

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

## ESCUELA DE POSTGRADO



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

### TESIS

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.

Para optar el grado académico de

### MAESTRO EN CIENCIAS

Presentado por:

Maestría: Manuel Cuzco Alcántara

Asesora:

Dra. Doris Castañeda Abanto

CAJAMARCA - PERÚ

2015

COPYRIGHT ©MCA 2014 BY  
MANUEL CUZCO ALCÁNTARA  
Todos los derechos reservados

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

## ESCUELA DE POSTGRADO



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

### TESIS

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.

Para optar el grado académico de

### MAESTRO EN CIENCIAS

Presentado por:

Maestriza: Manuel Cuzco Alcántara

#### Comité Científico:

Dra. Doris Castañeda Abanto  
Asesora

Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar  
Miembro de Comité Científico

Mcs. Virgilio Gómez Vargas  
Miembro de Comité Científico

Mcs. Luis Quispe Vásquez  
Miembro de Comité Científico

CAJAMARCA – PERÚ

2015

## **DEDICATORIA**

A mis padres Manuel e Isidora, ejemplo de trabajo perseverante; con gratitud eterna.

A mis hermanos, Inés, Juan, Lorenzo, Alfredo con inmenso cariño.

A mi esposa Danayci y a mis hijos Carlos y Karen, la razón de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Gobierno Regional de Cajamarca, por brindarnos el apoyo integral económico, para seguir nuestros estudios de postgrado y obtener el Grado Académico de Magister en Gestión de la Educación. Manifestando nuestro compromiso de contribuir al desarrollo de nuestra Región.

A la Dra. Doris Castañeda Abanto, asesora en la conducción del presente trabajo de investigación. Así como al Mg Lino LLatas, Mg Rodolfo Alvarado Padilla. De ellos aprendí muchos aspectos que me permitieron mejorar mi trabajo, pues me dieron fuerza para concluir esta investigación.

A la Directora de la Escuela de post Grado Dra. Marina Estrada Pérez, por su sabiduría, paciencia y desprendimiento intelectual en bien de mi formación profesional y al Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar, Director de la Facultad de Educación, a quien Dios también puso en mi camino para orientarme en la estructura del trabajo.

Agradezco también a Prof. Jaime, Agapito, Milton, Ingrid, Antonio y demás amigos y compañeros de estudio de la Escuela de Post grado de la UNC, así como al director (e I.E “San Martín de Porres” Prof. Roberto Alcalde Jave y a la profesora Rosa Pereda Quiroz y demás colegas, pues en ellos encontré muchos impulsos y me dieron fuerza para culminar este trabajo.

## ÍNDICE

	Páginas
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Lista de gráficos	ix
Lista de cuadro	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	5
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
1.1. Planteamiento del problema	5
1.2. Formulación del Problema	7
1.2.1. General	7
1.3. Justificación	7
1.3.1. Justificación Teórica	7
1.3.2. Justificación Práctica	8
1.3.3. Justificación metodológica	9
1.4. Delimitación	10
1.5. Limitaciones de la investigación	10
1.6. Objetivos de investigación	11
1.6.1. Objetivo General	11
1.6.2. Objetivos Específicos	11

CAPÍTULO II	13
MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes de investigación	13
2.1.1. Antecedentes Internacionales	13
2.1.2. Antecedentes Nacionales	14
2.1.3. Antecedentes Regionales	15
2.2. Teorías de clima institucional	16
2.2.1. Relaciones humanas	16
2.2.2. Brunet Escuelas de Pensamientos: Gestalt y Funcionalista	19
2.2.3. Esctructuralista, Humanistas Sociopolitica y Crítica	20
2.2.4. Del Clima Organizacional de Likert	21
2.2.5. Teoría Cognitivistas del Aprendizaje	22
2.2.5.1. Desde La Perspectiva del Pedagogo Ausubel y Vigotsky	22
2.2.5.2. El aprendizaje dentro y fuera del aula	29
2.3. Bases teóricas	29
2.3.1. Relaciones interpersonales, comunicación y conflicto como parte del clima institucional	29
2.3.2. Mapas de progreso aprendizaje	31
2.3.3. El auténtico líder en la institución	33
2.3.4. Liderazgo pedagógico del director	34
2.3.5. Clima Institucional	35
2.3.6. Clima Institucional Educativo	38
2.3.7. Factores que afectan el clima institucional	39
2.3.8. Dimensiones del clima institucional	40

2.4. Definición de términos básicos	42
CAPÍTULO III	44
MARCO METODOLÓGICO	44
3.1. Hipótesis de Investigación	44
3.1.1. Hipótesis general	44
3.2. Variables.	44
3.3. Matriz de operacionalización de variables	45
3.4. Población	47
3.5. Muestra	47
3.6. Unidad de Análisis	47
3.7. Tipo de estudio	47
3.8. Diseño de Investigación	47
3.9. Técnicas e instrumentos	48
3.10. Validez y Confiabilidad	48
CAPÍTULO IV	49
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49
Consolidado de notas antes y después	50
CAPÍTULO V	64
CONCLUSIONES	64
SUGERENCIAS	65
LISTA DE REFERENCIAS	66
APENDICE Y ANEXOS	69



## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1	Calificaciones en el área de Matemática.	51
Gráfico 2	Calificaciones en el área de Comunicación.	52
Gráfico 3	Calificaciones en el área de Inglés.	53
Gráfico 4	Calificaciones en el área de Arte.	54
Gráfico 5	Calificaciones en el área de Historia Geografía y Economía.	55
Gráfico 6	Calificaciones en el área de Formación Ciudadana y Cívica.	56
Gráfico 7	Calificaciones en el área de Persona Familia y Relaciones Humanas.	57
Gráfico 8	Calificaciones en el área de Educación Física.	58
Gráfico 9	Calificaciones en el área de Educación Religiosa.	59
Gráfico 10	Calificaciones en el área Ciencia Tecnología y Ambiente.	60
Gráfico 11	Calificaciones en el área de Educación para el Trabajo.	61
Gráfico 12	Promedio antes y después por áreas.	62

## **LISTA DE CUADRO**

Cuadro 1	Promedio antes y después por áreas.	62
----------	-------------------------------------	----

## RESUMEN

El Clima Institucional y la mejora del rendimiento académico juega un rol importancia en el Aprendizaje en los estudiantes, permite una adecuada interrelación de docentes y alumnos, para tal propósito se aplicaron dos encuestas tanto a docentes y alumnos. El objetivo de esta tesis es de determinar la influencia de la aplicación del Programa basado en el Clima Institucional para mejorar el Rendimiento Académico del estudiante del Cuarto Grado de Secundaria de la I.E “San Martín de Porres de Centro Poblado de Yanacancha Grande – La Encañada año 2014. Los resultados permitieron observar que el clima estuvo en proceso frente a lo cual se aplicó el Programa “Comprometidos en la Mejora de los Aprendizajes” observándose que el rendimiento con los estudiantes mejoró significativamente de un promedio de un punto de las todas las áreas a excepción del área de inglés, Persona familia y Relaciones Humanas y Educación Física. Además, el estudio permitió conocer que el clima institucional es un factor determinante para el Rendimiento Académico, lo cual existe una influencia de clima institucional y el rendimiento académico en esta tesis; el producto de un buen liderazgo, las interrelaciones personales, una comunicación adecuada, buena cooperación, es decir, una socialización con los integrantes de la comunidad educativa son muy importantes que permita encaminar los aprendizajes en los estudiantes con responsabilidad, para el buen rendimiento académico en cada una de las áreas propuestos en la Educación Básica Regular.

**PALABRAS CLAVE:** Clima institucional, mejora de aprendizajes, relaciones humanas

## **ABSTRACT**

The institutional climate and academic performance improvement plays an important role in student learning, allows an adequate interaction of teachers and students, for that purpose two surveys were applied to both teachers and students. The aim of this thesis is to determine the influence of the method based on the institutional environment to improve student achievement Fourth Grade Secondary EI "San Martin de Porres of Yanacancha Large Town Center Program - The Encañada year 2014. The results revealed that, the weather was in process against which the program was applied "Committed to the improvement of learning" noting that student performance improved significantly with an average of one point of all areas except in the area of English, Individual Family and Human Relations and Physical Education. The study also envisioned that the institutional environment is a determining factor for Student Achievement, which there is an influence of institutional climate and academic performance in this thesis; the product of good leadership, personal relationships, good communication, good cooperation, is socialization with members of the educational community are very important to enable route learning in students with responsibility for good academic performance each of the areas proposed in the Basic Education.

**KEY WORDS:** Institutional environment, improved learning, human relations.

## INTRODUCCIÓN

“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” (Marco de Buen Desempeño Docentes pág.34).

Las Instituciones educativas tienen un objetivo particular con respecto a otros tipos de instituciones sociales. Su objetivo es socializar y transmitir conocimientos que la sociedad considere pertinentes a los niños, niñas, jóvenes y señoritas en edad escolar. Sin embargo, para que logren su objetivo las instituciones educativas, al igual que otras instituciones sociales, dependen de las interrelaciones en su interior.

Lo anterior, aunque evidentemente verdadero, es muchas veces olvidado. Esto queda confirmado por el énfasis puesto que en los resultados de las pruebas a jóvenes y señoritas, sin preguntarse por los procesos internos que se dan en las Instituciones Educativas.

Es verdad que la calidad educativa de un país puede medirse por los resultados de las pruebas internacionales elaborados en los últimos años. Sin embargo, esos resultados no dicen nada de los factores de dicha calidad. Para explicar los resultados del rendimiento académico se ha procedido a elaborar diversos estudios relacionados con los alumnos. El esfuerzo se ha centrado en encontrar diversos factores asociados a este.

Si se revisa algunos trabajos sobre la mejora del Rendimiento académico se observa que la bibliografía especializada atribuye al éxito o fracaso a factores biológicos, económicos psicológicos, sociológicos, culturales, y educativos propiamente dichos.

Además, esos factores pueden clasificarse en dos grandes grupos según sean susceptibles de modificación por las políticas públicas. Primero, como factores alterables, tales como el número de horas de clase, los materiales educativos utilizados, las prácticas educativas, la capacitación docente, los salarios entre otros. Segundo, como factores no alterables por las políticas públicas, entre estos se tiene, el nivel de ingresos de la familia de los estudiantes, el lugar de residencia de los mismos, la ocupación de los padres, las interrelaciones de docentes, estudiantes y padres de familia entre otros.

Al elaborar este trabajo, se ha constatado que la carencia de estudios sobre las interrelaciones sociales en el ámbito de las instituciones educativas sigue siendo realidad en los estudios peruanos. En tal sentido, no es arriesgado decir que, existe poco interés por estudiar a las interrelaciones sociales en el ámbito educativo peruano. Si se revisa trabajos solo se encuentran artículos que abordan tales interrelaciones. Sin embargo, la mayor parte de trabajos que tratan estos factores son monografías con poco fundamento teórico.

Pues de ello nace la necesidad de elaborar este estudio. Pues si bien solo abarca a una institución educativa de San Martín de Porres de Yanacancha Grande y en un determinado grado (cuarto), sus resultados nos indica que es un camino muy fecundo por recorrer para adentrarnos al conocimiento del fenómeno educativo, siempre se deja de lado el aspecto de las interrelaciones como factor asociado al rendimiento de los alumnos. Y por ende mejorar el rendimiento académico.

El enfoque de las relaciones humanas supuso un nuevo giro en las investigaciones del campo de la administración empresarial, este giro consistió en estudiar la importancia de las interrelaciones sociales dentro de las organizaciones y empresas.

Allí comenzaron los estudios de cultura y clima institucional u organizaciones sociales existentes.

Los estudios indican que existe una influencia directa clima institucional para mejorar el Rendimiento académico. Esto nos lleva a formular la siguiente pregunta de investigación ¿De qué manera un programa basado en el clima Institucional mejorará el Rendimiento Académico en los estudiantes del Cuarto Grado de secundaria de la I.E “San Martín de Porres de Centro poblado de Yanacancha Grande – La Encañada? Año 2014.

En el Capítulo I, destaca el problema de investigación así como el planteamiento de problema, determinando los diversos factores que afectan el aprendizaje y por el rendimiento académico en los alumnos considerando el factor importante el Clima Institucional.

En el capítulo II, denominado marco teórico, se hace un repaso de los aportes teóricos en el estudio del clima institucional. Esto con la finalidad de situar y comprender mejor el fenómeno que nos ocupa, a saber que el clima institucional y rendimiento académico.

En el capítulo III, denominado marco metodológico se expone todas las consideraciones metodológicas para la realización de este estudio, especialmente relacionado con los instrumentos de recolección de datos, para su análisis del resultado global de las encuestas aplicadas. Luego se ha procedido con un análisis de cada uno de los ítems componentes de dichas encuestas.

En el capítulo IV, considerado los resultados, las conclusiones y sugerencias arribadas en este trabajo.

La conclusión más importante que se ha constatado la relación directa entre el Clima Institución y la mejora del rendimiento académico de los estudiantes del cuarto de la I.E “San Martín de Porres “Yanacancha Grande – La Encañada.

Finalmente, se presenta un anexo en el cual se incluye los instrumentos de validación de datos en este trabajo.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

**El 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.**

#### **1.1. Planteamiento del Problema**

Uno de los grandes problemas que afronta actualmente el Sistema Educativo de la sociedad es sin duda, la falta de calidad en el nivel de rendimiento académico de los estudiantes de Educación Básica Regular específicamente, en el Nivel Secundaria de menores, el mismo que se manifiesta en diversos aspectos de la vida del estudiante.

Este proceso de desnivel en la mejora de aprendizajes, afecta no solo a una organización, sino a todas las Instituciones Educativas de la patria, más en las de gestión pública que las de gestión particular.

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

El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente se da con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y



que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Pues, para que logren su objetivo las instituciones educativas, al igual que otras instituciones sociales, dependen de las interrelaciones sociales en su interior.

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

Según Palacios, 1994, señala: “El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita no sólo los procesos organizativos de gestión, sino también de Innovación y cambio”

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

Así, en la Institución San Martín de Porres del Centro poblado de Yanacancha Grande según las actas de Evaluación del 2012 se obtuvieron los siguientes resultados: invictos 60 alumnos (61,2%), 10 alumnos con 02 cursos por recuperar (10,2%), 15 alumnos con 03 cursos por recuperar (15,3%), 6

alumnos repitentes (6,12%) y retirados 5 alumnos (5,1%). Además como ya se manifestó líneas arriba, de acuerdo a las estadísticas de fin de años del último año, se nota un elevado índice de bajo rendimiento en las áreas curriculares de Matemática, Comunicación, Historia y geografía; Ciencia y Tecnología y Ambiente y las demás áreas de Educación Básica Regular.

En la I.E “San Martín de Porres” del centro Poblado de Yanacancha Grande–La Encañada los docentes y alumnos existe una interrelación inadecuada, y por ende el Rendimiento Académico de los estudiantes es bajo.

Pues de ello nace la necesidad de elaborar este estudio. Si bien solo abarca a una institución educativa de San Martín de Porres” de Yanacancha Grande y en un determinado grado (cuarto), sus resultados indica que es un camino muy fecundo por recorrer al conocimiento del fenómeno educativo, siempre se deja de lado el aspecto de las interrelaciones como factor asociado al aprendizaje de los alumnos y por ende el rendimiento Académico.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. General**

¿Cuál es la influencia de la aplicación de un Programa basado en el clima institucional para el mejoramiento del Rendimiento Académico en los estudiantes del Cuarto Grado de secundaria de la I.E “San Martín de Porres” del Centro poblado de Yanacancha Grande – La Encañada, Año 2014?

## **1.3. Justificación**

### **1.3.1. Justificación Teórica**

Esta investigación se justifica porque existe la necesidad de conocer el problema de la mejora de aprendizajes de los estudiantes de la I.E “San Martín de

Porres” – Yanacancha Grande, debido a que los últimos años se ha ido acentuando esta dificultad.

Cabe destacar, que las pocas o malas relaciones interpersonales son estudiadas en los contextos escolares que repercuten negativamente en el rendimiento escolar, en lo personal, familiar y el ámbito social del estudiante. El uso de la comunicación asertiva como estrategia para mejorar dicha relación en la institución, en un camino a seguir y por lo tanto rige esta investigación; toda vez que es una alternativa factible de poner en funcionamiento, para tratar de solucionar o por lo menos minimizar la esencia de carencia, necesidad o dificultad que ocasiona esta problemática.

