

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Influencia de la técnica Brainstorming y rendimiento académico en la
asignatura de recursos humanos en los estudiantes de la Escuela
Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los
Andes – Satipo, 2019**

**Para optar el grado académico de Maestro en:
Docencia en el Nivel Superior**

Autor: Bach. Edgar Martin AYLLÓN MIRANDA

Asesor: Dra. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI

Satipo – Perú – 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Influencia de la técnica Brainstorming y rendimiento académico en
la asignatura de recursos humanos en los estudiantes de la Escuela
Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana
los Andes – Satipo, 2019**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado.

Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO
PRESIDENTE

Mg. Gastón Jeremías NAJERA OSCATEGUI
MIEMBRO

Mg. Jorge BERROSPI FELICIANO
MIEMBRO

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón este trabajo de investigación a mi familia, pues sin ella no había logrado alcanzar mi objetivo de estudiar y culminar la maestría.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitir terminar mis estudios con bien y para bien, por guiarme con su sabiduría.

Mis sinceros reconocimientos a los docentes de la Escuela de Post grado y Directivos por haber contribuido a mi formación de Maestría y posibilitar este trabajo de investigación, el cual es un aporte para la ciencia.

Agradecer en forma especial a mi asesora la Dra. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI por su apoyo incondicional en el proceso de la investigación, por su información científica para terminar la tesis.

Agradecer a la universidad Peruana los Andes a la facultad de Ciencias Administrativas y Contables a la especialidad de Administración y Sistemas, por facilitar información y apoyo a dicha investigación.

A los señores jurados; por guiar a buen puerto esta iniciativa de investigación. También mis consideraciones de agradecimiento a los docentes y estudiantes de la especialidad de Administración y Sistemas, por su colaboración incondicional y apoyo a dicha investigación.

RESUMEN

La investigación titulada: “Influencia de la Técnica Brainstorming y Rendimiento Académico en la Asignatura de Recursos Humanos en los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”. tuvo como finalidad, Determinar el grado de influencia que causa la autoestima en el rendimiento académico en los estudiantes de noveno ciclo de la escuela profesional de Administración y Sistema de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019.

Es una investigación de tipo básico, en razón que sus resultados enriquecen el conocimiento teórico; asume el diseño cuasi experimental, debido a que establece relación entre dos variables: la técnica brainstorming y el rendimiento académico. Los estudiantes matriculados a la asignatura de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019” Turno A y C con 30 estudiantes. Con escala vigesimal. Ambos han sido validados mediante juicio de expertos y presentan un adecuado nivel de confiabilidad: 0,89, y 0,79 respectivamente. Los resultados demuestran que existe relación significativa obteniendo una correlación de $r_{xy} = 0,53$, es decir una correlación positiva moderada, asimismo la prueba de hipótesis lo confirma $t_o = 2,795$ /es mayor que $t_c = 2,086$ /, existiendo una relación significativa entre las variables.

Palabras clave: La técnica brainstorming y rendimiento académico.

ABSTRACT

The research: "The Influence of the Degree of Self-esteem and Academic Performance in the Students of the Ninth Cycle of the Professional School of Administration and System of the Peruvian University Los Andes - Satipo, 2019." Its purpose was to determine the degree of influence that self-esteem causes on academic performance in ninth-cycle students of the Professional School of Administration and System of the Universidad Peruana los Andes - Satipo, 2019.

It is a basic type of research, because its results enrich theoretical knowledge; assumes the quasi-experimental design, because it establishes a relationship between two variables: the brainstorming technique and academic performance. The students enrolled in the human resources subject of the professional school of administration and systems of the Universidad Peruana los Andes - Satipo, 2019" Shift A and C with 30 students. With vigesimal scale. Both have been validated through expert judgment and present an adequate level of reliability: 0.89 and 0.79 respectively. The results show that there is a significant relationship, obtaining a correlation of $r_{xy} = 0.53$, that is, a moderate positive correlation, also the hypothesis test confirms it $t / t_0 = 2.795 /$ is greater than $t_{c.} = 2.086$, with a significant relationship between variables.

Keywords: Brainstorming technique and academic performance.

INTRODUCCIÓN

Hacer brainstorming puede parecer tan fácil como abrir una libreta y empezar a escribir las ideas que se te ocurran, pero cuando quieres aplicarlo en una reunión para resolver un problema complejo, la cosa se complica enormemente.

¿Alguna vez has estado en una reunión que empieza con la intención de buscar nuevas ideas para solventar un problema? Luego continúa con una larga discusión sobre una de las primeras ideas y acaba repentinamente porque el jefe te dice: “Rodríguez, no lo veo...” Otras dos horas que te tienes que quedar trabajando por la tarde para recuperar el tiempo “perdido”.

Razón La investigación titulada: **“Influencia de la Técnica Brainstorming y Rendimiento Académico en la Asignatura de Recursos Humanos en los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”**; tuvo como objetivo Determinar la relación entre la técnica brainstorming y rendimiento académico en la asignatura de recursos humanos en los estudiantes de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019; planteándose la hipótesis de que existe una fuerte relación entre ambas variables.

La investigación es del tipo básica con un nivel correlacional; se aplicó un cuestionario creado por el autor para observar la influencia de la técnica brainstorming; Dicho cuestionario fue validado por expertos en el tema recursos humanos y fue sometida a estrictas pruebas de validez y confiabilidad

La población de investigación fueron los estudiantes matriculados a la asignatura de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019” Turno A y C con 30 estudiantes.

Esperamos que este trabajo aliente a los investigadores de nuestra ciudad y región ya que no hay quien aguante las reuniones eternas, que encima no sirven para nada. La buena noticia es que gracias a un método y a una buena planificación puedes

transformar la amenaza en oportunidad. Con los consejos prácticos que te doy, puedes convertir tus reuniones ineficaces en sesiones inspiradoras y fructíferas.

El Autor

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.	1
1.2.	Delimitación de la Investigación.....	3
1.3.	Formulación del Problema.	4
	1.3.1. Problema general	4
	1.3.2. Problemas específicos	4
1.4.	Formulación de Objetivos.	4
	1.4.1. Objetivo General	4
	1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5.	Justificación de la investigación.	5
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de Estudio.	7
	2.1.1 Antecedentes Internacionales	7
	2.1.2 Antecedentes Nacionales	9
	2.1.3 Antecedentes Locales	11
2.2.	Bases teóricas - científicas	13
2.3.	Definición de términos básicos	33
2.4.	Formulación de Hipótesis	35
	2.4.1. Hipótesis General.....	36

2.4.2. Hipótesis Específicas	36
2.5. Identificación de Variables.....	36
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.....	36

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación.....	40
3.2. Nivel de Investigación.....	40
3.3. Métodos de investigación	40
3.4. Diseño de investigación.....	40
3.5. Población y muestra.....	41
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	41
3.7. Selección, Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación	42
3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	43
3.9. Tratamiento Estadístico.....	43
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del Trabajo de Campo	45
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	46
4.3. Prueba de Hipótesis	55
4.4. Discusión de Resultados	62

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema.

