



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

PROGRAMA DE POST GRADO EN EDUCACIÓN

**APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE
PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO ACADEMICO EN
LOS ESTUDIANTES DE CUARTO CICLO DE LA
CARRERA DE ADMINISTRACION EN ULADECH -
AYACUCHO 2018.**

Tesis para optar el grado de Maestro con mención en Docencia,
Currículo e Investigación

Autor:
Bach. Alicia Canchari Quispe

Asesor:
Dr. Amaya Saucedo Rosas Amadeo

Chimbote – Perú
2018

Jurado Evaluador de Tesis

Mg. Teodoro Zavaleta Rodríguez
Presidente

Mg. Sofía Carhuanina Calahuala
Secretario

Dra. Lita Jiménez López
Miembro

Agradecimiento

A Dios sobre todas las cosas él me ha permitido llegar hasta este camino por llevarme siempre de sus manos, por guiarme y ayudarme, el siempre esta cuando más lo necesito ante los obstáculos y los problemas dándome las fortalezas para seguir superándome.

A la Universidad ULADECH – Filial Ayacucho que me permitió realizar mi investigación y por darme la oportunidad de ser parte de la plana de docente que me acogió y me permitió aprender y crecer como persona y profesionalmente.

A mi madre Leonilda Quispe De Canchari quien es la fortaleza de mi vida. Por ser una madre ejemplar quien me dio me dio la vida y supo guiarme por el buen camino. A mi padre por ser luchador y sacar a delante a todos sus hijos.

A mi Asesor Dr. Amaya Saucedo Rosas Amadeo por su dedicación y paciencia quien nos motivó a culminar con nuestras metas que fue difícil y por la confianza que deposito en sus estudiantes.

Dedicatoria

A Dios, a la Universidad y a mis padres por ser mi fortaleza a seguir adelante en la parte profesional y personal. A mi asesor quien me brindo su tiempo y su dedicación para llegar a culminar con mis estudios. A todos los que incondicionalmente me apoyaron en el logro de mis metas.

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la aplicación de las estrategias de aprendizaje mejorara el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018. El nivel de la investigación fue aplicado, de tipo experimental, diseño cuasiexperimental y de método hipotético – deductivo – comparativo debido a que se procedió con evaluaciones de pre test y post test a dos grupos (experimental y control). El muestreo fue no probabilístico por conveniencia del investigador, considerando la inclusión y exclusión conformándose finalmente por 32 estudiantes, a quienes se aplicaron los instrumentos de evaluación respectivamente validados y confiables. El estadístico que se utilizó para obtener el resultado a la Hipótesis General fue el T Student, arrojando el coeficiente de correlación 0.605, por lo que existe una relación directa entre motivación y aprendizaje, y el valor p - nivel de significancia es 0.000 valor que es menor a 0.05. Por lo tanto, se llega a la conclusión que la aplicación de las estrategias de aprendizaje mejora el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

Palabras clave: estrategias de aprendizaje / rendimiento académico

Abstract

The objective of this research was to determine the application of learning strategies to improve academic performance in the fourth cycle students of the administration career at ULADECH - Ayacucho 2018. The level of the research was applied, experimental type, quasi-experimental design and of the hypothetical - deductive - comparative method due to the fact that we proceeded with pretest and post test evaluations to two groups (experimental and control). Sampling was non-probabilistic for the convenience of the researcher, considering the inclusion and exclusion finally being conformed by 32 students, to whom the validated and reliable evaluation instruments were applied respectively. The statistic that was used to obtain the result to the General Hypothesis was the Student T, yielding the correlation coefficient 0.605, so there is a direct relationship between motivation and learning, and the p-value of significance is 0.000 value which is less than 0.05. Therefore, it is concluded that the application of learning strategies improves academic performance in the fourth cycle students of the administration career in ULADECH - Ayacucho 2018.

Keywords: learning strategies / academic performance

Contenido

Jurado Evaluador de Tesis.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Contenido.....	vii
Índice de Tablas.....	x
Índice de Figuras.....	xi
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.1.1. Internacionales.....	5
2.1.2. Nacionales.....	7
2.2. Hipótesis.....	12
2.2.1. Hipótesis general.....	12
2.2.2. Hipótesis específicas.....	12
2.3. Bases Teóricas Relacionadas al Estudio.....	13
2.3.1. Variable independiente (Estrategias de Aprendizaje).....	13
A. <i>Estrategias</i>	13

B.	<i>Aprendizaje</i>	15
C.	<i>Estrategias de Aprendizaje</i>	17
D.	<i>Clasificación de las estrategias de aprendizaje</i>	19
E.	<i>Estrategias meta cognitivas</i>	20
F.	<i>El autocontrol</i>	22
G.	<i>Dimensiones de Estrategias de aprendizaje</i>	24
2.3.2.	Variable Dependiente (Rendimiento Académico).....	28
A.	<i>Rendimiento Académico</i>	28
B.	<i>Dimensiones de rendimiento académico</i>	29
B.1.	<i>Niveles de rendimiento académico</i>	29
B.2.	<i>Éxito en lo académico</i>	30
B.3.	<i>Grado de satisfacción del estudiante</i>	31
III.	Metodología.....	32
3.1.	El Tipo y el Nivel de la Investigación.....	32
3.1.1.	Tipo de investigación.....	32
3.1.2.	Nivel de investigación.....	32
3.2.	Diseño de la Investigación.....	32
3.3.	Población y Muestra.....	34
6.3.1.	Población.....	34
6.3.2.	Muestra.....	34
6.3.3.	Muestreo.....	35

A.	<i>Criterios de inclusión</i>	35
B.	<i>Criterios de exclusión</i>	36
3.4.	Definición y Operacionalización de las Variables y los Indicadores.....	37
3.5.	Técnicas e Instrumentos.....	38
6.5.1.	Técnicas.....	38
6.5.2.	Instrumentos.....	38
3.6.	Plan de Análisis.....	40
3.7.	Matriz de Consistencia.....	42
3.8.	Principios Éticos.....	43
IV.	Resultados.....	44
4.1.	Nivel Descriptivo.....	44
4.1.1.	<i>Resultado PRE TEST de los grupos experimental y control</i>	44
4.1.2.	<i>Resultado POST TEST de los grupos experimental y control</i>	48
4.1.	A nivel inferencial.....	52
4.2.1.	Prueba de Normalidad.....	52
4.2.2.	Prueba de hipótesis.....	53
4.2.	Análisis de Resultados.....	55
V.	Conclusiones y Recomendaciones.....	60
5.1.	Conclusiones.....	60
5.2.	Recomendaciones.....	62
VI.	Referencias Bibliográficas.....	63

VII. Anexos.....	69
LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES.....	72
Las relaciones de intercambio.....	73
LA COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES.....	78
1. PERCEPCIÓN.....	79
2. BARRERAS DE LA COMUNICACIÓN.....	80
LA MOTIVACION LABORAL.....	83
1. CONCEPTO DE MOTIVACIÓN.....	83
LA MOTIVACIÓN LABORAL.....	84
RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL.....	89
1. CONCEPTO.....	89
MEDIOS DE RECLUTAMIENTO.....	90
SELECCIÓN DE PERSONAL.....	95
1. Bases Para la Selección de Personal.....	96
SOCIALIZACION ORGANIZACIONAL.....	100
1. DEFINICION.....	100
2. METODOS PARA PROMOVER LA SOCIALIZACION.....	100
EVALUACION DE DESEMPEÑO.....	104
1. RESPONSABILIDADES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	105
ROTACION DE PERSONAL.....	108
1. DEFINICION:.....	108

DIAGNÓSTICO DE LAS CAUSAS DE ROTACIÓN DE PERSONAL.....109

Índice de Tablas

Tabla 1:

Estrategias de aprendizaje en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.....42

Tabla 2:

Dimensión: Selección de la información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.....43

Tabla 3:

Dimensión: Organización de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.....44

Tabla 4:

Dimensión: Transferencia de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.....45

Tabla 5:

Estrategias de aprendizaje en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.....46

Tabla 6:

Dimensión: Selección de la información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.....47

Tabla 7:

Dimensión: Organización de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.....48

Tabla 8:

Dimensión: Transferencia de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.....49

Tabla 9:	
Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.....	50
Tabla 10:	
Correlación de muestras emparejadas.....	52
Tabla 11:	
Prueba de hipótesis general con estadígrafo t-student.....	52

Índice de Figuras

Gráfico 1: Estrategias de aprendizaje en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 1.....	42
Gráfico 2: Dimensión selección de la información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 2.....	43
Gráfico 3: Dimensión organizador de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 3.....	44
Gráfico 4: Dimensión transferencia de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 4.....	45
Gráfico 5: Estrategias de aprendizaje en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 5.....	46
Gráfico 6: Dimensión selección de la información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 6.....	47
Gráfico 7: Dimensión organizador de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 7.....	48
Gráfico 8: Dimensión transferencia de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 8.....	49

I. Introducción

El presente proyecto de investigación lleva por título “Aplicación de estrategias de aprendizaje para mejorar el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018” se tomó según el proyecto de líneas de investigación de la escuela de Educación.

La causa por la que se investiga el tema es que estamos enfrentando una ola de cambios de distintas índoles las, instituciones educativas, las universidades se tienen que adecuar a esas exigencias de los entes que supervisan y nos evalúan permanentemente, las modificaciones de planes de estudio programas de educación y la identificación de sus capacidades de los estudiantes para enfrentar estos cambios.

Morán (1993) la estrategia de aprendizaje comprende las secuencias de habilidades que se ponen en funcionamiento apuntando a conseguir determinados propósitos. Ellas comprometen ciertas habilidades que alcanzan un nivel superior, las que a su vez regulan las habilidades de mayor especificidad, las cuales tienen relación directa con tareas más precisas.

El motivo por la que realizo esta investigación es académico, para optar el grado de Maestro y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad católica los Ángeles de Chimbote.

Actualmente se observa que los estudiantes del nivel universitario tienen un rendimiento académico muy bajo, evidencias registradas en los registros manejados por el docente, de ese modo repercute en que, al paso de los ciclos de estudio, existe una gran deserción de ellos, factores de desánimo, o falta de adaptarse a este nuevo ritmo educativo, lo que conlleva a tener generaciones de estudiantes que no concluyeron una profesión que les pueda respaldar en una sociedad laboral u oportunidades de emprender pequeñas empresas para solventar económicamente su vida y de su entorno. Como investigadora, preocupada al respecto y con el sentido de menguar de cierta forma este inconveniente que en cada semestre se va observando, además de docente por la experiencia obtenida con la finalidad de dar mejor educación me he planteado la siguiente interrogante ¿En qué medida la aplicación de las estrategias de aprendizaje mejora el rendimiento académico en los estudiantes de la universidad? Así mismo el objetivo general de la investigación es determinar la aplicación de estrategias de aprendizaje para mejorar el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo en la asignatura de Dirección de Personal I, de la carrera de Administración en ULADECH – Ayacucho 2018.

Además, como justificación de la investigación es ayudar a la mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del pre grado de la universidad y contribuir con los objetivos académicos, que considero que podrá ser un gran aporte para la juventud que tiene iniciativas de forjar su futuro profesional, sin embargo cambian de opinión al encontrarse con dificultades de tipo académico, motivo por el cuál, la presente, será un documento respaldado bajo los parámetros que debe cumplir la investigación de tipo experimental, con evidencias plasmadas de los grupos

experimental y control para verificar el sustento de cuánto beneficia las estrategias de aprendizaje para mejorar el rendimiento académico. De modo que en un futuro a mediano plazo, repercute en cambiar perspectivas de una nueva generación profesional y competitiva en nuestro entorno social.

Campbell y Stanley (1966) afirma la metodología cuasi – experimental son como experimentos de asignación aleatoria en todos los aspectos (...) recomiendan la utilización de los diseños cuasi-experimentales únicamente cuando no se puedan asignar aleatoriamente los sujetos a las diferentes condiciones. (p. 142)

Lo que se pretende es demostrar en la investigación es; si la aplicación de estrategias de aprendizaje va mejorar el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración de la universidad.

Lavados (2000), sostienen que “Está claro que la formación de profesionales para desempeñarse en una realidad tan distinta a la tradicional debe ser diferente (...) en los contenidos programáticos sino en la entrega de habilidades y competencias nuevas de socialización y de desarrollo personal”. (p. 25) notablemente se ve que cambio la educación en el nivel de la enseñanza superior.

En estos tiempos la educación responde a retos que plantea el mundo según los cambios existentes hacen que estemos preparados y a la vez preparar a los estudiantes frente a esos cambios haciendo que ellos aprendan de manera continua.

Esto hace que el aprendizaje permanente de nuestros estudiantes seas por iniciativa propia de los mismos, la aplicación de estrategias de aprendizaje contribuya a mejorar su rendimiento en los estudiantes según sus condiciones personales con respecto a su educación siendo ellos los principales protagonistas de su vida. Así mismo el estudiante sea capaz de manejar sus propias estrategias de aprendizaje.

No es suficiente la explicación de la materia ni exigir a que puedan aprender. Lo importante es despertar la atención para que ellos mismos consigan resultados óptimos y hacer que ellos mismos encuentren el gusto de querer aprender e investigar. Por esta razón el rendimiento académico permita destacar sus capacidades y habilidades para su desarrollo profesional. Y por otra parte desarrollar sin lugar a duda la identificación de estrategias de aprendizaje.

La presente investigación se deriva de las líneas de investigación de la universidad de ULADECH. El rendimiento de nuestros estudiantes es de vital importancia, en especial en la educación universitaria por estar en una condición de ser el nivel profesional por eso, la aplicación de las estrategias de aprendizaje ayudará a mejorar el rendimiento académico, destacar sus cualidades y capacidades de manera que podrá ser utilizada y ayudar a mejorar su rendimiento académico. El estudiante cambiara de actitud frente a su desempeño académico sobre todo en el cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH de Ayacucho 2018; Por esta razón se determina a estas variables para mejorar su rendimiento académico sobre todo en la asignatura de Dirección de Personal, que es de especialidad de la escuela de

administración de la universidad y como consecuencia tener profesionales preparados y listos para competir en el mercado laboral de nuestra ciudad de Ayacucho.

De acuerdo a la metodología de la presente investigación, se trata de un enfoque cuantitativo, nivel aplicado, tipo experimental, diseño cuasiexperimental, método hipotético – deductivo – comparativo, debido a que se procederá con evaluaciones de pre test y post test a dos grupos (experimental y control) el muestreo será no probabilístico a la conveniencia del investigador además de ser considerada por inclusión y exclusión, la técnica de recolección de datos será a través de instrumentos validados con un proceso de confiabilidad mediante el estadígrafo Alfa de Cronbach y para la contrastación de la hipótesis el estadístico a utilizar será el t-student por corresponder a la prueba normal (paramétricos).

El resultado obtenido en la presente investigación utilizando el estadístico correspondiente, de acuerdo al contraste de medias entre el pre test y el post test de estrategias de aprendizaje el Grupo Experimental asciende a partir de 9,47 a 15,8, mientras que el Grupo Control asciende a partir de 9 hasta 12,00 puntos con respecto al rendimiento académico.

Finalmente, se concluye en que el coeficiente de correlación entre el Pre test y Post test es de 0,605, por lo que existe una relación significativa entre las estrategias de aprendizaje y el rendimiento académico.

II. Marco Teórico

II.1. Antecedentes.

II.1.1. Internacionales.

García, S. (2013). *Estrategia didáctica para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura cálculo I de la facultad experimental de ciencias y tecnología* de la universidad de Carabobo (tesis de posgrado).

Universidad de Carabobo Venezuela.

Tiene por objetivo proponer estrategias para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura calculo I de la Facultad Experimental de Ciencias

y Tecnología de la universidad de Carabobo.

La metodología empleada es descriptiva de campo.

La conclusión de la investigación fue que la forma en que dictan la asignatura es determinante para un buen desempeño académico.

Se logra detectar debilidades en los estudiantes, en cuanto a sus resultados académicos, en educación media general en el área de matemática y el tiempo que dedica el estudio de la materia.

Un total 100 estudiantes que cursan la materia de cálculo I que hacen un promedio

de (298 estudiantes), del semestre 2012 un total de 95 estudiantes representa el 32

% aprobó la asignatura y el 68% que hacen un promedio de (198) reprobó según

los últimos datos del año en investigación se puede ver la existencia de problemas

referente al rendimiento académico de los estudiantes.

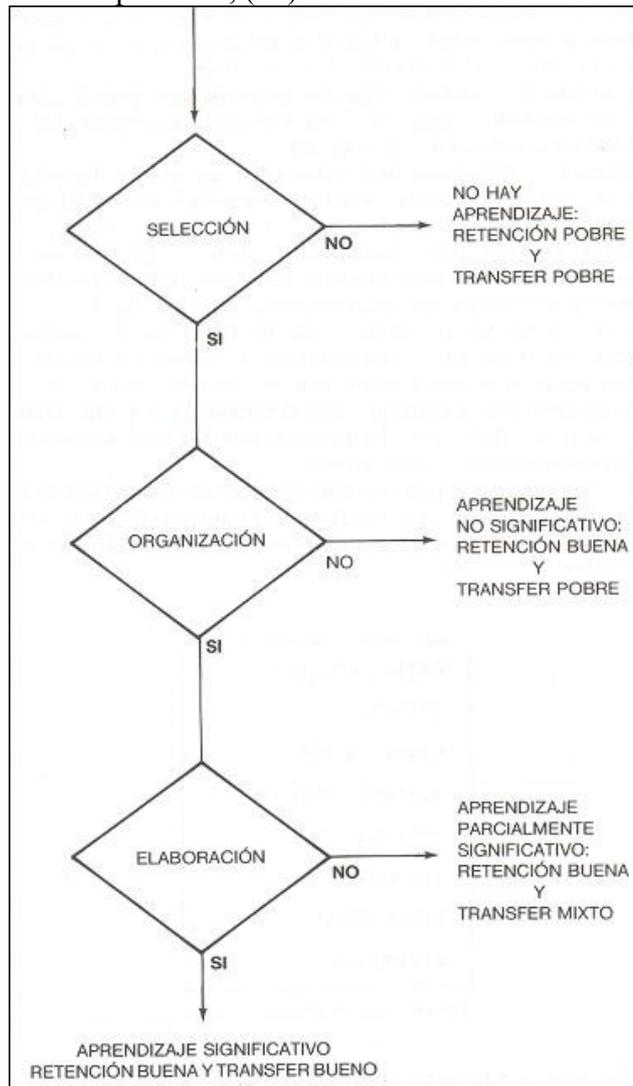
Kimble (1971) y Beltrán (1984) Afirman en la naturaleza del Aprendizaje;

Aunque no hay una definición de aprendizaje plenamente satisfactoria y

absolutamente compartida por todos los especialistas, sí existe una definición que

recibe el máximo consenso, y es ésta: se entiende por aprendizaje "un cambio más o menos permanente de conducta que se produce como resultado de la práctica".

Pérez (1990) afirma "el aprendizaje depende de lo que el estudiante haga, es decir, de los procesos que ponga en marcha al aprender y, por tanto, de las estrategias que desarrollan esos procesos, (...).



II.1.2. Nacionales.

Centeno, G. (2017). *Estrategia de aprendizaje y el rendimiento académico en el área de comunicación en los estudiantes del VII Ciclo de educación secundaria de la institución educativa agropecuaria Puerto Súngaro del distrito de Puerto*

Inca – Huánuco, 2017 (tesis pregrado) Universidad los Ángeles de Chimbote, Perú.

El propósito de esta investigación fue de dar a conocer la relación que existe entre estrategias de aprendizaje y el rendimiento académico en los estudiantes, la metodología aplicada es de tipo cuantitativa por que analiza datos numéricos donde al investigador le permitió determinar la relación entre estas dos variables y aplico algunas técnicas para el procesamiento de la conclusión de esta investigación es lo siguiente:

La estrategia de aprendizaje más utilizada en los estudiantes de la institución educativa Agropecuario Puerto Súngaro del distrito de Puerto Inca Huánuco, son, al 76.6% la de elaboración y tan solo, el 23.4% utilizan las estrategias de adquisición.

La dimensión D4 estrategias de apoyo al procesamiento de información, obtiene un 79.89% de estudiantes que poseen aprendizaje en una escala alta, seguida por la dimensión D2 estrategias de codificación de información con un 67.0% de escolares encuestados ubicándose en la escala media, mientras tanto. La D3 estrategia de recuperación de información se ubica en la escala alta con 54.3% de los encuestado y finalmente la dimensión D1 estrategias de adquisición de información se ubica en la escala baja con 52.1% de estudiantes. Finalmente, el estudio se concluye que no se rechaza la hipótesis nula (H_0) que indica entre la estrategia de aprendizaje y el rendimiento académico no existe relación directa en el área de comunicación en los estudiantes de VII ciclo de educación secundaria

de la institución educativa Agropecuario Puerto Súngaro del distrito de Puerto Inca – Huánuco, 2017.

Cancho, C. (2010). *Relación entre estilos de aprendizaje y rendimiento académico de los alumnos de 1 ero y 2do grado del nivel secundario de la I.E.P. L. Fibonacci, 2010*, distrito de San Martín de Porres, Lima - Perú, (tesis pregrado) y llego a las conclusiones:

a. Existe una relación significativa entre estilos de aprendizaje y rendimiento académico de los alumnos de primer y segundo grado del nivel secundario del J.E.P Leonardo Fibonacci.

b. El tipo de estilo de aprendizaje predominante en los alumnos de primer y segundo grado del nivel secundario de la I.E.P. Leonardo Fibonacci es el reflexivo, alcanzando el 60% del total.

c. En los alumnos que presentaron el estilo de aprendizaje reflexivo (60%), el promedio ponderado estuvo ubicado en los parámetros de 15 y 18 de calificación, consolidando este estilo de aprendizaje como el generador de un óptimo rendimiento académico.

d. En los alumnos que presentaron el estilo de aprendizaje pragmático (5%), el promedio ponderado estuvo ubicado en los parámetros de 10 y 14 de calificación, consolidando este estilo de aprendizaje como el generador de un pésimo o bajo rendimiento académico.

e. En el 50% de las mujeres predomina el estilo de aprendizaje reflexivo y en el varón el estilo de aprendizaje también es el reflexivo con un 60% del total.

López, J. (2009). *Relación entre los hábitos de estudio, la autoestima y el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Medicina Veterinaria de la Universidad Alas Peruanas*. Llego a la conclusión.

a. El modelo de regresión múltiple nos permite conocer la forma cómo se relacionan las variables y aceptar la hipótesis de investigación, es decir que los hábitos de estudio y la autoestima se relacionan significativamente con el rendimiento académico de los alumnos de tercero y cuarto ciclo de Escuela Profesional de Medicina Veterinaria de la Universidad Alas Peruanas, durante el periodo lectivo 2008.

b. la medida de correlación entre la variable hábitos de estudio como Rendimiento Académico es moderado, 0,505 a un nivel de significancia bilateral de 0,01, es decir a una confianza del 99%.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación lineal significativa entre las variables.

c. El grado de correlación entre las variables Autoestima y Rendimiento Académico es alto, 0,688 a un nivel de significancia bilateral de 0,01, es decir a un nivel de confianza de 99%. Se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación lineal significativa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación lineal significativa entre las variables.

d. El éxito en el estudio no sólo depende de la inteligencia y el esfuerzo sino del desarrollo de habilidades de estudio, el manejo del tiempo, la disciplina, la lectura efectiva, la toma de apuntes, la búsqueda de información en bibliotecas y otras fuentes, el estilo particular de aprendizaje, la creatividad, la aplicación de estrategias en la resolución de pruebas o problemas, que tienen un impacto estadísticamente significativo en el desempeño académico.

e. Los estudiantes que desarrollan nuevos hábitos de estudio dejan de ser meros receptores pasivos y son procesadores de información que valoran, critican, comparan y reconstruyen la información.