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

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

### **1.3.2. Justificación Práctica**

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

La presente investigación busca por la aplicación de un programa El Clima Institucional las capacidades y conocimiento de liderazgo , a fin que mejoren las relaciones humanas entre los integrantes de la comunidad educativa y sean mejores líderes, todo ello para promover ambientes laborales saludables y eficiente prácticas pedagógicas para la mejorar el rendimiento académico basado en la teoría y conceptos básicos de clima y el comportamiento humano, encontrar explicaciones acerca de cómo influye un Programa de clima institucional denominado “Comprometidos con la mejora de los aprendizajes “ para mejorar el rendimiento académico en los estudiantes de Cuarto Grado de Educación Secundaria de la I.E “San Martín de Porres” del Centro Poblado de Yanacancha Grande - La Encañada.

### **1.3.3. Justificación Metodológica**

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

La finalidad de buen clima institucional es la búsqueda de soluciones concretas para algunos problemas particulares para facilitar el desarrollo de aprendizajes y las capacidades básicas y de las relaciones que pueda haber entre ellos. Hacer que el estudiante piense productivamente, desarrollar su interrelación, enseñarle a enfrentar situaciones nuevas, darle la oportunidad de involucrarse en socialización con docentes, compañeros y agentes de la comunidad para involucrarse como líderes lo cual va hacer que las sesiones de aprendizaje sean más interesantes y desafiantes

#### **1.4. Delimitación**

**Delimitación espacial:** Esta investigación está comprendida en el Centro Poblado de Yanacancha Grande , distrito La Encañada, provincia y Región Cajamarca, con los estudiantes del Cuarto Grado de Secundaria de la Institución Educativa "San Martín de Porres".

**Delimitación Científica:** El trabajo corresponde a la psicología social, por el estudio con las actividades sociales, las interrelaciones previniendo los conflictos en la institución adaptando las condiciones de trabajo de acuerdo a las características de los empleados y propiciando la mejora de su desempeño en la actividad que desarrolla, está relacionado con la pedagogía, es decir con los aprendizajes de los estudiantes.

**Delimitación Social:** Este trabajo incluyo a docentes y estudiantes adolescentes del Cuarto Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa "San Martín de Porres" del Centro poblado de Yanacancha Grande – La Encañada de zona rural, cuya edad oscila entre 15 a 44 años de edad de los cuales 8 docentes nombrados de diferente especialidad, un docente y auxiliar contratado.

**Línea y eje de investigación:** Gestión de Liderazgo Cultura y clima Institucional

#### **1.5. Limitaciones de la Investigación**

En este estudio, se presentaron las siguientes limitaciones:

Inversión Económica. Para realizar una buena investigación, se necesita hacer gastos en libros, copias, hojas, uso de Internet, y muchos más, que suman una cantidad económica considerable para un docente. La elaboración cuidadosa del presupuesto personal, permitió planificar los gastos de los materiales, recursos humanos y otros, evitando compras o actividades innecesarias, con lo cual, de

alguna manera, se pudo minimizar el impacto económico y manejar la situación.

El tiempo disponible fue otro factor que atentó contra la realización de una investigación profunda y rigurosa. Por razones profesionales y laborales, no se dispuso del tiempo suficiente como para cumplir con todos los requisitos que impone una investigación de calidad en los tiempos prefijados para ello. Más aún cuando en la búsqueda de información, La inexistencia de bibliografía referente al tema específico, si bien es cierto existe una relativa de información bibliográfica sobre clima organizacional y liderazgo en general es inexistente para el caso específico de las Institución Educativa Secundaria” San Martín de Porres “del Centro Poblado de Yanacancha Grande, distrito de la Encañada.

Las bibliotecas de las distintas universidades presentan un rol de atención por días, que no siempre coincide con la disposición personal. De alguna manera, esta situación fue manejada con la planificación del tiempo disponible, que permitió culminar la tesis en un tiempo razonable.

## **1.6. Objetivos de Investigación**

### **1.6.1. Objetivo General**

Determinar la influencia de la aplicación de un Programa de Clima Institucional para mejorar el Rendimiento Académico del estudiante del Cuarto Grado de Secundaria de la I.E “San Martín de Porres del Centro Poblado de Yanacancha Grande – La Encañada año 2014.

### **1.6.2. Objetivos Específicos**

**O<sub>1</sub>:** Identificar el nivel de Rendimiento Académico de los estudiantes del Cuarto Grado de Secundaria de la I. E “San Martín de Porres” del Centro Poblado de Yanacancha Grande - La Encañada Año 2014.

**O<sub>2</sub>:** Aplicar el 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” del Centro Poblado de Yanacancha Grande- La Encañada año 2014.

**O<sub>3</sub>:** Medir el nivel de Rendimiento Académico después de la aplicación del Programa de Clima Institucional de los estudiantes del Cuarto Grado de Secundaria de la I.E “San Martín de Porres” del Centro Poblado de Yanacancha Grande- La Encañada año 2014.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de Investigación

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

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

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

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



escuelas primarias los lazos de amistad son menos fuertes a medida que aumenta el tamaño de la escuela.

Gómez, (2013) en su tesis “Incidencia del estilo de Gestión Escolar en el Clima Institucional” Universidad Abierta Interamericana. México, la investigación estudia a la significación del Clima Escolar, y observan las diferencias en los significados que ofrecen los directivos y los docentes en comparación con los alumnos, los primeros vinculan el clima escolar a las relaciones interpersonales en el centro, y los segundos a los contextos de aprendizajes.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

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

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

Díaz (2005) en su tesis "Clima Organizacional entre grupos de docentes secundarios de una Unidad de Servicios Educativos de Lima Metropolitana"

Universidad San Martín de Porres. La investigación obtiene resultados obtenidos de acuerdo a las características sociodemográficas se halló que en función a la característica de sexo, solo se observó que las mujeres presentan percepciones con tendencia favorable de mejor de interrelacionarse , solo hacia la sub-escala Presión.

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

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

### **2.1.3 Antecedentes Regionales**

Romero (2010) en su tesis “Gestión directiva y Clima Institucional en las I. E.P “Dos de Mayo” Universidad Nacional de Cajamarca, realizado una investigación con 48 trabajadores, llega a una conclusión, que el Clima Institucional en la I.E.P “Dos de Mayo” se presenta como bueno y adecuado, la aplicación de la escala del modelo CLIOUNing mostró que la precepción de los

trabajadores de I.E.P Dos de Mayo está sobre el punto medio del rango de la escala. La media y la mediana están sobre ese punto medio.

## **2.2. Teorías de Clima Institucional**

Litwin y Stringer (1978) postulan la existencia de dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa y es como la estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relación, cooperación, estándares, conflicto e identidad. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización escolar.

### **2.2.1. Relaciones Humanas**

La teoría de las motivaciones humanas (Maslow, 1991) constituye la teoría psicológica que fundamenta todo el enfoque de las relaciones humanas. Con él surge una nueva concepción del hombre y sus necesidades y con ello una nueva concepción de las motivaciones humanas.

La vida humana no podrá entenderse si no se tiene en cuenta sus aspiraciones más elevadas. El crecimiento, la autorrealización, la identidad y la autonomía, anhelar la grandeza (y otras formas de expresar el esfuerzo de superación), se debe aceptar sin duda con una tendencia humana ampliamente extendida y quizás universal. (Maslow, 1991, p.19).

La tesis central de Maslow es que existen cinco necesidades fundamentales de las personas y que éstas están funcionalmente jerarquizadas, es decir, se encuentran constituidas en grado de prioridad. Además, señala que estas constituyen un todo organizado (Maslow, 1991, p.3)

Las necesidades jerarquizadas de Maslow (1991, p.21-48) son: primero, necesidades fisiológicas, segundo, necesidades de seguridad; tercero, sociales o

afectivas; cuarto, necesidades personales o de estima y quinto, necesidades de autorrealización o autoactualización.

Las necesidades básicas se ordenan en una jerarquía claramente definida sobre la base de principio de potencia relativa, así las necesidades de seguridad es más fuerte que la necesidad de amor, porque domina el organismo de diversas maneras perceptibles cuando ambas necesidades se ven frustradas en este sentido las necesidades fisiológicas (que se ordenan en una subjerarquía) son más fuertes que las de seguridad, que son más fuertes que las necesidades de amor que a su vez son más fuertes que las necesidades de estima, que son más fuertes que aquellas necesidades idiosincráticas a los que hemos denominado necesidades de autorrealización. (Maslow, 1991, p. 87-88).

Además Maslow señala la importancia del entorno sobre las motivaciones humanas, para él la conducta constituye un producto del entorno. “La motivación humana raramente se realiza en la conducta y si no es en relación con una situación y unas personas” (Maslow, 1991, p.14). En tal sentido, las personas estarán motivadas cuando sientan un clima favorable y una gestión que nos permita autorrealizarse.

Para Barnard (1968) un punto importante para la comprensión de las organizaciones es la génesis de la cooperación entre directivos y subordinados.

Pues en la organización formal “lo más importante lo constituye la asociación cooperativa” (Barnard 1968, p.4). Además, señala que la organización formal representa un tipo de cooperación humana que es consciente deliberada y que tiene un propósito (Barnard, 1998, p.4). La función del directivo es conservar la cooperación en la organización (Barnard, 1968, p.7)

Para Barnard, la cooperación se origina por la necesidad de un individuo de lograr de unos fines para los que por sí solo no está biológicamente preparado (Barnard, 1968, p.23) y que sólo podrá alcanzar a través de la organización. Por eso se considera que la organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de las fuerzas de dos o más personas dispuestas a contribuir con su acción para alcanzar un propósito común (Barnard, 1968, p.17); por eso se denomina sistema cooperativo. Asimismo, su noción de sistema cooperativo se basa en la idea del individuo como ser racional. Las personas se comportan en función de sus elecciones, las cuales están basadas en propósitos, deseos, e impulsos del momento, .o en función de las alternativas que tienen su alcance. Estos son sus motivos. (Barnard, 1968, p.17-18).

Además, en los sistemas cooperativos el individuo pone sus capacidades o potencialidades al servicio de la organización; siendo la comunicación el medio indispensable para conjugar propósitos u objetivos entre los miembros de la misma (Barnard.1968, p.5-43). Por lo tanto, el directivo debe poner al servicio de la organización las potencialidades de sus integrantes y propiciar una autentica comunicación con sus integrantes.

Por otro lado, Barnard señala la importancia de la comunicación en las organizaciones: “la comunicación constituye una función esencial de las organizaciones”, sin embargo, una buena comunicación no es común en las organizaciones y es muy difícil desarrollarla (Barnard, 1968, p.193)

Para Barnard, la condición básica para la estabilidad de la autoridad es que esta sea aceptada, por aquellos a quienes se dirige: “la fuente der autoridad no se reside en las personas que la ejercen (aquellas que dan ordenes), sino en la aceptación de la autoridad por parte de los subordinados” (Barnard, 1968, p.174).

La autoridad será aceptada en la medida en que todos los miembros consideren que hay un equilibrio aceptable entre lo que aportan y lo que reciben en el trabajo (Barnard, 1968, p.183-185)

En resumen para Barnard las organizaciones como sistemas racionalizados deben integrar un objetivo común, a través de un diseño consciente y deliberado para potenciar las capacidades de sus integrantes; sirviéndose de la comunicación como medio para ello. Sólo así se lograra crear un verdadero sistema cooperativo.

### **2.2.2. Brunet. Las Escuelas de Pensamiento: Gestalt y Funcionalista**

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

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

Esta corriente aporta dos 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 mediante 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. 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.

### **2.2.3. Estructuralista, Humanista Sociopolítica**

Martin y Colbs (1998). Para los Estructuralistas, el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la institución, la centralización 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 negarla 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. 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 Sociopolítica 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 profesores/docentes tienen ante su institución

#### **2.2.4. Del Clima Organizacional de Likert**

Likert (1974) 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 intermedias, se tiene que estas reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa y constituyen los procesos institucionales, al respecto de mencionan 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, p.19)

Es pertinente mencionar que es de interés profundizar en las variables consideradas como intermedias, sin que por ello se dejen de analizar 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.

### **2.2.5. Teoría Cognitivistas del Aprendizaje**

Esta teoría considera que el aprendizaje “es el proceso por el cual una persona obtiene nuevas estructuras cognitivas o modifica las que tiene; hecho que se evidencia de un cambio en la manera como uno percibe significativamente los fenómenos de la realidad” (Torres, 2010, p. 117)

Sostiene que el aprendizaje “es un proceso a través del cual se descubre y se comprende las relaciones entre los fenómenos”. Entre los aportes del cognitivismo se encuentran los conceptos de mapas cognitivos, estrategias cognitivas, metacognición, etc. (Torres, 2010, p. 117)

#### **2.2.5.1. Desde La Perspectiva de los Pedagogos Ausubel y Vigotsky**

David Ausubel, creador de la teoría del Aprendizaje significativo, también nos invita a analizar el rol de cada uno de los docentes como factor preponderante en el aprendizaje de los estudiantes y por consiguiente un punto fundamental dentro del clima institucional.

Según Ausubel sostiene que el aprendizaje verbal significativo es aquel que se relaciona con los conocimientos previos que posee el individuo, así con la disposición del mismo en virtud de factores actitudinales y de motivación. Afirma que situaciones de enseñanza- aprendizaje, el

aprendizaje significativo, ya sea por recepción o por de cubrimiento, es más importante que el aprendizaje por repetición (Torres, 2010, Pág.118)

La teoría Ausbeliana, nos permite ver que el papel que cumple la escuela en el desarrollo del educando es determinante, porque es precisamente la comunidad educativa la que debe generar aprendizajes significativos que le permitan al estudiante desenvolverse y desarrollarse dentro y fuera de ella. Por eso debe reflexionarse que los seres humanos al nacer, poseemos funciones mentales y elementales, las mismas que a medida que el hombre crece, sufren cambios y transformaciones, debido a las diferentes culturas y medios en los cuales este se desenvuelve.

Ausubel plantea que “el aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva” previa que se relaciona con la nueva información, “a esto el escritor lo denomina subsunsores.

“A manera de ejemplo en física, si los conceptos de sistema, trabajo, presión, temperatura y conservación de energía ya existen en la estructura cognitiva del alumno, estos servirán de subsunsores para nuevos conocimientos referidos a termodinámica, tales como máquinas térmicas, ya sea turbinas de vapor, reactores de fusión o simplemente la teoría básica de los refrigeradores; el proceso de interacción de la nueva información con la ya existente, produce una nueva modificación de los conceptos subsunsores (trabajo, conservación de energía, etc.), esto implica que los pueden ser conceptos amplios, claros, estables o inestables. Todo ello depende de la manera y la frecuencia con que son expuestos a interacción con nuevas informaciones. Resumiendo, la esencia la teoría de la asimilación de Ausubel, podemos decir que su punto de partida radica en

que los nuevos significados son adquiridos a través de la interacción de los nuevos conocimientos con los conceptos o proposiciones previas, existentes en la estructura cognitiva del que aprende. De esa interacción resulta un producto, en el que no solo la nueva información adquiere un nuevo significado, sino, también el subsunor (conocimientos relevantes) adquiere significados adicionales, es decir, que las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente a medida que estos sean relevantes y estén adecuadamente claros dentro de la actividad cognitiva del individuo, los que servirán como un anclaje a las ideas primeras, momento en el cual la labor del docente es determinante, tanto como para explorar los conocimientos previos en función al tema a tratar, cuanto en el anclaje con este, para alcanzar el grado de significatividad, otorgándole de esta manera una importancia lineal al clima institucional.

Vygotsky señala tres planteamientos básicos:

Las funciones psicológicas superiores (atención, memoria, lenguaje, razonamiento, etc.) que se forma a través de un largo desarrollo histórico social. La interacción social, especialmente centrada en el lenguaje, es el motor del desarrollo cognitivo del individuo. El aprendizaje, producto de la estimulación del entorno social al individuo, influye decisivamente en, los procesos internos del desarrollo psicológico, (Torres, pág. 19)

Este pensamiento nos permite ver el grado de convergencia con lo que Vygotsky señala que "ningún conjunto de capacidades cognoscitivas es necesariamente más "avanzado" por el contrario, representan formas alternativas de razonamiento o "herramientas de adaptación", que han evolucionado debido a que permiten a los niños adaptarse con éxito a los

valores y tradiciones culturales.