En la actualidad observamos en toda institución pública y privada que el trabajo en grupo no es el mejor resultado, organizar integrantes con diversas habilidades, actitudes y saberes, no es una buena opción para alcanzar una visión con éxito, pero en múltiples oportunidades resultaron los hechos de grupo más integrantes que sus acciones Y pasamos por alto el componente humano. (Pablo POMAR, 2010)

Brainstorming o lluvia de ideas, como técnica muestra la alternativa para comentar su participación genuina en conjunto, resultando muy efectiva en las empresas, estableciendo que, en un momento definido, sea propuesto gran número de ideas sobre el tema. (Cautinho, V. 2018)

En los estudiantes de la escuela profesional administración y sistemas se observa que el trabajo en equipo o grupal no tiene un buen resultado, no contamos con un final de éxito, cada estudiante refleja a la sociedad, familias egocéntricas, autoridades egoístas, que no le importa servir a la población, todos tenemos en la mente la frase más conocida: “cada uno jala agua para su propio molino” es el ejemplo que estamos sembrando en la mente de cada estudiante desde nivel básico. Llegan a la universidad con el pensamiento

individualista, egocéntrico, donde el significa de compartir va desapareciendo en el vocabulario de la juventud en nuestros jóvenes estudiantes.

En la asignatura de recursos humanos se enseña el trabajo en equipo porque el perfil del egresado en administración y sistemas es tener competencias que le permitan asumir en el sector público y privado. Siendo este el profesional con conocimiento de los diferentes contextos sociales en su intervención, mostrando sentido crítico e innovador, practicando valores, con ética, participación solidaria y humanitaria.

Recursos Humanos es el área de 'Gestión y administración de empresas' para organizar así como maximizar su desempeño de los funcionarios, y todo el capital humano, en una empresa o una institución a fin de alcanzar la eficiencia y la eficacia.

Nuestros futuros profesionales en administración y sistemas van a trabajar con equipos de personas. Razón que es importante que entiendan y apliquen la técnica brainstorming en sus propias vidas durante su periodo estudio.

Los estudiantes de administración y sistemas, según la observación muestras las siguientes características:

- ✓ **El ego:** Es más una búsqueda de reconocimiento dentro del equipo, en lugar de compartir. Actitudes en las que se subraya el esfuerzo e implicación propia y se daña o se desprecia la aportación de otros para asumir de forma individual el éxito de una tarea son tóxicas para el equipo. (Eugenia Pérez, pag 25, noviembre 2015)
- ✓ **El sabelotodo:** La experiencia y el exceso de confianza en uno mismo a veces nublan el juicio de cualquiera. Si esto ocurre se entiende que la única opinión legítima y apropiada es la única, convirtiéndose en una barrera para una comunicación asertiva y provocando cualidades negativas frente a otros miembros de su aparato. (Pérez, E. 2015 pag. 25)

- ✓ **Evasión de la responsabilidad:** En un trabajo asignada a más de una persona, cada quien prioriza sus labores que debe cumplir solo frente a otros que requieren de su aporte, provocando así poco interés y esfuerzo en los equipos, rompiendo su compromiso social. (Eugenia Pérez, pag 25, noviembre 2015)
- ✓ **Presión de grupo:** Cuando lo bueno sea que el entorno aporte y se respete, entonces se proponen decisiones teniendo en cuenta el objetivo principal del proyecto, no permitiendo preferencias por simpatía frente a sus colegas para la adecuada práctica. (Eugenia Pérez, pag 25, noviembre 2015)
- ✓ **Falta de confianza:** El temor de que un miembro del aparato no lo hará bien, va conduciendo a exploraciones innecesarias y acciones adicionales durante el proceso que demoran la entrega del trabajo. Falta de confianza en la profesionalidad de tus compañeros es el peor enemigo del trabajo en equipo. (Eugenia Pérez, pag 26, noviembre 2015)
- ✓ **Problemas en la comunicación:** Si no se dice, no se sabe. Para trabajar en equipo es imprescindible contar con un flujo de comunicación activo y ser transparente. (Eugenia Pérez, pag 26, noviembre 2015)

1.2. Delimitación de la Investigación.

- **Delimitación Espacial:** La presente investigación se realizó en la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo.
- **Delimitación Social:** En la presente investigación consideramos educandos del nivel superior universitario quienes pertenecen oficialmente al curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas.

La gestión se cumplió para obtener la autorización del director de la escuela profesional de administración y sistemas.

- **Delimitación Temporal:** La presente investigación se realizó en 6 meses calendarios en semestre par 2019- B

1.3. Formulación del Problema.

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la técnica Brainstorming en el rendimiento académico de la asignatura de recursos humanos en los estudiantes de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la técnica Brainstorming dimensión Cantidad antes que calidad y rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”?
- b) ¿Qué relación existe entre la técnica Brainstorming dimensión No a las críticas, discusiones o comentarios y rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”?

1.4. Formulación de Objetivos.

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la técnica brainstorming y rendimiento académico en la asignatura de recursos humanos en los estudiantes de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre la técnica Brainstorming dimensión Cantidad antes que calidad y rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”.
- b) Determinar la relación que existe entre la técnica Brainstorming dimensión No a las críticas, discusiones o comentarios y rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”

1.5. Justificación de la investigación.

Hoy en día la era de la información la tecnología ha reemplazado a la era industrial. Esto ha ocasionado el egocentrismo, el individualismo. Razón que La presente investigación presenta el estudio y la importancia de la técnica Brainstorming de acuerdo con esta técnica, la interacción entre los distintos integrantes del grupo potencia la creatividad y se generan ideas que, trabajando individualmente, no se conseguirían. De esta forma, gracias al trabajo en grupo, las ideas de los usuarios se retroalimentan con las de los otros integrantes del grupo. (Alex Faickney Osborn, 1939).

La utilización del Brainstorming ayuda a resolver problemas, generar soluciones innovadoras y superar el conformismo en un determinado trabajo o situación. En ocasiones, también puede ayudar a encontrar oportunidades de negocio ideales para implantar en una empresa. (1939 por Alex Faickney Osborn).