Flores, M. (2008). *Relación entre las estrategias de aprendizaje y el rendimiento académico en alumnos del 3ro y 4to año de la Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia*. El objetivo principal del presente estudio fue el de relacionar las estrategias de aprendizaje y el rendimiento académico en alumnos en las áreas de Diagnóstico y Clínica del 3er y 4to año de la Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. La muestra estuvo constituida por 108 estudiantes que fueron evaluados por medio de la Escala de Estrategias ACRA de Román y Gallego en su versión original, método del estudio fue de carácter - descriptivo – cuantitativo. El rendimiento Académico fue evaluado por medio de las notas finales que aparecen en las actas oficiales de las asignaturas. Se utilizó el programa estadístico SPSS en la versión 15. Los resultados que se obtuvo fueron: La escala de aprendizaje más empleada fue la de codificación (65 por ciento) y seguida por la estrategia de adquisición

(45 por ciento), recuperación (35 por ciento y apoyo (35 por ciento). El rendimiento académico del área de Clínica fue regular (59,26 por ciento) y para el área de Diagnóstico fue deficiente (70,07 por ciento). No hubo una correlación estadísticamente significativa al relacionar las variables por medio de la correlación de Pearson. La principal **conclusión** es que el rendimiento académico no está necesariamente relacionado con el uso de estrategias de aprendizaje, haciendo necesaria más investigaciones para averiguar cómo aprenden los alumnos.

Muñoz, M. (2006). *Estrategias de Aprendizaje y el Rendimiento Académico de los alumnos de la Especialidad de Odontología* de la Universidad Peruana. El propósito del estudio fue determinar la relación entre las Estrategias de Aprendizaje y el Rendimiento Académico de los alumnos de la Especialidad de Odontología de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, mediante un estudio básico, descriptivo, correlacional. Se realizó en una población de 217 alumnos del V al IX ciclo, con una muestra de 139 alumnos. Para medir la variable estrategias de aprendizaje, se aplicó el instrumento ACRA Escalas de estrategias de Aprendizaje de Román J y Gallego S. Para medir la variable rendimiento académico, se utilizó las notas promedio de las asignaturas de ciencias básicas y ciencias clínicas. El análisis estadístico fue realizado con las medidas de tendencia central y la correlación de Pearson. Conclusión en este estudio que existe correlación significativa positiva media entre algunas de las estrategias más específicas de las cuatro escalas del ACRA con las asignaturas de ciencias básicas, para los ciclos académicos investigados, con un predominio de

estrategias de codificación superficial de la información , que no generan un aprendizaje significativo y la nota de 10.83 en el rendimiento académico de las asignaturas de ciencias básicas y la nota de 10.73 en el rendimiento académico de las asignaturas de ciencias clínicas.

II.2. Hipótesis

II.2.1. Hipótesis general.

La aplicación de las estrategias de aprendizaje mejora el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

II.2.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis Nula (H₀)

La aplicación de las estrategias de aprendizaje no mejora el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

Hipótesis Alterna (H_a)

La aplicación de las estrategias de aprendizaje mejora el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

II.3. Bases Teóricas Relacionadas al Estudio

II.3.1. Variable independiente (Estrategias de Aprendizaje).

A. Estrategias.

Tomando como inicio la definición; según la Real Academia Española, el termino de estrategia es el arte de dirigir las operaciones militares. Habilidad para dirigir un asunto.

Montero (2002) afirma que “las estrategias son conjunto de métodos técnicas y recursos que se planifican de acuerdo a las necesidades de la población a la cual van dirigidas, objetivos y la naturaleza de las áreas y asignaturas, (...). De hacer más efectivo el proceso de enseñanza y aprendizaje” (p. 25).

Gómez y Molina (2005 p. 82) afirman que las estrategias “Para llevar a la práctica este nuevo enfoque, surgen las técnicas cognitivas, cuya idea central consiste en potenciar el proceso de pensamiento mediante la relación entre los conceptos y los hechos. El proceso de la información tiene como eje central la comprensión del significado de los conceptos para elaborar estructuras de conocimiento.

B. Aprendizaje.

El aprendizaje es el proceso a través del cual se modifican y adquieren habilidades, destrezas, conocimientos, conductas, y valores, como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento, y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales. En el aprendizaje intervienen diversos factores que van desde el medio en el que el ser humano se desenvuelve, así como los valores y principios que se aprenden en la familia. En

ella, se establecen los principios del aprendizaje de todo individuo y se afianza el conocimiento recibido que llega a formar después la base para aprendizajes posteriores (Gómez, 2005).

Gagné (1965) Define aprendizaje como un cambio en la disposición o capacidad de las personas que puede retenerse, no es atribuible simplemente al proceso de crecimiento.

Gómez (1988) lo define el aprendizaje como los procesos subjetivos de capacitación incorporación, retención y utilización de la información que el individuo recibe en su intercambio continuo con el medio.

Como aprendizaje se denomina la acción y efecto de aprender. Como tal, el aprendizaje es el proceso de asimilación de información mediante el cual se adquieren nuevos conocimientos, técnicas o habilidades.

En este sentido, el aprendizaje consiste en adquirir, procesar, entender y aplicar una información que nos ha sido enseñada o que hemos adquirido mediante la experiencia a situaciones reales de nuestra vida. De allí que el aprendizaje pueda observarse tanto en los seres humanos como en los animales.

No obstante, cuando nos referimos particularmente a seres humanos, el aprendizaje es el resultado de procesos de estudio, experiencia, instrucción, razonamiento y observación. Y cuando este proceso se da en etapas más tempranas de la vida, durante la escolaridad, el aprendizaje no solo supone la adquisición de nuevos conocimientos, sino que también entraña la modificación de conductas, actitudes y valores en relación con la sociedad en que vivimos (Pozo, 2006).

“Conductas y pensamientos que un aprendiz utiliza durante el aprendizaje con la intención de influir en su proceso de codificación” (Weinstein y Mayer, 1986, p. 315, citado en Valle, Barca, González y Núñez, 1999).

“Procesos de toma de decisiones (consiente e intencionales) en los cuales el alumno elige y recupera de manera coordinada, los conocimientos que necesita para cumplimentar una determinada tarea u objetivo, dependiendo de las características de la situación educativa en que se produce la acción” (Monereo, 2007).

Estrategia implica la restructuración de algunos temas como: la percepción, ideas, los conceptos y los esquemas que los estudiantes hacen uso y sus respectivas características constructivista; existe instrumentos que nos permiten la interacción que se pueda dar entre la información que lo decodifica y lo ordena las ideas.

Las apreciaciones, las ideas, conceptos y esquemas que el estudiante tiene en su estructura cognitiva. Tiene como postura constructiva en el aprendizaje el estudiante asimila, lo codifica y estructura su aprendizaje según la información obtenida y según sus características personales para que sea real su aprendizaje del estudiante y la respectiva disposición (motivación y actitud) de este por aprender con ayuda de los materiales y/o contenidos de aprendizaje (Ausubel, 1998).

C. Estrategias de Aprendizaje.

“Actividades u operaciones mentales que el estudiante puede llevar a cabo para facilitar y mejorar la realización de la tarea, cualquiera que sea el ámbito o el contenido del aprendizaje” (Beltrán, 2003, p. 57).

Desde la perspectiva del procesamiento de la información, Román y Gallego (1994) consideran que la estrategia de aprendizaje es el proceso de aprender se llevan a cabo operaciones mentales basadas en el razonamiento y resolución de problemas.

D. Clasificación de las estrategias de aprendizaje.

Gargallo (2000) propone otra clasificación de las estrategias de aprendizaje, basándose en otras clasificaciones anteriores (Pozo, 1990)(Pozo y Postigo, 1997) y sigue la secuencia del procesamiento de la información y de los procesos implicados en el aprendizaje que complementamos con elementos disposicionales y afectivos, sin los cuales difícilmente se ponen en marcha los mecanismos cognitivos y meta cognitivos, e incluye las siguientes estrategias: estrategias de apoyo, estrategias de búsqueda, recogida y selección de información, estrategias de procesamiento y uso de la información adquirida propiamente dicha, estrategias meta cognitivas de regulación y de control.

E. Estrategias meta cognitivas.

Se refiere a la interactividad y condicionalidad dentro del procedimiento, pero desarrollado con sentido “interactivo y recursivo”. Para estos autores la “interactividad” en el proceso implica la “planificación por parte del sujeto de los objetos, así como el modo alcanzarlos, considerando factores internos y externos a la tarea.”

En el contexto del educador social las estrategias se sub clasifican en torno al medio, al estudiante y al docente (De la Torre y Randajell, 1995).

Las estrategias cognitivas ejecutan, las estrategias metacognitivas planifican, supervisan la acción de las estrategias. Las estrategias metacognitivas tienen una doble dimensión: el conocimiento y el control, la dimensión de conocimiento de las estrategias metacognitivas tiene tres aspectos: la persona, la tarea y la estrategia. De esta forma, cuando un estudiante se enfrenta a una tarea, las estrategias metacognitivas pueden ayudarle a conocer lo que él sabe sobre la tarea, cuál es la naturaleza y la dificultad de la tarea, y cuál es la estrategia adecuada para resolverla con éxito.

La dimensión de control hace referencia a tres funciones de las estrategias metacognitivas: la planificación, la auto regulación, y la evaluación. Cuando un estudiante aprende puede sacar ventaja de las estrategias metacognitivas que le ayudarán a planificar, controlar y evaluar su tarea.

En suma, las estrategias metacognitivas están relacionadas con el conocimiento que el educando tiene de sus propios procesos de conocimiento y con el control de esos mismos procesos (Beltrán, 1985, p 168).

Pintrich (1990) afirma en las dimensiones de las estrategias de aprendizaje que son:

a) Elaboración: se refiere a sí el alumno aplica conocimientos anteriores a situaciones nuevas para resolver problemas, tomar decisiones o hacer evaluaciones críticas, y si establece conexiones de la información nueva con la que ya tenía para recordarla mejor.

b) Aprovechamiento del tiempo y concentración: refleja el uso que el alumno hace de su tiempo de estudio y a la capacidad que tiene para centrarse en aquello que está realizando en cada momento.

c) Organización: hace referencia a las estrategias que emplea el alumno para acometer el estudio de la materia y seleccionar la información relevante: esquemas, resúmenes, subrayado etc.

d) Ayuda: se refiere a la ayuda que se pide a otros alumnos y al profesor durante la realización de las tareas académicas.

e) Meta cognición: se refiere a la autorregulación meta cognitiva, en concreto al establecimiento de metas y a la regulación del estudio y de la propia comprensión.

f) Regulación del esfuerzo: hace referencia a las preguntas que el alumno se hace a sí mismo durante el estudio con el objeto de centrarse, examinar su nivel de comprensión y cuestionar la veracidad de lo estudiado (P. 78).

F. El autocontrol.

De acuerdo con Almaguer (1998) señala que es el dominio total que podemos adquirir sobre nosotros mismos, sobre lo que son los deseos, las emociones y los pensamientos, entonces la idea de ello, es como mejorar el estilo de vida para que se justo como nosotros lo deseamos.

También se puede señalar como que el autocontrol es una de las mejores habilidades que podemos desarrollar en el camino de proceso personal para que nos convirtamos en unas personas que seamos más aptas para el éxito que

deseamos conseguir, simplemente si dominamos el autocontrol en nuestra vida, tendremos más posibilidades de ser exitosos y vivir una vida mucho más plena con mayor felicidad. (Woolfolk, 1995).

También se describe que una falta de autocontrol te puede llevar al estrés, porque ello se ha demostrado que es como el sentimiento de no tener control de la vida propia o sobre los eventos que suceden en ello. Por ejemplo: un empleado sufre mucho más estrés que una persona que tiene un negocio propio a pesar que tenga éste último más dificultades o retos que enfrentar, porque el negocio de la persona que es dueña está en sus manos quien puede tomar las decisiones, y contrariamente sobre el empleado tiene que estar regido sobre normas de la institución bajo las condiciones del jefe y otras reglas que de algún modo tenga que someterse y esta forma de control llevan al estrés.

Por otra parte, existen autores, como Goleman (1996), que destacan el papel del autocontrol como uno de los componentes a reeducar en los estudiantes:

La inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental, etc. Ellas configuran rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión o el altruismo, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social.

G. Dimensiones de Estrategias de aprendizaje.

G.1. Selección de información.

Rodríguez (2010) informa que existe un trabajo continuo de selección asociado a la información y lo sintetiza del siguiente modo:

Las tres selecciones cuya síntesis configura la comunicación son:

a. Selección de una información, debe de seleccionar entre las informaciones de que dispone cual es la que desea compartir.

b. Seleccionar de un modo de darla a conocer la información seleccionada, además escoge las palabras y gestos con que la ha de expresar.

c. Selección de una comprensión. Selecciona lo que entiende de lo que ha escuchado o leído. Trata de dilucidar cuál es la información portada por el modo de darla a conocer que ha recibido

Colón (2006) informa que en la selección de información se debe tomar en cuenta algunos recursos que se utilizaran para un trabajo; esta información ayudar a discriminar entre la información disponible.

¿Por qué evaluar la información recuperada?

En la actualidad se tiene acceso a información proveniente de múltiples medios y el éxito de tu trabajo depende en gran medida de que puedas seleccionar las más apropiadas. Las preguntas en cada criterio pueden ayudarte a determinar la información más útil para ti en un momento dado.

G.2. Criterios para evaluación de los recursos de información encontrados.

Pertinencia con tu tema: Cual es la aportación, en qué medida satisface, como entiendes despierta la curiosidad de las personas

Información del recurso: Alguien asume responsabilidad de la información contenida, hay respaldo, existe una fecha de realizado el recurso, es actual la información, su organización facilita acceso a la información,

Calidad del recurso: existe una adjudicación de derecho de autor, cita otros estudios en el tema, presenta bibliografía, son fuentes conocidas.

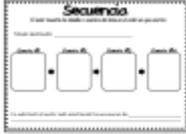
Reacciones de otros a información provista: se puede buscar bases de datos, revistas, librería en línea, si son páginas web aparece el Link: URL.

Autoridad: Quien es el autor, relación con el tema, cual su relación con el tema tratado, es citado por otros autores, tiene publicaciones.

G.3. Organización de información.

Cadet (2016) afirma que la organización de información es la manera como el autor conecta la información o detalles del texto. Existen varios tipos de estructuras y estas son:

- Descripción
- Secuencia
- Causa y efecto
- Comparar y contrastar

Organización o Estructura	Definición	Palabras Claves	Organizador Grafico
Descripción	El autor muestra diferentes características o detalles acerca del tema	<ul style="list-style-type: none"> ✓ por ejemplo ✓ para ilustrar ✓ características ✓ tal como ✓ incluye 	
Secuencia	El autor muestra los detalles o eventos del tema en el orden en que ocurren	<ul style="list-style-type: none"> ✓ primero ✓ después ✓ finalmente ✓ durante ✓ inmediatamente 	
Causa y Efecto	El autor muestra por qué un evento ocurre (CAUSA), o qué sucede después que un evento pasa (EFECTO)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ porque ✓ entonces ✓ consecuentemente ✓ ya que ✓ por lo tanto 	
Comparar y Contrastar	El autor muestra en que se parecen (COMPARAR), o en que se diferencian (CONTRASTAR) dos temas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ sin embargo ✓ diferente ✓ similar a ✓ común ✓ también como 	

Estrategias para evaluar la estructura de textos informativos tenemos:

Comparte; con los estudiantes que es el concepto del tema según textos informativos

Introduce; el nombre, la definición, palabras claves y un ejemplo de organizador gráfico.

Modela; como evaluar la información, utilizando textos cortos.

Vizcaya (1997) afirma “la organización de la información consiste la estructura formal que, como resultado de las variables analizadas, dispone, define y coordina las diferentes etapas del ciclo de vida de la información con el propósito de cumplir con los objetivos del sistema” (p. 188).

Delgado (2012) afirma que la importancia de organizar la gran cantidad de información que se genera a diario favorece la utilización de las tecnologías de

información para convertirla en conocimiento.; como consecuencia lógica las organizaciones realizan grandes inversiones en la compra de tecnologías y automatización de los procesos, lo que facilita el acceso a la información y genera a su vez otros problemas que degrada la calidad de la misma. Encontrándose informaciones valiosas y algunas desechables, informaciones no confiables, para resolver estos problemas se trazan estrategias que garanticen la utilización de herramientas informáticas a favor de la organización e integración de la información, tanto interna como externa lo que permitirá a las empresas adquirir la información precisa y de calidad en el momento, forma y lugar que la necesiten.

G.4. Transferencia de información.

Ferry de Mora (2006) afirma que el uso de estrategias de información es una herramienta para facilitar el proceso de transferencia de la información, con el objetivo de promover salud por medio del ejercicio de los individuos. Las estrategias son útiles, no solo en la transferencia de la información sino también en otros aspectos de la vida, así como en la producción y recuperación de la información, por medio de registros en bases de datos, de sus niveles de lectura, interés y audiencia.

II.3.2. Variable Dependiente (Rendimiento Académico).

A. Rendimiento Académico.

Caraballo (1985) lo define como la calidad de la actuación del alumno con respecto a un conjunto de conocimientos, habilidades o destrezas en una asignatura determinada como resultado de un proceso sistémico.

Páez (1987) señala que el rendimiento académico es el grado en que cada estudiante ha alcanzado los objetivos propuestos y las condiciones bajo las cuales se produjo ese logro.

El rendimiento académico es definido como la relación entre lo obtenido, expresado en una apreciación objetiva y cuantitativa (puntaje, calificación) o en una subjetiva y cualitativa (escala de valores, rasgos sobresalientes) y el esfuerzo empleado para obtenerlo, y con ello establecer el nivel de alcance, así como los conocimientos, habilidades y/o destrezas adquiridas, el éxito o no en la escolaridad, en un tiempo determinado (Zubizarreta, 1969).

De otra parte, Mateo (2000) afirma que “el rendimiento de aprendizaje es el propósito de aprender progresivamente y que asegurar que cada nueva generación acumule los conocimientos y destrezas necesarias para desenvolverse solventemente, al llegar a la edad adulta ante las demandas que marca la sociedad. Desde esta perspectiva se justifica la evaluación del rendimiento académico por parte de los docentes” (p. 110).

Labinowicz, (1988) define en rendimiento académico, como producto de calificaciones, producto que puede dar al estudiante, medida del alcance, promedio de las notas, dificultad o cobertura, pero tienen en común presentar al rendimiento académico en términos numéricos. Es la suma de transformaciones que se operan en el pensamiento, en la manera de obrar y en las bases actitudinales del comportamiento de los alumnos en relación con la situación y

problemas de la materia que se enseña verificando con sus exámenes formales y apoyándose a la vez en su propio desarrollo de habilidades para el manejo de una materia.

Pizarro (1985) como una medida de las capacidades correspondientes o indicativas que manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación. El mismo autor (1978) desde una perspectiva del alumno, define el Rendimiento como la capacidad respondiente de éste frente a estímulos educativos, susceptibles de ser interpretado según objetivos o propósitos educativos preestablecidos.

B. Dimensiones de rendimiento académico.

B.1. Niveles de rendimiento académico.

Díaz (2017) supone un posicionamiento que implica una combinación de enfoques, metodologías e instrumentos evaluativos que no se agotan en la producción de información diagnóstica o descriptiva de la realidad de un sistema educativo. Los resultados de información se dan en función a los niveles de desempeño de los alumnos evaluados agrupándolos en tres niveles posibles: bajo, medio y alto. Según los conocimientos y capacidades cognitivas específicas.

Descripción general:

Niveles de Desempeño	
Nivel	Los estudiantes de este nivel logran un desempeño destacado en el

Alto	dominio del conjunto de contenidos y capacidades cognitivas evaluadas y esperables, según los documentos curriculares
Nivel Medio	Los estudiantes de este nivel logran un desempeño satisfactorio en el dominio del conjunto de contenidos y capacidades cognitivas evaluadas y esperables, según los documentos curriculares jurisdiccionales
Nivel Bajo	Los estudiantes de este nivel logran un desempeño elemental o poco satisfactorio en el dominio del conjunto de contenidos y las capacidades cognitivas evaluadas y esperables, según los documentos curriculares jurisdiccionales.

Fuente: ONE 2013 DINIECE

B.2. Éxito en lo académico.

Rosas (2011) informa que el éxito académico universitario desde una perspectiva teórica y empírica. A un nivel teórico, se discute la definición del éxito académico desde la perspectiva del estudiante, en forma de notas. Estas son analizadas en relación a su confiabilidad y validez en cuanto a la pertinencia de su utilización como criterios para el estudio de la validez predictiva de pruebas de inteligencia.

Jara (2008) indica que las causas del bajo rendimiento de los estudiantes están relacionadas con la dificultad para el auto aprendizaje, escasos conocimientos básicos sobre las ciencias; así como la constante practica de un aprendizaje memorístico.

B.3. Grado de satisfacción del estudiante.

Jiménez (2011) la satisfacción del estudiante es el elemento clave en la valoración de la calidad de educación, ya que refleja la eficiencia de los servicios académicos y administrativos: su satisfacción con las unidades de aprendizaje, con las interacciones con su profesor y compañeros de clase, así como las instalaciones y equipamiento. La visión del estudiante, producto de sus

percepciones, expectativas y necesidades, servirá como indicador para el mejoramiento de la gestión y el desarrollo de los programas académicos.

Woods (1995) define la satisfacción del estudiante, la expectativa que los estudiantes reciben, determinan los niveles de satisfacción al servicio que se le brinda.

III. Metodología

III.1. El Tipo y el Nivel de la Investigación

III.1.1. Tipo de investigación.

Según Hernández y Fernández (2010) la investigación cuantitativa “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.10). En tal sentido mi trabajo de investigación es de tipo cuantitativo.

III.1.2. Nivel de investigación.

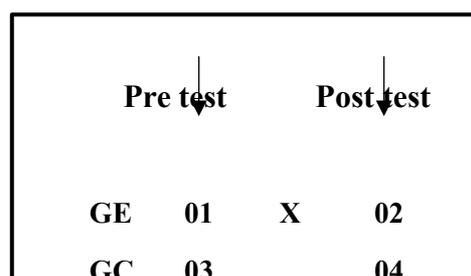
Según Domínguez (2015) se refiere al grado de cuantificación de los estudios en cuanto a la información que requiera, puede ser estudio cuantitativo (p.54)

Es explicativo porque es un estudio que va más allá de la descripción de los conceptos.

III.2. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es cuasi – experimental.

El diagrama del diseño se muestra en el siguiente esquema:



Donde:

- GE:** Grupo Experimental (IV ciclo A), grupo de estudiantes que recibirán el estímulo (uso de estrategias de aprendizaje).
- GC:** Grupo Control (IV ciclo B), grupo de estudiantes que no recibirán el estímulo.
- 01:** Es la medición a través del pre test del nivel de trabajo autónomo en los estudiantes del grupo experimental, antes del uso de estrategias de aprendizaje.
- 03:** Es la medición a través del pre test del nivel de trabajo autónomo en los estudiantes del grupo control, antes del uso de estrategias de aprendizaje.
- X:** Es la estrategia de Intervención de la Variable Independiente (Uso de estrategias de aprendizaje), en los estudiantes del cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.
- 02:** Es la medición a través del post test del nivel de trabajo o aprendizaje autónomo del grupo experimental (IV ciclo A), después del uso de estrategias de aprendizaje.
- 03:** Es la medición a través del post test del nivel de trabajo o aprendizaje autónomo del grupo control (IV ciclo B), después del uso de estrategias de aprendizaje.