El hombre al igual que la sociedad avanza y cada nueva generación tiene la necesidad de heredar del mundo mucho conocimiento y de esta manera obtener las comprensiones de sus padres y maestros para usarlos como punto de partida para seguir generando y acumulando juicios aún más avanzados. He aquí la importancia de la escuela, porque para tener más y mejores resultados, es esencial tener más y mejores comprensiones.

En consecuencia debería estar claro que el “aprendizaje verbal significativo, en sentido general del término y también la comprensión intuitiva subverbal y otros tipos de aprendizajes simbólicos que no se expresan en el lenguaje formal de las cultura, constituyen el principal medio para aumentar la acumulación de conocimientos del estudiante dentro del aula y fuera de ella.

Vygotsky (1997, p.217) postulaba que nuestras interacciones con el medio contribuyen al éxito del aprendizaje. Las experiencias que uno aporta al as situaciones en educativas influyen en gran medida en los resultados.

Ha presentado soportes suficientes para defender su teoría socio-histórica, determinando que la escuela representa un factor fundamental en el desarrollo personal y en el avance de los pueblos, además permite la socialización de los individuos y le enseña a ser íntegro en la sociedad, le consiente el ejercicio de pensar, el mismo que requiere tanto de los instrumentos o recursos como de las operaciones intelectuales, y es precisamente la escuela la que tiene que abordar tanto los conceptos y redes conceptuales así como también las inferencias que se puedan extraer a

partir de su contacto con el medio para asimilarlos e incorporarlos en su estructura cognitiva.

Vygotsky señala que: (...) “el propósito de la educación es procurar el desarrollo de habilidades, conocimientos, destrezas, y valores que le permitan al individuo ser personas capaces y eficientes como resultado de un aprendizaje real y permanente y es precisamente la escuela quien promueve y facilita este desarrollo. Debido a que los conceptos científicos son adquiridos mediante la instrucción, estos persiguen el camino inverso seguido por los espontáneos aprendidos, (o sea los cotidianos), es decir, mientras que los primeros van de lo abstracto a lo concreto, los segundos van de lo concreto a lo abstracto, por eso todo ser humano tiene la necesidad y responsabilidad de estudiar y prepararse para enfrentar los retos de la vida” (...) Vygotsky (1997, p.218)

Si el pensamiento no se desarrolla en forma espontánea, entonces es necesaria la presencia de un guía que conduzca el camino más adecuado para el desarrollo del pensamiento. Es allí donde entra el docente a través de la escuela, pues si el pensamiento no se desarrolla de manera espontánea debe ser provocado, entonces diremos que la escuela cumple un papel preponderante en el desarrollo del intelecto. Por lo que considera también que la relación que se establece entre maestros y estudiantes debe ser de manera efectiva y afectiva, porque el docente es el que debe acompañar al estudiante a conseguir un óptimo aprendizaje” los mecanismos individuales de construcción y reorganización del conocimiento convergen con los mecanismos interpsicológicos vinculados con la comunicación, la cooperación y la mediación semiótica.

Otro punto relevante de este escritor ruso, es la teoría de la ZONA DE DESARROLLO PRÓXIMO (ZDP) esta teoría nos da la oportunidad de realizar un análisis sobre las prácticas educativas y el diseño de estrategias de enseñanza que aplicamos los docentes, es decir, pasar por dos niveles en la capacidad de un alumno. Por un lado el límite de lo que él solo puede hacer, denominado el nivel de desarrollo real y por otro, el límite de lo que puede hacer con ayuda, o sea el nivel de desarrollo potencial. Este análisis permite definir con precisión las posibilidades que caracterizan a un alumno y especialmente porque permite delimitar en que espacio o zona el docente debe realizar la acción de enseñanza y el papel que tiene en el desarrollo de las capacidades humanas.

Vygotsky sostiene que la Zona de Desarrollo Potencial “es la distancia entre el nivel de resolución de una tarea que una persona puede alcanzar actuando independientemente y el nivel que puede alcanzar con la ayuda de un compañero más competente o experto en esa tarea”

Vygotsky indica que la zona de desarrollo potencial se encuentra entre el desarrollo real de una persona y el potencial intelectual de este, es allí donde la ayuda oportuna de padres maestros y comunidad en general debe desarrollar las capacidades intelectuales de nuestros semejantes que tenemos alrededor, es precisamente por esta gran razón que determinamos fundamental atender el clima institucional, porque es aquí donde esa mediación ayuda a fijar aprendizajes, con esto no pretendo señalar que los individuos por sí solo no somos capaces de producir conocimiento, sino que la ayuda oportuna de un guía o mediador facilitará alcanzar este potencial, así como también si no hay una correcta administración de las habilidades y

demás actividades, estas pueden ser truncadas y deterioradas. Sabemos que en cada alumno y para cada contenido de aprendizaje existe una zona que está próxima a desarrollarse y otra que en ese momento está fuera de su alcance. Zona que la comunidad educativa debe atender de manera favorable.

Como hemos visto, Vygotsky al igual que Ausubel sostienen que el entorno en el que se desarrolla el aprendizaje es determinante y los docentes debemos partir de los conocimientos previos que a través de la interacción del medio y bajo un ambiente acorde encaminar el proceso de aprendizaje. Si los docentes descuidamos este punto fundamental, el estudiante no relacionará lo que va a percibir en el nuevo conocimiento y por lo tanto esta se considerará una información simple sin significado ni relevancia. Cuando el punto de partida está demasiado alejado de lo que se pretende enseñar, al alumno le cuesta intervenir conjuntamente con el profesor, no está en disposición de participar, y por lo tanto no lo puede aprender.

La zona de desarrollo Próximo permite la formación de procesos psicológicos superiores, por lo que las técnicas de aprendizaje como los contenidos y demás instrumentos deben ser los más necesarios y oportunos.

Es fundamental por tanto que los docentes conozcamos y nos apropiemos de las necesidades del estudiante, que conozcamos su realidad sociocultural y afectiva, y que analicemos todas las posibilidades de aprender y desarrollarse, porque todas dependen de las Zona de Desarrollo Próximo, pues es allí donde debe procurarse la interacción educativa, adecuada y oportuna.

### **2.2.5.2. El aprendizaje dentro y fuera del aula**

Se ocupa de la función propia del aula en el aprendizaje y en los medios no escolares donde ocurre el aprendizaje, es decir estar vinculada a las prácticas educativas, pero no siempre es así.

Shcunk (1997, p.18) Las teorías de aprendizaje difieren en el modo de tratar los temas fundamentales de los cuales los más importantes tiene que ver con la forma en que ocurre el aprendizaje y los elementos que influyen en él, cual es la función de la memoria y cuál de la motivación, como se da la transferencia y qué clase de aprendizaje es la mejor.

## **2.3. Bases Teóricas**

### **2.3.1. Relaciones interpersonales, comunicación y conflicto como parte del clima institucional**

Según Mezard, Opezzo (2009) es resolver los conflictos que se presentan a diario en el campo educativo es algo que guarda relación directa con las habilidades del directivo, pero también con entrenamiento o formación específica que le dote de herramientas para solucionar esos problemas.

Muchos conflictos tienen su origen, pero también su solución, en la comunicación distorsión en la comprensión o un mal entendimiento son algunas de las causas vinculadas con lo que se comunica o no se comunica y deja una puerta abierta a una situación conflictiva.

Algunas características de la dimensión comunicativa interpersonal, son útiles para que se conozcan y se puedan gestionar diferentes situaciones conflictivas. Son habilidades imprescindibles para la resolución constructiva de conflictos.



La palabra “comunicación” encierra usos múltiples y cubre cualquier tipo de relación, desde los recursos tecnológicos de emisión y recepción de datos, a los medios de información de masas, pasando por la relación interpersonal. Es decir, se trata de un proceso dinámico entre al menos dos partes y conlleva un carácter transaccional. En este proceso se da el conflicto y se emite una serie de mensajes que modifican constantemente la relación interpersonal entre dos docentes, entre directivo y docente.

La comunicación no consiste únicamente en la existencia de un emisor y un receptor. Es una negociación continua entre dos personas, un acto creativo. No se mide por el hecho de que el otro entienda exactamente lo que uno dice, sino porque la otra persona contribuya con su parte y ambos cambien en algo, es así que se ha producido la acción comunicativa.

Es difícil que se produzca una buena comunicación cuando existe confrontación, y a veces es la mala comunicación la que genera el conflicto. Esto ocurre en el sentido de que la relación cristaliza en un punto en el que una de las partes no está de acuerdo. También puede expresar un conflicto en el que la comunicación no es más que un síntoma de una relación deficiente. A la vez, la comunicación puede transformar un conflicto, sea para mejorar o empeorar esa relación, pero en cualquier caso modificándola, ya que es el medio por el cual las partes tratarán de establecer un nuevo enfoque.

Los conflictos aparecen en sistemas de interacción, es decir, que se desarrollan mientras dos o más personas se comunican. Pero además retransmitir ciertos contenidos de información, buscan definir cuál es la naturaleza de la relación. Cuando se habla de comunicación en relación con los conflictos y su resolución, se hace hincapié en la búsqueda de acuerdos o puntos en común,

alternativas que satisfagan a ambas partes y que permitan transformar las discrepancias. El punto contrario, no comunicarse en busca de un entendimiento, sería el resultado de la hostilidad. Además en el Marco del Buen Desempeño Docente que es indispensable mencionar (Ministerio de Educación, 2014).

#### A) La convivencia

Se promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo. Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas. Se confía en las capacidades de los estudiantes y en sus posibilidades de aprender por encima de cualquier adversidad.

#### B) La relación escuela-familia-comunidad

Hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela, y los maestros comunitarios, participan de los procesos de aprendizaje. Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas, con la orientación de las autoridades del sector, y proponen otros que consideran necesarios para sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos.

### **2.3.2. Mapas de Progreso Aprendizaje**

Son metas de aprendizaje claras que se espera que alcancen todos los estudiantes del país a lo largo de su escolaridad básica. Los estándares son una de las herramientas que contribuirá a, lograr a la ansiedad calidad y equidad del

sistema educativo peruano, el cual de asegurar que los niños, o niñas y jóvenes del país de cualquier contexto socioeconómico o cultural logren los aprendizajes fundamentales.

Hay tres ideas importantes que debemos recordar en relación con los estándares de aprendizajes. (Ministerio de Educación, 2014)

- Son comunes a todos
- Son desafiantes y alcanzables.
- Son evaluables

a) Son comunes a todos

Los estándares establecen aquellos aprendizajes que es necesario que logren los estudiantes. Esto les permitirá desenvolverse adecuadamente tanto personal, como en lo cuidado y lo académico. Además, alcanzar estas metas permitirá, encasa si lo desean, continuar de manera adecuada su formación a nivel superior. Cabe precisar que el logro de estos aprendizajes no niega la posibilidad de que los estudiantes alcance otros aprendizajes necesarios en los contextos específicos en los que se desarrollan.

b) Son desafiantes y alcanzables

Los estándares de aprendizaje son metas desafiantes que los estudiantes peruanos si pueden alcanzar. Estas metas deben ser desafiantes porque solo teniendo altas expectativas de lo que los estudiantes pueden aprender se favorecerá que alcance los aprendizajes esperados. Para ello, es necesario, además, que muchas personas e instituciones se comprometan con este fin: sus maestros y los formadores de docentes; los directores escolares, Las autoridades y

líderes sociales de muchos sectores a nivel local regional y nacional; los padres de familia, por supuesto, los mismos estudiantes.

c) Son evaluables

El logro de, los aprendizajes establecidos en los estándares tienen poder ser evaluado. Solo a través de la evaluación los docentes pueden saber si sus estudiantes están alcanzando o no lo esperado en cada tramo de su escolaridad. Por cierto, La evaluación no se limita a la aplicación de pruebas de lápiz y papel, sino requiere recurrir a una amplia variedad de instrumentos, como lista de cotejo, entrevista, portafolios

### **2.3.3. El Auténtico Líder en la Institución**

Según S. Gento (1994), “el director, el auténtico líder, ha de mostrar en todo momento una especial delicadeza para tratar a cada uno con extrema consideración y aprecio, reforzando en lo posible la dignidad de todas las personas y haciéndolas acreedoras a manifestaciones de estimación.”

El auténtico líder ha de entenderse como aquel individuo que dinamiza e impulsa la capacidad que tienen determinadas personas o grupos de personas para avanzar en una determinada dirección hacia su propia realización y mejora, pero para ello, debe contar en todo momento con la aceptación voluntaria de sus seguidores y con la participación libre y colaborativa de éstos en la definición y en la consecución de objetivos favorables al grupo.

Líder, es aquella persona capaz de provocar la liberación, desde adentro, de la energía interior de otros seres humanos, para que éstos voluntariamente se esfuercen hasta alcanzar, del modo más eficaz y confortable posible, las metas que dichos seres humanos se han propuesto lograr para su propia significación y

la de aquellos con quienes conviven. El concepto de líder implica, por su propia naturaleza, la capacidad de promover la actividad en los demás. El efecto impulsor de actividad que caracteriza al líder da a su condición un sentido esencialmente "relacional activo". Su misión se concibe siempre en función de otras personas con las que intercambia su propia dinámica personal, y en las que incita el despertar de la potencialidad individual y de grupo.

El director, como líder, según Gento Samuel, debe gestionar el surgimiento de un clima organizacional favorable para el trabajo en equipo pedagógico, caracterizado por algunos requerimientos básicos:

- Que se propicien espacios de intercambio y comunicación que posibiliten la interacción entre distintos puntos de vista, y la construcción posterior de criterios comunes.
- Que se valore al docente como persona y pueda incluir en su participación su bagaje de criterios, motivaciones y experiencias.
- Que se organicen procesos de formación y capacitación a partir de la práctica que se desarrolla.
- Que el estilo de participación posibilite el aporte de todos en las distintas instancias de identificación y solución de problemas, así como en la proposición de estrategias para solucionarlos.
- Que haya capacidad de liderazgo para comunicar, convocar, negociar, informar, etc.

#### **2.3.4. Liderazgo Pedagógico del Director**

Según S. Gento (1994), "El liderazgo es el procedimiento utilizado para influir sobre las personas y los grupos a fin de conseguir objetivos comunes.". Es un factor de eficacia y una condición de mejora escolar, siempre que se piense a

partir de enfoques transformacionales, que distribuyen y dan fuerza, en de trímetro de enfoques transaccionales, apoyados en la jerarquía y el control”

La misión básica de un líder es la de suscitar la funcionalización del potencial de los miembros de su grupo, el liderazgo educativo ha de promover la participación activa de cuantos están implicados en el proyecto global del centro escolar.

Promueve la comunicación abierta, ágil y flexible entre todos los miembros: esta comunicación debe llevarse a cabo en todas las direcciones y sentidos, tanto vertical de arriba-abajo y viceversa, como horizontal (entre los diversos sectores) y diagonal (entre diferentes niveles de los distintos sectores).

- Apoya e impulsa el trabajo en equipo de los docentes: para ello potenciarla implicación personal de todos y cada uno en tareas colectivas y promoverá la motivación e incentivación para las aportaciones personales responsabilidades colectivas.

- Potencia la participación de los padres en la vida de la institución: ello requiere informarles oportunamente de las posibilidades y cauces de participación, ayudarles a contribuir para la mejora de la educación y facilitarles Marcos que faciliten su intervención.

- Potencia, igualmente, la participación de los alumnos en la vida de la escuela, así como de otros sectores que forman parte de la estructura orgánica de la institución escolar y de otras instituciones ajenas al mismo pero que pueden contribuir a la mejora de la calidad.

### **2.3.5. Clima Institucional**

Como muchas definiciones del ámbito de las ciencias sociales, no existe una única definición del término clima organizacional, también de nominado clima institucional o ambiente organizacional. Esto se puede explicar por el hecho de

que las diferentes definiciones dadas a dicho término resaltan distintos aspectos del mismo: Así, algunos autores resaltan los aspectos objetivos del término, como por ejemplo la estructura de la organización (Hodgettsy Aleman 1994, p.376); otros en cambio, resaltan los aspectos subjetivos del mismo, como por ejemplo las percepciones de los trabajadores con respecto a la organización misma.

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

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

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

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

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 soy educativo. Ello se realizará desde la perspectiva de organizaciones capaces de aprender, incluso de “desaprender y volver a aprender”.

Entre las características fundamentales para un clima institucional favorable en una institución educativa, se pueden mencionar:

- La disposición a realizar un trabajo conjunto en equipo.
- Atento a los cambios internos y externos.
- Las personas y el ambiente de trabajo se basan en la previsión y la planificación.
- Ello es favorecido, por la comunicación, la participación, la confianza y el respeto.

