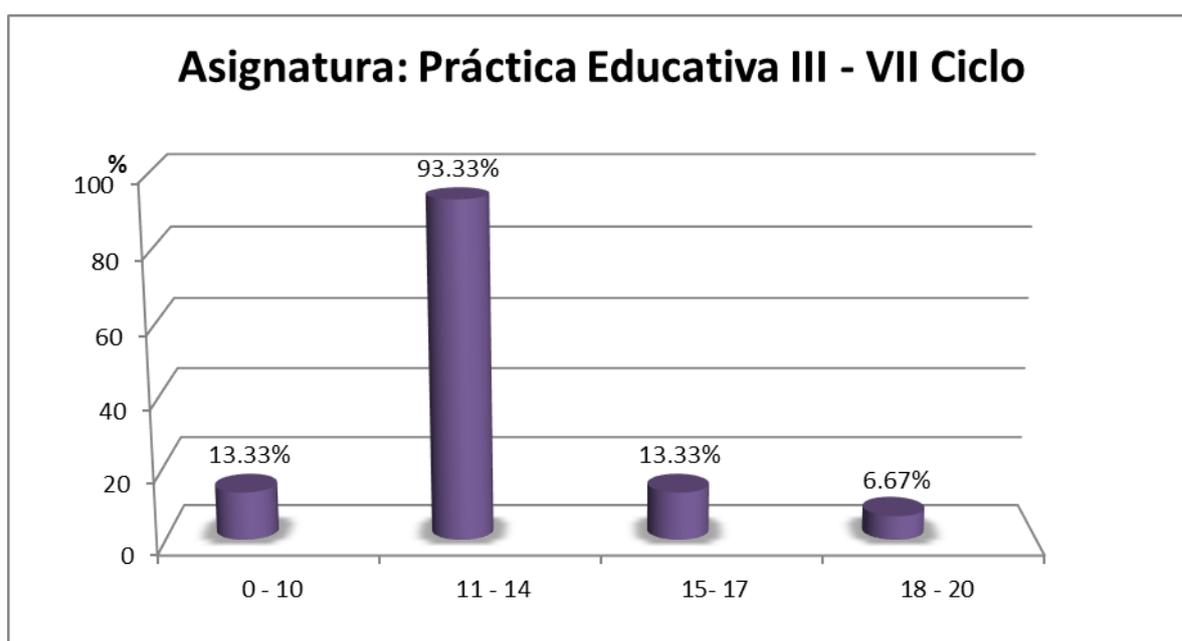
Rendimiento Académico en la Asignatura: Práctica Educativa III.

Tabla N° 10. Rendimiento Académico en la Asignatura: Práctica Educativa III.

Escala valorativa	Alumnos	%
Malo :00 – 10	02	13.33%
Regular :11 – 14	10	93.33%
Bueno : 15 – 17	02	13.33%
Excelente: 18 – 20	01	6.67%
TOTAL	15	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 10.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis y Discusión:

Según la tabla N° 10 Y el gráfico N° 10, En la asignatura Práctica Educativa III del VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura-2015, los estudiantes muestran rendimientos concentrados alrededor de la media, como se puede observar en la gráfica correspondiente, es decir el 93.33% de los estudiantes presentan notas alrededor de 11 y 14 puntos. El porcentaje de estudiantes de la asignatura Práctica Educativa III, obtuvieron un puntaje promedio entre 11 y 14 puntos y significa que el 93.33% oscila entre estos calificativos de los 15 estudiantes que se tomaron como muestra y que es relativamente bajo en lo que se refiere a los promedios obtenidos.

Esta investigación, siendo un trabajo con estudiantes de superior estatal; presenta una limitación en cuanto a la generalización de sus resultados, restringiéndose a características similares a la del estudio. El porcentaje de estudiantes de la asignatura de Práctica educativa III, que les permite discutir con sus compañeros sobre los temas desarrollados, es relativamente bajo en cuanto al desenvolvimiento de cada uno de ellos como futuros docentes. Chávez y García (2007). Perú, Concluye que esta investigación determina un cuadro de asociación de variables: Poca relación, buena relación y marcada relación; de las cuales predomina la percepción de comunicación, y confianza que brinda el personal regente de la Universidad en el rendimiento académico de los estudiantes.

CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES CLIMA INSTITUCIONAL Y RENDIMIENTO

ACADÉMICO CON APLICACIÓN DE T DE STUDENT

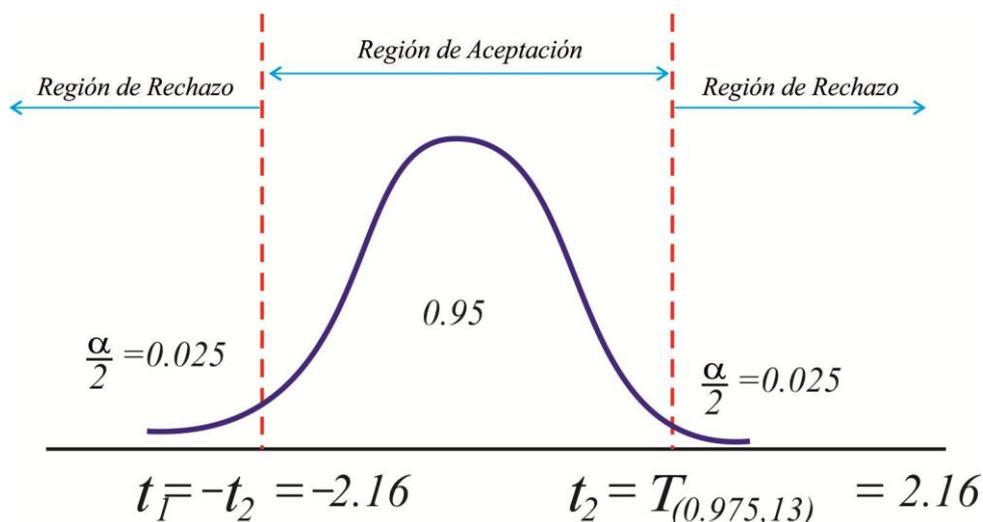
(PARA MEDIR EL GRADO DE ASOCIACIÓN)

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

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

N°	EVALUACIÓN CLIMA INSTITUCION AL	PUNTAJE PROMEDIO ALUMNOS VII CICLO.
1	15	11
2	12	13
3	14	11
4	11	11
5	13	11
6	11	12
7	11	12
8	11	12
9	12	11
10	13	12
11	12	13
12	12	14
13	12	14
14	12	12
15	12	12

R = 0.48



$$Tc = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

$Tc = 0.63$

Medidas de correlación entre la variable Clima Institucional y la variable Rendimiento Académico.

Variables	Clima institucional
Rendimiento académico	0.48

La prueba estadística de “t” fue utilizada para las pruebas de hipótesis. Las variables consideradas fueron clima institucional y rendimiento académico en los estudiantes. La prueba estadística arrojó un valor para “t” y un nivel de significación **p** de 0.63, para dicho nivel de significación, **p** menor que .63 se confirma la **hipótesis planteada** de la investigación, que sostiene que existe relación entre clima institucional y rendimiento académico en estudiantes del VII Ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015 favorablemente porque hay coherencia según los resultados obtenidos.

2. Discusión

Realizada la investigación, los resultados obtenidos y analizados estadísticamente nos han llevado a determinar que existe relación significativa entre el clima institucional y el rendimiento académico, por lo que podemos afirmar que la hipótesis anunciada para este estudio es aceptada al obtener resultados significativos, pero es importante recalcar que la correlación tiene una tendencia moderada y en algunos casos baja. Lo afirmado anteriormente, revalida el planteamiento de Huamán (2005) y Chávez & García (2007) que buscaron la relación existente entre ambas variables determinando que un rendimiento académico alto, guarda relación con su apreciación del clima social universitario. Y, la idea de comunicación y confianza que brinda el personal directivo de la Universidad en el rendimiento académico de los estudiantes.

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

Esto aprueba las investigaciones de Venancio (2007), quien menciona que las dimensiones del clima institucional, deben tener un alto índice de niveles para que exista un buen desempeño del estudiante.

La correlación entre el Clima Institucional y el Rendimiento Académico hace inferir que cuando el clima crece positivamente hay un mejor rendimiento del estudiante, con la salvedad que en nuestros resultados los índices de correlación no son tan altos como se esperaba afirmándose la existencia de otros factores externos que influyen en el clima institucional y la identidad con respecto a la estructura educativa.

CONCLUSIONES

1. Los resultados de la medición de la variable Clima Institucional demuestra que esta variable se encuentra en un nivel bajo (31.59%); en sus tres dimensiones: Dirección estratégica (19.23%), Liderazgo pedagógico y transformacional (6.89%) y en Competencias académicas, laborales y ciudadanas (5.47%).
2. La evaluación de la variable Rendimiento Académico tiene un nivel Regular (72.38%), Lengua Española II (40.00%), Didáctica del Lenguaje (60.00%), Literatura Española I (80.00%), Teoría Literaria II (60.00%), Didáctica de la Literatura (93.33%), Evaluación del Aprendizaje (80.00%), Práctica Educativa III (93.33%).
3. Los resultados de la correlación de variables demuestra que existe una relación significativa moderada entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del VII ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la UNC. Esto sugiere que se debe implementar estrategias de mejora del clima institucional para lograr un mejor rendimiento académico en los estudiantes de la especialidad de Lenguaje y Literatura.

SUGERENCIAS

1. El Decano de la Facultad de Educación en coordinación con el Director del Departamento Académico de Lenguaje y Literatura implementen un plan de mejora institucional.
2. A la Dirección de Escuela Académica Profesional de Educación de la Facultad de Educación, tener buenas prácticas comunales y de liderazgo para mejora del clima institucional y el mejor rendimiento académico.
3. Al Decano de la Facultad de Educación organizar e implementar centros especializados que permitan la buena interrelación en busca de la mejora del rendimiento académico.