III.3. Población y Muestra

6.3.1. Población.

Es un conjunto de individuos que pertenecen a la misma clase y está limitada por el estudio Tamayo (2012), constituye la globalidad del “*fenómeno a estudiar*”, en el que cada integrante tiene características relacionadas, que es observada y origina la base para la investigación.

Es un conjunto de individuos que pertenecen a la misma clase y está limitada por el estudio; que en palabras de Tamayo (2012) se puede definir como: “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114).

6.3.2. Muestra.

La muestra proyecta las características principales de la población de donde se obtuvo. La cual es representativa. Cuya validez para la generalización está dada por el tamaño y validez de la muestra. A su vez Ludwig (2011) señala que la muestra es “es *un subconjunto de la población*”, la cual es seleccionada para indagar el cómo es su particularidad o característica de la población en general, considerando que sea distintiva y que refleje sus características.

6.3.3. Muestreo

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el **muestreo de tipo no probabilístico**, que, según Hernández, Fernandez, & Baptista (2010), es cuando:

La elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas y, desde las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de población en la que la investigación. (p.278)

Específicamente **tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia o intencionada**, que según, Carrasco & Díaz (2014), “Es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística. El Investigador selecciona la muestra en forma intencional eligiendo aquellos elementos que considera convenientes y cree que son los más representativos”. (p. 243).

Para el presente estudio la población estará constituida por los estudiantes matriculados en el Ciclo IV de los grupos A y B de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote de la ciudad de Ayacucho 2018.

A. Criterios de inclusión.

- Estudiantes matriculados.
- Estudiantes que asisten con regularidad a clases.
- Estudiantes que colaboran con la investigación.

B. Criterios de exclusión

- Estudiantes retirados.
- Estudiantes que no asisten regularmente a clases.
- Estudiantes con licencia o permiso.

Para determinar el Grupo Control y Grupo Experimental de la investigación se determinó de acuerdo a la siguiente tabla:

ESTUDIANTES		TOTAL
GRUPO	GRUPO	
EXPERIMENTAL	CONTROL	
IV ciclo A	IV ciclo B	
17	15	32

III.4. Definición y Operacionalización de las Variables y los Indicadores

Aplicación de estrategias de aprendizaje para mejorar el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS Y ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Estrategias de aprendizaje	Actividades u operaciones mentales que el estudiante puede llevar a cabo para facilitar y mejorar la realización de la tarea, cualquiera que sea el ámbito o el contenido del aprendizaje” (Beltrán, 2003, p. 57).	Las tecnologías de información y comunicación giran en torno a medios audiovisuales y servicios informáticos.	Selección de la información	- Conocer. - Seleccionar. - Elaborar. - Resumir.	Cuestionario SI () No () Separatas de temas de la sesión Cronograma de actividades académicas Exposición
			Organización de información	- Aplicación. - Organizar.	
			Transferencia de información	- Recursos. - Organizador visual. - Analizar	
Variable 2: Rendimiento académico	Caraballo (1985) lo definió como la calidad de la actuación del alumno con respecto a un conjunto de conocimientos, habilidades o destrezas en una asignatura determinada como resultado de un proceso instruccional sistémico.	El aprendizaje del idioma inglés en el que podemos adquirir habilidades y conocimientos, que están compuestos por la comunicación oral y escrita.	Niveles de rendimiento académico	Sobresaliente: 19 -20 Muy bueno: 17 -18 Bueno: 14-15-16 Suficiente: 11-12-13 Insuficiente: 10 a menos.	Registro académico
			Éxito en lo académico	Aprobado Desaprobado	
			Grado de satisfacción del estudiante	Muy Bueno Bueno Regular Desaprobado	

III.5. Técnicas e Instrumentos

6.5.1. Técnicas.

Las técnicas de investigación Rojas (2008) son apreciadas como una serie de recursos, procedimientos y reglas que encaminan la creación, el forjamiento y la dirección de los instrumentos de recojo de información y posterior análisis de estos.

Las técnicas que se aplicó en mi proyecto de tesis es:

Técnica/ procedimientos	Instrumentos
Técnicas Formales ✓ Exploración de saberes previos ✓ Observación sistemática (comportamiento del estudiante)	✓ Registro, inventario de saberes previos. ✓ Escala de valoración o estimación. ✓ Lista de cotejo.
Pruebas (test) de comprobación ✓ Escritas ✓ Orales	❖ Pruebas de ensayo (escrita) ✓ Pruebas objetivas ✓ Pruebas mixtas ❖ Guía de prueba oral/ ítems orales, etc.

6.5.2. Instrumentos.

El instrumento nos sirve para lograr un fin, el instrumento en investigación Abanto (2016): “es todo aquel medio que permite recabar y procesar información las cuales se han conseguido gracias a las técnicas empleadas.

A. La técnica de Exploración de saberes previos.

Implica que las estrategias que ayudan a lograr el proceso de enseñanza aprendizaje está la de recuperación de experiencias y conocimientos previos, esta debe de utilizarse al inicio de cada unidad de aprendizaje

Pimienta (2012) Afirma que *“las estrategias para indagar en los conocimientos previos contribuyen a iniciar las actividades en secuencia didáctica. Son importantes porque constituyen un recurso para la organización grafica de los conocimientos explorados”* (p.3). Esta recuperación debe de estar relacionada con las vivencias e intereses de los estudiantes por lo que se recomienda desarrollarla a partir de una situación contextualizada que se convierta en el escenario de toda la unidad de aprendizaje de la asignatura.

B. La técnica de Observación

A través de ellas la información se obtiene de la observación de la conducta o comportamiento que los alumnos manifiestan espontáneamente. Se caracterizan por que no tiene como objetivo la obtención del máximo, sino conocer el comportamiento natural de los alumnos en situaciones espontaneas.

Su mayor utilidad en la recogida de datos para valorar el dominio de procedimientos y el desarrollo de actitudes durante trabajo diario de los alumnos en el aula. Los recursos para esta técnica son:

- ✓ Controlar las intervenciones orales de los estudiantes.

- ✓ Observación de trabajos de los estudiantes de forma individual o en equipo.

C. La técnica oral

Tiene que ver con la palabra, habla como medio de expresión en busca de entendimiento, comunicación y dialogo.

- ✓ Pruebas orales, intervenciones de los estudiantes, exposición y la entrevista.
- ✓ El resumen, la discusión, exposición de temas y las conclusiones de equipo sobre el tema.

D. Técnicas escritas

Esta técnica es en la que la información se obtiene presentando al estudiante una serie de tareas que se consideran representativas a medir o valorar a través de:

- ✓ Expresar opiniones personales o juicios de valor sobre cuestiones básicas de la asignatura.
- ✓ Comprobar la facilidad de la síntesis de un tema.

III.6. Plan de Análisis

Los datos de la presente investigación fueron obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos esta investigación es cuantitativa y su tratamiento es estadístico que nos permitirá llegar a dar conclusiones en relación con la hipótesis planteada donde se hizo un analizar y comparar de manera de cómo se lleven la confirmación o el rechazo de la hipótesis. El procesamiento de datos, cualquiera que sea la técnica empleada, se comprueba la hipótesis y se obtiene las conclusiones. Por lo que se trató de especificar el tratamiento que se dio a los datos: este procesamiento permite tabular los datos obtenidos de la aplicación de

los instrumentos, a los sujetos del estudio, con la finalidad de estimar si la aplicación de actividades mejoro su rendimiento académico del estudiante.

La interpretación de los variables, de acuerdo a los objetivos de la investigación. Así mismo, se utilizó la prueba de T de Student para comparar la mediana de dos muestras relacionadas y determinar si existe diferencias entre ellas se utilizó para la contratación de la Hipótesis, es decir su influye o no influye en el rendimiento académico de los estudiantes.

Por tanto, la información que se obtendrá a través de las encuestas, y se procesarán por medio de técnicas estadísticas se procesaron utilizando el software del Excel (hoja de cálculo) los resultados descriptivos para la construcción de tablas de frecuencias y gráficos, a través del programa SPSS se obtendrá resultados inferenciales para la prueba no paramétrica (prueba anormal), contrastación de datos, así como también corroborar las pruebas de hipótesis general y específicos. Sin dejar de lado las medidas de variabilidad las cuales permiten conocer la extensión en que los puntajes se desvían unos de otros, es decir el grado de homogeneidad de los grupos o dispersión de los calificativos.

III.7. Matriz de Consistencia.

Aplicación de estrategias de aprendizaje para mejorar el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿En qué medida la aplicación de las estrategias de aprendizaje mejora el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la aplicación de las estrategias de aprendizaje mejorara el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar y reconocer la aplicación de las estrategias de aprendizaje en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018. - Diseñar y la aplicación de las estrategias de aprendizaje mejorará el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018 - Evalúa la aplicación las estrategias de aprendizaje en el rendimiento académico de los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH de Ayacucho 2018. 	<p>Hipótesis general La aplicación de las estrategias de aprendizaje mejora el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis Nula (Ho) La aplicación de las estrategias de aprendizaje no mejora el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018.</p> <p>Hipótesis Alterna (Ha) La aplicación de las estrategias de aprendizaje mejora el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018.</p>	<p>VARIABLE 1: Estrategias de aprendizaje</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección de la información. - Organización de información. - Transferencia de información <p>Instrumento: Cuestionario, seperatas de sesiones</p> <p>VARIABLE 2: Rendimiento académico</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveles de rendimiento académico. - Éxito en lo académico - Grado de satisfacción del estudiante <p>Instrumento: Registro académico.</p>	<p>Enfoque de la investigación El presente proyecto de investigación es cuantitativo de sustento positivista.</p> <p>Tipo de Investigación La investigación es de tipo experimental</p> <p>Nivel de Investigación El presente trabajo de investigación se encuentra en el nivel aplicativo porque existirá la intervención del investigador para manipular variables que permitan obtener resultados esperados.</p> <p>Diseño de investigación El diseño de investigación del presente trabajo es cuasi experimental.</p> <p>Método de la investigación Método hipotético - deductivo – comparativo, debido a que se procederá con evaluaciones de pre test y post test a dos grupos (experimental y control)</p>

III.8. Principios Éticos

La presente investigación se ajusta al código de ética para la investigación Aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución en el que tiene como propósito la promoción del conocimiento y bien común expresada en principios y valores éticos que guían la investigación en la universidad.

Los principios que rigen la actividad investigadora son:

- Protección a las personas.
- Beneficiencia y no maleficiencia.
- Justicia.
- Integridad científica.
- Consentimiento informado y expreso.

En la redacción del presente trabajo de investigación se respetó la producción intelectual; es decir se citó correctamente a los autores en la construcción del marco teórico. Las citas se sustentan en las normas de American Psychological Association (APA) sexta versión, los mismos establecen los parámetros científicos estandarizados en la producción intelectual.

IV. Resultados

IV.1. Nivel Descriptivo

4.1.1. Resultado PRE TEST de los grupos experimental y control.

Tabla 1

Estrategias de aprendizaje en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

Estrategias de aprendizaje	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
	N	%	N	%
Desaprobado (0-9)	10	59%	11	73%
Aplazados (10-12)	5	29%	3	20%

Aprobado (13-20)	2	12%	1	7%
TOTAL	17	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de conocimientos.

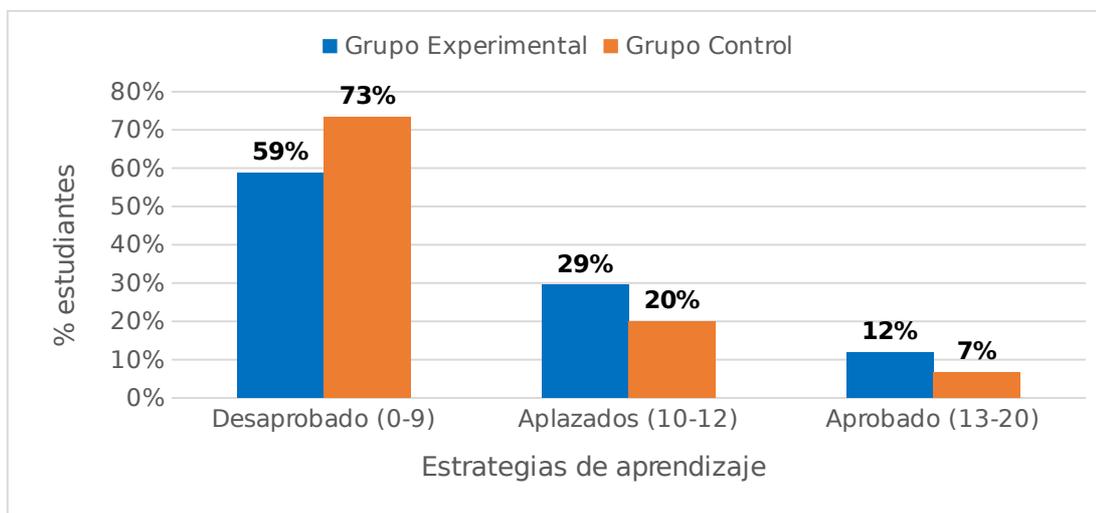


Gráfico 1: Estrategias de aprendizaje en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 1.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 1, los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración del grupo experimental alcanzaron el nivel desaprobatorio el 59%, aplazados el 29%, mientras que aprobados el 12%. Por otro lado, en el grupo control alcanzaron el nivel desaprobatorio el 73%, aplazados el 20%, mientras que aprobados el 7% con respecto a los resultados obtenidos en el pre test, antes de la variable aplicación de las estrategias de aprendizaje. ULADECH Ayacucho 2018.

Tabla 2

Dimensión: Selección de la información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

Selección de la información	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
	N	%	N	%
Desaprobado (0-9)	8	47%	9	60%
Aplazados (10-12)	6	35%	4	27%
Aprobado (13-20)	3	18%	2	13%
TOTAL	17	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de conocimientos.

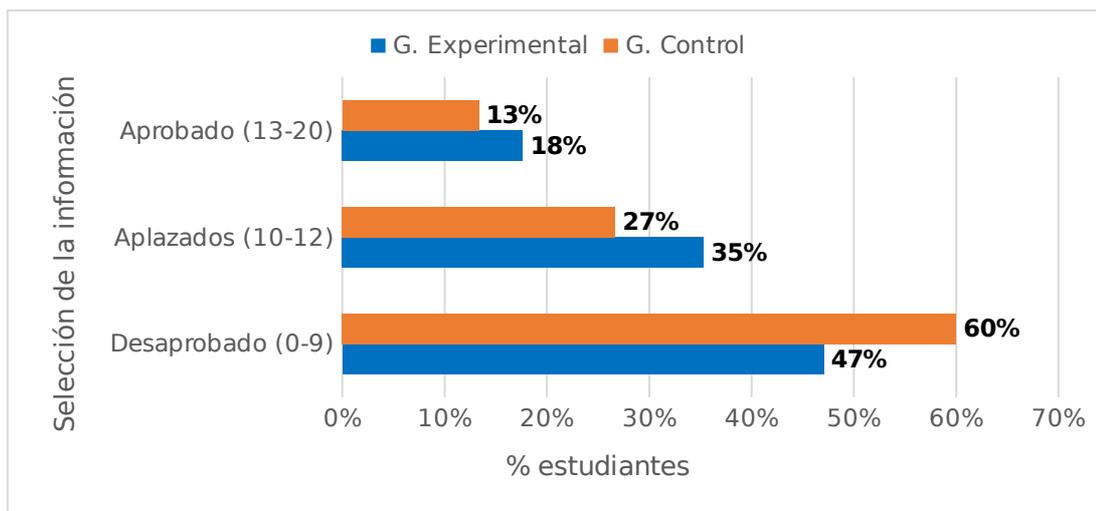


Gráfico 2: Dimensión selección de la información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 2.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 2, los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración del grupo experimental alcanzaron el nivel desaprobatario el 47%, aplazados el 35%, mientras que aprobados el 18%. Por otro lado, en el grupo control alcanzaron el nivel desaprobatario el 60%, aplazados el 27%, mientras que aprobados el 13% con respecto a los resultados obtenidos en el pre test de la dimensión selección de la información. ULADECH Ayacucho 2018.

Tabla 3

Dimensión: Organización de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

Organización de información	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
	N	%	N	%
Desaprobado (0-9)	13	76%	10	67%
Aplazados (10-12)	2	12%	4	27%
Aprobado (13-20)	2	12%	1	7%
TOTAL	17	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de conocimientos.

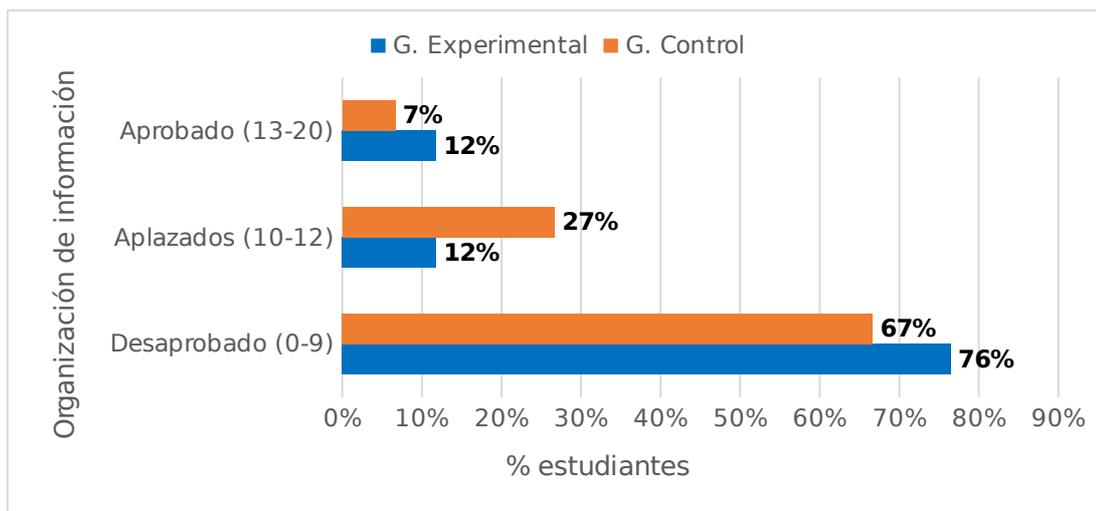


Gráfico 3: Dimensión organizador de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 3.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 3, los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración del grupo experimental alcanzaron el nivel desaprobatorio el 76%, aplazados el 12%, mientras que aprobados el 12%. Por otro lado, en el grupo control alcanzaron el nivel desaprobatorio el 67%, aplazados el 27%, mientras que aprobados el 7% con respecto a los resultados obtenidos en el pre test de la dimensión organizador de información. ULADECH Ayacucho 2018.

Tabla 4

Dimensión: Transferencia de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

Transferencia de información	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
	N	%	N	%
Desaprobado (0-9)	12	71%	9	60%
Aplazados (10-12)	3	18%	6	40%
Aprobado (13-20)	2	12%	0	0%
TOTAL	17	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de conocimientos.

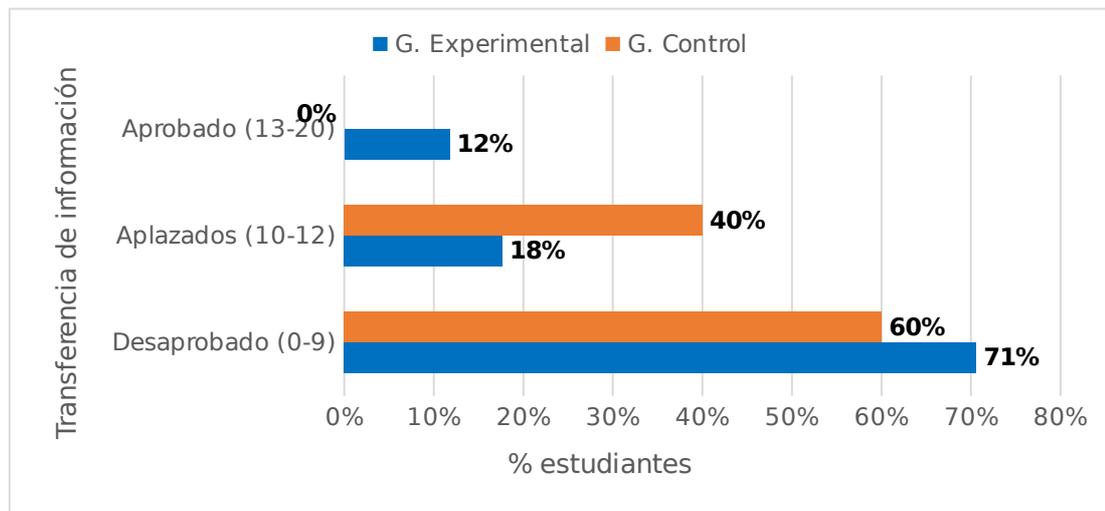


Gráfico 4: Dimensión transferencia de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 4.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 4, los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración del grupo experimental alcanzaron el nivel desaprobatario el 71%, aplazados el 18%, mientras que aprobados el 12%. Por otro lado, en el grupo control alcanzaron el nivel desaprobatario el 60%, aplazados el 40%, mientras que aprobados el 0% con respecto a los resultados obtenidos en el pre test de la dimensión transferencia de información. ULADECH Ayacucho 2018.

4.1.2. Resultado POST TEST de los grupos experimental y control.

Tabla 5

Estrategias de aprendizaje en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

Estrategias de aprendizaje	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
	N	%	N	%
Desaprobado (0-9)	3	18%	4	27%
Aplazados (10-12)	2	12%	4	27%
Aprobado (13-20)	12	71%	7	47%
TOTAL	17	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de conocimientos.

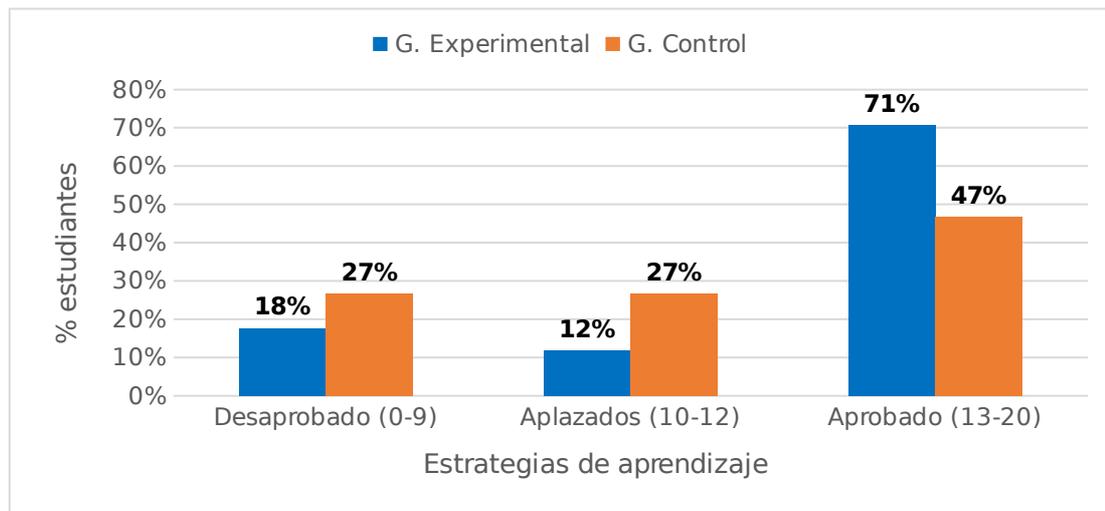


Gráfico 5: Estrategias de aprendizaje en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 5.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 5, los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración del grupo experimental alcanzaron el nivel desaprobatario el 18%, aplazados el 12%, mientras que aprobados el 71%. Por otro lado, en el grupo control alcanzaron el nivel desaprobatario el 27%, aplazados el 27%, mientras que aprobados el 47% con respecto a los resultados obtenidos en el pre test, antes de la variable aplicación de las estrategias de aprendizaje. ULADECH Ayacucho 2018.