Goncalves (2001), lo define como un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización. Gibson y colaboradores (1994), conceptualizan clima organizacional como las del ambiente que perciben los empleados como característico en su contexto



laboral. Sobre esta base, el clima está conformado por las percepciones de las variables de comportamiento, estructura y procesos.

Según Hall (1996), clima es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se suponen son una fuerza que influye en la conducta del mismo.

Según Chruden y Sherman (1982), toda organización posee su propia y exclusiva personalidad o clima que la diferencia de otros. Dichos autores sostienen que la gerencia debe prestar mucha atención a este aspecto, ya que entender el clima de una organización conlleva al logro de los objetivos propuestos.

En síntesis, de acuerdo a las diferentes definiciones, puede considerarse, que concepto de clima institucional tiene un carácter multidimensional y globalizador. Incluye numerosas variables: buenas relaciones, participación, cooperación, tolerancia, flexibilidad, estilo de liderazgo y características de la comunidad en la que está inserto el centro educativo.

### **2.3.6. Clima Institucional Educativo**

En las instituciones educativas igualmente el clima laboral es imprescindible. Se puede definir como las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa o indirectamente y que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso con su familia (Eslava,2009).

Es el medio ambiente humano, ético, cálido y físico en el que se desarrolla el trabajo educativo cotidiano que influye en la satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa y por lo tanto en la productividad de la institución educativa (Goncalves, 1997).

Los directores y los directivos de las instituciones educativas tienen que preocuparse en reconocer como está su clima institucional, si existe entusiasmo, compromiso, identificación y satisfacción en el trabajo de los integrantes de su comunidad educativa. En este sentido, ellos tienen la responsabilidad porque son los directores los que pueden promover los valores de la institución y a la vez crear las condiciones favorables o desfavorables para construir su clima institucional.

### **2.3.7. Factores que Afectan el Clima Institucional**

Para que un administrador logre que su grupo trabaje con entusiasmo es necesario que la mantenga altamente motivado. Algunas veces esto no es fácil, debido a que existen grupos heterogéneos con necesidades diferentes y muchas veces desconocidas por el director, hay diversos factores o variables que afectan la motivación dentro de las organizaciones. Tales variables, según García (1995), son:

Las características individuales son: los intereses, actitudes y necesidades que una persona trae a una organización y que difieren de las de otras personas, por tanto sus motivaciones serán distintas.

Las características del trabajo: son aquellas inherentes a las actividades que va a desempeñar o desempeñarse el empleado y que pueden o no satisfacer sus expectativas personales.

Asimismo son los factores del ambiente laboral del individuo, factores estos que se traducen en acciones organizacionales que influyen y motivan a los empleados.

Por lo que cabe decir que una de las variables que afectan a los empleados de este departamento son las características del trabajo, ya que se puede o no satisfacer las expectativas de cada uno de ellos sin que se vea afectado el desempeño de los mismos dentro de la institución.

### **2.3.8. Dimensiones el Clima Institucional**

Litwin y Stringer postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización escolar, pero solo vamos a considerar seis de ellos, tales como:

#### **A) Responsabilidad**

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de la autonomía en la toma de decisiones acerca de su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

#### **B) Relaciones**

Percepción por parte de los miembros de la empresa o Institución acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización.

### **C) Cooperación**

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

### **D) Comunicación**

La comunicación es útil para entender por qué se producen los conflictos, ya que conociendo los mecanismos comunicativos se puede prevenir gran parte de los problemas.

Es difícil que se produzca una buena comunicación cuando existe confrontación, y a veces es la “mala” comunicación la que genera el conflicto. Esto ocurre en el sentido de que la relación cristaliza en un punto en el que una de las partes no está de acuerdo. También puede expresar un conflicto en el que la comunicación no es más que un síntoma de una relación deficiente. A la vez, la comunicación puede transformar un conflicto, sea para mejorar o empeorar esa relación, pero en cualquier caso modificándola, ya que es el medio por el cual las partes tratarán de establecer un nuevo enfoque.

### **E) Identidad**

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.

En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en

las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

#### **F) Conflictos**

Es el sentimiento de grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

### **2.4. Definición De Términos Básicos**

**Aprendizaje:** proceso de construcción de representaciones personales significativas y con sentido de un objeto o situación de la realidad en interacción con su medio sociocultural y natural.

**Clima Institucional:** elemento fundamental de las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

**Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

**Diagnóstico:** Recopilación de datos de las variables directas e indirectas inmersas en un problema determinado.

**Mejora de los aprendizajes:** Metas de aprendizaje para establecer compromisos de los docentes tomar conciencia de cómo están ayudando a los estudiantes y con la finalidad de elevar los resultados.

**Identidad:** El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; a la importancia que se atribuye a ese espíritu.

**Actitud laboral:** es la tendencia individual en relación con el trabajo condicionada por un conjunto de factores innatos, adquiridos, internos o externos al trabajador.

**Relaciones interpersonales:** percepción por parte de los miembros de la empresa o institución acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entiendo que existen dos clases de grupos de toda organización.

**Rendimiento académico:** Son los resultados obtenidos por cada estudiante, evaluados en un periodo respecto a las asignaturas, para el presente estudio consideramos un trimestre.

**Valores:** son los principios o las pautas de conducta que orientan la actuación de los individuos tanto en la sociedad como en el trabajo.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Hipótesis de Investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

La aplicación del programa de Clima Institucional influye significativamente en la mejora del Rendimiento Académico de los estudiantes del Cuarto grado de Secundaria de la I.E “San Martín de Porres” del Centro Poblado de Yanacancha Grande La Encañada en el año 2014.

#### **3.2. Variables.**

Variable Independiente:

Programa de Clima institucional

Variable dependiente:

Rendimiento Académico.

### 3.3. Matriz de operalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Independiente      Programa de Clima Institucional	Responsabilidad.	-Capacidad de desarrollar actividades. -Sensibilidad hacia una situación problemática. -Cumple las funciones propias del cargo(asesorías tutorías etc.	-Está comunicando sobre los logros y cambios de la institución. -Presenta programaciones presenta en forma oportuna.
	Relaciones interpersonales	-Capacidad de relacionarse con los docentes y alumnos. -Identificación de soluciones problemáticas.	-Se reúne constantemente con sus compañeros de trabajo. -En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. -Estilos de comunicación (horizontal y vertical)
	Cooperación	-Capacidad de trabajar en equipo -Diferencia en trabajo de equipo y grupo.	-Considera que siempre debo colaborar en las actividades de mi área de trabajo. -Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.
	Comunicación	-Capacidad de comunicarse con los demás. -Plantea qué acciones se pueden implementar para que no se presenten conductas y actitudes negativas que generen malos precedentes.	- La comunicación entre los docentes se da en forma buena y fluida. - Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. -Muestra actitudes constructivas y asertivas
	Identidad	-Se relaciona con la institución, docentes y padres de familia	-La institución promueve el desarrollo del personal. - Participa de las actividades programadas por la Institución
	Liderazgo y Conflictos	-Capacidad de liderar una determinada función en su aula e institución. -Conoce el proyecto Institucional -Demuestra predisposición para el trabajo en equipo. -Capacidad de preocupación en la infraestructura.	- El Director conoce los problemas de los docentes. - Se reúne constantemente para solucionar los problemas de la Institución y alumnos.



		-Capacidad de predisposición para la atención.	
		-Capacidad de solucionar conflictos con los docentes, alumnos y padres de familia. -Conciencia de necesidad de cambio.	-prioriza la atención a los alumnos y a padres de familia.  -Reúne a los tutores para solucionar los problemas.
	-motivación humana de Maslow. - Necesidades de amor, afecto y pertenencia -Necesidades de estima y auto-realización	-Muestra una autoestima.  -Capacidad de autorrealización.  - Participación activa de las actividades de la institución	-Autoevaluación -Heteroevaluación -coevaluación -Predisponían en para el trabajo para en aula -Realiza dramas en grupo. -Forman grupos de trabajo para participar en clase
Variable Dependiente  Rendimiento Académico	Áreas curriculares: Matemática. -Comunicación. -Inglés. -Arte. -Historia , geografía economía -Formación Ciudadana y Cívica. -Persona familia y Relaciones humanas. -Educación física. -Educación religiosa. -Ciencia Tecnología y Ambiente. -Educación para el Trabajo.	-Dominios -Capacidades de área.	- Evaluación de entrada - Examen escrito -Prácticas guiadas -Evaluación por capacidades de las áreas curriculares

### **3.4. Población**

Está conformada por 95 estudiantes y 9 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa San Martín de Porres” de Yanacancha Grande del distrito de la Encañada.

### **3.5. Muestra**

Está conformada por 28 personas entre docentes, estudiantes y personal administrativo del nivel secundario de la Institución Educativa San Martín de Porres” de Yanacancha Grande del distrito de la Encañada.

### **3.6. Unidad de Análisis**

Es cada uno de los estudiantes, docentes y personal administrativo de la Institución Educativa “San Martín de Porres” del Centro Poblado Yanacancha Grande - La Encañada.

### **3.7. Tipo de estudio**

El tipo explicativo por cuanto pretende establecer las causas, sucesos o fenómenos que se estudian a situaciones sociales y en qué condiciones se manifiesta o se relaciona dos o más variables.

### **3.8. Diseño de Investigación**

De acuerdo al tipo de investigación, el diseño corresponde al de un pre – experimental.

GE: X — Y<sub>1</sub>

Dónde:

GE: grupo experimental.

X: variable independiente.

Y<sub>1</sub>: observación de la variable dependiente

### **3.9. Técnicas e instrumentos**

Para diagnosticar la información se utilizó las encuestas, una dirigida a los docentes en los que está incluido el auxiliar (Anexo 01), y la otra aplicada a los estudiantes (Apéndice 01), lo cual permitió obtener información sobre el clima Institucional.

También se usó el registro de notas de donde se obtuvieron las notas de los estudiantes de cada una de las áreas, sobre el cual se trabajó el consolidado de calificativos de las áreas respectivas.

### **3.10. Validez y Confiabilidad**

Esta dada por dos encuestas validadas por el Ministerio de Educación de clima institucional referente a docentes y alumnos.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Luego de ser aplicado el programa “Comprometidos en la Mejora de los Aprendizajes” y con los resultados de la encuesta, el equipo directivo y los docentes, formulan, durante la jornada de reflexión, se formuló estrategias para mejorar el clima escolar en la I.E “San Martín de Porres” Yanacancha Grande- La Encañada. Logrando centrar su preocupación el Clima Institucional como factor fundamental para contribuir con el logro de los aprendizajes. Lo cual es destacado.

En conclusión en las encuestas realizadas a docentes y alumnos se ha determinado la existencia de una relación adecuada institucional en la I.E “San Martín de Porres” Yanacancha Grande- La encañada, lo cual permitirá adecuar y desarrollar un programa “Comprometidos en la Mejora de los Aprendizajes” para encaminar las buenas relaciones de un clima institucional, para una mejora de los aprendizajes en los alumnos de cuarto grado de educación secundaria de la misma institución lo cual se tomó como muestra esta porque es la sección más numerosa y al mismo soy tutor de dicho grado al mismo tiempo se dedujo dado el programas los docentes son capaces de interrelacionarse entre ellos y por ende con los alumnos.

### Consolidación de resultados antes y después

APELLIDOS Y NOMBRES	ANT	DESP	ANT	DESP	ANTES	DESP	ANT	DESP	ANT	DESP	ANT	DESP	ANT	DESP	ANT	DESP	ANT	DESP	ANT	DESP	ANT	DESPU	PROM. ANTES	PROM. DESPUÉS
	MAT.		COM.		INGLÉS		ARTE		H.G Y E.		FORM. CIUDADANA Y CÍV.		PER. FAM. REL. HUMANAS		ED. FÍSICA		ED. RELIG.		C.T.A		E.P.T			
Estudiante 1	11	12	11	13	11	12	11	12	11	12	13	14	11	13	13	14	14	15	11	12	11	12	12	13
Estudiante 2	11	12	11	12	11	12	12	14	11	12	12	13	12	13	12	13	13	14	11	12	15	16	12	13
Estudiante 3	11	12	13	14	11	12	11	11	11	13	11	12	11	13	11	12	11	13	11	12	14	15	11	13
Estudiante 4	11	13	15	17	13	14	11	12	12	13	13	15	11	13	12	13	11	13	11	12	15	17	12	14
Estudiante 5	11	12	13	14	11	13	11	12	12	12	12	13	11	13	13	14	12	13	11	12	12	13	12	13
Estudiante 6	11	13	13	15	13	14	11	12	11	12	13	14	12	14	14	15	11	13	11	13	12	13	12	13
Estudiante 7	11	12	11	12	11	12	11	13	11	12	12	13	12	13	12	13	11	12	12	13	14	15	12	13
Estudiante 8	12	15	14	15	12	13	15	16	11	12	13	14	12	13	13	14	13	15	12	13	13	14	13	14
Estudiante 9	12	13	11	12	11	12	11	12	12	13	11	12	12	14	12	13	11	12	11	12	12	13	11	13
Estudiante 10	11	12	15	17	13	14	11	12	11	12	13	14	11	13	11	12	13	12	11	12	12	13	12	13
Estudiante 11	12	13	11	12	11	12	13	14	11	12	13	15	12	13	13	15	12	13	11	12	11	12	12	13
Estudiante 12	12	13	15	17	11	13	15	16	11	12	12	14	12	13	12	14	11	12	11	12	12	13	12	14
Estudiante 13	12	12	12	14	11	12	11	13	11	13	11	13	11	13	12	13	12	13	11	12	11	12	11	13
Estudiante 14	12	13	12	15	11	12	11	12	12	14	12	13	12	13	13	14	13	14	11	12	11	12	12	13
Estudiante 15	12	13	13	14	11	12	11	12	12	13	12	13	11	13	13	14	12	13	11	13	11	13	12	13
Estudiante 16	12	13	13	14	11	12	11	12	11	13	12	14	11	13	13	15	11	12	12	13	12	13	12	13
Estudiante 17	13	14	12	13	11	14	11	13	11	14	13	14	11	13	13	14	13	14	11	12	11	13	12	13
Estudiante 18	12	13	12	13	14	15	13	15	12	13	12	13	11	13	12	13	13	14	11	13	13	14	12	14
Estudiante 19	13	14	14	15	11	12	11	12	12	14	11	13	12	13	12	13	12	13	12	13	12	13	12	13
<b>PROMEDIO</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>13</b>

### 4.3. Rendimiento Académico antes y después

#### 4.3.1 Área de Matemática.

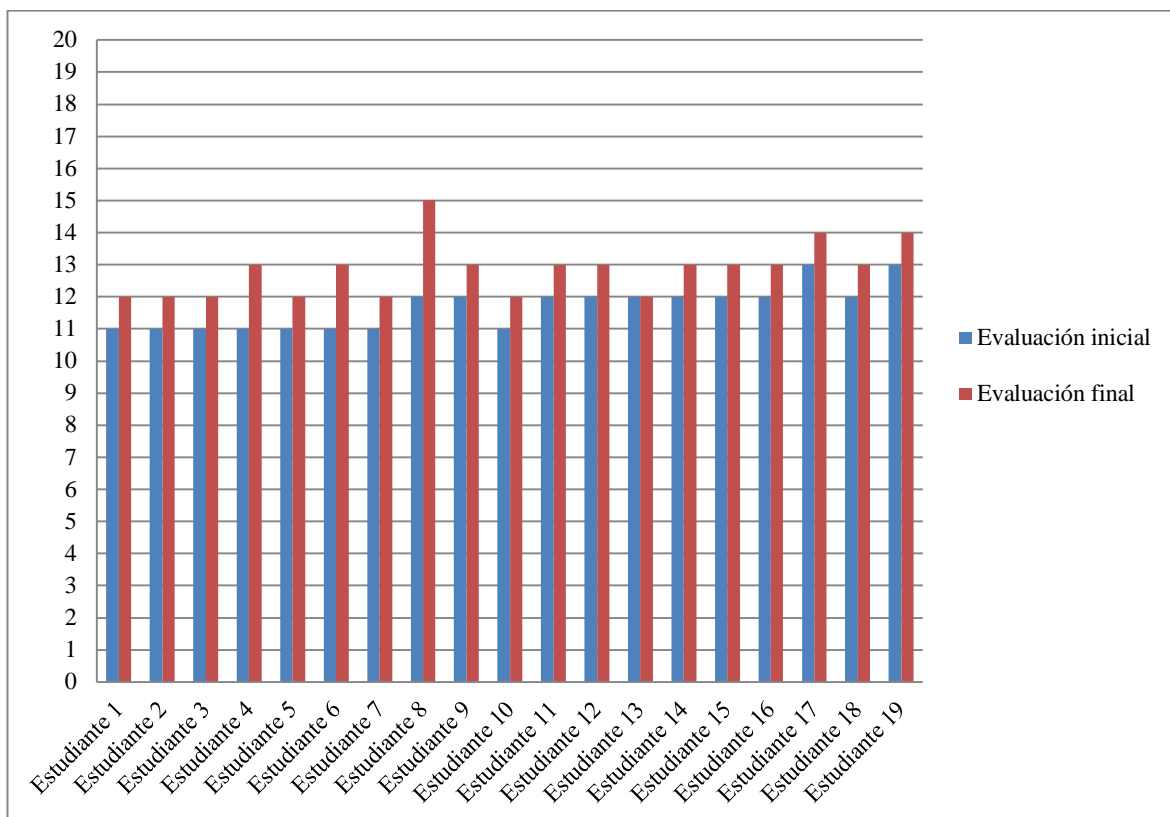


Gráfico 1 Calificaciones en el área de matemática.