La investigación servirá como fuente de información a las instituciones de nivel superior, para mejorar la calidad educativa universitaria.

1.6. Limitaciones de la investigación.

De acuerdo a los objetivos y al tipo de problema investigado, podemos avizorar algunas limitaciones del trabajo a realizarse.

- **Limitaciones de tipo informativo:** La falta de confianza y apertura a la revisión de los documentos técnico pedagógicos y la aplicación de los instrumentos para recoger información adecuada y pertinente, lo que dificultaría la obtención, clasificación y procesamiento de la información.
- **Limitaciones de tipo económico:** Los gastos de bienes y servicios si bien es cierto serán cubiertos con recursos propios, estas en cierto momento podrían obstaculizar el cumplimiento del proceso de investigación por la misma situación económica que atraviesa nuestra región y el país.
- **Limitaciones de tiempo:** El cierto rechazo de autoridades, docentes y estudiantes a ser encuestados o preguntados de su labor, esto retrasaría nuestro cronograma de investigación prevista.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

1. Presentado por VIEIRA. J. (2010) *Evaluación e implementación de técnicas de brainstorming* de ideas de nuevos productos en una pyme del valle de Aburrá - Universidad Eafit departamento de ingeniería de diseño de producto Medellín, Colombia.

Objetivo general

Aplicar la evaluación cualitativa y comparativa según las técnicas a emplearse hacia la generación de ideas sobre productos alternativos en la pequeña y mediana empresa, para mostrar mediante ritmos determinados, las ventajas, desventajas y sugerencias para la diligencia de cada una de éstas.

Evaluar, de acuerdo a los ritmos establecidos en las experiencias de las empresas y/o instituciones, cada una de las técnicas preferidas para manifestar los beneficios y riesgos que involucra la aplicación de cada una de ellas.

Conclusiones:

- a) Como antecede en el numeral anterior, cada una de las técnicas estudiadas: *Brainstorming*, *C-Sketch* y *6-3-5*, alcanzo el calificativo en función a las cuatro variables mencionadas por Shah, J, et (2000a). Dichos resultados y en la forma que acontecieron muchos ensayos, se arribaron a conclusiones para cada una de las técnicas establecidas.
- b) Al iniciar, fue indiscutible distinguir la variable, Variedad de la técnica *Brainstorming* fue la que mayor puntaje alcanzo. Este medio se debe a la forma cómo nacen distintas opiniones en las sesiones, es decir, las ideas generadas no dependen siempre de la opinión planteada por el compañero anterior. Mientras que en la técnica *6-3-5* y en la técnica *C-Sketch*, las opiniones son originados por su procedente, limitando de este modo una salida, fácil del campo, solución en el cual se está laborando.
- c) Al delinear los bienes y servicios se han desarrollado diversas técnicas para la generación de doctrinas de aquellos desconocidos productos. Técnicas como el *Brainstorming*, los mapas mentales, el método *6-3-5*, el *C-Sketch*, el *Brain-Ball*, entre otras (*Otto et al 2001*), son utilizadas en el contexto académico y mecánico buscando ofrecer recursos para una generación sistemática de ideas adecuadas para comenzar un proyecto de diseño. Aquella reproducción metodológica se entiende como el proceso organizado, regulado y determinado para alcanzar la opción más apta de lo indagado (*cf. Pokropek et al 2007*). Dichas ideas, instauradas por medio de técnicas señaladas, podrían avalar un excelente resultado en la generación de nuevos productos.

2. Presentado por Feijoó Cortés, M. (2013) La práctica de la técnica mapas mentales para desarrollar la comprensión de textos en los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala. El diseño fundamental que nos alcanza es:

- a) Aplicar la técnica de mapas mentales para desarrollar la comprensión lectora en los estudiantes del primer ciclo de la Facultad De Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala 2013.
- b) El diseño empleado fue el cuasi experimental. El estudio se desarrolló durante el segundo semestre del año 2013 con una muestra de 144 estudiantes de ambos sexos pertenecientes a la Facultad de Ciencias empresariales de la Universidad Técnica de Machala - Ecuador. Los niveles de comprensión lectora fueron evaluados antes y después de la aplicación de la Técnica de Mapas Mentales mediante la Prueba de comprensión lectora. Se utilizó también el Instrumento para evaluar mapas mentales, de Suárez y García. Los resultados permiten concluir que la aplicación de la Técnica de Mapas Mentales ha producido un incremento significativo en los niveles de comprensión lectora de la población estudiada.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

1.- Presentado por BARRANTES, S. (2010). *La calidad de los talleres del área técnica y su influencia en la educación técnico productiva de los alumnos de las instituciones educativas públicas de Lambayeque.*

- a) Es una investigación descriptiva con el diseño correlacional; en el que se llevó a cabo diversas acciones utilizando los conceptos teóricos básicos de calidad de los talleres y educación técnico

productiva, a través del muestreo no probabilístico se eligió una muestra de dos Instituciones educativas, considerando para ello (5 directivos, 4 jefes de taller, 24 docentes, 15 administrativos, 213 alumnos) a quienes se les aplicó mediante el cuestionario de encuesta. Con la presente actividad se logró conocer los factores determinantes de la calidad de los talleres del área técnica que se relacionan con la educación técnico productivo de los estudiantes. (Barrantes, S. 2014).

2. Presentado por ZAMBRANO, E. (2015). La técnica didáctica del buen humor y su incidencia en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes de la Universidad Técnica de Manabí.

El sistema educativo actual en el Ecuador ha sufrido muchos cambios. Comparado a los diferentes prototipos, que aparecían durante el tiempo y en integridad a su caracterización de mencionados componentes, siempre perturban nuestra educación Peruana, a razón de ello fue investigado las variables que se expresan en el siguiente título “La técnica didáctica del buen humor y su incidencia en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes de la Universidad Técnica de Manabí durante el año 2015”.

- a) Establecer el nivel de logro académico satisfactorio de los estudiantes universitarios, a través de la demostración de manera empírica sobre cómo al aplicar la técnica didáctica del buen humor por parte del docente, influyen en la calidad de los aprendizajes al interior de la Universidad Técnica de Manabí.