Tabla 6

Dimensión: Selección de la información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

Selección de la información	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
	N	%	N	%
Desaprobado (0-9)	0	0%	6	40%
Aplazados (10-12)	4	24%	7	47%
Aprobado (13-20)	13	76%	2	13%
TOTAL	17	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de conocimientos.

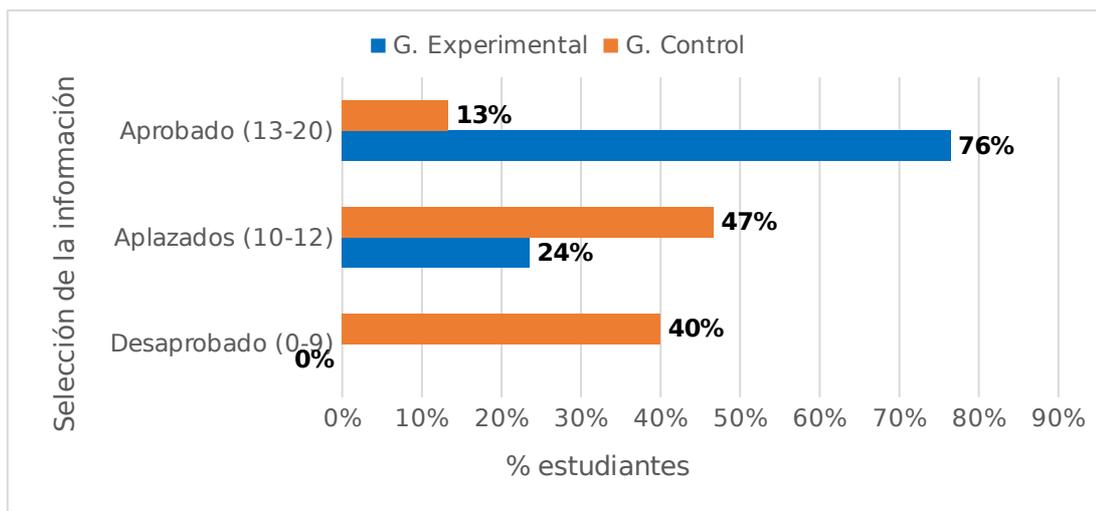


Gráfico 6: Dimensión selección de la información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 6.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 6, los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración del grupo experimental alcanzaron el nivel desaprobatario el 0%, aplazados el 24%, mientras que aprobados el 76%. Por otro lado, en el grupo control alcanzaron el nivel desaprobatario el 40%, aplazados el 47%, mientras que aprobados el 13% con respecto a los resultados obtenidos en el pre test de la dimensión selección de la información. ULADECH Ayacucho 2018.

Tabla 7

Dimensión: Organización de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

Organización de información	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
	N	%	N	%
Desaprobado (0-9)	1	6%	4	27%
Aplazados (10-12)	3	18%	4	27%
Aprobado (13-20)	13	76%	7	47%
TOTAL	17	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de conocimientos.

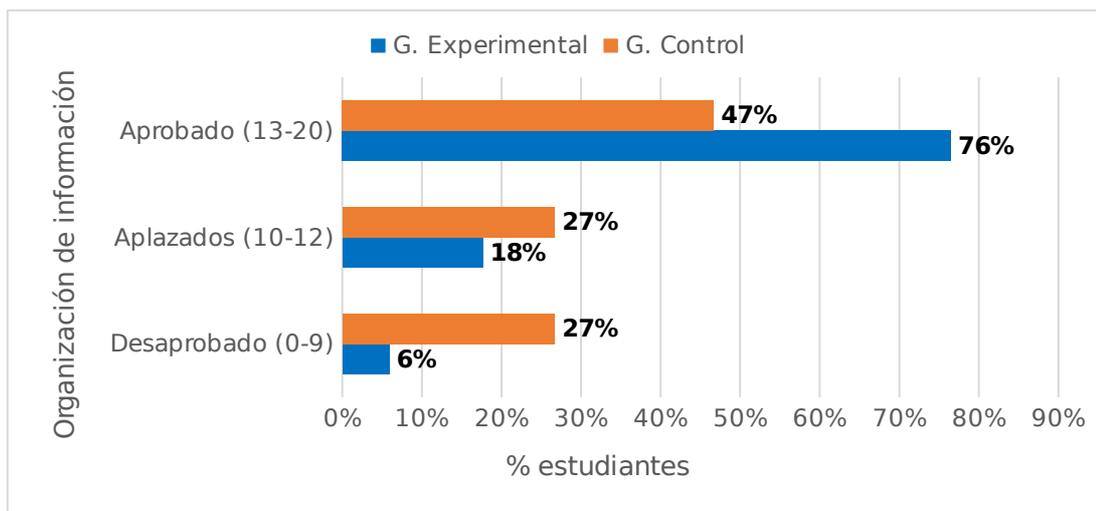


Gráfico 7: Dimensión organizador de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 7.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 7, los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración del grupo experimental alcanzaron el nivel desaprobatario el 6%, aplazados el 18%, mientras que aprobados el 76%. Por otro lado, en el grupo control alcanzaron el nivel desaprobatario el 27%, aplazados el 27%, mientras que aprobados el 47% con respecto a los resultados obtenidos en el pre test de la dimensión organizador de información. ULADECH Ayacucho 2018.

Tabla 8

Dimensión: Transferencia de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

Transferencia de información	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
	N	%	N	%
Desaprobado (0-9)	0	0%	5	33%
Aplazados (10-12)	3	18%	4	27%
Aprobado (13-20)	14	82%	6	40%
TOTAL	17	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de conocimientos.

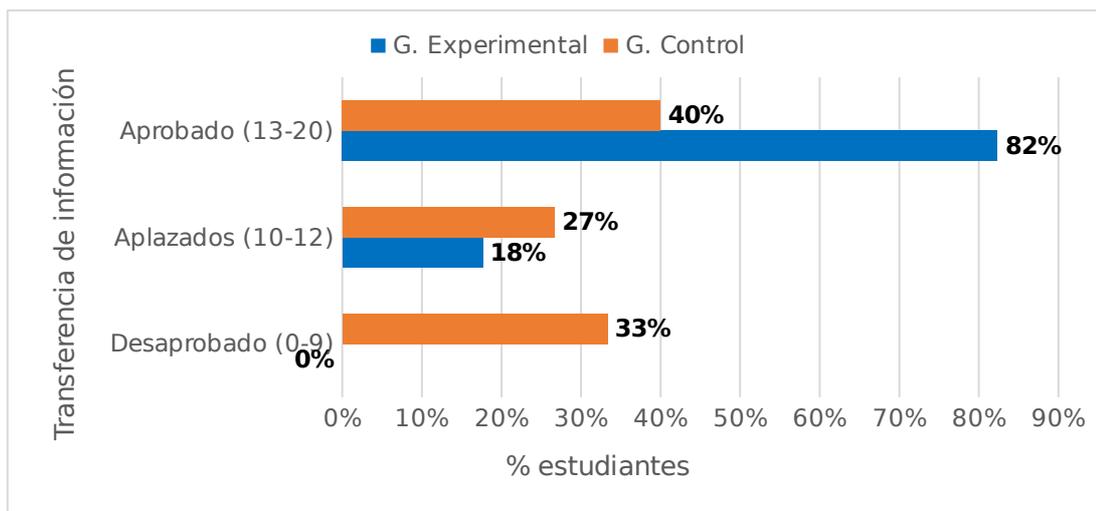


Gráfico 8: Dimensión transferencia de información por los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Fuente: Tabla 8.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 8, los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración del grupo experimental alcanzaron el nivel desaprobatario el 0%, aplazados el 18%, mientras que aprobados el 82%. Por otro lado, en el grupo control alcanzaron el nivel desaprobatario el 33%, aplazados el 27%, mientras que aprobados el 40% con respecto a los resultados obtenidos en el pre test de la dimensión transferencia de información. ULADECH Ayacucho 2018.

4.1. A nivel inferencial

4.2.1. Prueba de Normalidad.

A. Criterio para determinar Normalidad.

Prueba de Shapiro-Wilk

- P-valor (Sig. asintótica (bilateral)) $\geq \alpha$ = Los datos provienen de una distribución normal.
- P-valor (Sig. asintótica (bilateral)) $< \alpha$ = Los datos No provienen de una distribución normal.

B. Grupo experimental.

Tabla 9

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

GRUPOS		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Pre Test Estrategias de aprendizaje	Experimental	,156	17	,200*	,929	17	,210
	Control	,158	15	,200*	,930	15	,272
Post Test Estrategias de aprendizaje	Experimental	,121	17	,200*	,927	17	,193
	Control	,156	15	,200*	,949	15	,508

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Los resultados de la prueba de normalidad para el grupo experimental y el grupo control, demuestran que la distribución es **normal** ($p < 0.05$); valoradas a través del test de Shapiro-Wilk por el total de elementos de 37, al 95% de nivel de confianza y con un nivel de significancia al 5%. Razón por la que se utilizó la prueba de t-student para comparar las medias poblacionales en la contrastación de las hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis.

A. Hipótesis general.

H₀: La aplicación de las estrategias de aprendizaje no mejora el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

H₁: La aplicación de las estrategias de aprendizaje mejora el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

Tabla 9

Contraste de medias entre pre test y post test

			Desv.	Desv. Error
GRUPOS		N	Media	Desviación promedio
Pre Test Estrategias de aprendizaje	Experimental	17	9,47	2,764
	Control	15	9,00	2,563
Post Test Estrategias de aprendizaje	Experimental	17	15,18	3,925
	Control	15	12,00	3,071

Interpretación: En el contraste de medias entre el pre test y el post test de estrategias de aprendizaje el Grupo Experimental asciende a partir de 9,47 a 15,8, mientras que el Grupo Control asciende a partir de 9 hasta 12,00 puntos con respecto al rendimiento académico.

Tabla 10

Correlación de muestras emparejadas

		N	Correlación	Sig.
Par 1	Pre Test Estrategias de aprendizaje & Post Test Estrategias de aprendizaje	32	,605	,000

Interpretación: El coeficiente de correlación entre el Pre test y Post test es de 0,605, por lo que existe una relación significativa entre las estrategias de aprendizaje y el rendimiento académico.

Tabla 11

Prueba de hipótesis general con estadígrafo t-student

	Media	Desv. Desviación	Diferencias emparejadas		t	gl	Sig. (bilateral)	
			Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior				Superior
Pre Test Estrategias de aprendizaje - Post Test Estrategias de aprendizaje	-4,438	3,079	,544	-5,548 -3,327	-8,153	31	,000	

Interpretación: En las muestras relacionadas entre el pre test y el post test del Grupo Experimental y el Grupo Control se obtiene que el valor p (nivel de significancia) es $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, hay evidencia para rechazar la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis de investigación (H_a), con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Conclusión: La aplicación de las estrategias de aprendizaje mejora el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

IV.2. Análisis de Resultados

A partir de los resultados obtenidos, aceptamos la hipótesis general del investigador, obteniendo el siguiente resultado, p (nivel de significancia) es $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, hay evidencia para rechazar la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis de investigación (H_a), con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Del mismo modo, en la tabla 1, los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración del grupo experimental alcanzaron el nivel desaprobatorio el 59%, aplazados el 29%, mientras que aprobados el 12%. Por otro lado, en el grupo control alcanzaron el nivel desaprobatorio el 73%, aplazados el 20%, mientras que aprobados el 7% con respecto a los resultados obtenidos en el pre test, antes de la variable aplicación de las estrategias de aprendizaje. ULADECH Ayacucho 2018.

Asimismo, en la tabla 5, los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración del grupo experimental alcanzaron el nivel desaprobatorio el 18%,

aplazados el 12%, mientras que aprobados el 71%. Por otro lado, en el grupo control alcanzaron el nivel desaprobatario el 27%, aplazados el 27%, mientras que aprobados el 47% con respecto a los resultados obtenidos en el pre test, antes de la variable aplicación de las estrategias de aprendizaje. ULADECH Ayacucho 2018.

Lo que finalmente se logra concluir que La aplicación de las estrategias de aprendizaje mejora el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018.

Estos resultados, son avalados por la investigación de García, S. (2013) en su tesis “Estrategia didáctica para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura cálculo I de la facultad experimental de ciencias y tecnología de la universidad de Carabobo (tesis de posgrado). Universidad de Carabobo Venezuela”, quien concluye en que de un total 100 estudiantes que cursan la materia de cálculo I que hacen un promedio de (298 estudiantes), del semestre 2012 un total de 95 estudiantes representa el 32 % aprobó la asignatura y el 68% que hacen un promedio de (198) reprobó según los últimos datos del año en investigación se puede ver la existencia de problemas referente al rendimiento académico de los estudiantes.

Así mismo Cancho (2010). En su tesis “Relación entre estilos de aprendizaje y rendimiento académico de /os alumnos de 1 ero y 2do grado del nivel secundario de la I.E.P. L. Fibonacci, 2010, distrito de San Martín de Porres, Lima – Perú” tiene como conclusión general que existe una relación significativa entre estilos de aprendizaje y rendimiento académico de los alumnos de primer y segundo grado del nivel secundario del J.E.P Leonardo Fibonacci, por lo tanto también finaliza señalando que el tipo de estilo de aprendizaje predominante en los

alumnos de primer y segundo grado del nivel secundario de la I.E.P. Leonardo Fibonacci es el reflexivo, alcanzando el 60% del total.

En cambio Centeno (2017) realizó la investigación titulada "Estrategia de aprendizaje y el rendimiento académico en el área de comunicación en los estudiantes del VII Ciclo de educación secundaria de la institución educativa agropecuaria Puerto Súngaro del distrito de Puerto Inca – Huánuco, 2017 (tesis pregrado) Universidad los Ángeles de Chimbote, Perú", llegando a la conclusión que no se rechaza la hipótesis nula (H_0) que indica entre la estrategia de aprendizaje y el rendimiento académico no existe relación directa en el área de comunicación en los estudiantes de VII ciclo de educación secundaria de la institución educativa Agropecuario Puerto Súngaro del distrito de Puerto Inca – Huánuco, 2017.

Por último, López (2009) en su tesis "Relación entre los hábitos de estudio, la autoestima y el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Medicina Veterinaria de la Universidad Alas Peruanas" señala como conclusión general que el modelo de regresión múltiple nos permite conocer la forma cómo se relacionan las variables y aceptar la hipótesis de investigación, es decir que los hábitos de estudio y la autoestima se relacionan significativamente con el rendimiento académico de los alumnos de tercero y cuarto ciclo de Escuela Profesional de Medicina Veterinaria de la Universidad Alas Peruanas, durante el periodo lectivo 2008.

Por lo que concluyo de acuerdo a todos los estudios revisados, afirmar que los docentes al aplicar estrategias de aprendizaje favorecerán en el mejor rendimiento académico en la carrera profesional de administración.

Finalmente, esta investigación puede ser tomado por los investigadores como base para proponer nuevas investigaciones tanto de tipo experimental y no experimental; además, se puede considerar el método.

V. Conclusiones y Recomendaciones

V.1. Conclusiones

- La aplicación de las estrategias de aprendizaje mejora el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018. Resultado que es confirmado con el estadígrafo t-student, además de evidenciarse contraste de medias entre el pre test y el post test de estrategias de aprendizaje el Grupo Experimental asciende a partir de 9,47 a 15,8, mientras que el Grupo Control asciende a partir de 9 hasta 12,00 puntos con respecto al rendimiento académico (Ver tabla pág. 53).

- Con respecto al nivel de rendimiento académico antes de aplicar la prueba de pre test a los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración del grupo experimental alcanzaron el nivel desaprobatorio el 59%, aplazados el 29%, mientras que aprobados el 12%. Por otro lado, en el grupo control alcanzaron el nivel desaprobatorio el 73%, aplazados el 20%, mientras que aprobados el 7% con respecto a los resultados obtenidos en el pre test, antes de la variable aplicación de las estrategias de aprendizaje. ULADECH Ayacucho 2018. Lo que señala el rendimiento académico bajo (Ver tabla pág. 44).
- Al haber aplicado la prueba del post test con respecto al rendimiento académico se obtiene que los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de Administración del grupo experimental alcanzaron el nivel desaprobatorio el 18%, aplazados el 12%, mientras que aprobados el 71%. Por otro lado, en el grupo control alcanzaron el nivel desaprobatorio el 27%, aplazados el 27%, mientras que aprobados el 47% con respecto a los resultados obtenidos en el pre test, antes de la variable aplicación de las estrategias de aprendizaje. ULADECH Ayacucho 2018 (Ver tabla pág. 48).

V.2. Recomendaciones

Al culminar la presente investigación según las conclusiones considero como hallazgos importantes:

- Promover la investigación en la práctica docente como herramienta permanente de autocrítica profunda y sincera de nuestra labor docente identificando nuestras fortalezas y debilidades, asumiendo un compromiso de cambio permanente en nuestro quehacer pedagógico para lograr estudiantes competentes y con un compromiso social.
- Apropiarse de las teorías pedagógicas para el desarrollo pertinente de las competencias y capacidades en las diferentes áreas y el conocimiento de los fundamentos teóricos de la educación con el fin de transformar la práctica pedagógica.
- Aplicar estrategias metodológicas socio cognitivas según el enfoque constructivista.
- Incorporar en la práctica pedagógica del docente la cultura de la evaluación a fin de constituirse en herramienta fundamental para validar propuestas pedagógicas aplicadas evidenciadas en el aula y ser socializadas con los demás.

VI. Referencias Bibliográficas

Arias Gómez, D. H. (2005) Enseñanza y Aprendizaje de las ciencias sociales: una propuesta didáctica. Bogotá. Cooperativa Editorial Magisterio.

Angie Colon (2006). Universidad Interamericana de puerto Rico. Recuperado de <http://fajardo.inter.edu/contenido/cai/pdf/Criterios%20para%20evaluar%20y%20seleccionar%20la%20informaci%C3%B3n.pdf>

Cortez, E (2004). Estrategias didácticas para fomentar la creación literaria en 4to de secundaria utilizadas, concebidas y diseñadas desde una visión constructivista. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Cueto, S (1999). Las evaluaciones nacionales e internacionales de rendimiento escolar en el Perú: Balance y perspectivas. Disponible en <http://www.grade.org.pe/downloads/pubs/InvPolitDesarr-10.pdf>

Centeno, G. (2017). *Estrategia de aprendizaje y el rendimiento académico en el área de comunicación en los estudiantes del VII Ciclo de educación secundaria de la institución educativa agropecuaria Puerto Súngaro del distrito de Puerto Inca – Huánuco, 2017* Tesis de la Universidad los Ángeles de Chimbote, Perú.

CHÁVEZ Uribe, Alfonso. “Bienestar Psicológico y su influencia en el rendimiento académico de estudiantes de nivel medio superior”. En tesis.2006

De la Torre, S. y Violant, V. (2003). Estrategias Creativas En La Enseñanza Universitaria. Una investigación con metodología de desarrollo.

Delgado, M (1999). Nivel de aplicación del método activo: estudios realizados en los alumnos del primer grado de primaria de colegios estatales de Surco. Lima: UNIFÉ.

Delors, J (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana- UNESCO.

Díaz, M. (2005) Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Proyecto de enseñanza aprendizaje 2005 – 0118 Oviedo. Universidad de Oviedo.

Díaz, M.(2017). Los niveles de desempeño en un proceso de evaluación, sala de prensa UNESCO educación Argentina,16(06), Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/santiago/press-room/newsletters/newsletter-laboratory-for-assessment-of-the-quality-of-education-ilece/n16/06/>

Evelia Cadet (2016) Evaluando la organización o estructura de informaciones. recuperado de <http://www.cicbilingual.com/?p=274>

Ferry de Mora, A. (2006). Las estrategias informacionales en la transferencia de información, ACIMED, 14(2) recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000200011

García, S. (2013). Estrategia didáctica para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura cálculo I de la facultad experimental de ciencias y tecnología de la universidad de Carabobo (tesis de posgrado). Universidad de Carabobo Venezuela.

Garbanzo Vargas, Guiselle María (2007, Agosto). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública. Revista Educación. En línea 2007, Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44031103>> ISSN 0379-7082 <http://www.redalyc.org/html/440/44031103/>

Hernández, M (2006). La investigación como estrategia de aprendizaje. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Jara, D., Velarde, H. Gordillo, Guerra, G. , Arroyo, C. & Figueroa, M. (2008) Factores influyentes en el rendimiento académico de estudiantes del primer año de medicina. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/5569-19288-1-PB.pdf>

Jiménez González, A., Terriquez Carrillo, B. y Robles Zepeda, F.J. (2011). Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit. *Revista Fuente*, 2(6), 46-56.

Panduro, S (2012). *la autoestima y su relación con el rendimiento de los estudiantes del tercer grado de secundaria del distrito de san Martin de Porres, Perú* Universidad de San Martin 2013.

Pozo J. I. (2006) *Teorías cognitivas del aprendizaje*. Editorial Morata. España.

Quintero, A. y Hernández, A. (2001) *Comprensión y composición escrita*.

Estrategias de aprendizaje. Madrid: Editorial Síntesis.

Rodríguez García y Ariel Alejandro (2010). *Las nuevas entidades de información analizadas desde la perspectiva de la organización de la información*, México centro universitario de investigaciones bibliotecológicas UNAM.

Román, J.M. y S. Gallego. (1994). *Escala de Estrategias de Aprendizaje*, ACRA. TEA Ediciones. Madrid.

Ricardo Rosas (2011) éxito académico universitario: problemas de su definición, medición y predicción. Psykhe, 1(1)

<http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/14>

Segura, L (2006). Las estrategias de Aprendizaje, un recurso cognitivo.

Universidad autónoma de México.

Tapia, R y Guillen, P (2006). Aplicación de Estrategias Didácticas Activas en el aprendizaje del Área Personal-Social en alumnos del sexto grado de Educación Primaria. Huaraz: UNASAM.

Zapata, J. et al. (2009). Interacción con estrategias didácticas activas para la mejora continua de los aprendizajes en la educación básica regular de Perú. Proyecto de Línea de Investigación, DEMI, ULADECH Católica

Vildoso, G (2003). Influencia de los hábitos de estudio y la autoestima en el rendimiento académico de los estudiantes de la escuela profesional de agronomía de la Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann (Tesis maestría). Lima Perú. Tiene por objetivo determinar, analizar si los hábitos de estudio y la autoestima influyen en el rendimiento académico de los estudiantes de 2do, 3ro y 4to año lectivo 2003 de la escuela Académico Profesional de Agronomía de la UNJBG, el método de estudio es cuantitativo

Vizcaya A. (1997) organización de la información. La Habana editorial Rosario
p.163 -188.

VII. Anexos

ANEXO 01

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,722	2

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pre Test Estrategias de aprendizaje	13,69	14,802	,605	.
Post Test Estrategias de aprendizaje	9,25	6,968	,605	.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

Antes de iniciar con el desarrollo; se procedió a tomar un cuestionario de recolección de información.