El gráfico 1 en el área matemática demuestra que los estudiantes en general, han incrementado su rendimiento. Inicialmente el puntaje mínimo alcanzado en el área fue de 11 y el máximo fue de 13. Luego de la aplicación del Programa, los estudiantes mejoraron alcanzando un puntaje máximo de 15. El promedio de mejora fue de 1 punto. La matemática, como base del conocimiento moderno, está ligada a las necesidades y al progreso de la humanidad. Por lo tanto, ésta, debe responder y anticiparse a las necesidades cambiantes de un mundo cada vez más tecnificado, razón por el cual, la práctica de esta ciencia por el estudiante de secundaria debe responder a ser útil para la vida cotidiana, busca que cada estudiante desarrolle su pensamiento matemático con el dominio progresivo de los procesos de Razonamiento

y demostración, Comunicación Matemática y Resolución de problemas, conjuntamente con el dominio creciente de los conocimientos relativos a Número, relaciones y funciones, Geometría y medición, y Estadística y probabilidad (Minedu,2014).

### 4.3.2 Área de Comunicación.

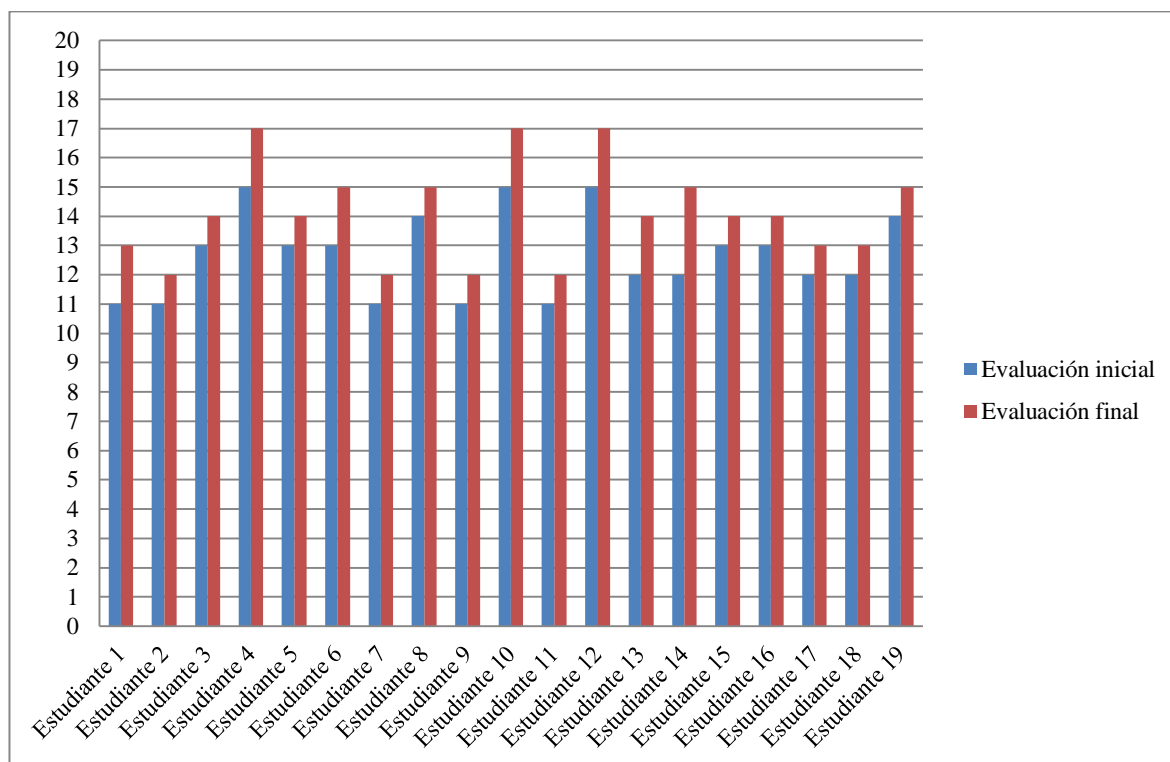


Gráfico 2 Calificaciones en el área de Comunicación.

El gráfico 2 en el área comunicación demuestra que los estudiantes en general, han incrementado su rendimiento. Inicialmente el puntaje mínimo alcanzado en el área fue de 11 y el máximo fue de 15. Luego de la aplicación del Programa, los estudiantes mejoraron alcanzando un puntaje máximo de 17. El promedio de mejora fue de 1 punto. Esta área fortalece la competencia comunicativa de los estudiantes para que logren comprender y producir textos diversos, en distintas situaciones comunicativas y con diferentes interlocutores. Asimismo, brinda las herramientas

necesarias para lograr una relación asertiva y empática, solucionar conflictos y llegar a consensos, condiciones indispensables para una convivencia armónica. (Minedu, 2014).

### 4.3.3 Área de inglés.

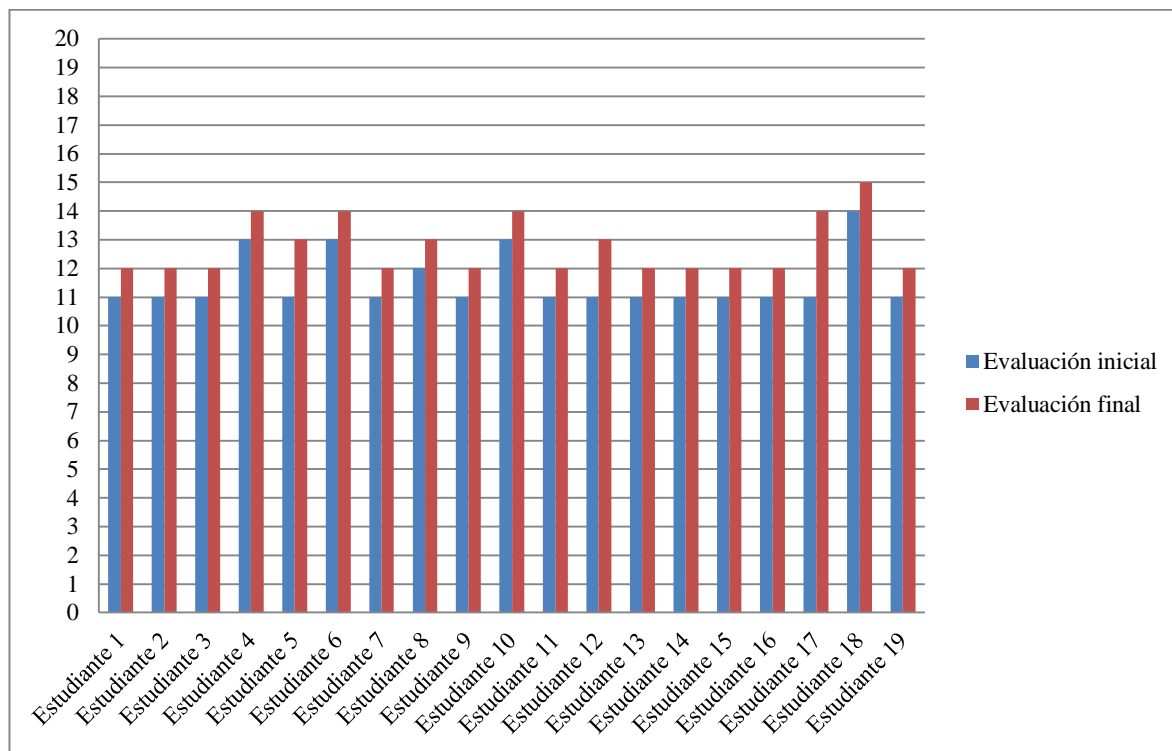


Gráfico 3 Calificaciones en el área de inglés.

El gráfico 3 en el área Inglés demuestra que los estudiantes en general, han incrementado su rendimiento. Inicialmente el puntaje mínimo alcanzado en el área fue de 11 y el máximo fue de 14. Luego de la aplicación del Programa, los estudiantes mejoraron alcanzando un puntaje máximo de 15. El promedio de mejora fue de 2 punto. Esta área tiene como finalidad el logro de la competencia comunicativa en una lengua extranjera, que permitirá al estudiante, adquirir la información de los más recientes y últimos avances científicos y tecnológicos, ya sean digitales o impresos en inglés, así como permitirles el acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para ampliar su horizonte cultural. (Minedu, 2014).



#### 4.3.4 Área de Arte.

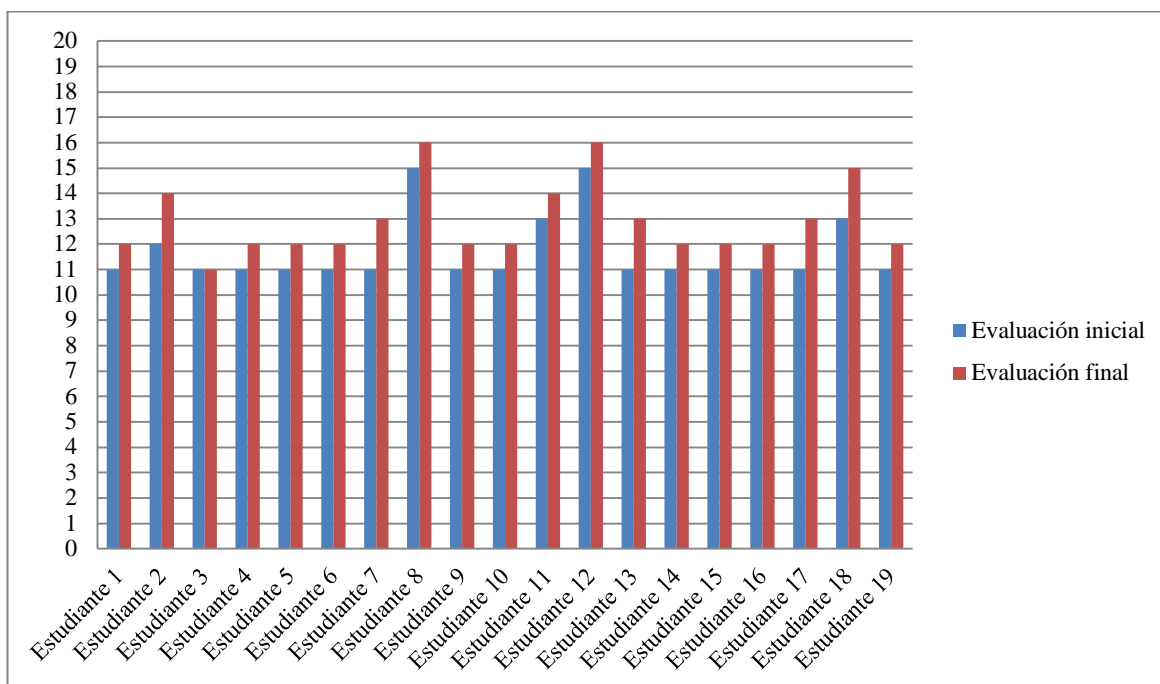


Gráfico 4 Calificaciones en el área de arte.

El gráfico 4 en el área de arte demuestra que los estudiantes en general, han incrementado su rendimiento. Inicialmente el puntaje mínimo alcanzado en el área fue de 11 y el máximo fue de 15. Luego de la aplicación del Programa, los estudiantes mejoraron alcanzando un puntaje máximo de 16. El promedio de mejora fue de 1 punto. El área tiene como finalidad desarrollar la sensibilidad, la creatividad y el pensamiento crítico de los estudiantes para reconocer, valorar y apreciar las características de su cultura y de otras. Además, les brinda oportunidades en las que exprese sus gustos, ideas, emociones y sentimientos mediante diferentes expresiones artísticas como la música, el teatro, la danza, y las artes visuales. (Minedu, 2014).

#### 4.3.5 Área de Historia Geografía y Economía.

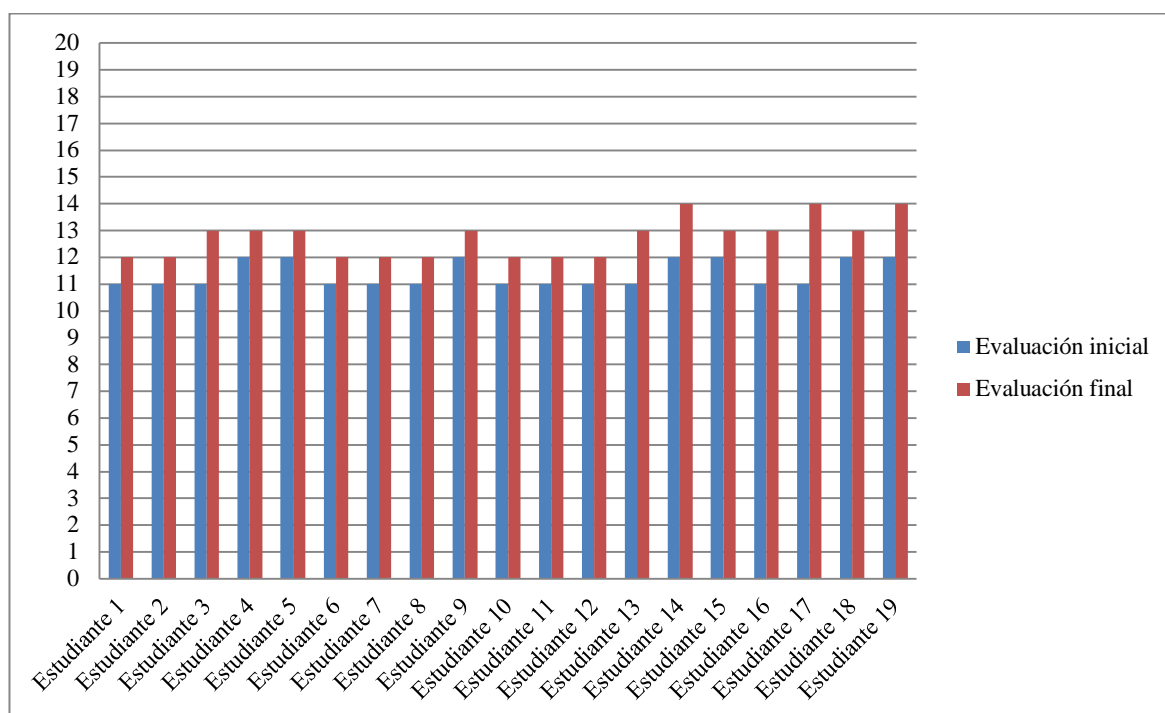


Gráfico 5. Calificaciones en el área de Historia Geografía y Economía.

El gráfico 5 en el área de Historia Geografía y Economía demuestra que los estudiantes en general, han incrementado su rendimiento. Inicialmente el puntaje mínimo alcanzado en el área fue de 11 y el máximo fue de 12. Luego de la aplicación del Programa, los estudiantes mejoraron alcanzando un puntaje máximo de 14. El promedio de mejora fue de 1 punto. Esta área tiene como finalidad la construcción de la identidad social y cultural de los adolescentes y jóvenes y el desarrollo de competencias vinculadas a la ubicación y contextualización de los procesos humanos en el tiempo histórico y en el espacio geográfico (Minedu, 2014).