LISTA DE REFERENCIAS

- Adell, M. (2006). *Estrategias para Mejorar el Rendimiento Académico de los Adolescentes*. Madrid-España: Editorial Pirámide.
- Álvarez I. César. (2002). “*Factores socio-económicos-culturales que influyen en el rendimiento académico en matemáticas en alumnos del quinto año de secundaria de la ciudad de Cajamarca: una propuesta*”. Cajamarca – Perú.
- Álvarez, María. (2011). “*Estrategias instruccionales utilizadas por los docentes en el rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Bolivariana de Venezuela*” - Venezuela.
- Álvarez Velarde, Sh. (2002). Perú, “*La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*”, para optar el Grado Licenciada en Comunicación Social, en el año 2002, en la Institución: UNMSM-Lima-Perú
- Baca, R., Celedonio, M y Milla, A. (2008). *El Clima Organizacional y su Relación con el Rendimiento Académico de los Alumnos del Cuarto Grado de Secundaria de la Institución Educativa N° 7096 “Príncipe de Asturias”*. Tesis para optar el grado de Magister en educación, Escuela Internacional de Post Grado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Bany, Mary y Johnson, Louis. (1981). *La dinámica de grupos en la educación*. Madrid-España, Editorial Aguilar.
- Barrantes P. Aladino. (2014). “*Clima Organizacional de la I.E. ‘José María Arguedas’ del Distrito de Chirinos Provincia de San Ignacio, Región Cajamarca*”. Cajamarca – Perú.
- Bravo Mendoza, P: F. (2011). “*Los factores socioeconómicos en el Rendimiento Académico de los estudiantes del nivel primario de la I.E.P. La Florida de Cajamarca*”. Cajamarca – Perú.
- Brunet I. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstico y consecuencias*. México D.F: Editorial Trillas.
- Cabanillas A. Manuel. (2011). “*Percepción del Padre de familia sobre el desempeño docente en el rendimiento escolar*”. Cajamarca – Perú.
- Carbajal Q. M. (2014). “*Estrategias de Resolución de Conflictos y su relación con el Clima Institucional de la I.E. de la Red Educativa Manos Unidad-Jaén*”. Cajamarca – Perú.
- Concepción C. B.A. (2014). “*Estrategias de acompañamiento a Padres de Familia para mejorar el Rendimiento Escolar de los estudiantes de la I.E. ‘Puruay’, Centro Poblado Río Grande-Cajamarca*”. Cajamarca – Perú.

- Chaparro y Vega (2007). México, *“El clima institucional y la reforma académica 2003 en el CINALEP Querétaro”*. Querétaro.
- Chávez, A. y García, C. (2007). *Influencia del Clima Institucional en el Rendimiento Académico de los Alumnos del Nivel Secundario de la Institución Educativa 2048 “José Carlos Mariátegui” del Distrito de Comas*. Tesis para optar el grado de Magister en educación, Escuela Internacional de Post Grado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Cuzco A. Manuel. (2015). *“Programa de clima institucional para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del cuarto grado de secundaria de la I.E. “San Martín de Porres”, centro poblado Yanacancha Grande-La Encañada, 2014”*. Tesis de Maestría UNC, Cajamarca-Perú.
- Falcón, F., Gómez, J. Medina, D., Pérez, D, Sánchez, C. y Silva, A. (2005). *Trabajo de investigación sobre el clima organizacional en una escuela de secundaria ubicada en el área de Guadalupe en México*. Universidad Autónoma de México.
- Fernández Aguerre, T. (2004). Uruguay, *“Clima institucional en las escuelas. Un enfoque comparativo para México y Uruguay”*. REICE, Vol. 2, N° 2.
- Flores castillo, Francis (2008). *“Las competencias que los profesores de Educación Básica movilizan en su desempeño profesional docente”*. Universidad Complutense de Madrid-España.
- Flores Jaime, J. (2007). *“Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del Clima Organizacional”*. Tesis para optar el grado de Magister en Maestría en Administración en Mención: Gestión Empresarial, (2007), UNMSM. Lima-Perú.
- Flores Jaime, Juliana. (2007). *Clima Institucional del personal de educación*. Lima-Perú.
- Freddy, N. (1995). *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, estado Aragua” de Venezuela*. Tesis de Maestría (Venezuela).
- Huamán, B. (2005). *Clima Social Escolar y Rendimiento Académico en Alumnos del tercero de secundaria de la Institución Educativa Santa Rosa de Trujillo 2005*. Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo Lima-Perú.
- James y Jones. (2010). *Clima Organizacional del personal de salud en el Hospital de Picota, periodo Noviembre a Diciembre*.
- Jiménez D., M. (2008-2009). *“Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la tienda el Fundador”*. Trabajo de Diploma-Universidad Cienfuegos-Carlos Rafael Rodríguez. La Habana-Cuba.
- Lahoz, J. (2002). *Son mis hijos unas personas seguras*. México D.F: Interamericana.

- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research graduate school of Business administration Harvard University.
- Lingán Llanos J. I. (2014). *“Clima Institucional y Desempeño Docente en las I.E. Amautas Competitivos”*. San Miguel-Cajamarca – Perú.
- Luc. Brunet. (1997). *El Clima de trabajo en las organizaciones*. México D.F. Editorial Trillas.
- Lucio, G. y Duran, F. (2002). *Rendimiento Escolar*. Madrid: Paulinas.
- Marchesi, A., Hernández, C. (2003). *“visión integradora de niveles e indicadores para comprender el fracaso escolar”*: Una perspectiva internacional. Madrid-España: Editorial Alianza.
- Mendoza, M. (2012). *“Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla”*. Lima-Perú.
- Olate, G. (2002). *“Modelos de liderazgo desempeño, reconocimiento y clima laboral”* Chile.
- Onetto, F. (2008). *Clima educativo y Pronóstico de Violencia: Condiciones Institucionales de la Convivencia Escolar*. Buenos aires-Argentina: Prentice Hall.
- Orellana, N. (1999). *Rendimiento y desempeño escolar*. Madrid-España: Universidad Complutense.
- Palma, S. (2000). Publica en la Revista de Investigación en Psicología. Título del artículo *“Motivación y Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias”*. Instituto de Investigaciones Psicológicas/UNMSM-Lima-Perú.
- Paredes D. Tomás. (2014). *“Relación del Clima Institucional y la Calidad de la Gestión en la IE N° 16577, del Centro Poblado Montango, Distrito Santa Rosa, Provincia Jaén”*. Cajamarca – Perú.
- Portal, W. (2013). Tesis: *“El desempeño pedagógico del docente y su relación con el rendimiento académico de los alumnos de la especialidad de Ciencias Naturales y Desarrollo Ambiental de la Facultad de Educación – UNC”*.
- Pulido, C. (2003). *Clima Organizacional*. Lima-Perú: Editorial Athanos.
- Rodríguez, C; Ruiz, M. (2006). *Diagnóstico de Clima Organizacional en la Escuela Secundaria “Experimental” y Propuestas de Mejora*. Xalapa: Facultad de Psicología, Universidad Veracruzana.
- Rodríguez E. Nicolás. (2010). *“El clima institucional dota con elementos para indagar cómo es la relación entre los individuos y su institución”*. - Perú.

- Ramón, A. (2006). *“El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de Matemática y Física de las facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú”* - Perú.
- Rivera Carrillo, Ana. (2011). *“Análisis de los factores afectivos y sus incidencia en el rendimiento académico del estudiante del 1° año de la carrera de Medicina de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno”* - Bolivia.
- Rodríguez Fuentes, Gustavo. (2009). *“Motivación estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de E.S.O., desarrollada en Facultad de Educación de la Universidad La Coruña”* - España.
- Ruiz S. Doris. (2004). *“Desempeño Docente y Rendimiento Académico de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca”*. Cajamarca – Perú.
- Sacsa J. (2010). *“Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres”*. Lima-Perú.
- Sandoval Caraveo. M. C. 2004. *Ensayo en Administración*. Fecha de recibido: 27 de Marzo de (2004). Fecha de aceptación: 28 de Abril de 2004 mayo-agosto 2004. Año 10, Número 27.
- Silva, A. (2005). *“Clima institucional en las regiones marginales del Perú”*. Lima-Perú.
- Silva O. (2000). *“Clima organizacional en los centros educativos estatales de Cajamarca”*. Lima-Perú.
- Stacey, M. (1996). *Padres y maestros en equipo. Trabajo conjunto para la educación infantil*. México: Trillas.
- Venancio, A. (2007). *Clima Institucional y Desempeño Docente en el Instituto superior Tecnológico “Simón Bolívar” del Callao*. Lima: UPG Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Vega García, (1998-9). *La Evaluación Pedagógica*. Lima-Perú.
- Z’Código de Ética del Colegio de Profesores de Chile. (1999). *La Praxis Ético Profesional de la Educación en nuestro marco Institucional*. Recuperado de <http://www.monografías.com/trabajos99/ética-profesional-ambito-profesion-docente/ética-profesional-ambito-profesion-docente2.shtm##jxzz318nAflci>

APÉNDICES/ANEXOS

APÉNDICE 1

ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES

OBJETO DE ESTUDIO: CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DEL VII CICLO, ESPECIALIDAD DE LENGUAJE Y LITERATURA, FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNC – 2015

OBJETIVO: Recibir información pertinente al “Clima Institucional” en estudiantes del VII Ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, para proponer alternativas que permitan mejorar capacidades de aprendizajes.