La técnica de Exploración:

Se realiza un **pre test** a los estudiantes matriculados IV Ciclo de la carrera de Administración durante el Periodo 2018 - 01 y al aplicar dicha recolección de datos se llega al siguiente resumen:

Sesión de aprendizaje I

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1. Universidad :
- 2. Maestro :
- 3. Ciclo :
- 4. N° de estudiante :
- 5. Carrera profesional :
- 6. Duración :
- 7. Fecha :

II. NOMBRE DE LA SESION: Capital Humano de una organización

III. APRENDIZAJE ESPERADO

competencias	capacidades	indicadores	Técnicas e instrumentos
Analiza aspectos relacionados con la gestión del capital Humano de las organizaciones.	Identifica los aspectos fundamentales relacionados con la gestión del capital humano de las organizaciones.	Define los aspectos fundamentales relacionados con la gestión de capital humano de una organización, con actitud proactiva.	Mapa semántico

IV. DESARROLLO DE SESION DE APRENDIZAJE

Momentos	Estrategias y/o procedimientos	Materiales de trabajo	Tiempo
Inicio de clase	Presentación de actividades ➤ Al ingresar se saluda a todos los	Equipos multimedia (data, computadora)	10'

	<p>estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El maestro se presenta con sus estudiantes dando a conocer la parte educativa, las especializaciones del maestro, sus experiencias laborales. ➤ Se informa sobre las políticas internas de la Institución universitaria y las normas vigentes ➤ Se pone en conocimiento sobre el contenido de la asignatura de forma general. 	<p>Reglamento del estudiante</p> <p>Silabo</p>	
Proceso	<p>Desarrollo de sesión de clases</p> <p>Se da a conocer el tema a desarrollar anexo (1) Se informa sobre el objetivo del tema. Los criterios de evaluación y al final se les evaluarán sobre la sesión.</p> <p>Organización de Grupos</p> <p>Reciben clases del docente Forma grupos de a 5 integrantes</p> <p>Trabajo en quipo</p> <p>Interactúan todos los integrantes del equipo sobre el tema desarrollado en clases y las separatas proporcionadas para reforzar sus conocimientos una vez consolidado la información entre los integrantes proceden a Elaboran un mapa semántico sobre el tema.</p>	<p>Texto</p> <p>Diccionario</p> <p>Hojas bon</p> <p>Lápiz</p> <p>Regla y borrador</p>	45'
Cierre	<p>Se les proporciona la separata según anexo (2) El maestro absuelve dudas respecto a las preguntas de cuestionario. Le dan lectura al cuestionario luego lo resuelven.</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Lápiz y borrador</p>	35'

V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humano. Novena Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México DF.

GOULDNER, Alvin W., "La norma de la reciprocidad", American Sociológica Review, 1960, núm. 25, pp.

SCHEIN, Edgar H., Procedimientos rol de consultor en desarrollo organizacional, Sao Paulo: Edgar Blucher, 1972, p. 89.

MARCH, James G. y Herbert A. SIMON, La teoría a las organizaciones, Rio de Janeiro, Fundación Getulio Vargas, 1996, p. 104.

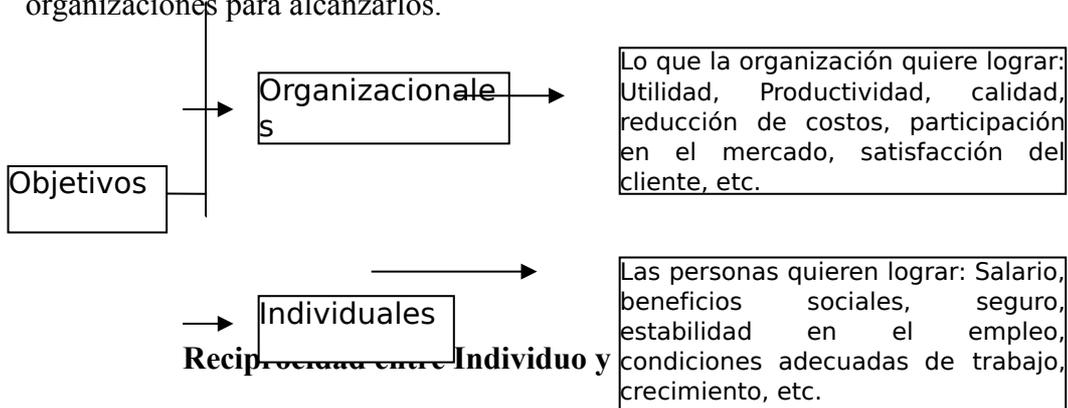
VI. ANEXO.

Anexo 01

LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES

Con el fin de superar sus limitaciones individuales, las personas se agrupan para formar organizaciones orientadas al logro de objetivos comunes. En la medida en que tengan éxito, las organizaciones sobrevivirán y crecerán. Cuando crecen, las organizaciones requieren mayor número de personas para la ejecución de sus actividades. Estas personas, al ingresar en las organizaciones, persiguen objetivos individuales diferentes de los que tenían quienes en principio conforman las organizaciones. Estos hacen que los objetivos organizacionales se alejen de modo gradual de los objetivos individuales de los nuevos participantes.

Los individuos y las organizaciones tienen objetivo por alcanzar. Las organizaciones reclutan y seleccionan sus recursos humanos para alcanzar con ellos, y mediante ellos, objetivos organizacionales (producción, rentabilidad, reducción de costos, ampliación de mercado, satisfacción de necesidades de la clientela, etc.) incluso después de reclutados y seleccionados, los individuos tienen objetivos personales por lo que luchan, y muchas veces se valen de las organizaciones para alcanzarlos.



La interacción psicológica entre empleado y organización es básicamente un proceso de reciprocidad. La organización hace ciertas cosas para y por los participantes como reenumerarlos, darles seguridad y estatus; recíprocamente, el participante responde con trabajo y el desempeño de sus tareas. La organización espera que el empleado obedezca a su autoridad, y por su parte el empleado espera que la organización se comporte correctamente con él y actúe con justicia.

Algunos psicólogos se refieren a una “norma de reciprocidad”,¹ mientras que otros psicólogos le llaman a esto “contrato psicológico”.

Todo contrato representa dos aspectos fundamentales:²

- El contrato formal y escrito es un acuerdo en relación con el puesto a ser ocupado, el contenido del trabajo, el horario, el salario, etc.
- El contrato psicológico es una expectativa de lo que podrán hacer y ganar la organización y el individuo con esa nueva relación.

Las relaciones de intercambio

Todo sistema social puede verse en términos de grupos de personas ocupadas en el intercambio de sus recursos con ciertas expectativas. Esos recursos se intercambian constantemente y, sin duda, no se limitan únicamente a recursos materiales, sino que abarcan también ideas, sentimientos, habilidades y valores.

De esta manera más amplia, el objetivo fundamental de toda organización es atender a sus propias necesidades y, al mismo tiempo, atender a las necesidades de la sociedad, mediante la producción de bienes y servicios por los cuales recibe un pago monetario. Las personas forman una organización o entran a formar parte de una de ellas, porque esperan satisfacer algunas de sus necesidades personales.

1.1 Concepto de Incentivos y Contribuciones

La interacción entre personas y organizaciones se puede explicar por el intercambio de incentivos y contribuciones. Como la organización es un sistema cooperativo racional, es necesario conocer los motivos que llevan a los individuos a cooperar. Los individuos están dispuestos a cooperar siempre que sus actividades en la organización contribuyan directamente a sus propios objetivos personales. De aquí surgen los conceptos de incentivos y contribuciones:

- a) **Incentivos** (estímulos) son los “pagos” realizados por la organización a sus participantes (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, elogios, etc.). a cambio de las contribuciones, cada incentivo posee un valor de convivencia que es subjetivo, ya que varía de individuo a individuo: lo

1 GOULDNER, Alvin W., “La norma de la reciprocidad”, American Sociológica Review, 1960, núm. 25, pp.

2 SCHEIN, Edgar H., Procedimientos rol de consultor en desarrollo organizacional, Sao Paulo: Edgar Blucher, 1972, p. 89.

que para uno es útil, puede no serlo para otro. A los incentivos se les llama también estímulos o recompensas.

- b) **Contribuciones:** son “pagos” que cada uno de los participantes hace a la organización a la que pertenece. A cambio de los incentivos, cada contribución posee un valor de convivencia que varía de acuerdo con la organización: una contribución de un individuo puede tener una enorme conveniencia para una organización y ser totalmente inútil para otra.

De los conceptos de incentivos y contribuciones resulta el concepto de equilibrio organizacional, a saber:

- ✓ La organización es un sistema de comportamientos sociales interrelacionados de numerosas personas que son los integrantes de la organización.
- ✓ Cada integrante recibe incentivos (recompensas) a cambio de los cuales hace contribuciones a la organización.
- ✓ Cada uno de los integrantes seguirá colaborando con la organización sólo si los incentivos (recompensas) ofrecidos son iguales o mayores a las contribuciones que se le exigen.
- ✓ Las contribuciones aportadas por los diferentes grupos de participantes constituyen la fuente de la que la organización se abastece y se alimenta de los incentivos que esta ofrece a los participantes.
- ✓ La organización será solvente y seguirá existiendo sólo si las contribuciones son suficientes sólo si las contribuciones son suficientes para generar incentivos en la cantidad adecuada para inducir a los participantes a que proporcionen contribuciones.³

El equilibrio organizacional refleja el éxito de la organización en remunerar a sus empleados con incentivos adecuados y motivarlos a seguir contribuyendo a la organización, con lo cual garantiza su supervivencia y su eficacia. Dentro de este concepto, la organización ofrece alicientes para inducir un retorno equivalente o mayor de contribuciones. Es necesario que los incentivos sean útiles a los participantes y, así mismo, que sus contribuciones sean útiles a la organización para que esta tenga solvencia.

³ MARCH, James G. y Herbert A. SIMON, La teoría a las organizaciones, Rio de Janeiro, Fundación Getulio Vargas, 1996, p. 104.

La esencia del problema es básicamente la siguiente: individuos y organizaciones se buscan y se seleccionan de manera recíproca; así, los individuos hallan las organizaciones más adecuadas a sus necesidades y a sus objetivos, y las organizaciones encuentran los individuos más adecuados a sus expectativas.

Anexo 2

Mapa semántico

Integrantes del Equipo:.....

Numero de Equipo: Fecha:.....

1. Según lo explicado en la sesión de clase realice un mapa semántico sobre el contenido del tema el potencial Humano en las Organizaciones.

2. Escriba en forma grupal la conclusión del tema

Puntajes a las preguntas: 1 (15) y 2 (5)

Sesión de aprendizaje II

I. DATOS INFORMATIVOS:

1. Universidad :
2. Maestro :
3. Ciclo :
4. N° de estudiante :
5. Carrera profesional :
6. Duración :
7. Fecha :

II. NOMBRE DE LA SESION: Componentes de la comunicación

III. APRENDIZAJE ESPERADO

competencias	capacidades	indicadores	Técnicas e instrumentos
Analiza las habilidades de la comunicación	Explica estrategias organizacionales demostrando compromiso	Menciona los componentes de la comunicación en las organizaciones	cuestionario

	en las actividades		
--	--------------------	--	--

IV. DESARROLLO DE SESION DE APRENDIZAJE

Momentos	Estrategias y/o procedimientos	Materiales de trabajo	Tiempo
Inicio de clase	<p>Presentación de actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Al ingresar se saluda a todos los estudiantes. ➤ Se hace un comentario sobre la situación actual de nuestro país ➤ Se determina el tema a tratar ➤ Se apertura la sesión por medio de lluvia de ideas del tema de sesión de clases anterior a los estudiantes. 	<p>Equipos multimedia (data, computadora)</p> <p>Plumón, pizarra y mota</p>	15'
Proceso	<p>Desarrollo de sesión de clases</p> <p>Se da a conocer el tema a desarrollar anexo (3) informa el objetivo del tema, Los criterios de evaluación y al final se les evaluarán sobre la sesión.</p> <p>Organización de Grupos</p> <p>Reciben clases del docente</p> <p>Forma grupos de a 3 integrantes</p> <p>Trabajo en quipo</p> <p>Interactúan todos los integrantes del equipo sobre el tema desarrollado en clases y las separatas proporcionadas para reforzar sus conocimientos..</p>	<p>Texto</p> <p>Diccionario</p> <p>Hojas bon</p> <p>Lápiz</p> <p>Regla y borrador</p>	40'
Cierre	<p>Se les proporciona la separata según anexo (4)</p> <p>El maestro absuelve dudas respecto a las preguntas de cuestionario. Evaluación por medio de cuestionario</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Lápiz y borrador</p>	35'

V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Rivera, H. (2013) "Dirección de Personal I". Serie UTEX Edición Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
 Chiavenato, Idalberto, Talento construcción entrenador de mentores, Rio de Janeiro, Elsevier, Campus, 2002, pp. 9-10

MASSARICK, Fred y Irving R. WESCHLER, Empania el proceso de entender a las personas, en KOLB, David A.; RUBIN, Irwin M. y James M. McINTYRE, Psicología

organizacional: libro de lecturas, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, 1971, pp. 189-190.

VI. ANEXO.

Anexo (3)

LA COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

Las personas no viven aisladas y tampoco son autosuficientes, sino que se relacionan continuamente con otras o con su ambiente por medio de la comunicación. La comunicación es la transferencia de información o de significado de una persona a otra. Dicho de otra forma, es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra.

Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas. En toda comunicación existen por lo menos dos personas: Una persona sola no puede comunicarse, el acto de comunicación sólo se puede realizar si existe otra persona receptora. Las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes.

La comunicación constituye un procedimiento compuesto por cinco elementos que son:

1. **Emisor y fuente:** es la persona, cosa o proceso que emite un mensaje para alguien, es decir para el destino. Es la fuente de la comunicación.
2. **Transmisor o codificador:** es el equipo que une la fuente al canal, es decir, que codifica el mensaje emitido por la fuente para que vuelva adecuado y disponible para el canal.
3. **Canal:** es la parte del sistema que enlaza la fuente con el destino, los cuales pueden físicamente estar cerca o lejos.
4. **Receptor o decodificador:** es el equipo situado entre el canal y el destino, es decir, el que decodifica el mensaje para hacerlo comprensible al destino.
5. **Destino:** es la persona, cosa o procedimiento al que se le envía el mensaje. Es el destinatario de la comunicación.

1. PERCEPCIÓN

Cada persona tiene su propio sistema conceptual, es decir, su patrón de referencia que actúa como filtro codificador, lo que condiciona la aceptación y el

procesamiento de cualquier información. Ese filtro selecciona y rechaza toda información que no se ajuste a ese sistema o que pueda amenazarlo. Existe una codificación perceptiva que actúa como defensa, bloqueando informaciones no deseadas o irrelevantes. De esta manera, cada persona desarrolla su propio conjunto de conceptos para interpretar el ambiente externo e interno y para organizar sus múltiples experiencias de la vida cotidiana.

De aquí surge la percepción social; ésta no siempre es racional ni consiente: “percepción social es el medio por el cual una persona se forma impresiones de otra con la esperanza de comprenderla. La empatía o sensibilidad social es el medio por el cual las personas logran desarrollar impresiones correctas sobre el otro”.⁴ En la percepción social existen tres elementos:

2. **Sujeto perceptor:** la persona que “atiende” y trata de comprender.
3. **Sujeto percibido:** la persona que es “atendida” o comprendida.
4. **Situación:** conjunto de fuerzas sociales y no sociales en el que ocurre el acto de la percepción social.

La percepción social se puede mejorar si se considera que:

- Al conocerse a sí mismo hace más fácil ver a los demás de una manera más objetiva.
- Las características del observador afectan las características que él está propenso a ver en los demás.
- La persona que se acepta está más propensa a ver de manera favorable los aspectos de otras personas.

En percepción social la impresión que se tiene de los demás está influenciada por:

1. **Estereotipos:** son las distorsiones en la percepción de las personas.
2. **Generalizaciones:** es el procedimiento mediante el cual una impresión general favorable o desfavorable influye en el juicio o evaluación de rasgos específicos de las personas.
3. **Proyección:** es el mecanismo por el cual una persona tiende a atribuir a otras ciertas características suyas que ella rechaza inconscientemente.
4. **Defensa perceptual:** es otra fuente de error y distorsión en la que el observador deforma y adapta datos de la misma manera en la que elimina incongruencias.

4 MASSARICK, Fred y Irving R. WESCHLER, Empania el proceso de entender a las personas, en KOLB, David A.; RUBIN, Irwin M. y James M. McINTYRE, Psicología organizacional: libro de lecturas, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, 1971, pp. 189-190.

2. BARRERAS DE LA COMUNICACIÓN

El proceso de la comunicación humana está supeditado a muchas vicisitudes. Existen barreras que funcionan como obstáculos o resistencias a la comunicación entre personas. Algunas de las variables que intervienen en el proceso de comunicación lo afectan profundamente, lo que hace es que el mensaje tal como se envía sea diferente al mensaje que se recibe.

Existen tres tipos de barreras para la comunicación humana: las barreras personales, las barreras físicas y las barreras semánticas.

- **Barreras personales:** son interferencias que provienen de las limitaciones, emociones y valores humanos de cada persona.
- **Barreras físicas:** son las interferencias que ocurren en el ambiente en el que se efectúa el proceso de comunicación.
- **Barreras semánticas:** son las limitaciones o distorsiones que se deben a los símbolos a través de los cuales se efectúa la comunicación.

Estos tres tipos de barreras se presentan simultáneamente, lo que se produce que el mensaje se filtre, se bloquee o se distorsione.

Anexo 4

Cuestionario

Apellidos y Nombres del estudiante:.....

Numero de Cuestionario: Fecha:.....

- I. Marque con una (X) la respuesta correcta según cada afirmación (10 puntos)
1. Las barreras de la comunicación son:
 - a) Emisor, receptor y canal
 - b) Personales, y psicológicas
 - c) Físicas, semánticas, personales
 - d) N.A.
 2. Esta característica donde el hombre participa en las organizaciones, en la vida de las personas por que se relacionan con otras personas o grupos es:
 - a) El hombre proactivo
 - b) El hombre social
 - c) El hombre tiene diferentes necesidades
 - d) El hombre piensa y escoge
 3. Esta característica donde el hombre tiene capacidad limitada para desempeñar de acuerdo con lo que pretende o ambiciona.
 - a) El hombre proactivo
 - b) El hombre social
 - c) El hombre piensa y escoge
 - d) N.A
 4. Las personas en su conjunto constituyen el capital humano de la organización ellos poseen talentos, competencias y son capaces de agregar valor a la organización y hacerla mas competitiva.
 - a) La comunicación
 - b) La organización

- c) La persona
 - d) Capital humano
 - 5. Los Elementos de la percepción son:
 - a) Estereotipos, generalizaciones, proyección, defensa perceptual
 - b) Personales, físicas, semánticas
 - c) Emisor, receptor, canal, código. Mensaje.
 - d) Todas las anteriores.
- II. Defina los siguientes términos en las líneas indicadas: (10 puntos)
- a) Comunicación:

.....

- b) La organización:

.....

Sesión de aprendizaje III

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1. Universidad :
- 2. Maestro :
- 3. Ciclo :
- 4. N° de estudiante :
- 5. Carrera profesional :
- 6. Duración :
- 7. Fecha :

II. NOMBRE DE LA SESION: Proceso de la Motivación Laboral

III. APRENDIZAJE ESPERADO:

competencias	capacidades	indicadores	Técnicas e instrumentos
Analiza a las personas dentro de las organizaciones.	Identifica las necesidades que tiene el colaborador para motivarlos.	Explica el Proceso de la Motivación Laboral en una organización	Dinámica de grupos.

IV. DESARROLLO DE SESION DE APRENDIZAJE

Momentos	Estrategias y/o procedimientos	Materiales de trabajo	Tiempo
Inicio de clase	<p>Presentación de actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Al ingresar se saluda a todos los estudiantes. ➤ Se hace preguntas a los estudiantes sobre el tema tratados en sesión anterior 	Equipos multimedia (data, computadora) Plumón, pizarra y mota	15'

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se determina el tema a tratar ➤ Se apertura la sesión por medio de lluvia de ideas del tema de sesión de clases anterior a los estudiantes. 		
Proceso	<p>Desarrollo de sesión de clases</p> <p>Se da a conocer el tema a desarrollar anexo (5) informa el objetivo del tema, Los criterios de evaluación y al final se les evaluarán sobre la sesión.</p> <p>Organización de Grupos</p> <p>Reciben clases del docente</p> <p>Forma grupos de a 5 integrantes</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Interactúan todos los integrantes del equipo sobre el tema desarrollado en clases y las separatas proporcionadas para reforzar sus conocimientos.</p>	<p>Texto</p> <p>Diccionario</p> <p>Plumones</p> <p>Mota</p>	40'
Cierre	<p>Se les proporciona la separata según anexo (6)</p> <p>El maestro absuelve dudas respecto a las preguntas de cuestionario y evalúa por medio de dinámicas de grupos.</p>	<p>Dinámica de grupos</p> <p>Lápiz y borrador</p>	35'

V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Frederick L, (2001) La Motivación Higiene Concepto y Problema. Ariel. Barcelona. Chiavenato, Idalberto (2008) Administración de Recursos Humanos. Bogotá: Mc. Graw Hill., Pag 49- 58.

VI. ANEXO.

Anexo 05

LA MOTIVACION LABORAL

1. CONCEPTO DE MOTIVACIÓN

El análisis de la trascendencia que pueda tener la motivación laboral empieza con un par de sencillas preguntas.

1.1. ¿Qué es lo que impulsa al hombre a dar lo mejor de sí?

Para responder a la primera pregunta se debe de considerar la situación específica por la cual la persona esté pasando, de cuyo contexto se podrá obtener la respuesta. En general lo que impulsa a las personas es su deseo de alcanzar su meta u objetivo, este deseo es mayor o menor dependiendo de cada persona individual y es fundamentado gracias a las creencias religiosas, enseñanzas familiares y

experiencias propias de las persona lo que hace tan particular estos deseos o fuerzas que le ayudan a seguir adelante y en la mayoría de los casos se les llama motivaciones.

1.2. ¿Qué es la motivación?

La motivación no es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo, de aquí se puede destacar el hecho de que la motivación no es más que el fiel reflejo de la personalidad del individuo y el impacto que tenga la motivación en el será la manera en que la persona ponga de manifiesto lo profundo y compleja que pueda ser su personalidad, por ejemplo se puede analizar el caso de una persona que es cristiano evangélico muy devoto y tiene todo su sistema de creencias basadas en la doctrina de la Biblia esta persona reaccionara de una manera totalmente diferente a una persona que sea atea ante la misma situación teniendo como única diferencia entre ellas la doctrina bíblica ya que la persona evangélica ante un problema laboral lo tomará con resignación, será sumiso ante su jefe y aceptará sus errores y los que no son suyos a fin de conciliar, todo esto lo hace por la doctrina de la Biblia que dice "hay que llevar la cruz para crecer en medio de la prueba" la persona lo vera de esta manera, pero el ateo lo que dirá es que el no tuvo la culpa que él desempeña bien su trabajo y se peleara con su jefe porque es injusto, ahora al analizar lo complejo de la personalidad de cada uno de los casos (la persona evangélica y la persona atea).

1.3. ¿Cuál es la motivación que moverá a cada una de estas personas?

Para el evangélico la motivación será seguir adelante ya que la prueba le permite acercarse cada vez un poco más hacia su señor y seguirá los mandatos de este; para el ateo su motivación puede ser demostrarle al jefe que el estaba equivocado y que es un gran empleado (en el mejor de los casos) sino sentirá resentimiento y frustración contra el jefe y su motivación en lugar de aumentar ira disminuyendo cada vez más

LA MOTIVACIÓN LABORAL

MOTIVACIÓN LABORAL

Se podría definir como los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia o amigos.