### 4.3.6 Área de Formación Ciudadana y Cívica.

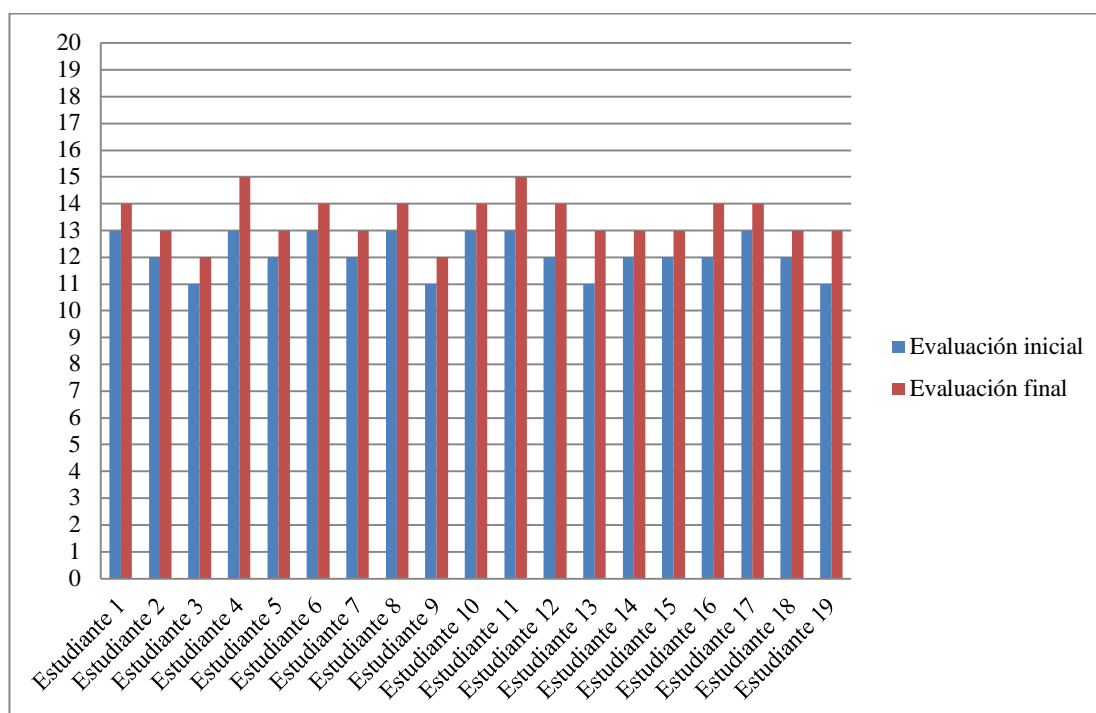


Gráfico 6 Calificaciones en el área de Formación Ciudadana y Cívica.

El gráfico 6 en el área Formación Ciudadana y Cívica demuestra que los estudiantes en general, han incrementado su rendimiento. Inicialmente el puntaje mínimo alcanzado en el área fue de 11 y el máximo fue de 13. Luego de la aplicación del Programa, los estudiantes mejoraron alcanzando un puntaje máximo de 15. El promedio de mejora fue de 1 punto. Esta área tiene por finalidad favorecer el desarrollo de procesos cognitivos y socio-afectivos en el estudiante, que orienten su conciencia y actuación cívico-ciudadana en un marco de conocimiento y respeto a las normas que rigen la convivencia y la afirmación de nuestra identidad de peruanos. (Minedu, 2014).

#### 4.3.7 Área de Persona Familia y Relaciones Humanas.

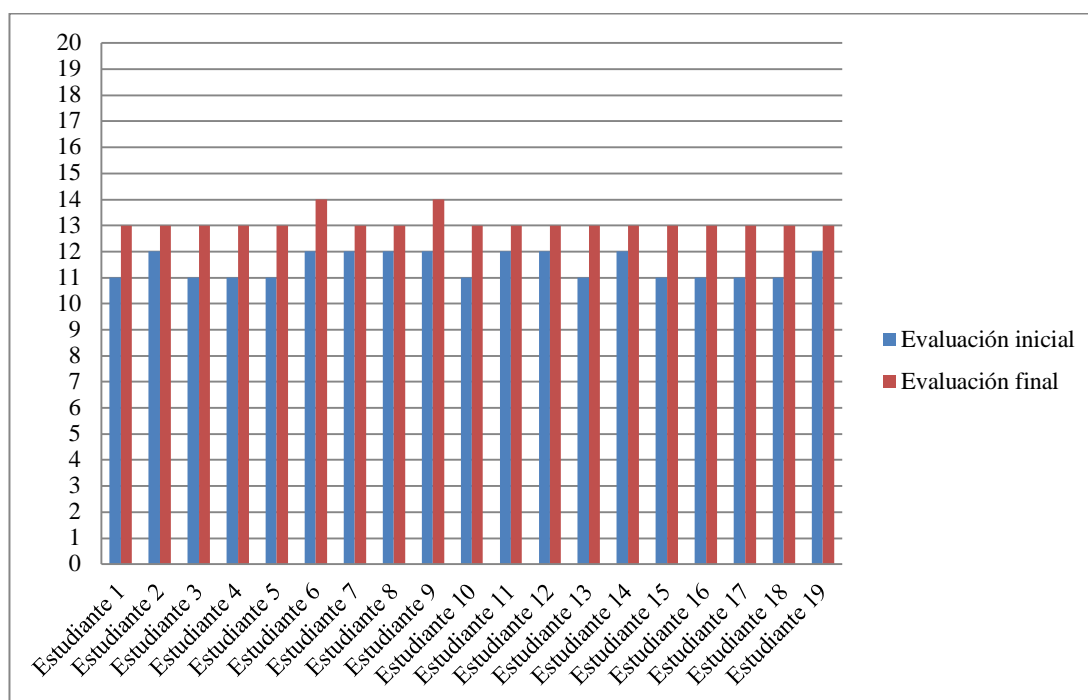


Gráfico 7 Calificaciones en el área de Persona Familia y Relaciones Humanas.

El gráfico 7 en el área de Persona Familia y Relaciones Humanas demuestra que los estudiantes en general, han incrementado su rendimiento. Inicialmente el puntaje mínimo alcanzado en el área fue de 11 y el máximo fue de 12. Luego de la aplicación del Programa, los estudiantes mejoraron alcanzando un puntaje máximo de 14. El promedio de mejora fue de 2 puntos. Esta área tiene como finalidad el desarrollo personal del estudiante, el cual comprende los aspectos físicos, intelectuales, emocionales, sociales y culturales en la adolescencia. Es decir, el desarrollo de una personalidad autónoma, libre y responsable para tomar decisiones en todo momento sobre su propio bienestar y el de los demás ((Minedu, 2014).

#### 4.3.8 Área de Educación Física.

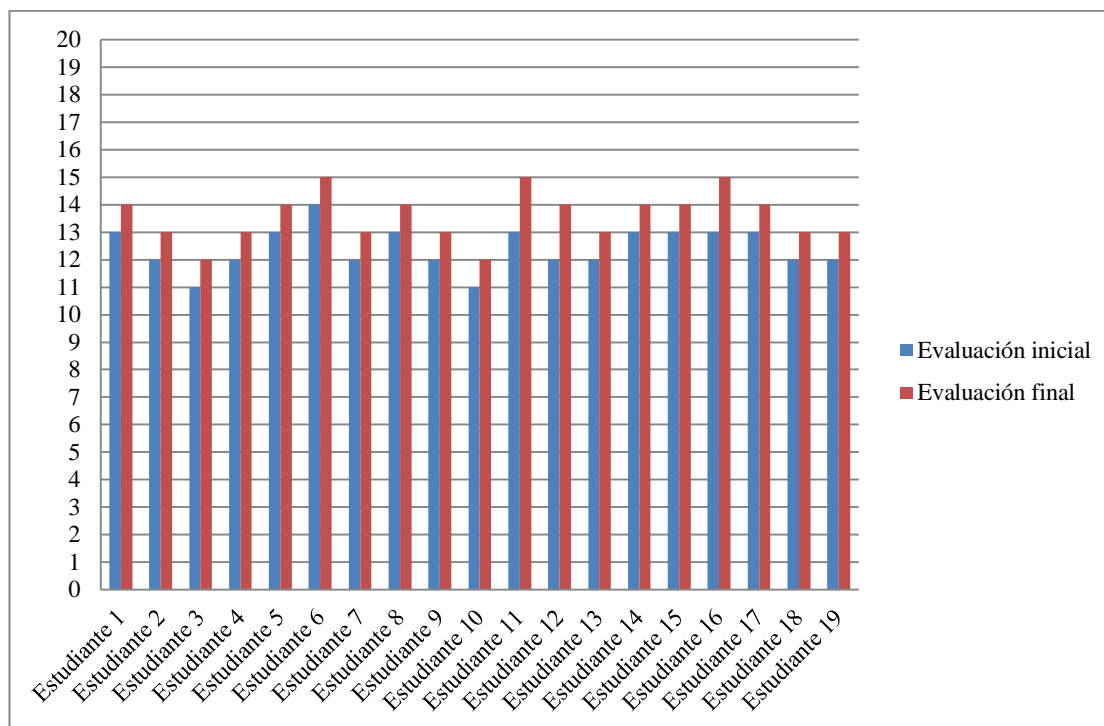


Gráfico 8 Calificaciones en el área de Educación Física.

El gráfico 8 en el área de Educación Física demuestra que los estudiantes en general, han incrementado su rendimiento. Inicialmente el puntaje mínimo alcanzado en el área fue de 11 y el máximo fue de 14. Luego de la aplicación del Programa, los estudiantes mejoraron alcanzando un puntaje máximo de 15. El promedio de mejora fue de 2 puntos. Esta área se orienta fundamentalmente al desarrollo de la corporeidad y de la motricidad. Contribuye a la formación integral mediante el desarrollo de capacidades motrices, así como, la profundización de conocimientos, valores y normas referidos al cuerpo y al movimiento. (Minedu, 2014).

### 4.3.9 Área de Educación Religiosa.

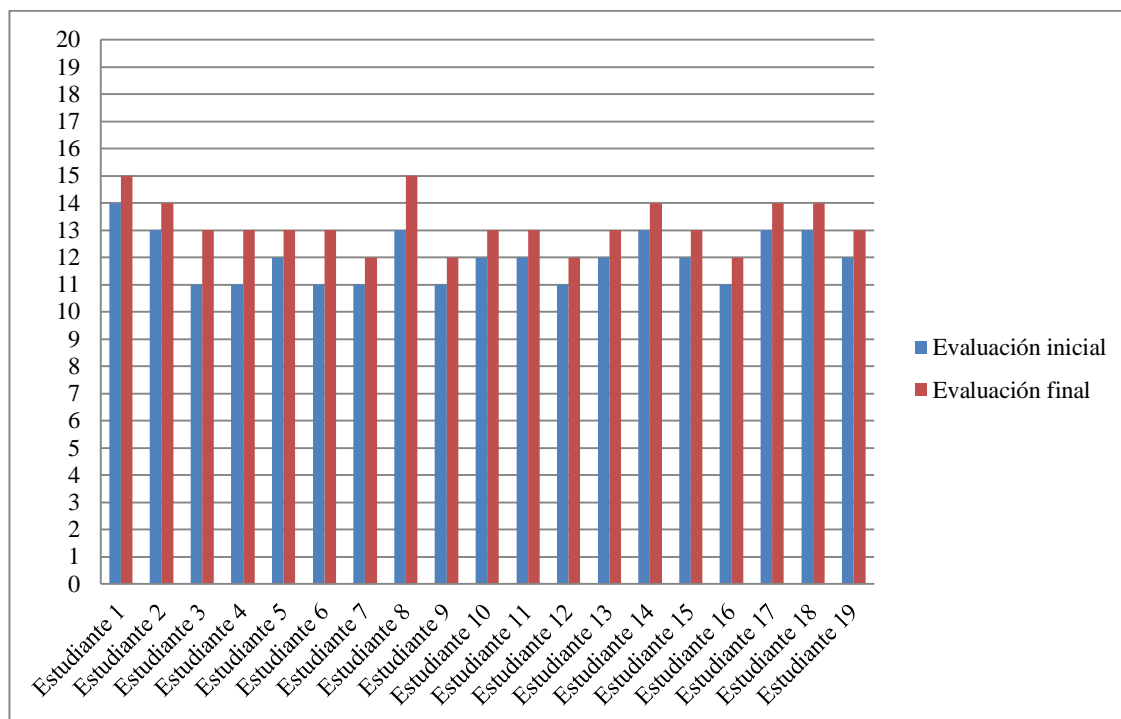


Gráfico 9 Calificaciones en el área de Educación Religiosa.

El gráfico 9 en el área de Educación religiosa demuestra que los estudiantes en general, han incrementado su rendimiento. Inicialmente el puntaje mínimo alcanzado en el área fue de 11 y el máximo fue de 14. Luego de la aplicación del Programa, los estudiantes mejoraron alcanzando un puntaje máximo de 15. El promedio de mejora fue de 1 punto. Esta área parte del valor humanizador de lo religioso para el desarrollo y la formación integral de todas las dimensiones de la persona, entre las que se encuentra de modo constitutivo, la capacidad trascendente, espiritual y moral así mismo. El área enfatiza los valores y propuestas que forman parte del proyecto de Dios para la humanidad: la dignidad, el amor, la paz, la solidaridad, la justicia, la libertad, y todo cuanto contribuye al desarrollo de todos y cada uno de los miembros de la gran familia humana. (Minedu, 2014).

#### 4.3.10 Área de Ciencia Tecnología y Ambiente.

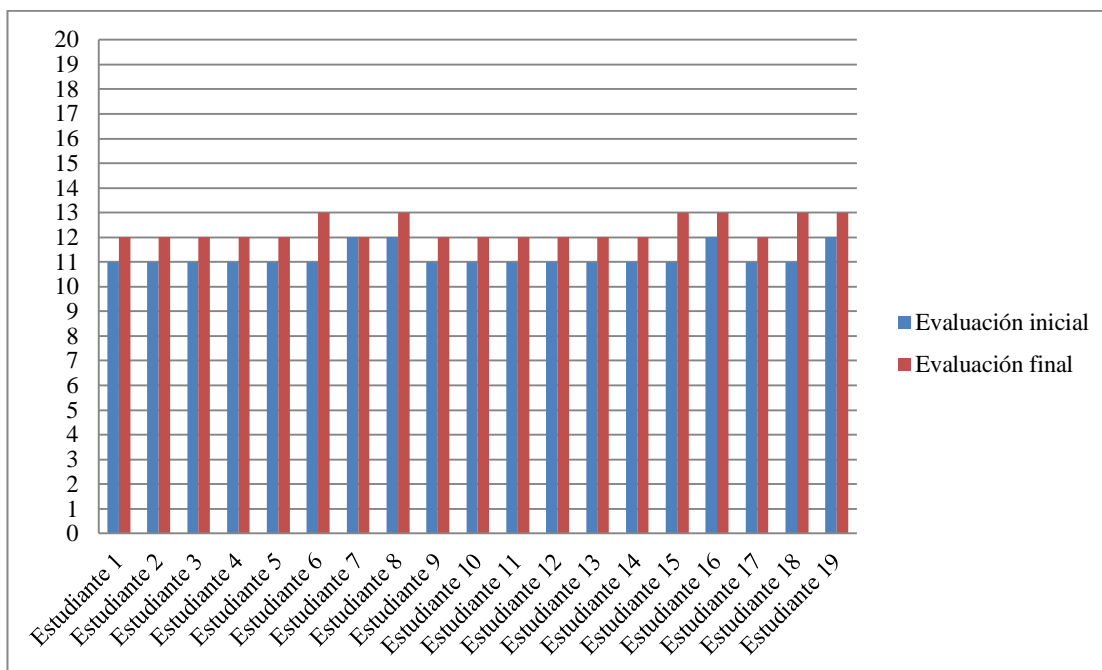


Gráfico 10 Calificaciones en el área Ciencia Tecnología y Ambiente.

El gráfico 10 en el área de Ciencia Tecnología y Ambiente demuestra que los estudiantes en general, han incrementado su rendimiento. Inicialmente el puntaje mínimo alcanzado en el área fue de 1 y el máximo fue de 12. Luego de la aplicación del Programa, los estudiantes mejoraron alcanzando un puntaje máximo de 13. El promedio de mejora fue de 1 punto. Esta área tiene por finalidad desarrollar competencias, capacidades, conocimientos y actitudes científicas a través de actividades vivenciales e indagatorias. Estas comprometen procesos de reflexión-acción y acción-reflexión que los estudiantes ejecutan dentro de su contexto natural y sociocultural, para integrarse a la sociedad del conocimiento y asumir los nuevos retos del mundo moderno. El área contribuye al desarrollo integral de la persona, en relación con la naturaleza de la cual forma parte, con la tecnología y con su ambiente, en el marco de una cultura científica. (Minedu, 2014).