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

Escala valorativa	1	2	3	4
	nunca	Pocas veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMES (Preguntas)	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
		1	2	3	4
Dirección Estratégica.	1¿El decano administra estratégicamente la Facultad y garantiza el cumplimiento de sus funciones para el logro de los objetivos y metas en la especialidad?				
	2¿El decano planifica sus acciones y los registra en instrumentos de gestión?				
	3¿El decano gestiona los recursos necesarios para el buen funcionamiento de la Facultad?				
	4¿El decano guía, anima y motiva la labor de los docentes y trabajadores de la facultad?				
	5¿El decano reflexiona junto con los maestros sobre los resultados de las actividades propuestas en el PEI, Plan de Mejora y proyectos de innovación?				
Liderazgo pedagógico y transformacional	6¿El decano gestiona el currículo para la función docente mediante el trabajo en equipo?				
	7¿El decano gestiona los aprendizajes de los estudiantes buscando el cumplimiento de los compromisos requeridos?				
	8¿El decano se capacita, capacita y monitorea técnica y científicamente el proceso pedagógico?				
	9¿El decano formula y programa proyectos de innovación institucional?				
	10¿El decano fortalece las capacidades profesionales de su personal?				
Competencias académicas, laborales y ciudadanas	11¿El decano delega las funciones y el poder para la consecución de los objetivos institucionales?				
	12¿El decano al delegar funciones otorga autonomía suficiente para el cumplimiento de funciones?				
	13¿El decano promueve una gestión participativa, consensuado e involucrado a la comunidad educativa?				
	14¿El decano toma decisión y acciones, teniendo en cuenta la normatividad?				
	15¿El decano demuestra capacidad de coordinación para solucionar conflictos en la Facultad?				

APÉNDICE 2

ENCUESTA APLICADA A DOCENTES DE LENGUAJE Y LITERATURA DE LA FACULTA DE EDUCACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO: CLIMA INSTITUCIONAL EN LA ESPECIALIDAD DE LENGUAJE Y LITERATURA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNC-2015

OBJETIVO: Recibir información pertinente al “Clima Institucional” en la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, para proponer alternativas que permitan mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

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

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

DIMENSIONES	ITEMS (Preguntas)	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
		1	2	3	4
Dirección Estratégica	1 ¿El Decano en coordinación con el Director de Escuela gestiona de modo óptimo la Especialidad de Lenguaje y Literatura para el logro de los objetivos y metas trazadas?				
	2 ¿El Decano planifica las acciones programadas y las registra en instrumentos de gestión?				
	3 ¿El Decano gestiona los recursos necesarios para el buen funcionamiento de la Facultad?				
	4 ¿El Decano guía, anima y motiva la labor de los docentes y trabajadores de la Facultad?				
	5 ¿El Decano analiza con los docentes las propuestas planteadas en el PDI, plan de mejora y proyectos de innovación?				
	6 ¿El Decano gestiona los recursos de infraestructura óptimamente para el buen desempeño del Departamento de Lenguaje y Literatura?				
	7 ¿El Decano planifica actividades de extensión cultural?				
	8 ¿El Decano brinda atención coordinada al personal administrativo en las diferentes oficinas de la Facultad de Educación?				
	9 ¿El Decano prioriza los programas de atención implementado por la Facultad de Educación que internalice una cultura organizacional en los docentes?				

	10 ¿El Decano analiza los programas implementados de motivación e incentivos para estudiantes, docentes y administrativos dentro de la Facultad de Educación?				
Liderazgo Pedagógico y transformacional	11 ¿El Decano gestiona el currículo promoviendo el trabajo en equipo entre los docentes de la especialidad?				
	12 ¿El Decano gestiona los procesos de enseñanza - aprendizaje buscando el cumplimiento de los objetivo trazados?				
	13 ¿El Decano promueve la capacitación de los docentes y monitorea el proceso pedagógico?				
	14¿El Decano formula y programa proyectos de innovación pedagógica?				
	15 ¿El Decano fortalece las capacidades profesionales de los docentes de la Especialidad de Lenguaje y Literatura?				
	16 ¿El Decano junto al Director de Escuela orientan estrategias en las asignaturas de la malla curricular del Departamento de Lenguaje y Literatura?				
	17 ¿El Decano proyecta estrategias para aplicarlas en el desarrollo de las capacidades de investigación, en cuanto a generación de conocimientos y aplicación de los ya existentes?				
	18 ¿El Decano promueve programas de becas, movilidad académica, bolsas de trabajo, pasantías para la Especialidad de Lenguaje y Literatura?				
	19 ¿El Decano promueve el sistema de evaluación de la investigación dentro de la Especialidad de Lenguaje y Literatura?				
	20 ¿El Decano promueve el sistema de evaluación de la extensión universitaria en la Facultad de Educación?				
Competencias académicas, laborales y ciudadanas	21 ¿El Decano delega las funciones para la consecución de objetivos académicos?				
	22 ¿El Decano al delegar funciones otorga autonomía suficiente para el cumplimiento de los objetivos?				
	23 ¿El Decano promueve una gestión participativa, consensuada e involucra a la comunidad educativa?				
	24 ¿El Decano toma decisión y acciones, teniendo en cuenta la normatividad?				
	25¿El Decano demuestra capacidad de liderazgo para solucionar conflictos en la Facultad?				
	26 ¿El Decano se preocupa por verificar los objetivos y ejes temáticos del plan estratégico de la Especialidad de Lenguaje y Literatura?				
	27 ¿El Decano se preocupa por verificar los objetivos y ejes temáticos del plan operativo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura?				
	28 ¿El Decano considera que los sistemas de				