Basadas a la propuesta de Lev Vigostky, nos comenta que su contexto transforma al sujeto, entonces su saber y progreso juntas desarrollan al sujeto, así reforzado por David Ausubel nos enuncia para un aprendizaje

significativo interceden condiciones externas, como el actuar del maestro y su entorno social, finalmente con el sustento de Jean Piaget, se adoptó ambas teorías para que surja la teoría constructivista, ya que se expone que el aprendizaje no es sólo un conjunto de ideas que ya se tenían o las que llegan de fuera, sino un impulso entre ambos. La metodología es de tipo cuali-cuantitativo, cuyo diseño metodológico es cuasi experimental, apoyado en técnicas descriptivas e inferenciales. Para la validación de las hipótesis se diseñó un cuasi experimento donde se compararon los resultados de las muestras de los grupos experimentales y de control mediante un análisis de varianza y varias pruebas que garantizaron la veracidad del proceso de validación.

La presente investigación nos demuestra en sus resultados cómo los estudiantes, al recibir clases con la técnica denominado didáctica del buen humor por parte de sus docentes, mejoran significativamente la calidad de sus aprendizajes.

2.1.3 Antecedentes Locales

1.- Presentado por SÁNCHEZ, A. (2018). *Guías didácticas para mejorar el conocimiento sobre investigación en los estudiantes de maestría en gerencia e innovación educativa de la UNDAC Sede Tarma.*

a) Se plantea como problema general: en qué medida se puede mejorar el conocimiento sobre investigación en los citados estudiantes, con la aplicación de las guías didácticas. Asimismo, se planteó la siguiente hipótesis general: Al aplicar las guías didácticas mejora significativamente el conocimiento sobre investigación en los estudiantes de dicha maestría. (Vicuña, A. 2020).

- b) El tipo y diseño del estudio fue el experimental y se sustentó con información secundaria de fuentes oficiales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; así como con la utilización de información primaria obtenida de los estudiantes considerados en el estudio. La tesis se sustenta en las dimensiones que pueden ser consideradas en el conocimiento de la elaboración de la matriz de consistencia y elaboración de instrumentos de investigación. (Vicuña, A. 2020).
- c) La población considerada para el estudio fue de 60 alumnos que cursaron el III semestre en la Maestría en Gerencia e Innovación educativa, año académico 2018, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, sede Tarma; de los cuales se tuvo en cuenta una muestra probabilística de 40 estudiantes a través del muestreo intencional con un nivel de confianza del 95%, al aplicar las guías didácticas. (Vicuña, A. 2020).
- d) Luego de haber procesado los datos a través del programa estadístico se determinó que las guías didácticas logran mejorar significativamente el conocimiento sobre investigación en los estudiantes de Maestría en Gerencia e Innovación Educativa de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, sede Tarma, la misma que fue respaldada científicamente, luego de haber realizado las pruebas tanto a la hipótesis general, como a las específicas a través del test T de Student con un 95% de confianza. Se concluyó que, al aplicar las guías didácticas se logra mejorar significativamente el conocimiento sobre investigación en las dos variables. (Vicuña, A. 2020).

Al ser legar y necesario, se ha buscado información sobre el tema de investigación en los diversos centros culturales y educativos en nuestra localidad, teniendo como resultado que no se ha hecho aun investigaciones sobre la variable de alcoholismo desde el punto de vista psicoanalítico.

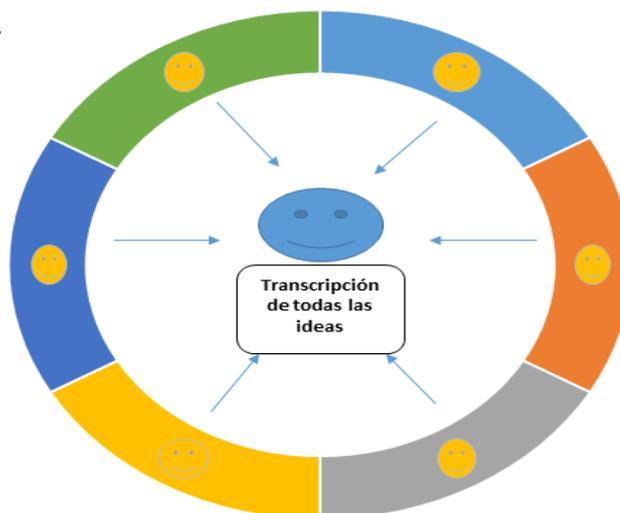
Teniendo también, pocos resultados sobre la variable rendimiento académico; tal vez porque a estos temas aún no se les ha dado la importancia debida, deducimos que el mencionado trabajo es el segundo en el contexto local.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1 La Técnica Brainstorming

“Alex Faickney Osborn fue un publicista y el precursor del concepto. A partir de su observación de la práctica cotidiana se convirtió en un teórico de la creatividad. Inventó el Brainstorming y el método de Solución Creativa de Problemas (CPS)”. <https://franciscotorreblanca.es/referentes-marketing-alex-osborn/>

Concepto: Esta lluvia de ideas, llamado también tormenta de ideas, como instrumento sirve a las actividades grupales, para el surgimiento de nuevas opir



El brainstorming demanda un objetivo: Si se presenta un problema y requiere su atención, entonces no podemos plantear lluvias de ideas muy generalizadas, esta tiene que ser con propiedad, para que mediante esta técnica se arribe con alternativas que plantean soluciones adecuadas al problema. Cuando se plantea bien la necesidad, será más acertada las alternativas.

En el brainstorming prima la cantidad: Esta nos demuestra que lo eficaz, son opiniones que se originaron por el brainstorming como resultados del incremento.

En el brainstorming no existen rechazos, por lo contrario, todo planteamiento vale, participe y no censure, concentrarse en proponer alternativas.

- ✓ Su objetivo es fomentar la participación para plantear muchas ideas aprovechando del pensamiento creativo de los integrantes del equipo.
- ✓ Este modo se plantea con fines de reconocer las causas, los efectos o las formas de solucionar tal problema, pero a la vez planear y generar oportunidad de libertinaje a sus estrategias de la compañía y/o institución.
- ✓ Dicha táctica permite a la empresa o institución planear alternativas sobre los problemas existentes, y por consiguiente resolverlos.



“En la mencionada técnica de participación creativa las opiniones se escriben personalmente en el post-it, en seguida se pegan sobre la pizarra o en la pared. A continuación, todos los asistentes ordenan las ideas, participando en pleno. No es indispensable su participación del facilitador. La participación con planteamiento de propuestas, merece su oportunidad con tiempo suficiente y tienen la opción de participar varios grupos de sujetos”. (Pomar, P. 2020).