### 4.3.11 Área de Educación para el Trabajo.

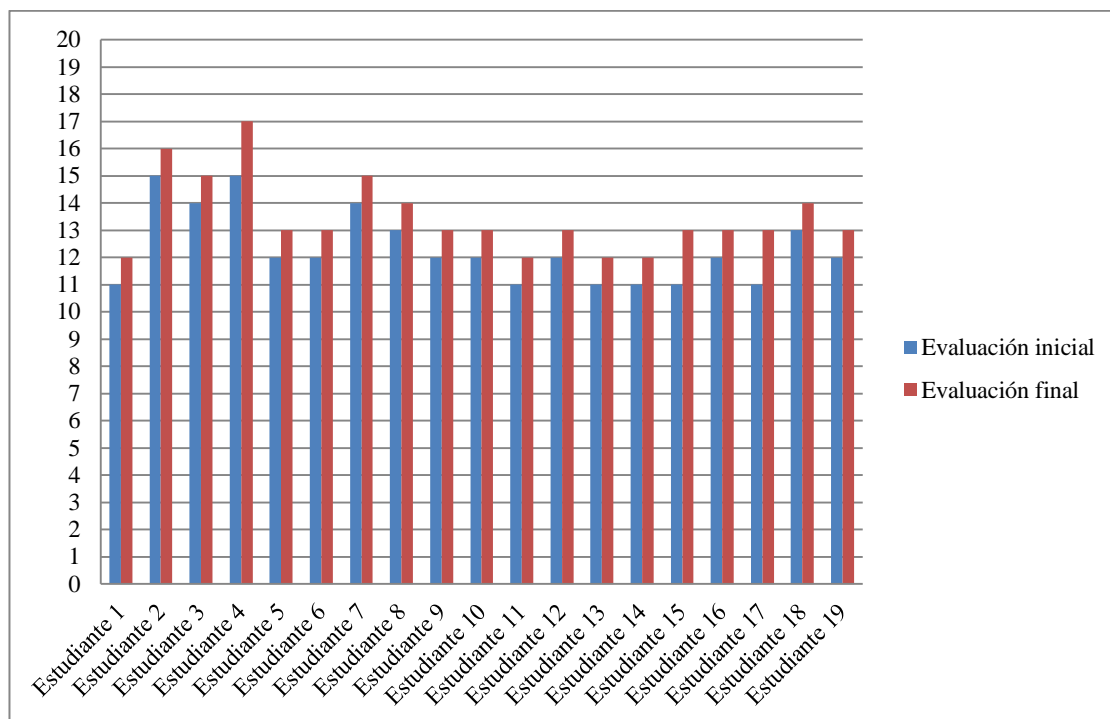


Gráfico 11 Calificaciones en el área de Educación para el Trabajo.

El gráfico 11 en el área de Educación para el Trabajo demuestra que los estudiantes en general, han incrementado su rendimiento. Inicialmente el puntaje mínimo alcanzado en el área fue de 10 y el máximo fue de 15. Luego de la aplicación del Programa, los estudiantes mejoraron alcanzando un puntaje máximo de 17. El promedio de mejora fue de 1 punto. Esta área tiene por finalidad desarrollar competencias laborales, capacidades y actitudes emprendedoras, que permitan a los estudiantes insertarse en el mercado laboral, como trabajador dependiente o generar su propio puesto de trabajo creando su microempresa, en el marco de una cultura exportadora y emprendedora. (Minedu, 2014).



### 4.3.12 Promedio antes y después por áreas

**Cuadro 1. Promedio por áreas**

AREA	PROMEDIO		PTOS DIFERENCIA
	ANTES	DESPUÉS	
MATEMATICA	12	13	1
COMUNICACIÓN	13	14	1
INGLÉS	12	14	2
ARTE	12	13	1
H.G Y E.	11	12	1
FORM. CIUDADANA Y CÍV.	12	13	1
PER. FAM. REL. HUMANAS	11	13	2
EDUCACIÓN FÍSICA	12	14	2
EDUCACIÓN RELIGIOSA	12	13	1
C.T.A	11	12	1
E.P.T	12	13	1

Fuente: registro de notas

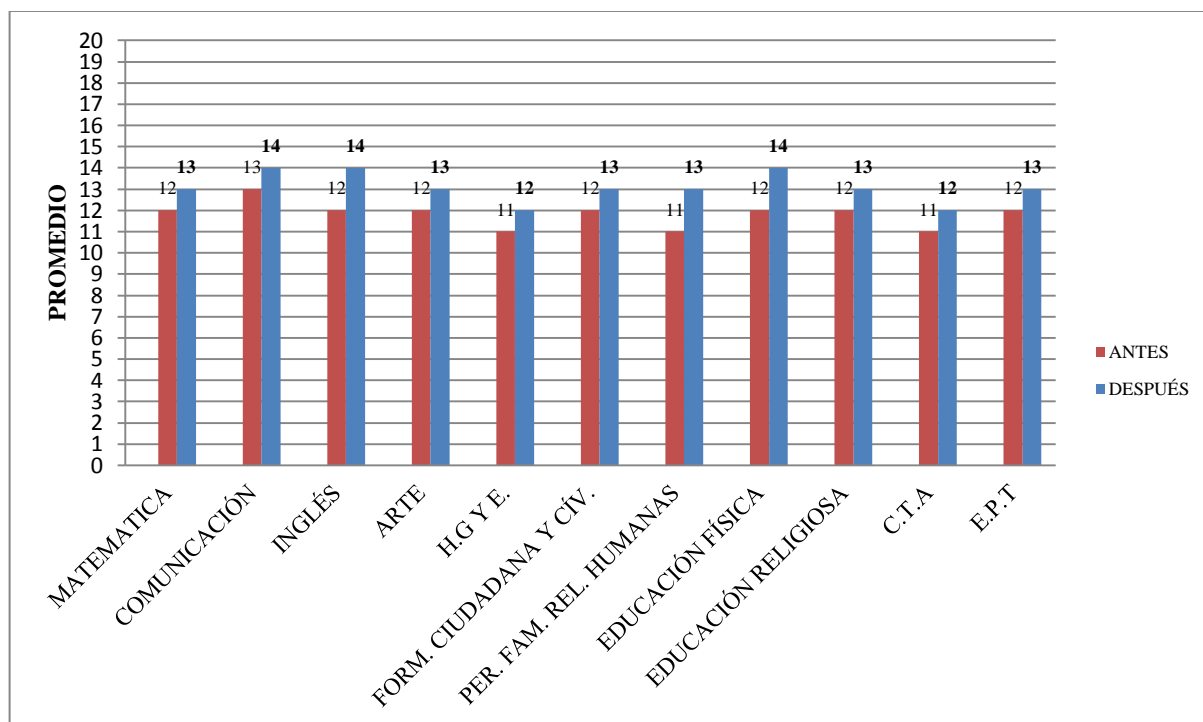


Gráfico 12 Promedio antes y después por áreas.

Los resultados del Rendimiento Académico antes de aplicación del Programa de Clima Institucional fueron de 11 a 13 de nota. (Cuadro 1), mientras que los resultados del Rendimiento Académico después de la aplicación del Programa de Clima Institucional fueron más significativos en un promedio de 12 a 14 de nota. (Cuadro 1)

Los resultados en el Rendimiento académico antes y después de la aplicación a causado una diferencia en un promedio de uno y dos puntos en promedio, lo cual indica una mejora significativa en .los aprendizajes y un mejor rendimiento académico.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES

1. Existe una influencia de Clima Institucional, lo que permite la aplicación de un Programa basado de Clima Institucional para mejorar significativamente el Rendimiento Académico del estudiante con actitudes favorables para desarrollo de las áreas en la Educación Básica Regular en el nivel Secundario.
2. Al identificar el nivel de Rendimiento Académico de los estudiantes se encontraron en nivel de inicio no adecuado con respecto sus promedios de áreas, los resultados antes y después reflejan que existe una relación entre el clima y rendimiento académico.
3. Luego de la aplicación del programa denominado “Comprometidos en la mejora de los aprendizajes” se evidencia una mejora significativa en el rendimiento académico, ya que se forma estudiantes con una mejor comunicación de interrelaciones personales.
4. Al culminar la fase del Programa de Clima Institucional se pudo observar una mejora significativa en el Rendimiento Académico, determinando que hay una influencia de clima Institucional y el rendimiento académico en los estudiantes, los cuales consiguieron incrementar dos puntos en promedio en las áreas de Inglés, Persona Familia, Relaciones Humanas, y Educación Física; y en las áreas de Matemática, Comunicación, Arte, Historia, Geografía y Economía, Formación Cívica, Educación Religiosa, Ciencia Tecnología y Ambiente y Educación para el Trabajo, han mejorado el rendimiento académico en un promedio de 1 punto de promedio.

## SUGERENCIAS

1. A la dirección de la I. E “San Martín de Porres” se incremente y se ejecute programas de Clima Institucional, con la intención de promover herramientas básicas para la buena práctica de clima y relaciones interpersonales en alumnos, docentes y agentes de la comunidad y de esta manera se mejore el rendimiento académico en los estudiantes.
2. Al coordinador de la red Educativa Yanachan, realizar programas y charlas de Clima Institucional, que conlleven a elevar un ambiente cordial del buen trato y respeto con la práctica de valores fundamentales y promover las buenas relaciones humanas, formando equipos de trabajo y toma de decisiones en forma compartida, orientadas por una comunicación horizontal fomentando el respeto mutuo y considerando los valores de equidad, libertad y criticidad entre el personal directivo, administrativo y personal docente.
3. Al director de la Unidad de Gestión Educativa de Cajamarca, que la presente investigación por su importancia, reflejada en el logro de cada uno de los objetivos planteados, permitiendo que la influencia de clima institucional se desarrolle en las instituciones con programas tanto a docentes y estudiantes, por ende se mejore en el rendimiento académico y además por estar inmerso dentro de los ocho compromisos y un factor importante en la mejora del rendimiento académico.

Además elaborar un estudio que permita conocer si el clima institucional en las instituciones educativas de Cajamarca se corresponde como logros académicos, en el rendimiento académico obtenidos por los alumnos.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Chiclayo USAT Escuela de Economía.
- Aída Crespo de Acosta (1995). *La relación del clima afectivo del aula, la atracción interpersonal con el Rendimiento Académico y la evaluación al profesor. s.e* .Venezuela. Tesis.
- Alvarado O. (2000). *Elementos de Administración General*. Editorial UDEFRAF S.A. Lima-Perú.
- Alvarado O. (2000). *Gestión Educativa. Enfoques y Procesos*. Editorial UDEGRAF S.A. Lima-Perú.
- Arteaga, V. (2006) .*Grado de Relación entre Liderazgo. Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa “Víctor Andrés Belaunde” de Trujillo”*.  
Asencios Araíndia, Vicencio (2005). *Clima Institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico “Simón Bolívar”*. Tesis .Callao.
- Asencio Muñoz, I. Fernández Díaz. M. (1991) *El clima de las instituciones de Educación Superior*.
- Barnard, Chester (1968). *The functions of the executive*. California, EE.UU: Hgarvard University Press
- Beckhard, R. Harris, R. (1980). *Transiciones Organizacionales*. Bogotá Fondo Educativo Interamericano.
- Chatman, J . (1999) .*La influencia de la compasión demográfica y del clima organizacional en procesos y resultados del trabajo*.
- Dale H.Schunk. (1997).*Teorías del Aprendizaje*. 2da edición Pearson. México.
- Dessler, G. (1991) .*Administración de Personal*. México D.F. Prentice May Hispanoamericana.
- Fernández (2004). *Un Enfoque Comparativo Para México Y Uruguay Publicado en la Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. s.e* México.
- Frías Díaz. (2005). *Tesis Clima Organizacional entre grupos de docentes secundarios de una Unidad de Servicios Educativos de Lima Metropolitana*. Tesis. Universidad San Martín de Porres.
- Furnham, Adria. (2001) *Psicología organizacional*. El comportamiento en las organizaciones. Traducción de Gustavo Pelcastre ortega. México, DF. Oxford University Press México, S.A de C.V

- Funes Laponi, Silvina. (2009) *Gestión eficaz de la convivencia en los centros educativos*. Wolters Kluwer,
- Garro M, Prospero. Mendoza Nardo (2012) .*Clima organizacional y su relación con la calidad de los Aprendizajes de los estudiantes del nivel secundario de menores de las instituciones Educativas públicas de amarilis- Huánuco*. Tesis. Huánuco.
- Giselle Gómez, Verónica. (2013) Tesis *Incidencia del estilo de Gestión Escolar en el Clima Institucional*. México, Universidad Abierta Interamericana.
- Gento, Palacios. S. (1996). *Instituciones educativas para la calidad total*. La Muralla.
- Goetz, J y M. (1998). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Primera edición. Buenos Aires: Morata.
- Gómez Rada, Carlos Alberto.(2004). *Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuestas al ítem*. En Acta Colombiana de psicología, Numero 11, p97-113. Extraído el 13 de diciembre de 2009 de [http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/acta/pdfs/n11/art\\_8\\_acta\\_11.pdf](http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/acta/pdfs/n11/art_8_acta_11.pdf)
- Goncalves, Alexis. (2000) *Fundamentos del clima organizacional Sociedad Latinoamericana para la Calidad*.
- Hernández Sampiere. Roberto. Fernández Collado. Carlos. Baptista Lucio María del Pilar. *Metodología de la Investigacion.MC GRAW Hill Quinta Edición*.
- <http://ipeba.gob.pe/estandares-de-aprendizaje/con-que-mapas-de-progreso-contamos/>
- [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeño\\_docente.pdf\\_docente](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeño_docente.pdf_docente)
- Lamoyi Bocanegra Clara Luz (2009). *Clima Organizacional: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco s. e México*.
- Mario Martín. (2003).*Clima de Trabajo Eficacia Docente Percepción y Resultados*: Universidad de Alcalá (UAH).
- Maslow, Abraham H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid. España: ediciones Díaz de santos, S.A.
- Ministerio de Educación (2014). *Fascículos de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*. Lima- Perú.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima- Perú.
- Maslow, A. (1962) *Psicología Educativa*. México D.F.

- Morales Nieto, Guadalupe Hortensia (2006). *Relación entre el Liderazgo en los Directores y el desempeño docente en las instituciones Educativas Públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla - Callao*. Tesis. Callao.
- Romero T, Irene S (2010). *Gestión directiva y Clima Institucional en las I. E.P “Dos de Mayo”* Tesis .U N C.
- Rubio, Martín y Varas, Jesús. *El análisis de la realidad en la intervención social*. Segunda Edición. Madrid.
- Saccca Campos, Julia. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica alternativa (CEBAS) del distrito de san Martín de Porres*. Tesis.
- Saint Mezard, Damián Opezso (2009). *Gestión eficaz de la convivencia en los centros educativos*: Wgolter Kluwer. Madrid.
- Sánchez Soto, Julián (2005). *Influencia de la gestión universitaria en el clima Organizacional: un estudio comparativo de tres universidades - 2005*. Lima: UNMSM.
- Silva, O. (2000) .*Clima organizacional en los centros educativos estatales de Cajamarca*”. Lima – Perú.
- Taylor S. y Bogdan, R. 1984 *Introducción a los métodos cualitativos en investigación La búsqueda de significados. Primera edición*. Buenos Aires: Paidós, Educativa “Víctor Andrés Belaunde” de Trujillo”.
- Torres Lozano .Alejandro (1996). *Conocimientos Pedagógicos para la Práctica y Evaluación Docente*. Primera edición. Rubiños Ediciones- Lima.
- Viñas, J. (2004) .*Conflictos en los Centros Educativos. Cultura organizativa y Mediación para la convivencia*. Editorial Grao de IRIF, SL Barcelona.
- Zabala M.A (1996) *El clima. Conceptos, tipos, influencias del clima sobre el mis-motivaciones*. En Domínguez y otros. Manual de organización en instituciones educativas. Madrid.

## APÉNDICES / ANEXOS



ANEXO 01



**Encuesta a Docentes**

**INTRODUCCIÓN**

Estimado DOCENTE, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción del CLIMA INSTITUCIONAL. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. De acuerdo a la escala Likert

**DATOS GENERALES**

Especialidad: .....Grado Académico.....