Como ya se dio a conocer con anterioridad la motivación o la forma de reaccionar ante esta estará ligada directamente con la personalidad y el sistema de creencias que tenga la persona de allí la necesidad de que el jefe sea capaz de diferenciar entre una persona que al recibir

estímulos es capaz de dar lo mejor de sí o ante situaciones adversas esta no se rendirá e incluso debería de saber que estímulo dar para cuando se está en una situación difícil de la persona para que esta se sobreponga lo más rápido posible y no afecte su desempeño.

ESTRATEGIAS PARA MOTIVAR A LOS TRABAJADORES

La estrategia que se planteará estará basada en la pirámide motivacional.

Estrategia a seguir:

1. Identificar el sujeto que se necesita motivar
2. Estudiar sus hábitos y su conducta ante las demás personas y tratar de indagar con las personas allegadas a él como es en su vida familiar.
3. Con el estudio de su conducta ya se puede dar un diagnóstico de cómo es su personalidad y se ven cuáles son sus necesidades al ver cómo se comporta en lo personal y con las demás personas, además de que se identifica en cuál de los niveles de la pirámide se encuentra el individuo en cuestión.
4. Al tener ya caracterizado al sujeto se prosigue a elegir el estímulo adecuado para que mejore su rendimiento los estímulos pueden ser: aumento de salario, más vacaciones, prestaciones extras, regalos de la empresa, ayuda a su familia, cambio de turnos a uno menos pesado, mandarlo a capacitaciones, etc. Este estímulo debe de estudiarse muy bien en base al ciclo motivacional y la pirámide de motivación.

Darle seguimiento al comportamiento de la persona para ver como esté a respondido al estímulo y saber si es necesario cambiarlo o seguir adelante con él.

Anexo 6

Dinámica de Grupo

Integrantes:

.....
Numero de Equipo: Fecha:
.....

1. Coloque dentro del paréntesis si la premisa es Verdadera (V) o Falsa (F) (6 puntos)

Las organizaciones son actualmente fuente de oportunidad de trabajo pero más que nada contribuyen a satisfacer las necesidades de las personas, brindando un mejor nivel de vida para cada uno y por ende a la sociedad:

- a) Las organizaciones interactúan con la sociedad y con las personas.....
..... ()
- b) Debido a las limitaciones propias de las personas ellos necesitan del resto para salir a delante ()
- c) . En las organizaciones, la capacidad intelectual y la capacidad física no son las que impiden la consecución de muchos objetivos humanos, sino la falta de habilidad para trabajar con otras personas de manera eficaz.....
..... ()

2. Encierre en un círculo la letra que usted considere que es la correcta. (1 puntos)

Qué cambios han sufrido las organizaciones actuales, respecto a las del siglo pasado:

- a) El fin es meramente económico
- b) Contribuyen con el medio ambiente y la sociedad
- c) Son innovadores y reducen costos
- d) Aplican una cultura de responsabilidad social y piensan en el trabajador como un socio más
- e) Todas las anteriores

3. Las organizaciones complejas que características presentan actualmente: (1 puntos)

- a) Abiertas a toda la sociedad.
- b) Fáciles de organizar ya sea horizontal o vertical.
- c) Tienen en cuenta más a las personas que las funciones.
- d) El tamaño está dado por el número de participantes y dependencias que conforman la organización.

4. Diversas eras de la organización: (6 puntos)

- A. En este periodo la estructura organizacional se caracterizó por ser piramidal y centralizada por la departamentalización funcional.....()
- B. Las transacciones comerciales se desplazaron del campo local al regional y luego al internacional y se volvieron más frecuentes.....()
- C. El recurso más importante ya no es el capital financiero sino el Conocimiento..... ()
Era del conocimiento

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 1. Era de conocimiento 2. Era de la industrialización clásica 3. Era de la industrialización |
|--|

complete según corresponda (2 puntos)

- A. Utilidades, productividad, calidad, reducción de costos, participación en el mercado, satisfacción del Cliente. (.....)
- B. Salario, beneficios sociales, seguridad y estabilidad en el empleo, Condiciones adecuadas de trabajo, Desarrollo profesional. (.....)

6. Cuáles son los objetivos de la administración de personal, elija solo una de ellas (1 puntos)

- a) Ser exitosa las organizaciones.
- b) Alcanzar eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles
- c) Innovar constantemente a la organización con modernos equipos.
- d) Asistir a todos los eventos de recursos humanos

7.Cuál es la nueva concepción de la administración de personal en nuestros tiempos. (3 puntos)

- A. Las personas como seres humanos, las personas no como meros recursos organizacionales y las personas como socio de la organización.
- B. Las personas como socio de la organización, las personas innovadoras, las personas como recursos organizacionales.
- C. Las personas no como recursos organizacionales, las personas como seres humanos y las personas generando el cambio organizacional.

Sesión de aprendizaje IV

- I. DATOS INFORMATIVOS :
1. Universidad :
 2. Maestro :
 3. Ciclo :
 4. N° de estudiante :
 5. Carrera profesional :
 6. Duración :
 7. Fecha :
- II. NOMBRE DE LA SESION: Reclutamiento de Personal
- III. APRENDIZAJE ESPERADO

competencias	capacidades	indicadores	Técnicas e instrumentos
Identifica las estrategias de reclutamiento de personal	Explica estrategias organizacionales demostrando compromiso con la calidad para una eficiente gestión de capital Humana.	Describe estrategias de reclutamiento de personal en las organizaciones con actitud proactivas en situación de aprendizaje	Escala valorativa diapositivas

IV. DESARROLLO DE SESION DE APRENDIZAJE

Momentos	Estrategias y/o procedimientos	Materiales de trabajo	Tiempo
Inicio de clase	Actividades de aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> ➤ Al ingresar se saluda a todos los estudiantes. ➤ El docente declara los criterios de evaluación de la actividad a desarrollar ➤ Se pone en conocimiento sobre el contenido de la asignatura de forma general. 	Equipos multimedia (data, computadora) Reglamento del estudiante Silabo	10'
Proceso	Desarrollo de actividades de aprendizaje Se dialogan en equipos de trabajo sobre reclutamiento de personal en distintas	Texto Diccionario Casos	45'

	<p>organizaciones de nuestro medio anexo (7)</p> <p>Seleccionan la información recolectada según lo las normas vigentes.</p> <p>Ubican los elementos que corresponde y utiliza la metodología que emplea en cada empresa.</p> <p>Al final se les evaluarán sobre la sesión.</p> <p>Organización de Grupos</p> <p>Reciben clases del docente</p> <p>Forma grupos de a 5 integrantes</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Interactúan todos los integrantes del equipo sobre el tema desarrollado en clases y las separatas proporcionadas para reforzar sus conocimientos una vez consolidado la información entre los integrantes proceden a</p> <p>Dar sus opiniones de forma grupal.</p>		
Cierre	<p>Se les proporciona la separata según anexo (8)</p> <p>El maestro absuelve dudas respecto a las inquietudes que tiene. Se realiza la intervención oral a los estudiantes sobre el tema.</p>	Registros y criterios de evaluación.	35'

V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humano. Novena Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México DF.

Rodríguez, Y (2015), Características de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector industria – rubro panaderías de los centros poblados trapecio y Florida Alta, distrito de Chimbote, 2013, tesis para optar el grado académico de Licenciado en Administración. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote
<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000037841>

VI. ANEXO.

Anexo (7)

RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL

1. CONCEPTO

Es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar.

Para que el reclutamiento sea eficaz, debe atraer un contingente suficiente de candidatos para abastecer de manera adecuada el proceso de selección. Es decir, la función del reclutamiento es la de proporcionar la materia prima básica (candidatos) para el funcionamiento de la organización.

El reclutamiento se hace a partir de las necesidades de recursos humanos presentes y futuras de la organización. Consiste en la investigación e intervención sobre las fuentes capaces de proveer a la organización el número suficiente de personas que son necesarias para la consecución de sus objetivos. Es una actividad que tiene como objetivo inmediato atraer candidatos, para que de ellos se elija a los futuros integrantes de la organización.

El reclutamiento requiere de una cuidadosa planeación rigurosa constituida por una secuencia de tres fases:

1. Que necesita la organización en términos de personas.
2. Que puede ofrecer el mercado de Recursos Humanos.

Que técnicas de reclutamiento se debe emplear.

MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

Se ha comprobado que las fuentes de reclutamiento son las áreas del mercado de recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento. Es decir, el mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes que la empresa debe identificar y localizar, con el propósito de atraer candidatos que suplan sus necesidades a través de múltiples técnicas de reclutamiento.

También verificamos que el mercado de recursos humanos está conformado por un conjunto de candidatos que pueden estar empleados

(trabajando en alguna empresa) o disponibles (desempleados). Los candidatos empleados o disponibles pueden ser reales (los que están buscando empleo o pretenden cambiar el que tienen) o potenciales (los que no están interesados en buscar empleo). Los candidatos empleados, sean reales o potenciales, están trabajando en alguna empresa, incluso en la nuestra. Esto explica dos medios de reclutamiento: el interno y el externo

4.1. Reclutamiento Interno

El reclutamiento es interno cuando, al haber una determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o trasladados (movimiento horizontal) o transferido con ascenso (movimiento diagonal). El reclutamiento interno puede implicar:

- Transferencia de personal
 - Promoción de personal
 - Transferencia con promoción de personal
 - Programa de desarrollo de personal
 - Planes de carrera para el personal

El reclutamiento interno exige una intensa y continua coordinación e integración del órgano de reclutamiento con las demás dependencias de la empresa, e incluye varios sistemas y bancos de datos

Ventajas

- Aumentan la motivación y compromiso del personal quien ve las posibilidades de desarrollar su línea de carrera.
- Aprovecha la inversión dada por la institución en el desarrollo de su personal, es decir, cosecha sus frutos de formación.
- Los costos son menores o nulos, ya que el sistema interno maneja la base de datos así como los mecanismos instituidos para la convocatoria.
- Los plazos también son más cortos y no se producen gap, puesto que los reemplazos se definen con anterioridad y se les prepara para asumir las nuevas responsabilidades del nuevo puesto.
- La socialización es mínima, puesto que ya forma parte de la vida institucional y sus comportamientos organizacionales formales e informales.

Desventajas

- No permiten el ingreso de sangre nueva, que le dé un nuevo oxígeno a la institución.
- Conservan el statu quo, con enfoque tradicional y clásico.

4.2. RECLUTAMIENTO EXTERNO

El reclutamiento externo funciona con candidatos que no pertenecen a la organización, cuando existe una vacante, la organización intenta llenarla con personas de afuera, es decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento. El reclutamiento externo incide sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones y puede implicar una o más de las siguientes técnicas de reclutamiento son:

Archivos de los candidatos que se hayan presentado espontáneamente o en reclutamiento anteriores.

- De candidatos por parte de los empleados de la empresa.
- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
- Contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales.
- Contactos con universidades, escuelas, asociaciones de estudiantes, instituciones académicas y centros de vinculación empresa-escuela.
- Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.
- Anuncios en periódicos y revistas.
- Viajes de reclutamiento en otras localidades.

Reclutamiento en línea a través del internet

RECLUTAMIENTO MIXTO

En la práctica, las empresas no hacen solo reclutamiento interno o solo reclutamiento externo. Ambos se complementan. Al hacer un reclutamiento interno el individuo que se desplaza a la posición vacante necesita que se cubra su posición actual. Si

es sustituido por otro empleado, este otro desplazamiento produce, a su vez, una vacante que necesita ser ocupada. Cuando se hace “reclutamiento interno”, en algún punto de la organización surge siempre una plaza que deberá ser llenada mediante “reclutamiento externo”, a menos que se cancele. Por otro lado, siempre que se hace reclutamiento interno al nuevo empleado se le tiene que ofrecer algún desafío, oportunidad y horizonte bajo pena de que busque desafíos y oportunidades en otra organización que le parezca mejor.

Debido a las ventajas y desventajas de los reclutamientos internos y externos, la mayoría de las empresas han preferido una solución ecléctica: el reclutamiento mixto, es decir, aquel que emplea tantas fuentes internas como externas de recursos humanos.

El reclutamiento mixto se puede abordar con tres procesos alternativos:

- a) Inicialmente el reclutamiento externo, seguido de reclutamiento interno, en que el caso de que el primero no de los resultados deseados. La empresa estará más interesada en la entrada de recursos humanos que en su transformación, es decir, la empresa necesita a corto plazo personal calificado y necesita importarlo del ambiente externo. Al no encontrar candidatos externos de la altura deseado echa mano de su propio personal, sin considerar en un principio los criterios de la calificación deseada.

Inicialmente el reclutamiento interno, seguido del reclutamiento externo, en caso de no obtener los resultados deseados. La empresa da prioridad a sus empleados en la disputa de las oportunidades existentes. No encontrando candidatos internos de la altura deseada, opta por el reclutamiento externo

Anexo (8)

Cuestionario

Apellidos y Nombres del estudiante:.....
Numero de intervención Oral:Fecha:.....

1. Estrategias para motivar al trabajador, complete (5 puntos)

- A. Identificar el..... que se necesita motivar
- B. Estudiar sus ante las demás personas y tratar de indagar con las personas allegadas a él como es en su vida familiar.
- C. Con el estudio de su conducta ya se puede dar unde cómo es su personalidad y se ven cuáles son sus necesidades al ver cómo se comporta en lo personal y con las demás personas.
- D. Al tener ya caracterizado al sujeto se prosigue a elegir el para que mejore

su rendimiento los estímulos pueden ser: aumento de salario, más vacaciones, prestaciones extras, regalos de la empresa, ayuda a su familia, cambio de turnos a uno menos pesado, mandarlo a capacitaciones, etc.

- E. Darle..... al comportamiento de la persona para ver como esté a respondido al estímulo y saber si es necesario cambiarlo o seguir adelante con él

A. Estimulo adecuado B. Seguimiento C. Sujeto D. Diagnóstico E. Hábitos y conducta

2. Porque es importante el mercado laboral en nuestros tiempos, elegir una de ellas: (2 puntos)

- a) Genera oportunidades de empleo a las personas con determinados perfiles
- b) Porque la empresa se beneficia más en este modelo
- c) El trabajador es el más beneficiado

3. Lea cada premisa y Coloque la letra correcta dentro del paréntesis: (3 puntos)

- 1. Verifica las necesidades de la organización ()
- 2. Es segmentar el mercado para facilitar el análisis ()
- 3. Medios que se va a seleccionar al personal ()

A. investigación interna

B. Técnicas de reclutamiento

4. Coloque la palabra correcta en las líneas punteadas: Reclutamiento interno: (3 pu

- 1. Reubicación de sus.....
- 2. Puede ser.....movimiento vertical u horizontal
- 3. Transferencia con ascenso, movimiento.....

Diagonal
Empleados
Ascendidos

5. Ventajas del reclutamiento externo marque una de ellas: (3 puntos)

- 1) Es más económico para la empresa
- 2) Es más rápido porque evita demoras a la organización
- 3) Trae “sangre nueva” a la organización

6. Mercado de recursos humanos, elija la correcta: (4 puntos)

- A. Está conformado por un conjunto de candidatos que pueden estar empleados (Trabajando en alguna empresa) o disponibles (desempleados)
- B. Personas que trabajan en las empresas dispuestas a buscar nuevas oportunidades en otras.
Potencial de candidatos desocupados en nuestro medio

Sesión de aprendizaje V

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1. Universidad :
- 2. Maestro :
- 3. Ciclo :
- 4. N° de estudiante :
- 5. Carrera profesional :
- 6. Duración :
- 7. Fecha :

II. NOMBRE DE LA SESION: Selección de Personal

III. APRENDIZAJE ESPERADO

competencias	capacidades	indicadores	Técnicas e instrumentos
Analiza aspectos relacionados con la selección de Personal y proceso.	Identifica los aspectos fundamentales relacionados con la Selección de Personal en las organizaciones.	Relaciona las diversas formas de selección de personal, desarrollando habilidades de comunicación e información con actitud asertiva mediante debates.	Debates en el aula con los estudiantes.

IV. DESARROLLO DE SESION DE APRENDIZAJE

Momentos	Estrategias y/o procedimientos	Materiales de trabajo	Tiempo
Inicio de clase	Actividades de aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> ➤ Al ingresar se saluda a todos los estudiantes. ➤ El docente declara los criterios de evaluación de la actividad a desarrollar ➤ Se pone en conocimiento sobre el contenido de la asignatura de forma general. 	Equipos multimedia (data, computadora) separata plumón mota	10'
Proceso	Desarrollo de actividades de aprendizaje Se dialogan en equipos de trabajo sobre selección de personal en distintas organizaciones de nuestro medio anexo (09) Seleccionan la información recolectada según lo las normas vigentes.	Texto Diccionario Hojas bon Lápiz Regla y borrador	45'

	<p>Ubican los elementos que corresponde y utiliza la metodología que emplea en cada empresa.</p> <p>Describen estrategias de selección de Personal y redactan sus conclusiones finales</p> <p>Al final se les evaluarán sobre la sesión.</p> <p>Organización de Grupos</p> <p>Reciben clases del docente</p> <p>Forma grupos de a 5 integrantes</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Interactúan todos los integrantes del equipo sobre el tema desarrollado en clases y las separatas proporcionadas para reforzar sus conocimientos una vez consolidado la información entre los integrantes proceden a Dar sus opiniones de forma grupal.</p>		
Cierre	<p>Se les proporciona la separata según anexo (10)</p> <p>El maestro absuelve dudas respecto a las inquietudes que tiene. Se realiza la intervención oral a los estudiantes sobre el tema.</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Lápiz y borrador</p>	35'

V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Zarazúa J.L. (2013) La selección de personal por competencias ¿Cómo aplicar en la empresa Mexicana?. Recuperado de: <https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=bf451a0-589c-4bed-aed7-115f1cb7df67%40sessionmgr120>.

Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humano. Novena Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México DF.

Flanagan, J.C “The critical incident technique”, Psychological Bulletin, 1954, num 51, pp. 327-358.

Friman, A (2009), Dirección de Personal. Lima Perú: Ediciones Jurídicas., pag.99-115

VI. ANEXO.

Anexo 09

SELECCIÓN DE PERSONAL

La selección es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de elegir entre los candidatos reclutados, a aquellos que cumplan, en estricto orden de mérito, con el perfil de competencias establecido en la especificación de puestos para ocupar el puesto vacante ofertado por la institución en su convocatoria.

Así la selección busca solucionar dos problemas básicos:

- Adecuación de la persona al trabajo
- Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto

1. Bases Para la Selección de Personal

Como la selección de recursos humanos es un sistema de comparación y de elección, para tener validez necesita apoyarse en algún estándar o criterio. Este se obtiene de los requisitos del puesto vacante; de tal manera, que el punto de partida es obtener la información sobre el puesto.

1.1 Obtención de la Información sobre el Puesto

Las informaciones sobre el puesto vacante se pueden obtener de cinco maneras:

- **Descripción y análisis de puestos:** es la presentación de los aspectos intrínsecos y extrínsecos del puesto. Cualquiera que sea el método del análisis empleado, lo importante en la selección es la información respecto a los requisitos y a las características que debe tener la persona que lo ocupe, a fin de que el proceso de selección se concentre en estos requisitos y características.
- **Aplicación de la técnica de los incidentes críticos⁵:** consiste en la anotación sistemática y prudente, hecho por el jefe inmediato, sobre las habilidades y comportamiento que debe tener la persona que ocupe el puesto, lo que tendrá como consecuencia un mejor o peor desempeño del trabajo.
- **Requisición de personal:** consiste en verificar los datos que lleno el jefe directo en la requisición de personal, con la especificación de los requisitos y las características que el candidato a puesto.
- **Análisis de puestos en el mercado:** cuando se trata de algún puesto nuevo, sobre el que la empresa no tiene ninguna definición, ni siquiera el jefe inmediato,, la alternativa es verificar en empresas similares puestos equiparables, su contenido, los requisitos y las características de quienes los desempeñen.
- **Hipótesis de trabajo:** en el caso de que no se pueda utilizar ninguna de las alternativas anteriores, solo queda el empleo de la hipótesis de trabajo, es decir una idea aproximada del contenido de puesto y de sus exigencias para quien lo desempeñe como simulación inicial.

⁵ Flanagan, J.C "The critical incident technique", Psychological Bulletin, 1954, num 51, pp. 327-358.

1.2 Elección de las Técnicas para la Selección del Ocupante

Una vez que se tiene la información respecto de los puestos vacantes, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección adecuadas para escoger a los candidatos adecuados. Las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos:

1. **Entrevista de selección:** Se trata de una conversación inicial con el candidato para tener una “primera impresión” y poder apreciar su forma de desenvolverse en competencias claves, como pueden ser sus habilidades de presentación personal, de comunicación, sus actitudes, de ética y valores. Asimismo, observar su posible compatibilidad y/o adaptabilidad formal e informal dentro de la institución.
2. **Pruebas o exámenes de conocimiento o habilidades:** Son pruebas técnicas que buscan evaluar principalmente el conocimiento sobre un tema, asunto, especialidad o también sobre temas de cultura general.
3. **Test psicológicos:** los tests psicológicos constituyen una medida objetiva y estandarizada de los modelos de conducta de las personas.
4. **Test de personalidad:** Procura conocer los rasgos que constituyen la personalidad del candidato, como pueden ser la madurez emocional, la sociabilidad, la responsabilidad, etc. En sus comportamientos futuros.
5. **Técnicas de simulación** Las técnicas de simulación tratan de pasar del estudio individual y aislado al estudio en grupo y del método exclusivamente verbal o de realización a la acción social.

Proceso de Selección

Etapas 1. Llenado de solicitudes de empleo

El paso inicial de selección es saber cuántos candidatos se presentan al concurso y darle una revisión rápida a sus datos generales y a algunos específicos que puedan servir de filtro inicial y descartar aquellos candidatos que definitivamente están alejados de las especificaciones requeridas.

Etapas 2. Recepción y revisión de Currículo Vitae

El Curriculum Vitae u hoja de vida, es un documento en el cual un candidato presenta en forma resumida y ordenada su biografía personal y profesional. La revisión de CV permite tener una noción más completa de la historia laboral del candidato, ya que en ella se especifican las experiencias académicas, laborales y referenciales en cuanto a tiempos, lugares y resultados, obteniéndose un perfil inicial sobre candidatos potenciales, candidatos medianamente potenciales y candidatos no potenciales, siendo estos últimos descartados del proceso

Etapas 3. Entrevista preliminar

Se trata de una conversación inicial con el candidato para tener una “primera impresión” y poder apreciar su forma de desenvolverse en competencias claves, como pueden ser sus habilidades de presentación personal, de comunicación, sus actitudes de ética y valores. Asimismo, observar su posible compatibilidad y/o adaptabilidad formal e informal dentro de la institución.

Etapas 4 Prueba de competencias

Son exámenes o test que buscan medir competencias específicas tanto de conocimiento y habilidades que se requiere para ocupar el puesto.

Etapa 5 entrevista a profundidad

Son entrevistas que permiten observar su posible compatibilidad y/o adaptabilidad formal e informal del postulante dentro de la institución.

Etapa 6 Revisión y conformación de antecedentes y referencias

Esta actividad se encarga de verificar la validez sobre los datos esenciales señalados en el CV o en las entrevistas.

Etapa 7 Examen Medico

Este examen busca comprobar la plenitud fisiológica del candidato que le permita desempeñar sus funciones a cabalidad y evitar riesgos en el ejercicio de sus funciones, en concordancia con normas de seguridad e higiene industrial.