En el brainwriting, las ideas no se ostentan al grupo de manera directa oralmente. Los asistentes dejan volar su creatividad escribiendo lo que se les viene en el momento. La calificación de las ideas se hace de forma anónima. Los planteamientos pegados al frente de todos son clasificados colocando sus valores con adherentes pintados. Haciéndolo motivante y estimule a los asistentes poco activos en público. Así Para evitar intimidaciones y se sienten el uno menos que el otro no se jerarquizan las opiniones.

“Cada estilo de trabajo en equipo nos muestra mayor claridad como en este caso: seis participantes despliegan tres soluciones, cada uno en cinco minutos. Los participantes en general acomodan de una hoja con tres columnas y seis filas. En las tres columnas superiores cada participante anota sus tres opiniones. Tienen cinco minutos para hacerlo. Una vez hecho las hojas se pasan al siguiente participante, para que continúe desarrollando las ideas que existen a la vista de todos. De esta forma los participantes en su totalidad trabajan conjuntamente en la solución”. (Pomar, P. 2020).

“Hay trabajos y problemas que no permiten solucionar en un minuto, y a la vez por la única persona. Los jefes acuden a diversos elementos convocando a una reunión para la *brainstorming*. En reiteradas oportunidades se vio que llegan a la sala de reuniones, se sientan, se miran unos a otros... y no pasa nada”. (Pomar, P. 2020)

“Algunos cuando plantean sugerencias parecen esfumarse en el aire al instante. “Eso ya lo hemos intentado. Nunca vamos a ponerlo en marcha. ¿Te parece que eso es creativo? No tenemos los recursos para eso”. Al concluir todo el aparato se dispersa con las manos vacías. O incluso peor, todos los participantes se marchan frustrados. Hemos consumido tiempo, no hemos hecho nada creativo y no hay resultados”. (Pomar, P. 2020).

2.2.2. Los tres principios de la técnica brainstorming

- 1.- Suspensión de la crítica. La creación de ideas es más productiva si se excluye la crítica, por lo que hasta que no se presenten todas las ideas no se producirán juicios. (POMAR, P. 2018)
- 2.- Cuantas más ideas haya, mejores resultados se producirán. Cantidad antes que calidad. (POMAR, P. 2018)
- 3.- La creación de opiniones por equipo, adiestra la seguridad más segura que la individual. (POMAR, P. 2010)

Brainstorming de éxito.

- a) Provoca la oferta de las opiniones inadecuadas
- b) Provoca actividades lúdicas para inducir a la improvisación.
- c) Crea secciones de plectro o moodboards
- d) Opta por los ambientes motivadores

2.2.3. Practicar el Brainstorming

La oportunidad más adecuada a emplear mediante esta técnica en la generación de opiniones, es cuando afrontas a una ocupación donde recapacitan los presentes: “No se me ocurre nada”. Aplica el *brainstorming* ante aquellos desafíos en que los partícipes no se retan ningún día, ningún momento.

Por ejemplo: Una empresa está perdiendo ventas y márgenes de negocio y quiere saber a qué nuevos públicos objetivo se puede dirigir con sus productos (POMAR, P. 2018)

2.2.4. Cuatro fases de Brainstorming

- a) **Encontrar ideas:** Cada participante dispone de una hoja de papel y bolígrafo para escribir las ideas que se le ocurran si no puede decirlas en el momento porque otros estén hablando.
- b) **Reconocer opiniones:** Las opiniones planteadas se registran en meta planes y son declarados por el quien conduce.
- c) **Valorar opiniones:** Aquellas opiniones que están fuera del alcance se retiran seguidamente. Lo que queda es una lista de opiniones promisorias.
- d) **Desplegar doctrinas:** Si una idea no tiene respaldo queda inservible. Entonces al evaluar hay que definir qué propuestas tienden a desarrollarse. Determinar compromisos y se forma por alegato que intentos hay que proveer para poner en marcha tales propuestas.

2.2.5. Cuatro reglas básicas del *brainstorming* tradicional

Posiblemente este sea lo semblante más trascendental de esta habilidad creativa: todo hecho de *brainstorming* exigen normas claras y persiguen siempre la misma oleada de trabajo. Presenta mayor posibilidad para el pleno, motivando que se ingenia otras opiniones, al presentar las reglas al frente y estén percibidos por todos desde el principio del evento.

- a) **“La crítica está prohibida:** No juzgues las ideas, por muy absurdas que puedan parecer. Da siempre la oportunidad a cualquiera del grupo para que participe y evita utilizar frases como “eso no funciona”, porque inhiben la creatividad”. (Pomar, P. 2020).
- b) **“Cantidad es mejor que calidad:** Anima a todo el equipo a no contenerse en la fase de generación de ideas. A todo el mundo le gusta destacar, pero aún no estáis en la fase de evaluación. Deja que se explayen, porque tener mucho material va a ser luego muy útil”. (Pomar, P. 2020).

- c) **No existe «mi idea»:** Se recomienda sustraer opiniones. No se puede decir “eso lo he dicho yo antes”. Las ideas se toman y se desarrollan. Esto no le resulta fácil a todo el mundo, pero es necesario para conseguir buenos resultados.
- d) **Di siempre lo que estés pensando, sea lo que sea:** Las sesiones de *brainstorming* son reuniones diferentes de las convencionales. No pasa nada si todo parece un lío. Un comentario que parezca absurdo a primera vista puede conducir a otro participante del grupo a lanzar *la* idea.

2.2.6. Varias Empresas Poseen Grupos Especializados en la Generación de Ideas

La aplicación de ideas poco comunes es bastante complicada para las grandes empresas, que para las más pequeñas. Sin embargo, es incomprensible el contenido por ser ellos, necesariamente, los promotores de su ejecución a dichos eventos. Por tanto, al finalizar este, todo asistente es absorbido a cierta añeja unidad de la gran compañía en el que su sentir y su pensar subsisten fuera del alcance de los restos, sobre todo del equipo directivo. Es más, que en gran parte todavía prevalece la concepción opositora a las iniciativas de innovación. La deslustrada expresión: "Siempre lo hemos hecho así", estableciendo a menudo un antepecho que imposibilite las salidas; en ciertos países, pocas empresas importantes han mejorado la situación con la creación de equipos para producir ideas, dedicados específicamente a la exploración de soluciones a problemas establecidos. Constituyen estos grupos unos siete integrantes del particular, cada individuo de una unidad desigual. Adelante se localiza un elemento que no es precisamente el versado a solucionar la dificultad, pero que posee buenas relaciones con los altos jefes de la empresa. (Garrido, C. y otros, 1998).