	evaluación de la extensión universitaria, proyección social, información y comunicación, se articulan para tener una efectiva difusión de los proyectos y/o actividades y sus avances en la Especialidad de Lenguaje y Literatura?				
	29 ¿El Decano gestiona con objetividad y transparencia los procesos de selección, ratificación y promoción de docentes?				
	30 ¿El Decano promueve la utilidad de biblioteca virtual dentro y/o fuera de la Facultad de Educación?				

APÉNDICE 3

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO: CLIMA INSTITUCIONAL DE LA ESPECIALIDAD DE LENGUAJE Y LITERATURA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNC - 2015

OBJETIVO: Recibir información pertinente al “Clima Institucional” de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, para proponer alternativas que permitan mejorar capacidades de aprendizajes.

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

Escala valorativa	1	2	3	4
	nunca	Pocas veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMES (Preguntas)	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
		1	2	3	4
Dirección Estratégica.	1¿El Decano administra estratégicamente la Facultad y garantiza el cumplimiento de sus funciones para el logro de los objetivos y metas en la especialidad?				
	2¿El Decano planifica sus acciones y los registra en instrumentos de gestión?				
	3¿El Decano gestiona los recursos necesarios para el buen funcionamiento de la Facultad?				
	4¿El Decano guía, anima y motiva la labor de los docentes y trabajadores de la facultad?				
	5¿El Decano reflexiona junto con los maestros sobre los resultados de las actividades propuestas en el PEI, Plan de Mejora y proyectos de innovación?				
Liderazgo pedagógico y transformacional	6¿El Decano gestiona el currículo para la función docente mediante el trabajo en equipo?				
	7¿El Decano gestiona los aprendizajes de los estudiantes buscando el cumplimiento de los compromisos requeridos?				
	8¿El Decano se capacita, capacita y monitorea técnica y científicamente el proceso pedagógico?				
	9¿El Decano formula y programa proyectos de innovación institucional?				
	10¿El Decano fortalece las capacidades profesionales de su personal?				
Competencias laborales y ciudadanas	11¿El Decano delega las funciones y el poder para la consecución de los objetivos institucionales?				
	12¿El Decano al delegar funciones otorga autonomía suficiente para el cumplimiento de funciones?				
	13¿El Decano promueve una gestión participativa, consensuado e involucrado a la comunidad educativa?				
	14¿El Decano toma decisión y acciones, teniendo en cuenta la normatividad?				
	15¿El Decano demuestra capacidad de coordinación para solucionar conflictos en la Facultad?				

APÉNDICE 4

ENTREVISTA APLICADA A ESTUDIANTES

OBJETO DE ESTUDIO: CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DEL VII CICLO DE LA ESPECIALIDAD DE LENGUAJE Y LITERATURA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNC - 2015.

OBJETIVO: Recibir información pertinente al “Clima Institucional” en estudiantes del VII Ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, para proponer alternativas que permitan mejorar capacidades de aprendizajes.

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

1. ¿Te sientes motivado en la Clase de Lenguaje y Literatura?

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

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

4. En tu Facultad, especialidad y aula ¿existe un clima favorable para tu buen rendimiento académico?

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

APÉNDICE 5

ENTREVISTA APLICADA A DOCENTES DE LENGUAJE Y LITERATURA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO: CLIMA INSTITUCIONAL EN LA ESPECIALIDAD DE LENGUAJE Y LITERATURA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNC - 2015.

OBJETIVO: Recibir información pertinente al “Clima Institucional” en la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, para proponer alternativas que permitan mejorar los Procesos de enseñanza-aprendizaje.

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

1. ¿Qué piensa sobre el ranking de las universidades a nivel latinoamericano?

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

3. ¿Qué opinión le merece la educación superior universitaria pública en Cajamarca?

4. ¿Qué opina sobre la educación superior universitaria privada en Cajamarca?

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

6. ¿Cómo ve a la Universidad de Cajamarca dentro de la Universidad peruana?

7. ¿Qué opinión le merece la aplicación de la nueva ley universitaria a nivel de la Región Cajamarca?

8. Si fuera el director de escuela, ¿qué metas propondría para mejorar la Especialidad de Lenguaje y Literatura?

9. ¿Qué opinión teórica le merece el clima institucional en la Especialidad de Lenguaje y Literatura en la Facultad de Educación de la UNC?