Friman, A (2009), Dirección de Personal. Lima Perú: Ediciones Jurídicas., pag.99-115

Anexo 10

Cuestionario

Integrantes del Equipo:.....
Numero de Equipo:Fecha:.....

- 1. En la selección de personal como proceso de decisión cuál de estos son los más comunes en nuestro medio. (3 puntos)**
 - A. Modelo de colocación
 - B. Modelo de selección
 - C. Modelo de clasificación

- 2. Para aplicar la prueba de conocimientos o capacidad tenemos: (3 puntos)**
 - A. Generales y específicas
 - B. Dirigidas y no dirigidas
 - C. Expresivas y proyectivas

- 3. Por medio de una representación grafica demuestre el proceso de selección de personal de una empresa de nuestra localidad. (10 puntos)**

- 4. Desarrolle un conclusión sobre el tema (4 puntos)**

Sesión de aprendizaje VI

- I. DATOS INFORMATIVOS:
1. Universidad :
 2. Maestro :
 3. Ciclo :
 4. N° de estudiante :
 5. Carrera profesional :
 6. Duración :

7. Fecha :

II. NOMBRE DE LA SESION: Socialización Organizacional

III. APRENDIZAJE ESPERADO

competencias	capacidades	indicadores	Técnicas e instrumentos
Analiza aspectos fundamentales sobre el tema de Socialización Organizacional	Identifica la socialización organizacional proporcionando información necesaria que compete a la empresa.	Ejemplifica la forma de como la organización socializa con los nuevos integrantes de la organización.	cuestionario

IV. DESARROLLO DE SESION DE APRENDIZAJE

Momentos	Estrategias y/o procedimientos	Materiales de trabajo	Tiempo
Inicio de clase	<p>Presentación de actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Al ingresar se saluda a todos los estudiantes. ➤ Se apertura la sesión por medio de lluvia de ideas del tema de sesión anterior. 	Equipos multimedia (data, computadora) Plumón, pizarra y mota	15'
Proceso	<p>Desarrollo de sesión de clases</p> <p>Se da a conocer el tema a desarrollar anexo (11) Se informa el objetivo del tema, Los criterios de evaluación y al final se les evaluarán sobre la sesión.</p> <p>Organización de Grupos</p> <p>Reciben clases del docente Formar grupos de a 5 integrantes</p> <p>Trabajo en quipo</p> <p>Interactúan todos los integrantes del equipo</p>	Texto Diccionario Hojas bon Lápiz Regla y borrador	40'

	sobre el tema desarrollado en clases y las separatas proporcionadas para reforzar sus conocimientos.		
Cierre	Se les proporciona la separata según anexo (12) El maestro absuelve dudas respecto a las preguntas de cuestionario. Evaluación por medio de cuestionario	Cuestionario Lápiz y borrador	35'

V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Rivera, H. (2013) "Dirección de Personal I". Serie UTEX Edición Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Chiavenato, Idalberto, Talento construcción entrenador de mentores, Rio de Janeiro, Elsevier, Campus, 2002, pp. 9-10

VI. ANEXO.

Anexo (11)

SOCIALIZACION ORGANIZACIONAL

1. DEFINICION

Después de ser reclutadas y seleccionadas, las personas ingresan en las organizaciones; en consecuencia, el ingreso es restrictivo y selectivo. Solo algunas personas tienen condiciones para ingresar en las organizaciones y ser admitidas para ocupar cargos. Antes de asignarles sus cargos, las organizaciones buscan integrar a las personas en su contexto, aclimatándolas y condicionándolas mediante ceremonias de iniciación y aculturación social a las prácticas y la filosofía predominantes en la organización y, simultáneamente, desprendiendo de viejos hábitos y prejuicios indeseables el comportamiento del recién iniciado. De esta manera, la organización recibe a los nuevos seleccionados y los integra a su cultura, su contexto y su sistema para que puedan comportarse de manera adecuada a las expectativas de la organización.

La Socialización organizacional procura establecer, junto con el nuevo miembro, las bases y premisas de funcionamiento de la organización, y cuál será su colaboración en este aspecto. Debido a la socialización, el nuevo empleado renuncia a una parte de su libertad de acción al ingresar en la organización, se compromete a cumplir un horario de trabajo, desempeñar ciertas actividades, seguir las orientaciones del superior, obedecer determinadas normas y reglamentos internos y cumplir todo lo relacionado con sus funciones.

2. METODOS PARA PROMOVER LA SOCIALIZACION

Los métodos que las organizaciones utilizan para promover la socialización entre los nuevos empleados y los antiguos son muy variados. En algunas organizaciones la socialización es contundente, como la de los estudiantes novatos en escuelas y universidades. En las empresas, la socialización organizacional es un proceso de aplicación que trata de crear un ambiente de trabajo receptivo y agradable durante el periodo inicial del empleo. Este proceso utiliza una gran variedad de métodos, de los cuales los más utilizados son:

2.1. PLANEACIÓN DEL PROCESO SELECTIVO

Esquema de entrevistas de selección mediante el cual el candidato puede conocer su futuro ambiente de trabajo, la cultura predominante en la organización, los colegas, las actividades desarrolladas, los desafíos y recompensas a la vista, el gerente y el estilo de administración puesto en práctica, etc. se trata de permitir que el candidato, antes de ser admitido, obtenga información y sepa cómo funciona la organización y cómo se comportan las personas que conviven en ella.

2.2. CONTENIDO INICIAL DE LA TAREA.

El gerente puede asignar al nuevo empleado tareas retadoras y capaces de garantizarle el éxito al comienzo de la carrera en la organización, y entregarle después tareas gradualmente más complejas y cada vez más exigentes. Los nuevos empleados a los que se les asignan tareas exigentes se hallan más capacitados para desempeñar las tareas futuras con más éxito. El empleado principiante tiende a incorporar altos patrones de desempeño y expectativas positivas respecto de las recompensas que pueda obtener si su desempeño es excelente. Cuando se asignan tareas fáciles al principiante, estas no le brindan la oportunidad de lograr éxito ni obtener motivación.

2.3. PAPEL DEL GERENTE.

Para el empleado nuevo, el gerente representa la imagen de la organización. El gerente puede designar a un supervisor para que se encargue de ser el tutor del nuevo empleado y lo oriente y lo guíe durante el periodo inicial en la organización. Si el supervisor desempeña un buen trabajo en la ejecución de tareas clave, el empleado ve la organización de manera positiva; si, por el contrario, el supervisor es ineficiente en su labor con el nuevo empleado, esta vea la organización de modo negativo. En consecuencia, el supervisor debe cumplir tres funciones básicas con el nuevo empleado:

- Entregar al nuevo empleado una descripción clara de la tarea que debe desempeñar.
- Suministrar toda la información técnica acerca de cómo realizarla.
- Promocionar retroalimentación adecuada al nuevo empleado sobre la calidad de su desempeño.

Los gerentes escogen bien a los supervisores para asegurar que la supervisión, el seguimiento y la orientación de los nuevos empleados sean buenos. Para actuar como verdaderos tutores, los supervisores deben tener alto grado de seguridad personal para que no se sientan amenazados ante el fracaso o el éxito de los nuevos empleados, y tener mucha paciencia para tratar personal nuevo e inexperto.

2.4. GRUPOS DE TRABAJO.

El grupo de trabajo puede cumplir un papel importante en la socialización de los nuevos empleados. El gerente puede encomendar la integración del nuevo empleado a un grupo de trabajo. La aceptación del grupo es fuente fundamental de satisfacción de las necesidades sociales. Además, los grupos de trabajo influyen bastante en las creencias y actitudes de los individuos frente a la organización, así como en la manera de comportarse. El gerente también debe designar los nuevos empleados que formaran parte de grupos de trabajo, que puedan provocar impacto positivo y duradero.

2.5. PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN.

Entrenamiento intensivo inicial dirigido a los nuevos miembros de la organización para familiarizarlos con el lenguaje habitual de la organización, los usos y costumbres internos, la estructura de la organización, los principales productos o servicios, la misión de la organización y los objetivos organizacionales, etc. casi siempre los programas de integración o inducción constituyen el método principal de adaptación de los nuevos empleados a las prácticas normales de la organización. Su propósito se dirige a que el nuevo empleado aprenda e incorpore valores, normas y patrones de comportamiento que la organización considera imprescindibles y pertinentes para el buen desempeño de sus empleados.

Asuntos organizacionales

- a. Misión y objetivos básicos de la organización.
- b. Políticas. Medios a través de los cuales se alcanzan los objetivos .
- c. Como se organiza y estructura la empresa: que hace cada área o departamento.
- d. Distribución física del área que utilizará el nuevo miembro
- e. Principales productos y servicios de la organización
- f. Normas y reglamentos internos
- g. Procedimientos de seguridad en el trabajo

Beneficios

Anexo (12)

Cuestionario

Apellidos y Nombres del estudiante:.....

Numero de Cuestionario: Fecha:.....

1. La socialización organizacional se entiende como: (5 puntos)

- A. Presentación del candidato a la sociedad
 - B. Es adecuar al nuevo candidato a la cultura de la organización
 - C. Capacitarlo al candidato a tener mejores destrezas
- 2. Según el tema desarrollado de socialización organizacional realice un mapa conceptual luego mencione los puntos más relevantes (15 puntos)**

Sesión de aprendizaje VII

I. DATOS INFORMATIVOS :

1. Universidad :
2. Maestro :
3. Ciclo :
4. N° de estudiante :
5. Carrera profesional :
6. Duración :
7. Fecha :

II. NOMBRE DE LA SESION: Evaluación de Personal

III. APRENDIZAJE ESPERADO:

competencias	capacidades	indicadores	Técnicas e instrumentos
Conoce aspectos importantes de evaluación de personal	Analiza las estrategias del proceso de evaluación del capital Humano desarrollando habilidades de comunicación e información con actitud proactiva y asertiva en el contexto de su especialidad.	Explica el proceso de la evaluación de personal de las organizaciones para una buena gestión, mediante exposición.	Escala valorativa exposición

IV. DESARROLLO DE SESION DE APRENDIZAJE

Momentos	Estrategias y/o procedimientos	Materiales de trabajo	Tiempo
Inicio de clase	<p>Presentación de actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El docente declara los criterios de evaluación de la actividad de aprendizaje. ➤ Observan un video de reflexión sobre la evaluación del desempeño humano y su importancia ➤ Se determina el tema a tratar 	Equipos multimedia (data, computadora) Plumón, pizarra y mota	15'
Proceso	<p>Desarrollo de sesión de clases</p> <p>Se da a conocer el tema a desarrollar anexo (13) Seleccionan los tema, de evaluación de desempeño y conoce su importancia en las organizaciones Organizan los temas de reflexión según los componentes del mensaje y al final se les evaluarán sobre la sesión.</p> <p>Organización de Grupos Reciben clases del docente Forma grupos de a 5 integrantes</p> <p>Trabajo en quipo Interactúan todos los integrantes del equipo</p>	Texto Videos	40'

	sobre el tema desarrollado en clases y las separatas proporcionadas para reforzar sus conocimientos.		
Cierre	Se les proporciona la separata según anexo(14) El maestro absuelve dudas respecto a las preguntas realizadas por parte de los estudiantes y exponen por medio de dinámicas de grupos.	Dinámica de grupos	35'

V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Chiavenato, I (2008), Administración de Recursos Humanos. Bogota: Mc Graw Hill.

Desslerg (2001) , Administración de Personal . Barcelona: Pearson

Frederick (2001) , La motivación Higiene Concepto y Problemas; Barcelona: Ariel

VI. ANEXO.

Anexo (13)

EVALUACION DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de medir sistemáticamente y periódicamente la eficacia y eficiencia del funcionamiento en el cumplimiento de sus tareas actuales.

Los criterios, factores o variables a evaluar estarán constituidos por las competencias previamente definidas por la institución. En otras palabras, se trata de evaluar al funcionario en las dimensiones de conocimientos, habilidades y actitudes, así como en los resultados o criterios de productividad obtenidos en su trabajo.

1. RESPONSABILIDADES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

De acuerdo con la política de recursos humanos adoptada por la organización, la responsabilidad por la evaluación del desempeño humano puede atribuirse al gerente, al mismo empleado, al empleado y al gerente en conjunto, al equipo de trabajo, al órgano de gestión de personal o a un comité de evaluación del desempeño. Cada una de estas alternativas implica una filosofía de acción.

a. El gerente

En la mayor parte de las organizaciones, el gerente es responsable del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. Así, quien evalúa el desempeño del personal es el propio gerente o supervisor, con la asesoría del órgano de gestión de personal, que establece los medios y los criterios para tal evaluación. Dado que el gerente o el supervisor no tienen conocimiento especializado para proyectar, mantener y desarrollar un plan sistemático de evaluación del desempeño del personal, se recurre al órgano de gestión de personal con función de staff para establecer, acompañar y controlar el sistema, en tanto que cada jefe mantiene su autoridad de línea evaluando el trabajo de los subordinados mediante el esquema trazado por el sistema. En la actualidad, este sistema de trabajo proporciona mayor libertad y flexibilidad, con miras a que cada gerente sea gestor de su personal.

a. La propia persona

En las organizaciones más democráticas permiten que el mismo individuo responda por su desempeño y realice su auto evaluación. En estas organizaciones cada persona autoevalúa su desempeño, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta parámetros establecidos por el gerente o la organización.

b. El individuo y el gerente

Actualmente, las organizaciones adoptan un esquema avanzado y dinámico, de la administración del desempeño. En este caso, resurge la vieja administración por objetivos (APO) pero con una nueva presentación y sin aquellos conocidos traumas que caracterizaban su implantación en las organizaciones, como la antigua arbitrariedad, autocracia y el constante estado de tensión y angustia que provocaba en los involucrados. Ahora, la APO es, en esencia, democrática participativa, incluyente y muy motivadora. Con esta nueva APO la evaluación del desempeño se orienta por los siguientes caminos:

- Formulación de objetivos mediante consenso.
- Compromiso personal para poder alcanzar los objetivos formulados conjuntamente.
- Acuerdo y negociación con el gerente respecto a la asignación de los recursos y a los medios necesarios para alcanzar los objetivos.
- Desempeño.
- Medición constante de los resultados y comparación con los objetivos formulados.
- Retroalimentación intensiva y continua evaluación conjunta.

a) El equipo de trabajo

El equipo de trabajo también puede evaluar el desempeño de cada uno de sus miembros y programar con cada uno de ellos las medidas necesarias para mejorarlo cada vez más. En este caso, el equipo responde por la evaluación del desempeño de sus miembros y define sus objetivos y metas.

a) El área de recursos humanos

Esta alternativa es común en las organizaciones más conservadoras, aunque están dejando de practicarla por su carácter centralista y burocrático en extremo. En este caso, el órgano de gestión de personal responde por la evaluación del desempeño de todos los miembros de la organización. Cada gerente proporciona la información del desempeño de cada empleado, la cual se procesa e interpreta para enviar informes o programas de pasos coordinados por el órgano de gestión de personal. Como todo proceso centralista, exige reglas y normas burocrática que coartan la libertad y la flexibilidad de las personas involucradas en el sistema. Además, presenta la desventaja de trabajar con medias y medianas, y no con el desempeño individual y singular de cada persona. Se basa en lo genérico y no en lo particular.

c) Evaluación de 360°

La evaluación de desempeño tradicional estaba reservada para el superior o superiores jerárquicos del funcionario a ser evaluado, es decir, una postura vertical y lineal. Una evaluación de este tipo donde hay una única dirección es muy riesgosa, porque se juega “todo o nada” en la decisión.

Anexo (14)

Dinámica de Grupo

Integrantes:

.....
 Numero de Equipo: Fecha:

Desarrollar puntos importantes del tema de clases (6puntos)

Realizar conclusiones (4 puntos)

Exponer (10 puntos)

Sesión de aprendizaje VIII

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1. Universidad :
- 2. Maestro :
- 3. Ciclo :
- 4. N° de estudiante :
- 5. Carrera profesional :
- 6. Duración :
- 7. Fecha :

8. NOMBRE DE LA SESION: Rotación de Personal

9. APRENDIZAJE ESPERADO

competencias	capacidades	indicadores	Técnicas e instrumentos
Analiza la rotación de personal	Conoce aspectos fundamentales de la rotación de personal da nivel interno y externo.	Comprende el ambiente organizacional y su fluctuación interna como externo.	cuestionario

10. DESARROLLO DE SESION DE APRENDIZAJE

Momentos	Estrategias y/o procedimientos	Materiales de trabajo	Tiempo
Inicio de clase	<p>Presentación de actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Al ingresar se saluda a todos los estudiantes. ➤ Se determina el tema a tratar ➤ Se apertura la sesión por medio de lluvia de ideas del tema de sesión de clases anterior a los estudiantes. 	<p>Equipos multimedia (data, computadora)</p> <p>Plumón, pizarra y mota</p>	15'

Proceso	<p>Desarrollo de sesión de clases</p> <p>Se da a conocer el tema a desarrollar anexo (15) informa el objetivo del tema, Los criterios de evaluación y al final se les evaluarán sobre la sesión.</p> <p>Organización de Grupos</p> <p>Reciben clases del docente</p> <p>Forma grupos de a 5 integrantes</p> <p>Trabajo en quipo</p> <p>Interactúan todos los integrantes del equipo sobre el tema desarrollado en clases y las separatas proporcionadas para reforzar sus conocimientos.</p>	<p>Texto</p> <p>Diccionario</p> <p>Hojas bon</p> <p>Lápiz</p> <p>Regla y borrador</p>	40'
Cierre	<p>Se les proporciona la separata según anexo (16) El maestro absuelve dudas respecto a las preguntas de cuestionario. Evaluación por medio de cuestionario</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Lápiz y borrador</p>	35'

11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Friman, A (2009), Dirección de Personal. Lima: Ediciones Jurídicas., pag.97-110

Looufat, Enrique Administración del Potencial Humano, 1ª edición, Buenos Aires, Cengage Learning Argentina 2010, p. 5

12. ANEXO.

Anexo (15)

ROTACION DE PERSONAL

1. DEFINICION:

El termino rotación de recursos humanos se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; Esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. En general, la rotación de personal se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, y el promedio de trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales, con el fin de realizar comparaciones, elaborar diagnósticos, dictar disposiciones o establecer predicciones.

Como todo sistema abierto, la organización se caracteriza por el flujo incesante de recursos necesarios para desarrollar sus operaciones y generar resultados. Por una parte, la

organización “importa” recursos y energías del ambiente (materias primas, equipos, maquinas, tecnología, dinero, financiación, pedidos de clientes, informaciones, personal, agua, energía eléctrica, etc.), los cuales son procesados y transformados dentro de la organización. Por otra parte, la organización “exporta” al ambiente los resultados de sus operaciones y de sus procesos de transformación (productos acabados o servicios, materiales usados, desechos, basura, equipos obsoletos que deben sustituirse, resultados operacionales, utilidades, entregas a clientes, informaciones, personal, contaminación, etc.).

Entre los insumos que la organización “importa” del ambiente y los resultados que “exporta” a ese ambiente debe existir cierto equilibrio dinámico capaz de mantener las operaciones del proceso de transformación en niveles satisfactorios y controlados. Si los insumos son mayores que las salidas, la organización congestiona sus procesos de transformación y acumula el inventario de productos terminados. Por el contrario, si los insumos son mucho menores que las salidas, la organización no cuenta con recursos para operar las transformaciones y seguir produciendo resultados

Este flujo de entrada y salida de personal se denomina rotación de personal. En toda organización saludable, es normal que se presente un pequeño volumen de entradas y salidas de recursos humanos, lo cual ocasiona una rotación vegetativa, de simple conservación del sistema.

La rotación de personal puede estar destinada a dotar al sistema con nuevos recursos para impulsar las operaciones y acrecentar los resultados o reducir el tamaño del sistema para disminuir las operaciones y reducir los resultados.

DIAGNÓSTICO DE LAS CAUSAS DE ROTACIÓN DE PERSONAL

La rotación de personal no es una causa, sino un efecto de ciertos fenómenos producidos en el interior o el exterior de la organización, que condicionan la actitud y el comportamiento del personal. Por tanto, es una variable dependiente de los fenómenos internos o externos de la organización.

Como fenómenos externos pueden citarse la situación de oferta y demanda de recursos humanos en el mercado, la situación económica, las oportunidades de empleo en el mercado laboral, etc. Entre los fenómenos internos, pueden mencionarse:

- Política salarial de la organización
- Política de beneficios sociales
- Tipo de supervisión ejercido sobre el personal
- Oportunidades de progreso profesional ofrecidas por la organización
- Tipo de relaciones humanas existentes en la organización
- Condiciones físicas del ambiente de trabajo
- Moral de personal de la organización
- Cultura organizacional de la empresa
- Política de reclutamiento y selección de recursos humanos
- Política disciplinaria de la organización
- Criterios de evaluación del desempeño
- Grado de flexibilidad de las políticas de la organización.

La entrevista de retiro constituye uno de los principales medios de controlar y medir los resultados de la política de recursos humanos desarrollada por la organización. A menudo, es el principal medio utilizado para diagnosticar y determinar las causas de la rotación de

personal. Algunas organizaciones solo aplican la entrevista de retiro a los empleados que admiten por iniciativa propia.

Otras la aplican indistintamente a todos los empleados que se desvinculan, tanto a los que deciden retirarse como a los que son despedidos por motivos de la organización. Debe aplicarse esta última modalidad para llevar una estadística completa acerca de todas las causas de retiro.

En términos generales, la entrevista de retiro debe abarcar los siguientes aspectos:

1. Motivo del retiro (por decisión de la empresa o del trabajador)
2. Opinión del empleado respecto de la empresa
3. Opinión del empleado acerca del cargo que ocupa en la organización
4. Opinión del empleado sobre su jefe directo
5. Opinión del empleado acerca de su horario de trabajo
6. Opinión del empleado acerca de las condiciones físicas del ambiente en que se desarrolla su trabajo
7. Opinión del empleado sobre los beneficios sociales otorgados por la organización
8. Opinión del empleado acerca de su salario
9. Opinión del empleado sobre las relaciones humanas existentes en su sección
10. Opinión del empleado acerca de las oportunidades de progreso que le brinda la organización
11. Opinión del empleado respecto de la moral y la actitud de sus compañeros de trabajo

Opinión del empleado acerca de las oportunidades que encuentra en el mercado laboral.

Anexo 16

Cuestionario

Apellidos y Nombres del estudiante:.....

Numero de Cuestionario: Fecha:.....