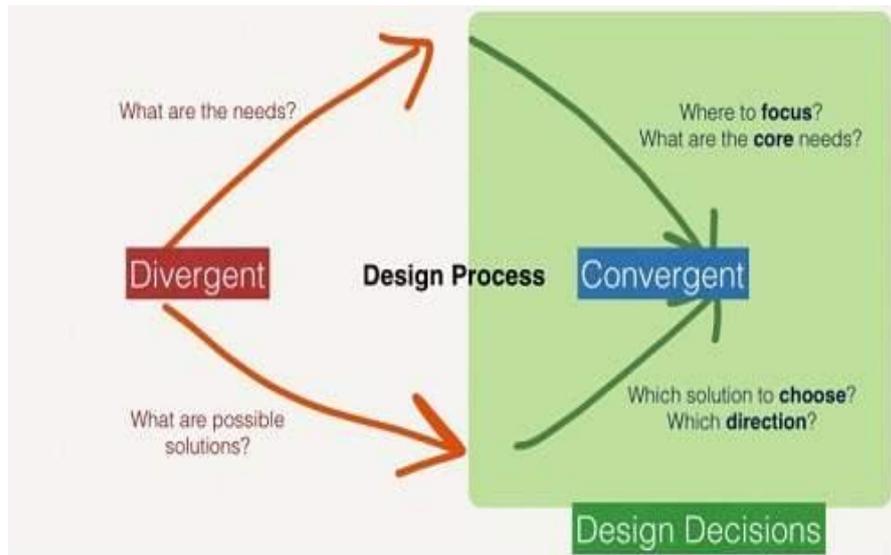
La parte final de esto es de gran trascendencia: para múltiples expertos, aquel enemigo principal para desarrollar la creatividad, es el propio directivo de

la empresa. Continuamente instaura líneas de forma vertical, dejando de lado las opiniones de los trabajadores, que toleran las imposiciones con entereza al no tener la procedencia de participar en las mismas. Por ende, múltiples sujetos proponen de preferencia a los jefes a no formar parte del ejercicio de la lluvia de ideas, porque muy escasas veces se reflexiona por "un igual", y la igualdad entre los participantes es una condición indefectible para lograr acertados productos. Unos docentes de las áreas correspondientes han tenido que echar abajo las tarjetas pegadas al muro, luego de haber patentado los argumentos, cuando el director particularmente receloso ha pretendido emanar al autor de cada explicación por su escritura. (Garrido, C. y otros, 1998).

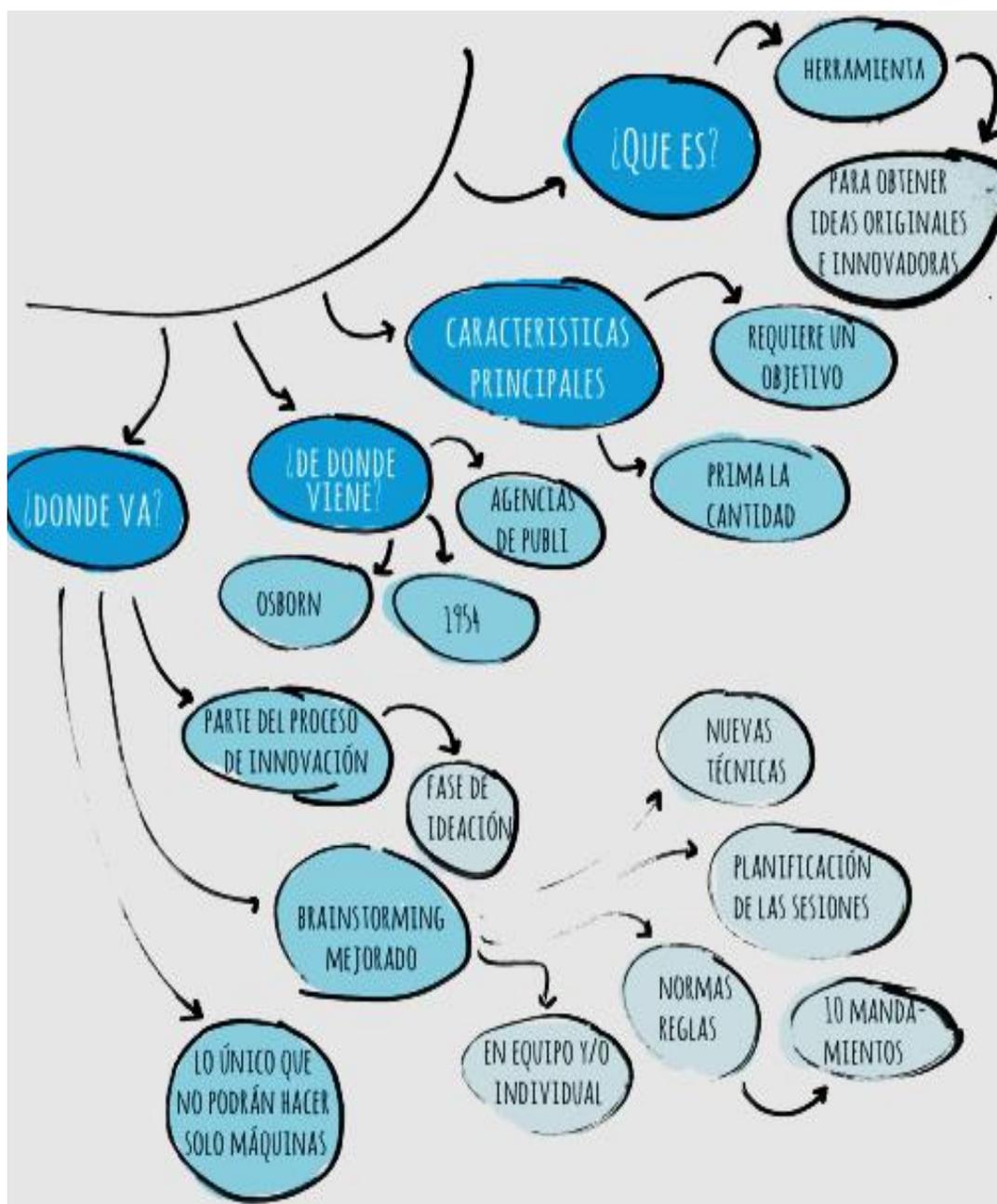
Según Rolf Cornei, versado en creatividad, no olvide, dichas metodologías por sí solas no aportan ninguna destreza al cerebro. Exclusivamente propone un ambiente de relajación, para la creación que busca establecer el medio preciso, con que surjan las mejores ideas. Lo consecutivo a esta tradición, de la que es protagonista un pequeño empresario holandés, parece darle la razón. Hace unos años, este hombre tuvo la mejor idea de admitir a sus trabajadores a gozar sus días libres cuando más quisieran. Cuyo resultado fue que el empleado que antes se quedaba en la casa dos o tres días alegando su malestar —quizás pensando que "si faltó un sólo día no se van a creer"— faltaba ahora un solo individuo. Luego del tercer año, la pequeña empresa se convirtió en la compañía de electrodomésticos más grandiosas de Holanda.