Sexo: Masculino  Femenino  Edad:....  Experiencia.....años

Nombrado:  Contratado:

**INDICACIONES...**

Al responder cada uno de los ítems marcará con un x solo una de las alternativas propuestas. Los ítems se han obtenido de acuerdo a las variables de estudio:

Yo siento que en esta Institución..		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD</b>		1	2	3	4	5
1	Estoy oportunamente comunicando sobre los objetivos, cambios, logros y /o actividades de la Institución.					
2	Presento programaciones de forma oportuna.					
<b>DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES</b>		1	2	3	4	5
3	Se reúne constante mente con sus compañeros de trabajo.					
4	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
<b>DIMENSIÓN COOPERACIÓN</b>		1	2	3	4	5
5	Considero que siempre debo colaborar en las actividades de mi área de trabajo					
6	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>		1	2	4	4	5
7	La comunicación entre los docentes se da en forma buena y fluida					
8	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
<b>DIMENSIÓN IDENTIDAD</b>		1	2	3	4	5
9	La institución promueve el desarrollo del personal.					
10	Participa de las actividades programadas por la Institución					
<b>DIMENSIÓN LIDERAZGO Y CONFLICTOS</b>		1	2	3	4	5
11	El Director conoce los problemas de los docentes.					
12	Se reúne constantemente para solucionar los problemas de la Institución y alumnos.					

## APÉNDICE 01



### Encuesta a estudiantes

**ENCUESTA A ESTUDIANTES DEL 4TO GRADO QUE CONFORMAN EL GRUPO EXPERIMENTAL ACERCA DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS MEJORA DE LOS APRENDIZAJES EN LA INSTITUCIÓN SAN MARTÍN DE PORRES YANACANCHA GRANDE 2014.**

ESTIMADO ESTUDIANTE

Nos gustaría saber más acerca de cómo te sientes en al I.E Para ello, queremos preguntarte que piensas y sientes sobre ella.

Esto no es un examen, así que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Este cuestionario es anónimo y no vamos a compartir tus respuestas con nadie.

Tus respuestas son muy importantes porque nos ayudaran a mejorar tu Institución Educativa. Marca con un aspa dentro de cuadro que corresponda a tu respuesta. Solo marcar una sola vez por cada enunciado

NIVEL..... GRADO..... SECCION.....

Nº	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	PTJE
		¡NO!	NO	MAS O MENOS	SI	¡SI!	
1	Me gusta estar en mi Institución Educativa						
2	Siento que soy importante para mi I.E						
3	Siento que mi opinión es valorada						
4	Las Normas y reglas en mi Institución Educativa son justas						
5	Todos cumplimos la normas de convivencia de Institución Educativa						
6	En el Institución Educativa los estudiantes se ayudan mutuamente						
7	Mis profesores son justos						
8	El director y los docentes me tratan bien						
9	Me llevo bien con mis compañeros						
10	Me gusta trabajar en equipo						
11	Tu rendimiento en el área de matemática						
12	Tu rendimiento en el área de Ciencia Tecnología						
13	Tu rendimiento en el área de Comunicación						
14	Tu rendimiento en el área Historia Geografía y Economía						

## **PROGRAMA COMPROMETIDOS CON LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES**



### **I. DENOMINACIÓN:** Programa de clima institucional

“Comprometidos en la mejora de los aprendizajes”.

**II. DESCRIPCIÓN.** El presente programa de actividades y acciones tiene como propósito mejorar el clima institucional como efecto de mejorar los aprendizajes y por el rendimiento académico en la I. E San Martín de Porres “Centro Poblado Yanacancha Grande Encañada- 2014.

Asimismo este programa tiene como propósito dar a conocer las fortalezas y debilidades en el clima institucional observadas durante el año académico 2013. Así como desarrollar talleres que permiten desarrollar talleres que permiten fortalecer y clima institucional y mejorar los aprendizajes y por el ende el rendimiento académico.

### **III. Objetivos**

#### **a) Generales**

- Generar la mejora del rendimiento académico del Cuarto grado de la I.E San Martín de Porres- Centro Poblado Yanacancha grande – La Encañada, mediante el Programa Comprometidos en la Mejora de los aprendizajes
- Desarrollar y fortalecer al Directivo, docentes y padres de familia de la institución educativa San Martín de Porres del Centro poblado de Yanacancha Grande la Encañada del Programa
- El Clima institucional las capacidades y conocimiento de liderazgo y Clima organizacional, a fin que mejoren las relaciones humanas entre los integrantes de la comunidad educativa y sean mejores líderes, todo ello para promover ambientes laborales saludables y eficiente prácticas pedagógicas para la mejora de Aprendizajes.

### **b) Específicos**

- Que las y los docentes reflexionen sobre la importancia de fortalecer y mejorar el liderazgo pedagógico y clima organizacional en su institución educativa”  
San Martín de Porres del Centro poblado de Yanacancha Grande La Encañada
- Que las y los docentes reflexionen sobre las diversas actitudes y comportamiento que perjudican un armonioso clima institucional.
- Proporcionar herramientas metodológicas de monitoreo y de evaluación que potencien impulsen el desarrollo del estudio del clima Institucional y del liderazgo.

### **IV.- CONTENIDOS TEMÁTICOS.**

- Comunicación asertiva.
- Participación activa.
- Liderazgo y conflictos.
- Vivir en Armonía.
- El arte de convivir.

### **V.- Metodología**

Los temas a desarrollar en las sesiones del auto instructivo es necesarios y dependientes entre ellos, dado pues que para mejorar las relaciones humanas entre las y los docentes es importante generar espacios de diálogo para socializar las reflexiones y compartir con los compañeros de trabajo sus expectativas y objetivos para la institución educativa actividades que se presentan en cada sesión.

Se debe procurar participar activamente del propio aprendizaje, mediante la revisión de cada tema, las actividades propuestas, nuestros conocimientos previos y nuestra experiencia.

Recuerde que no existen recetas solo sugerencias de experiencias, las mismas que

pueden ser modificadas según nuestras características personales.

Todas las sesiones presentan una misma estructura: una autoevaluación inicial mediante un ejemplo, desarrollo o contenido temático, actividades de reflexión y prácticas.

<b>TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA</b>	<b>La comunicación asertiva</b>
<b>TALLER DE PARTICIPACION ACTIVA</b>	<b>Trabajando en Equipo</b>
<b>LIDERAZGO Y CONFLICTOS</b>	<b>Asumiendo el liderazgo y buscando solución a los conflictos</b>
<b>TALLER VIVIR EN ARMONIA</b>	<b>Aprendiendo a convivir</b>
<b>TALLER EL ARTE DE CONVIVIR</b>	<b>El artista de la convivencia.</b>

## **TALLER N 01**

### **“ASUMIENDO EL LIDERAZGO Y BUSCANDO SOLUCIÓN A LOS CONFLICTOS”**

#### **I. OBJETIVO**

Contribuir al desarrollo de competencias profesionales de los docentes y directivo, desde la observación y reflexión crítica y autocrítica de sus prácticas individuales y colectivas, relacionadas con solución de conflictos.

#### **II. MATERIALES**

- Papelotes y plumones para cada subgrupo.
- Hoja de instrucciones para los docentes.
- Hoja de instrucciones para, los alumnos.
- Cinta para pegar y goma.

#### **III. TIEMPO**

120 MINUTOS.

#### **IV. SECUENCIA DIDÁCTICA**

La psicóloga capacita a los docentes y alumnos, luego forma grupos de trabajo de acuerdo a los temas asignados para cada subgrupo. Se dan instrucciones, luego se reúne con la capacitadora en forma privada y reciben el material de trabajo.

La Capacitadora explica brevemente la tarea asignada a cada subgrupo luego para exponen.

## **HOJA DE TRABAJO DEL OBSERVADOR**

Su tarea consiste en observar la actuación del grupo. Usted no de participar, ubíquese donde pueda observar la conducta de todos los miembros del grupo, comentando lo siguiente:

1. ¿Quién fue el líder del grupo? Escriba su nombre y el de los miembros del Subgrupo.
2. Describa el estilo de carácter de liderazgo, De algunos ejemplos del comportamiento que ilustren este estilo.
3. Cite otras conductas que crea que no están aplicando la forma de convivencia, Anote el nombre del participante del subgrupo., cuyas conductas considere no pertinentes.
4. Describa el clima o ambiente que mantuvo el subgrupo. Anote algunos ejemplos de comportamiento de los miembros del equipo que ilustre este clima.
5. Dé algunos ejemplos del comportamiento de los participantes, que ilustren la participación características de su grupo, Anote la conducta específica de cada uno o algunos rasgos destacables.

## **TALLER N°2**

### **“TRABAJO DE ASERTIVIDAD Y LA BUENA COMUNICACIÓN”**

#### **I. OBJETIVO**

Fomentar y entregar herramientas con el fin de optimizar y controlar situaciones personales y laborales, logrando sus objetivos exitosamente. Así como adquirir herramientas de autocuidado para la superación del estrés, promocionando la salud natural y la prevención del desgaste a nivel individual, entendido éste como red inmediata de soporte socio laboral.

#### **II. MATERIALES**

- Papelotes y plumones para cada subgrupo.
- Hoja de instrucciones para los docentes.
- Hoja de instrucciones para, los alumnos.
- Cinta para pegar y goma.

#### **III. TIEMPO**

120 MINUTOS

#### **IV. SECUENCIA DIDÁCTICA**

La psicóloga capacita a los docentes y alumnos, luego forma grupos de trabajo de acuerdo a los temas asignados para cada subgrupo. Se dan instrucciones, luego se reúne con la capacitadora en forma privada y reciben el material de trabajo.

La Capacitadora explica brevemente la tarea asignada a cada subgrupo luego para exponen.



## **HOJA DE TRABAJO DEL OBSERVADOR**

Su tarea consiste en observar la actuación del grupo. Usted no de participar, ubíquese donde pueda observar la conducta de todos los miembros del grupo, comentando lo siguiente:

1. ¿Quién fue el líder del grupo? Escriba su nombre y el de los miembros del Subgrupo.
2. Describa el estilo de carácter de asertividad, De algunos ejemplos del comportamiento que ilustren este estilo.
3. Cite otras conductas que crea que no están aplicando la forma de convivencia, Anote el nombre del participante del subgrupo., cuyas conductas considere no pertinentes.
4. Describa el clima o ambiente que mantuvo el subgrupo. Anote algunos ejemplos de comportamiento de los miembros del equipo que ilustre este clima.
5. Dé algunos ejemplos del comportamiento de los participantes, que ilustren la participación características de su grupo, Anote la conducta específica de cada uno o algunos rasgos destacables., si hay buena comunicación.

## **TALLER N°3**

### **“TALLER DE VIVIR Y CONVIVIR”**

#### **I. OBJETIVO**

Incorporar estrategias dinámicas grupales en las sesiones de clase para mejorar la práctica del respeto, propiciando un clima favorable y una comunicación democrática en los estudiantes.

#### **II. MATERIALES**

- Papelotes y plumones para cada subgrupo.
- Hoja de instrucciones para los docentes.
- Hoja de instrucciones para, los alumnos.
- Cinta para pegar y goma.

#### **III. TIEMPO**

120 MINUTOS

#### **IV. SECUENCIA DIDÁCTICA**

La psicóloga capacita a los docentes y alumnos, luego forma grupos de trabajo de acuerdo a los temas asignados para cada subgrupo. Se dan instrucciones, luego se reúne con la capacitadora en forma privada y reciben el material de trabajo.

La capacitadora explica brevemente la tarea asignada a cada subgrupo luego para exponen.

## HOJA DE TRABAJO DEL OBSERVADOR

Su tarea consiste en observar la actuación del grupo. Usted no de participar, ubíquese donde pueda observar la conducta de todos los miembros del grupo, comentando lo siguiente:

1. ¿Quién participa activamente en el grupo? Escriba su nombre y el de los miembros del Subgrupo.  
  
Cambio su actitud, de algunos ejemplos del comportamiento que ilustren este estilo.
2. Cite otras evidencias que crea que no están aplicando en las sesiones de aprendizaje de dinámica grupal . Anote el nombre del participante del subgrupo., cuyas conductas considere no pertinentes.
3. Describa el clima de afectividad y una convivencia democrática que mantuvo el subgrupo. Anote algunos ejemplos de comportamiento de los miembros del equipo que ilustre formas de convivencia institucional.
4. Dé algunos ejemplos del comportamiento de los participantes, que ilustren la participación características de su grupo, Anote la conducta específica de cada uno o algunos rasgos destacables., si hay buena comunicación.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÒTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA TÉCNICA E INSTRUMENTOS</b>
<p><b>GENERAL</b> ¿Cuál es la influencia de la aplicación un Programa basado en el clima Institucional en el mejoramiento del Rendimiento Académico en los estudiantes del Cuarto Grado de secundaria de la I.E “San Martin de Porres de Centro poblado de Yanacancha Grande – La Encañada? Año 2014</p>	<p><b>GENERAL</b> Determinar la influencia de la aplicación del Programa basado de Clima Institucional para mejorar el Rendimiento Académico del estudiante del Cuarto Grado de Secundaria de la I.E “San Martin de Porres de Centro Poblado de Yanacancha Grande – La Encañada año 2014</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b> <b>O<sub>1</sub></b> Identificar el de Rendimiento de los estudiantes del Cuarto Grado de Secundaria de la I. E “San Martin de Porres” del Centro Poblado de Yanacancha Grande La Encañada Año 2014</p> <p><b>O<sub>2</sub></b> Aplicar el Programa Clima Institucional para mejorar el Rendimiento Académico de los estudiantes del cuarto grado de secundaria de la I.E “San Martin de Porres” del Centro Poblado de Yanacancha Grande La Encañada año 2014.</p> <p><b>O<sub>2</sub></b> Medir el nivel de rendimiento Académico después de la aplicación del programa basado del Clima Institucional de los estudiantes del cuarto grado de secundaria de la I.E “San Martin de Porres” del Centro Poblado de Yanacancha Grande - La Encañada año 2014.</p>	<p><b>GENERAL</b> La aplicación del programa de Clima Institucional influye significativamente en la mejora del Rendimiento Académico de los estudiantes del Cuarto grado de Secundaria de la I.E “San Martín de Porres” del Centro Poblado de Yanacancha Grande La Encañada en el año 2014.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Programa basado en Clima Institucional</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Rendimiento Académico</p>	<p>Responsabilidad.</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Cooperación</p> <p>Comunicación</p> <p>Identidad</p> <p>Liderazgo y Conflictos</p> <p>Rendimiento Académico</p>	<p>*Capacidad de desarrollar actividades. -Sensibilidad hacia una situación problemática. -Cumple las funciones propias del cargo (asesorías tutorías etc.) *Capacidad de relación con los docentes y alumnos -Identificación de soluciones problemáticas *Capacidad de trabajar en equipo -Diferencia en trabajo de equipo y grupo *Capacidad de comunicarse con los demás. -Plantea acciones de interrelaciones con alumnos y docentes - relaciona con la institución, docentes y padres de familia *Capacidad de liderar una función en su aula e institución. -Conoce el proyecto Institucional. -Capacidad de preocupación en la infraestructura -Capacidad de predisposición para la atención -Capacidad de solucionar conflictos con los docentes, alumnos y padres de familia. -Conciencia de necesidad de cambio *Se interesa de una estructura de un mapa de progreso. - Rutas del aprendizaje Áreas curriculares: -Matemática. -Comunicación. -Ingles. -Arte. -Historia , Geografía Economía -Formación Ciudadana y Cívica. -Persona Familia y Relaciones Humanas. -Educación Física. -Educación Religiosa. -Ciencia Tecnología y Ambiente. -Educación para el Trabajo.</p>	<p><b>Tipo de investigación: aplicada</b></p> <p>Modalidad pre-experimental.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Experimental GE: X —→ Y<sub>1</sub> GE: grupo experimental X: variable independiente Y<sub>1</sub>: Observación de la Variable Dependiente</p> <p><b>*Población : 95 estudiantes y 9 docentes muestra 19estudiantes, 9 docentes</b></p> <p><b>*Técnicas:</b> observación.</p> <p><b>*Instrumento:</b> encuestas de alumnos y docentes de la I.E. SMP, debidamente validada, por el MINEDU</p> <p><b>.Tratamiento estadístico:</b> procesamiento de datos, análisis e interpretación de datos</p>