10. ¿Cuál fue el último libro que leyó?

APÉNDICE N° 6

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN DE VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TEORÍAS E INSTRUMENTOS
<p>Variable 1: Clima institucional</p>	<p>Definición conceptual La variable Clima institucional se obtuvo a través de una Encuesta aplicada a los participantes.</p> <p>Definición operacional Corresponde a la puntuación obtenida por los estudiantes a través de la escala de actitudes tipo Likert adaptada a la investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección estratégica. - Liderazgo pedagógico y transformacional. - Competencias académicas, laborales y ciudadanas. 	<ul style="list-style-type: none"> .Planificación estratégica. .Motivación de estudio. .Dinamización de la información. .Gestión del currículo. .Monitoreo y acompañamiento pedagógico. .Promoción del cambio institucional. .Toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - La observación. - Cuestionario.
<p>Variable 2: rendimiento académico.</p>	<p>Definición conceptual La variable Rendimiento académico se obtuvo a través de una Encuesta aplicada a los participantes y de los calificativos obtenidos de los registros de evaluación donde figuran todos sus calificativos del ciclo correspondiente.</p> <p>Definición operacional Corresponde al calificativo, nivel o medida con que el estudiante logra los fines propios de un nivel determinado del sistema educativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Buen rendimiento académico. - Bajo rendimiento académico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de estudiante con logro destacado-de 18-20 (Excelente). - Porcentaje de estudiante con logro previsto-de 15-17 (Bueno). - Porcentaje de estudiante en proceso de logro-de 11-14 (Regular). - Porcentaje de estudiante en inicio de logro-de 00-10 (Malo). 	<p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - La encuesta. - El análisis documental. - El fichaje. <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actas de evaluación

APÉNDICE N° 8
MATRIZ GENERAL DE DATOS

V1:
CLIMA INSTITUCIONAL

CRITERIOS DE EVALUACIÓN ESCALA VALORATIVA DIMENSIONES		ESTUDIANTES					DOCENTES										ADMINISTRATIVOS					
		ÍTEMS (Preguntas)					ÍTEMS (Preguntas)										ÍTEMS (Preguntas)					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	
Dirección Estratégica	Nunca	1	1	4	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	2	2	
	Pocas veces	2	8	4	2	3	8	1	1	3	3	1	2	0	7	1	1	1	1	2	2	1
	Casi Siempre	3	4	3	9	5	3	8	6	4	5	7	5	4	2	7	6	2	3	3	1	4
	Siempre	4	2	1	2	2	1	2	3	3	0	2	3	5	1	3	1	7	4	6	6	2
		Σ	15	12	14	11	13	12	10	11	8	10	11	09	10	11	08	11	09	12	11	09
Liderazgo pedagógico y transformacional.	Nunca	1	1	1	5	2	1	0	1	1	0	0	0	0	2	0	1	2	2	1	0	1
	Pocas veces	2	5	7	4	7	6	0	1	5	0	4	1	1	7	2	2	2	2	3	2	2
	Casi siempre	3	5	0	1	2	5	7	5	2	4	5	5	9	2	5	7	2	4	3	2	3
	Siempre	4	0	3	1	1	1	2	4	2	3	0	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4
		Σ	11	11	11	12	13	09	11	10	07	09	10	11	12	10	13	09	12	11	08	10

Competencias académicas, laborales y ciudadanas.	Nunca	1	1	2	1	3	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0
	Pocas veces	2	7	7	6	1	6	4	2	1	1	0	1	1	0	3	4	1	1	0	2	1
	Casi siempre	3	4	3	3	8	4	3	3	7	3	7	3	2	7	3	0	4	2	3	5	4
	Siempre	4	1	2	2	1	1	2	3	2	6	0	6	7	1	4	4	3	7	4	3	5
		Σ	13	14	12	13	12	09	08	10	11	07	11	10	08	10	08	09	11	08	11	10
Dirección Estratégica.	Σ					65										100					45	
	X					13										10					09	
	S					2.5										1.52					1.34	
	C.V.					19.3										15.2					14.91	
Liderazgo pedagógico y transformacional	Σ					58										102					50	
	X					11.6										10.2					10	
	S					0.8										1.69					1.58	
	C.V.					6.89										16.57					15.81	
Competencias académicas, laborales y ciudadanas	Σ					64										92					52	
	X					12.8										9.2					10.4	
	S					0.7										1.4					1.30	
	C.V.					5.47										15.22					12.54	

LEYENDA:

Σ = Sumatoria

X = Media o promedio muestral

S = Desviación estándar

C.V. = Coeficiente de variación

APÉNDICE N° 9

MATRIZ GENERAL DE DATOS

V2: RENDIMIENTO ACADÉMICO								
ESTUDIAN TES	Lengua Española I I	Didáctica Del Lenguaje	Literatu- ra Española I	Teoría Literaria II	Didáctica de la Literatura	Evaluación del Aprendizaje	Práctica Educativa 3	\bar{X} General
A	13	10	11	11	13	11	10	11
B	18	13	11	13	14	12	11	13
C	12	11	11	11	12	11	12	11
D	15	11	09	10	12	11	09	11
E	17	13	11	04	13	11	11	11
F	18	11	08	13	11	11	12	12
G	17	09	12	11	13	11	11	12
H	13	11	11	11	11	12	12	12
I	13	10	11	11	11	11	11	11
J	13	14	11	14	12	11	11	12
K	19	11	12	11	11	11	15	13
L	19	13	11	15	13	11	15	14
M	19	07	16	16	14	11	18	14
N	13	09	11	16	13	11	12	12
O	11	12	11	12	15	14	11	12

ANEXO N° 1

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

Título de la Tesis: Clima Institucional y Rendimiento Académico en Estudiantes del VII Ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2015.

Autor: Víctor Ramón Ortiz Chávez.

INSTRUCCIÓN: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "CUESTIONARIO DE ENCUESTA", le solicitamos que, basado en su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación. Para cada criterio considere la escala de 1 a 3, donde:

1. Deficiente	2. Regular	3. Buena
---------------	------------	----------

N°	CRITERIOS DE VALIDACIÓN											
	Claridad y coherencia en la sintaxis			Relación con indicadores			Relación con los objetivos			Pertinencia con el problema de investigación		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
01			X			X			X			X
02			X			X			X			X
03			X			X			X			X
04			X			X			X			X
05			X			X			X			X
06			X			X			X			X
07			X			X			X			X
08			X			X			X			X
09			X			X			X			X
10			X			X			X			X
11			X			X			X			X
12			X			X			X			X
13			X			X			X			X
14			X			X			X			X
15			X			X			X			X
16			X			X			X			X
17			X			X			X			X
18			X			X			X			X
19			X			X			X			X
20			X			X			X			X
21			X			X			X			X
22			X			X			X			X
23			X			X			X			X
24			X			X			X			X
25			X			X			X			X
26			X			X			X			X
27			X			X			X			X
28			X			X			X			X
29			X			X			X			X
30			X			X			X			X
Total			30			30			30			30

Apellidos y Nombres del experto	CABANILLAS AGUILAR, Segundo Ricardo.
Grado Académico	Doctor
Mención	Educación
Universidad donde obtuvo el Grado Académico	Universidad Nacional de Cajamarca
Institución donde labora	Universidad Nacional de Cajamarca

Cajamarca, D.º de... de... de 2015



FIRMA

ANEXO N° 2

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

Título de la Tesis: Clima Institucional y Rendimiento Académico en Estudiantes del VII Ciclo de la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2015.

Autor: Víctor Ramón Ortiz Chávez.

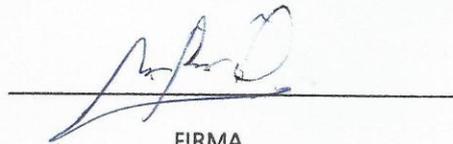
INSTRUCCIÓN: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "CUESTIONARIO DE ENTREVISTA, le solicitamos que, basado en su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación. Para cada criterio considere la escala de 1 a 3, donde:

1. Deficiente	2. Regular	3. Buena
---------------	------------	----------

N°	CRITERIOS DE VALIDACIÓN											
	Claridad y coherencia en la sintaxis			Relación con indicadores			Relación con los objetivos			Pertinencia con el problema de investigación		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
01			✓			✓			✓			✓
02			✓			✓			✓			✓
03			✓			✓			✓			✓
04			✓			✓			✓			✓
05			✓			✓			✓			✓
06			✓			✓			✓			✓
07			✓			✓			✓			✓
08			✓			✓			✓			✓
09			✓			✓			✓			✓
10			✓			✓			✓			✓
11			✓			✓			✓			✓
12			✓			✓			✓			✓
13			✓			✓			✓			✓
14			✓			✓			✓			✓
15			✓			✓			✓			✓
16			✓			✓			✓			✓
17			✓			✓			✓			✓
18			✓			✓			✓			✓
19			✓			✓			✓			✓
20			✓			✓			✓			✓
21			✓			✓			✓			✓
22			✓			✓			✓			✓
23			✓			✓			✓			✓
24			✓			✓			✓			✓
25			✓			✓			✓			✓
26			✓			✓			✓			✓
27			✓			✓			✓			✓
28			✓			✓			✓			✓
29			✓			✓			✓			✓
30			✓			✓			✓			✓
Total			30			30			30			30

Apellidos y Nombres del experto	León Castro, Iván Alejandro.
Grado Académico	Doctor
Mención	Educación
Universidad donde obtuvo el Grado Académico	Universidad Mayor de San Marcos.
Institución donde labora	Universidad Nacional de Cajamarca.

Cajamarca, 07 de agosto de 2015



FIRMA

Iván A. León Castro