Está claro: cuando hay libertad, la imaginación vuela. Y cuando la imaginación vuela, los negocios caminan.

El proceso creativo cuenta con diferentes fases. Unas son divergentes, es decir abren el campo y nos permiten analizar posibilidades que antes no contemplábamos. Y otras son fusionadas, fases en las que arrebatamos decisiones, optamos y vamos acotando hasta la solución.



La deliberación de brainstorming hay que planificar con criterio. No importa de quienes dirigen sean muy tolerantes y prolongar o disminuir los emprendimientos en función de si están funcionando adecuadamente o no conducen a ningún lugar. Un esquema básico de sesión de brainstorming podría ser el siguiente:



2.2.7. Los 10 mandamientos del Brainstorming

Considerando que la lluvia de ideas es una estrategia que permite al docente examinar las ideas previas que posee el estudiante en un proceso inicial de la sesión de aprendizaje, es pertinente respetar las propuestas planteadas al respecto, (Pomar, P. 2018) menciona:

“Sabido que todo proceso creativo es emprendedor ¿por qué limitarnos? ¿será necesario crearnos reglas en los procesos o tendría que ser

completamente libre? En un contexto, esa es la discrepancia entre muchas sesiones eficaces e ineficaces. Si acomodásemos a la época infinita le encomendaría que abandonases cargar. Sin embargo, desconfío que si este va a ser el caso. En conjunto las personas requieren insertar su correspondencia. El fin es dejar en el pasado aquellos egos, los ataques, los chantajes, es momento de las prudencias y apostar por objetividades; para obtener una idea sobresaliente.” (Pomar, P. p. 28)

1.- Amarás a tu objetivo sobre todas las cosas

“(…) Una buena definición del problema es la clave para dar con una solución, no solo original o innovadora, sino que realmente sirva para cumplir las expectativas puestas en ella.” (Pomar, P. 2010. p. 29).

El planteamiento del objetivo es fundamental cuando se pretende encontrar las respuestas que se busca.

2.- No juzgarás

Retrasar la prudencia es una de sus acontecimientos iniciales de la tormenta de ideas. Porque muchas veces se inicia comentando locuras para muchos, pero no requiere confrontaciones vagas, sino planteamientos que se ajustan más al contexto. Esto se dará con la participación activa, de lo contrario las contradicciones que se presentan para la creatividad, serán aquellos muros personales que incrementamos al no participar, porque especulamos que se nos atribuye, eliminado el juicio, eliminado el problema.

3.- Santificarás la cantidad de ideas

“En esta única vez asumimos a que prima la cantidad sobre calidad. Dejemos que los sucesos fluyan, nunca sabes qué o cuál consigue hacer saltar una chispa en tu cerebro que conciba surgir una idea puramente destacada. Algunas oportunidades será una progresiva y lógica secuencia de ideas u otras veces será una idea totalmente desviada y opuesta. Cuando pienses que

cuentas con suficientes ideas, entonces haz un intento por cambiar de perspectiva o de técnica para encontrar más”. (Pomar, P. 2018 p. 29)

4.- Honrarás el contenido visual

En los momentos en los que hay que potenciar la creatividad, es importante que pongamos el cerebro al completo a funcionar, eso significa poner a trabajar también nuestra corteza visual. Entonces usa un papelote pegado al frente y anote las propuestas que mencionan al respecto. Admite al pleno proponer opiniones de manera gráfica. Trate de llevar el problema graficado. Dibujar y escribir todo es una buena manera de mantener todas las ideas a la vista, lo que retroalimenta el flujo de ideas. (Pomar, P. 2020 p. 30)

5.- Construirás sobre las ideas de otros

Cuando alguien diga una idea, piénsala brevemente y aporta una pequeña modificación. Corte, incremente o pinta la imagen de flores. Las prerrogativas del brainstorming es permitir la mejora de grupos de ideas equivalentes. (POMAR, P. 2018 p. 30).

6.- Utilizarás titulares:

Por lo frecuente no habrá mayor necesidad explicar tus opiniones, tampoco debes salvaguardar, si no hay que disputarlas. En el brainstorming no siempre hay opiniones realistas y ni siquiera algunos que funcionen. (POMAR, P. 2018 p. 30)

Por tanto, dé tu idea sólo en títulos, así como si fuera un noticiero o un diario; resumiendo en una sola frase todo lo que quisieras decir. Las opiniones sintetizadas son las que se emplean durante las sesiones de brainstorming como aciertos y positivas.

7.- Potenciarás los extremos

Puede ser que las ideas extremas sean inaplicables, pero estirar la realidad, no hace sino incrementar las posiciones intermedias y eso producirá un nuevo aluvión de ideas. Así que, si alguien dice algo extremo o que solo

serviría para algunos casos concretos, no lo descartes y extrema aún más las ideas. (POMAR, P. 2018 p. 31)

8.- No perderás el foco El foco:

Es posible que se echa a perder con facilidad durante la reunión de brainstorming, pero la función del quien facilita es mantener vigente durante toda la asamblea.

➤ **Generalmente el foco se pierde de dos maneras:**

“Se rompe alguno de los mandamientos: suele pasar que nuestra naturaleza nos juegue una mala pasada y empecemos a calificar alguna idea o a pedir explicaciones sobre alguna otra porque pensamos que no va a funcionar.

En estos casos el moderador debe rezar una plegaria a dios para que fulmine con un rayo, al transgresor de sus leyes más sagradas... ahora en serio, bastará con recordar que no es momento para juzgar o criticar, eso lo haremos más adelante” (Pomar, P. 2020 p. 32)

“Empezamos a dar soluciones a otros problemas: es normal que analizando un problema se puedan abrir otros subproblemas, y puede ser interesante abordarlos. El moderador, dentro de que debe permitir todo tipo de ideas incluso extremas, en ocasiones debe reenfoclarlas”. (Pomar, P. 2020).