I. Realice un mapa conceptual (10 puntos)

II. Ejemplifique mediante un caso de una empresa de nuestra localidad (10 puntos)

Sesión de aprendizaje IX

- I. DATOS INFORMATIVOS
1. Universidad
2. Maestro
3. Ciclo

:
:
:
:

- 4. N° de estudiante :
- 5. Carrera profesional :
- 6. Duración :
- 7. Fecha :

II. NOMBRE DE LA SESION: Diseño de Puestos

III. APRENDIZAJE ESPERADO:

competencias	capacidades	indicadores	Técnicas e instrumentos
Conoce aspectos importantes de Diseño de puestos.	Analiza el diseño de puestos en las organizaciones y su percepción.	Ejemplifica diseños de cargos de una organización, con el apoyo de base de datos, a través de una escenificación, de manera colaborativa	Escala valorativa exposición

IV. DESARROLLO DE SESION DE APRENDIZAJE

Momentos	Estrategias y/o procedimientos	Materiales de trabajo	Tiempo
Inicio de clase	<p>Presentación de actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El docente declara los criterios de evaluación de la actividad de aprendizaje. ➤ Observan un video de reflexión sobre diseño de puestos y su importancia en nuestro medio. ➤ Se determina el tema a tratar 	<p>Equipos multimedia (data, computadora)</p> <p>Plumón, pizarra y mota</p>	15'
Proceso	<p>Desarrollo de sesión de clases</p> <p>Se apertura espacios de debates entre compañeros en el tema de diseño de cargos y su importancia en nuestra organización. Da a conocer el tema a desarrollar anexo (17) Diseño de puestos.</p> <p>Expresan sus opiniones en base a la lectura y con el apoyo de la base de datos y de manera colaborativa desarrollan una escenificación.</p> <p>Ejemplifican el trabajo realizado en su equipo de trabajo evidenciando habilidades colaborativas y fortaleciendo el trabajo participativo, reciben las orientaciones respectivas del docente</p>	<p>Texto</p> <p>Videos</p>	40'

	<p>Organización de Grupos Reciben clases del docente Forma grupos de a 5 integrantes</p> <p>Trabajo en equipo Interactúan todos los integrantes del equipo sobre el tema desarrollado en clases y las separatas proporcionadas para reforzar sus conocimientos.</p>		
Cierre	<p>Se les proporciona la separata según anexo(18) El maestro absuelve dudas respecto a las preguntas realizadas por parte de los estudiantes y exponen por medio de dinámicas de grupos.</p>	Dinámica de grupos	35'

V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Domínguez, J.(2015). Manual de metodología de la investigación científica. Trujillo [Perú]: 3a ed. Gráfica real

Chiavenato, I (2008), Administración de Recursos Humanos. Bogota: Mc Graw Hill.

Desslerg (2001) , Administración de Personal . Barcelona: Pearson

Frederick (2001) , La motivación Higiene Concepto y Problemas; Barcelona: Ariel

VI. ANEXO.

Anexo (17)

Casi siempre las personas trabajan en las organizaciones al ocupar algún puesto. Cuando alguien dice que trabaja en determinada empresa lo primero que se le pregunta es que puesto tiene. De esa manera se sabe qué hace en la organización y se tiene una idea de su importancia y del nivel jerárquico que ocupa. Para la organización el puesto constituye la base de la organización de las personas en las tareas organizacionales. Para las personas el puesto constituye una de las principales fuentes de expectativas y motivación en la organización. Cuando las personas ingresan a la organización durante su trayectoria profesional en esta siempre ocupan algún puesto.

1. Concepto de Puesto

El concepto de puesto se basa nociones de tareas, obligación y función.

- **Tarea.** Actividad individual que ejecuta el ocupante del cargo. En general, es la actividad asignada a cargos simples y rutinarios (como los que ejercen los que trabajan por horas o los obreros), como montar una pieza, enroscar un tornillo, fabricar un componente, insertar una pieza, etc.
- **Atribución.** Actividad individual que ejecuta la persona que ocupa un cargo. En general, se refiere a cargos más diferenciados (ocupados por quienes trabajan por meses o

por los empleados de oficina), como elaborar un cheque, emitir una solicitud de material, elaborar una orden de servicio, etc. La atribución es una tarea un poco más sofisticada, más intelectual y menos material.

- **Función.** Conjunto de tareas (cargos por horas) o atribuciones (cargos por meses) que el ocupante del cargo ejecuta de manera sistemática y reiterada. También puede ejecutarlas un individuo que, sin ocupar un cargo, desempeña una función de manera transitoria o definitiva. Para que un conjunto de tareas o atribuciones constituya una función, se requiere que se ejecuten de modo repetido.
- **Puesto.** Es un conjunto de funciones (tareas o atribuciones) con posición definida en la estructura organizacional, en el organigrama. La posición define las relaciones entre el cargo y los demás cargos de la organización. En el fondo, son relaciones entre dos o más personas.

2. CONCEPTO DE DISEÑO DE PUESTO

Diseñar un puesto significa establecer cuatro condiciones fundamentales:

- Conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante deberá desempeñar.
- Como debe desempeñar ese conjunto de tareas u obligaciones (métodos y procesos de trabajo).
- A quien le debe reportar el ocupante del puesto, es decir, relación con su jefatura.
- A quien debe supervisar o dirigir el ocupante del puesto, es decir, relación con sus subordinados.

El diseño del cargo es la especificación del contenido, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos para cumplir requisitos tecnológicos, empresariales, sociales y personales del ocupante del cargo. En el fondo el diseño de los cargos representa el modelo que los administradores emplean para

proyectar los cargos individuales y combinarlos en unidades, departamentos y organizaciones.

Anexo (18)

Dinámica de Grupo

Integrantes:

.....
Numero de Equipo:Fecha:

1. Mencione los temas importantes sobre el diseño de puesto. (5 puntos)
2. Ejemplifique el diseño de cargos en una organización mediante un gráfico (08 puntos)
3. Realice la conclusión sobre el tema (7 puntos)

Sesión de aprendizaje X

- I. DATOS INFORMATIVOS :
1. Universidad :
 2. Maestro :
 8. Ciclo :
 9. N° de estudiante :
 10. Carrera profesional :
 11. Duración :
 12. Fecha :

II. NOMBRE DE LA SESION: Evaluación de 360°

III. APRENDIZAJE ESPERADO:

competencias	capacidades	indicadores	Técnicas e instrumentos
Conoce aspectos importantes de la evaluación de 360 °	Identifica las estrategias del proceso de evaluación de 360°.	Analiza el proceso de la evaluación de 360° para una buena gestión de la organización.	Escala valorativa exposición

IV. DESARROLLO DE SESION DE APRENDIZAJE

Momentos	Estrategias y/o procedimientos	Materiales de trabajo	Tiempo
Inicio de clase	<p>Presentación de actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El docente declara los criterios de evaluación de la actividad de aprendizaje. ➤ Observan un video de reflexión sobre la evaluación de 360 y su importancia ➤ Se determina el tema a tratar 	<p>Equipos multimedia (data, computadora)</p> <p>Plumón, pizarra y mota</p>	15'
Proceso	<p>Desarrollo de sesión de clases</p> <p>Se da a conocer el tema a desarrollar anexo (19)</p> <p>Seleccionan los tema, de evaluación de 360 y conoce su importancia en las organizaciones</p> <p>Organizan los temas de reflexión según los componentes del mensaje y al final se les evaluarán sobre la sesión.</p> <p>Organización de Grupos</p> <p>Reciben clases del docente</p> <p>Forma grupos de a 5 integrantes</p> <p>Trabajo en quipo</p> <p>Interactúan todos los integrantes del equipo sobre el tema desarrollado en clases y las separatas proporcionadas para reforzar sus</p>	<p>Texto</p> <p>Videos</p>	40'

	conocimientos.		
Cierre	Se les proporciona la separata según anexo (20) El maestro absuelve dudas respecto a las preguntas realizadas por parte de los estudiantes y exponen por medio de dinámicas de grupos.	Dinámica de grupos	35'

V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Chiavenato, I (2008), Administración de Recursos Humanos. Bogota: Mc Graw Hill.
 Desslerg (2001) , Administración de Personal . Barcelona: Pearson
 Frederick (2001) , La motivación Higiene Concepto y Problemas; Barcelona: Ariel

VI. ANEXO.

Anexo (19)

Evaluación de 360°

La evaluación de desempeño tradicional estaba reservada para el superior o superiores jerárquicos del funcionario a ser evaluado, es decir, una postura vertical y lineal. Una evaluación de este tipo donde hay una única dirección es muy riesgosa, porque se juega “todo o nada” en la decisión.

Por este motivo, en los tiempos recientes, se ha concebido una participación de varias dimensiones o evaluadores, denominada o conocida como evaluación 360 grados, lo cual le otorga mayor coherencia y consistencia a la evaluación de un trabajador ya que hay diversas perspectivas o usuarios que pueden dar con mayor amplitud una apreciación ms real del desempeño de un funcionario dado que interactúan permanentemente con el. Por lo general los evaluadores que dan su apreciación están contruidos como mínimo por:

- El superior jerárquico del candidato evaluado
- Una autoevaluación por parte del propio trabajador.
- Subordinados jerárquicos del trabajador evaluado.
- Colegas del trabajador evaluado.
- Clientes externos del trabajador evaluado.

Otro aspecto importante es también la identificación o anonimato del evaluador, ya que esto puede crear dudas y temores a represalias la hora de evaluar. Por ejemplo, un subordinado evaluando su superior, o un colega evaluando a su amigo, compañero de trabajo, etc.

Hay que señalar que los criterios o factores de evaluación serán los mismos, lo cual permitirá observar el mérito de evaluación. Por ejemplo, hipotéticamente se evalúa la competencia de trabajo en equipo, quizás el evaluado podría ser muy bien calificado por sus subordinados, pero no necesariamente por los colegas de otras áreas de trabajo.

Anexo (20)

Dinámica de Grupo

Integrantes:.....

Numero de Equipo:Fecha:.....

1. Desarrollar su presentación mediante una exposición (13 puntos)

2. Realizar conclusiones (07 puntos)

Sesión de aprendizaje XI

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1. Universidad :
- 2. Maestro :
- 3. Ciclo :
- 4. N° de estudiante :
- 5. Carrera profesional :
- 6. Duración :
- 7. Fecha :

II. NOMBRE DE LA SESION: La seguridad y salud de los empleados

III. APRENDIZAJE ESPERADO

competencias	capacidades	indicadores	Técnicas e instrumentos
Evalúa la importancia de las habilidades para el desarrollo del tema de seguridad y salud del colaborador.	Analiza el desarrollo de mecanismos económicos y de seguridad y salud para mejorar las relaciones laborales en las organizaciones	Emite opinión sobre el sistema de seguridad y de salud del trabajador, visitando una empresa con una guía de cotejo, con actitud asertiva, y presenta sus apreciaciones en una exposición.	Escala valorativa de exposición.

IV. DESARROLLO DE SESION DE APRENDIZAJE

Momentos	Estrategias y/o procedimientos	Materiales de trabajo	Tiempo
Inicio de clase	Actividades de aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> ➤ Al ingresar se saluda a todos los estudiantes. ➤ El docente declara los criterios de evaluación de la actividad a desarrollar ➤ Se pone en conocimiento sobre el contenido de la asignatura de forma general. 	Equipos multimedia (data, computadora) separata plumón mota	10'
Proceso	Desarrollo de actividades de aprendizaje Se inicia la sesión de aprendizaje dando lectura	Texto Diccionario	45'

	<p>a la seguridad y salud de los empleados de una empresa.</p> <p>Se realiza una lluvia de ideas para socializar las opiniones.</p> <p>dialogan en equipos de trabajo sobre seguridad y salud de los empleados anexo (21)</p> <p>Seleccionan la información recolectada según lo las normas vigentes.</p> <p>Redactan sus conclusiones finales</p> <p>Al final se les evaluarán sobre la sesión.</p> <p>Organización de Grupos</p> <p>Reciben clases del docente</p> <p>Forma grupos de a 5 integrantes</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Interactúan todos los integrantes del equipo sobre el tema desarrollado en clases y las separatas proporcionadas para reforzar sus conocimientos una vez consolidado la información entre los integrantes proceden a</p> <p>Dar sus opiniones de forma grupal.</p>	<p>Hojas bon</p> <p>Lápiz</p> <p>Regla y borrador</p>	
Cierre	<p>El maestro absuelve dudas respecto a las inquietudes que tiene. Se realiza la intervención oral a los estudiantes sobre el tema.</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Lápiz y borrador</p>	35'

V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Tomado de: Desler, G. (2001). Administración de Personal. México: Person Education., pag. 563-579

VI. ANEXO.

Anexo 21

La seguridad y la salud de los empleados

1. la importancia de la seguridad y la salud de los empleados.

La seguridad y la prevención de accidentes conciernen a los administradores, por varias razones, una de ellas una de ellas es el asombroso número de accidentes relacionados con el trabajo. Por ejemplo, en fecha reciente un total de 6,218 trabajadores estadounidenses perdieron la vida en incidentes en el centro de trabajo, y se registraron 6.2. Millones de lesiones y enfermedades no fatales, como resultado de accidentes laborales; en Estados Unidos se estima al año 8.4 casos por cada 100 trabajadores de tiempo completo. Además, muchos expertos en seguridad piensan que estas cifras no reflejan las cantidades reales. Un estudio, publicado en 1998 en Journal of the American Medical, decía que los trabajadores

sufren, en realidad, alrededor de 13.2 millones de lesiones no fatales y 862,000 enfermedades al año, con un costo total de 171 mil millones de dólares al año; En teoría, muchas lesiones y accidentes no son reportados. Sin embargo, incluso estas cifras no indican toda la verdad. No reflejan el sufrimiento humano padecido por los trabajadores lesionados y sus familias, ni los costos económicos en que incurren los empleadores, costos que promedian más de 23,000 dólares por accidente grave: Tampoco reflejan las implicaciones judiciales. Los dueños de Hamlet, una empacadora de alimentos de Carolina del Norte, fueron demandados y encarcelados por que las puertas de salida estaban acerrojadas cuando se desató un trágico incendio hace algunos años; en otro caso, un jurado federal encontró que un constructor contratista era criminalmente culpable, después de que tres de sus empleados perdieron la vida cuando explotó una tubería de aguas negras, por haber violado los reglamentos de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration).

2. Objeto: La Ley de seguridad y salud ocupacional fue aprobada por el Congreso de estados Unidos en 1970 con el objeto de (garantizar, en la medida de lo posible, que cada trabajador, hombre y mujer, del país gocen de condiciones seguras y sanas en el trabajo y para preservar nuestros recursos humanos). Los únicos patrones que no están cubiertos por la ley son los profesionales independientes, las granjas donde solo son empleados los miembros directos de la familia, del empleador, y ciertos centros de trabajo que están protegido por otros organismos federales o bajo otros estatutos. Los organismos están cubiertos por la ley, si bien sus disposiciones, por lo general no se aplican a los gobiernos estatales y locales en sus funciones de empleadores.

3. LA NORMA OSHA Para cumplir con su objeto básico, la OSHA es la responsable de promulgar normas jurídicas aplicables. Esta norma se encuentra en cinco volúmenes que cubren las normas generales de la industria, las normas marítimas, las normas para la construcción, otros reglamentos y procedimientos, y un manual de procedimientos de cambio.

PROCEDIMIENTOS DE LA OSHA PARA LLEVAR REGISTROS

Al tenor de la OSHA, los empleadores que tengan 11 empleados o más deben llevar registro de las lesiones las enfermedades ocupacionales. Deben reportarse tanto las lesiones como las enfermedades ocupacionales. Una enfermedad ocupacional es cualquier condición anormal, o desorden, ocasionado por la exposición a factores ambientales relacionados con el empleo. Aquí se incluyen las enfermedades agudas o crónicas que pudieran ser ocasionadas por la inhalación, absorción, ingestión o contacto directo con sustancias tóxicas o agentes nocivos. Como resume la figura 15-2, deben reportarse todas las enfermedades ocupacionales? Así mismo, deben reportarse la mayor parte de las lesiones ocupacionales, en concreto las lesiones que dan por resultado un tratamiento médico (aparte de primeros auxilios), pérdida del conocimiento, limitación del trabajo (uno o más días hábiles perdidos limitación del movimiento o traslado a otro puesto.' Si ocurriera un accidente en el trabajo que produce la muerte de un empleado o la hospitalización de cinco o más empleados, todos los patrones,

sin importar su tamaño, deben reportar el accidente, con detalle, a la oficina más cercana de la OSHA. Los requisitos de la OSHA para los registros que se deben llevar son más extensos de lo que cabría suponer, en razón de la extensión de su definición de las lesiones y las enfermedades ocupacionales.' Algunos ejemplos de condiciones que se deben registrar serían: intoxicación por alimentos sufrida por un empleado después de la comida en la cafetería del empleador; catarros agravados por áreas de trabajo con corrientes de aire; torceduras de tobillo que ocurren durante la participación voluntaria en un juego de softbol de la compañía, o en un día de campo al que tuvo que asistir el empleado» La OSHA busca violaciones a la forma de llevar los registros durante sus investigaciones, por lo que compete a los empleadores registrar en forma detallada las lesiones o las enfermedades contraídas en el trabajo

Anexo 22

Cuestionario

Integrantes del Equipo:.....

Numero de Equipo:Fecha:.....

I. Realice un mapa conceptual luego lo exponen en equipo (7 puntos)

II. Relacione el tema con los caos de las empresas de nuestro medio (13 puntos)

Sesión de aprendizaje XII

- | | | |
|----|------------------------|---|
| I. | DATOS INFORMATIVOS | : |
| | 1. Universidad | : |
| | 2. Maestro | : |
| | 3. Ciclo | : |
| | 4. N° de estudiante | : |
| | 5. Carrera profesional | : |
| | 6. Duración | : |
| | 7. Fecha | : |

II. NOMBRE DE LA SESION: Conflictos Laborales

III. APRENDIZAJE ESPERADO:

competencias	capacidades	indicadores	Técnicas e instrumentos
Conoce aspectos importantes de conflictos laborales	Analiza el concepto y causas del conflicto laboral	Formula el origen de los conflictos laborales en las organizaciones, a través del estudio de casos, mediante trabajo en equipo, presentando un organizador visual	Escala valorativa organizador visual

IV. DESARROLLO DE SESION DE APRENDIZAJE

Momentos	Estrategias y/o procedimientos	Materiales de trabajo	Tiempo
Inicio de clase	<p>Presentación de actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El docente declara los criterios de evaluación de la actividad de aprendizaje. ➤ Observan un video de reflexión sobre conflictos laborales en las organizaciones. ➤ Se determina el tema a tratar 	<p>Equipos multimedia (data, computadora)</p> <p>Plumón, pizarra y mota</p>	15'
Proceso	<p>Desarrollo de sesión de clases</p> <p>Se apertura espacios de debates entre compañeros en el tema de conflictos laborales ver anexo (23)</p> <p>Expresan sus opiniones en base a la lectura y con el apoyo de la base de datos y de manera colaborativa desarrollan un organizador visual.</p> <p>Ejemplifican el trabajo realizado en su equipo de trabajo evidenciando habilidades colaborativas y fortaleciendo el trabajo participativo, reciben las orientaciones respectivas del docente</p> <p>Organización de Grupos</p> <p>Reciben clases del docente</p> <p>Forma grupos de a 5 integrantes</p> <p>Trabajo en quipo</p> <p>Interactúan todos los integrantes del equipo sobre el tema desarrollado en clases y las separatas proporcionadas para reforzar sus conocimientos.</p>	<p>Texto</p> <p>Videos</p>	40'
Cierre	Se les proporciona la separata según anexo(24)	Dinámica de grupos	35'

	El maestro absuelve dudas respecto a las preguntas realizadas por parte de los estudiantes y exponen por medio de dinámicas de grupos.		
--	--	--	--

V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Tomado de: Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humano. México, D.F.: Mc Graw Hill., pag. 298-303

Anexo (23)

CONFLICTOS LABORALES

1. CONFLICTOS Las personas nunca tienen intereses y objetivos idénticos. Las diferencias personales en cuanto a intereses y objetivos siempre generan alguna especie de conflicto. En general los conflictos personales provocan la mayor parte de los conflictos en las organizaciones. Un aspecto crítico del área de RH es resolverlos dentro de un marco global y de largo plazo cuando se solucionan y se resuelven bien, siempre permiten cambios en la organización que propician la innovación. no obstante cuando no se resuelven bien, o solo en parte, producen un enfrentamiento entre la organización, sus miembros y el sindicato, lo cual pueden afectar la forma negativa el desempeño organizacional.

1.1 Noción de Conflicto El conflicto y la cooperación forman parte de la vida de las organizaciones. Las teorías recientes de la organización dedican atención a los dos, u hoy se considera que la cooperación y el conflicto son aspectos de la actividad social, o más bien, dos caras de la misma moneda. En la práctica están ligados, de modo que la resolución del conflicto se entiende mejor como una frase del esquema conflicto-cooperación y no como una resolución final del conflicto. El pensamiento administrativo se ha ocupado a fondo de cómo lograr la cooperación y solucionar los conflictos. El conflicto no es casual ni accidental, sino algo inseparable de la vida de la organización o en otras palabras inherente al ejercicio del poder. Conflictos significa la existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos que pueden chocar. Siempre que se habla de acuerdo, aprobación, coordinación, resolución, unidad, consentimiento se debe recordar que esas palabras suponen la existencia o inminencia de sus contrarios, como desacuerdo desaprobación, disensión, infracción, incongruencia y ello significa conflicto. El conflicto es condición natural del mundo animal. El hombre sobresale entre los animales por su capacidad para atenuar su condición, si bien no siempre para eliminarla. La sociedad y la civilización, requisitos básicos de la vida humana, son viables gracias al grado elevado de congruencias de los objetivos de los hombres o cuando menos, respecto de algunos mecanismos o reglas de conducta que impongan orden y concierto.

1.2 Condiciones que Predisponen el Conflicto Las condiciones antecedentes inseparables de la vida de la organización y que suelen generar conflictos son tres: 1. Diferenciación de actividades: a medida que la organización crece, no solo se vuelve más grande, sino que también desarrolla partes o

subsistemas especializados. Como resultados de la especialización, al realizar distintas tareas y relacionarse con distintas partes del ambiente, los grupos empiezan a manifestar maneras específicas de pensar, sentir y actuar, es decir empiezan a tener su propio idioma, objetivos e intereses. Esa perspectiva diferente resultado de la especialización, se llama diferenciación. Los objetivos e intereses diferentes, e incluso antagónicos suelen provocar conflictos. 2. Recursos compartidos: por lo general los recursos disponibles son limitados o escasos y se distribuyen en forma proporcional entre las diversas áreas o grupos de la organización. Así un área o grupo pretender aumentar su porción de recursos, otra área o grupo tendrá que perder o liberar una parte de los suyos. De allí la percepción de que algunas áreas o grupos tienen objetivos e intereses diferentes o tal vez antagónicos e incompatibles. 3. Las actividades interdependientes: los Individuos y los grupos de una organización dependen unos de otros para realizar sus actividades la interdependencia existe en la medida en que un grupo no puede desempeñar su trabajo sin que otro grupo desempeñe el suyo. Todas las personas y los grupos de una organización son interdependientes de alguna manera. Cuando los grupos se vuelven interdependientes surgen oportunidades para que un grupo ayude o perjudique el trabajo de otro.

Anexo (24)

Dinámica de Grupo

Integrantes:

.....
Numero de Equipo:Fecha:

-
4. Menciones los temas importantes sobre los conflictos laborales. (5 puntos)
 5. Realizar un organizador visual (10 puntos)
 6. Realice la conclusión sobre el tema (5 puntos)









UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FILIAL AYACUCHO

EL QUE SUSCRIBE, COORDINADOR DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA "LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE", FILIAL AYACUCHO.

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente hago **CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS** de la investigación titulada "Aplicación de estrategias de aprendizaje para mejorar el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto ciclo de la carrera de administración en ULADECH - Ayacucho 2018", aplicadas por la Lic. Adm. **Alicia Canchari Quispe**, durante las fechas 03, 04, 05 y 06 de Setiembre, cumpliendo así con los parámetros de investigación a sus respectivas variables, asimismo bajo el respaldo del Código de Ética de Investigación.

Ayacucho, 07 de Setiembre del 2018.

FIRMA Y SELLO

AV. Matucal Cáceres N° 1034 - Ayacucho, Perú
Tel: (066) 317251 - Cel: 999858129
RPM: 8935466 - 8545290637
www.uladech.edu.pe