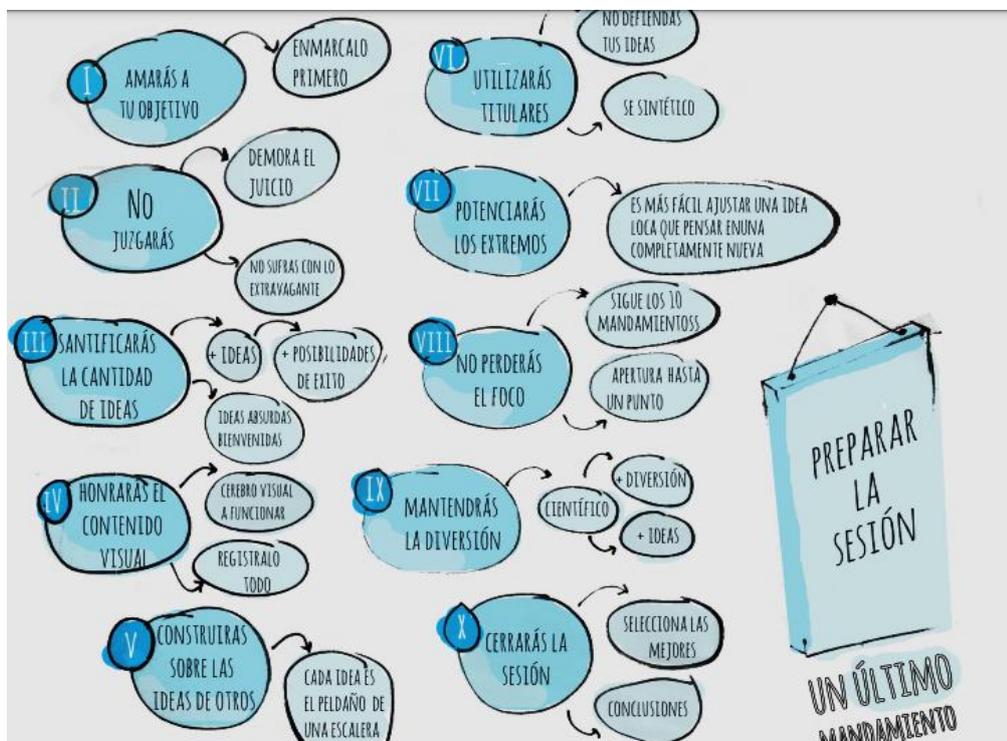
“Por ejemplo, estamos hablando de cómo solventar el problema de la movilidad urbana. Alguien comenta que a veces los cocodrilos de las alcantarillas de Nueva York interrumpen el tráfico. Si acabamos proponiendo soluciones para evitar el decaimiento de las poblaciones de caimanes en el Amazonas... está claro que necesitamos reenfoarnos”. (Pomar, P. 2018 p. 32)

9.- Mantendrás la diversión

“La creatividad fluirá más y mejor en un ambiente distendido, sin tensiones y con un cierto carácter divertido. Las sesiones de brainstorming pueden durar varias horas y se tornará del todo inefectiva si se ha perdido la diversión. Hay que estar atentos a las señales. Si de repente la gente tiene los brazos cruzados, el cuerpo reclinado para atrás y cada vez los silencios son más largos, lo más probable, es que estén pensando en el partido del próximo domingo o las tareas que tienen pendientes”. (POMAR, P. 2018 p. 32)

10.- Cerrarás la sesión de brainstorming

“No cerrar una sesión de brainstorming es como preparar una deliciosa ensalada y no llevarla a la mesa para comer. Hay en ocasiones que el cierre se deja para una segunda sesión, así las ideas pueden madurar o incluso se pueden aportar mejoras a posteriori y otras veces se cierra al final de la sesión”. (POMAR, P. 2018 p. 33)



Chadwick (1979) citado por la Universidad Nacional

Autónoma de Honduras del Valle de Sula (2009) define al rendimiento académico como la expresión de capacidades y de características psicológicas del estudiante desarrolladas y actualizadas a través del proceso de enseñanza aprendizaje que le posibilita obtener un nivel de funcionamiento y logros académicos a lo largo de un periodo o semestre, que sintetiza en calificativo final (cuantitativo en la mayoría de los casos).

El rendimiento académico es un término multidimensional que está determinado por los diversos objetivos, logros pretendidos por la acción educativa. Desde el punto de vista operativo el término rendimiento académico, se define como la “nota o calificación media obtenida durante el periodo de estudios que cada alumno haya cursado. (POMAR, P. 2018)

2.2.8. Enfoques acerca del rendimiento académico

2.2.8.1 Rendimiento basado en la voluntad

Kacznska Universidad Nacional Autónoma de Honduras (2009) hace referencia que tradicionalmente se creía que el rendimiento académico era producto de la buena o mala voluntad del alumno olvidando otros factores que pueden intervenir en el rendimiento académico.

2.2.8.2 Rendimiento académico basado en la capacidad

“Universidad Nacional Autónoma de Honduras (2009). Señala sobre el rendimiento académico que no es determinante la dinamicidad del esfuerzo, sino también intervienen otros factores como el caso de la inteligencia que posee el individuo”. (BAZAN, J. y RICRA, S. 2014)

2.2.8.3 Rendimiento académico en sentido de utilidad o de producto

Marcos, (2009) menciona que el rendimiento académico es la utilidad o aprovechamiento de todas las actividades tanto educativas como informativas, las instructivas o simplemente nacionales y los

factores en el rendimiento académico. (BAZAN, J. y RICRA, S. 2014)

Cuyos factores son:

- a) **Factores endógenos:** relacionados directamente a la naturaleza psicológica o somática del alumno manifestándose esto en el esfuerzo personal, motivación, predisposición, nivel de inteligencia, hábitos de estudio, actitudes, ajuste emocional, adaptación al grupo, edad cronológica, estado nutricional, deficiencia sensorial, perturbaciones funcionales y el estado de salud física entre otros. (BAZAN, J. y RICRA, S. 2014 p. 35)
- b) **Factores exógenos:** “Son aquellos que provienen del entorno en el que se desenvuelve el estudiante: el hogar, la escuela, constitución de hogar, ambiente social, condiciones físicas del hogar, de la escuela, métodos y técnicas empleados” (Villafuerte, 2009, p. 42).

En este aspecto también se puede considerar la metodología del docente, los materiales educativos, material bibliográfico, infraestructura, sistemas de evaluación, etc. (BAZAN, J. y RICRA, S. 2014 p. 35)

- ✓ **Ambiente de estudio inadecuado:** se refiere a la localización y las características físicas del ambiente de estudio como iluminación, ventilación, ruido, etc. (BAZAN, J. y RICRA, S. 2014 p. 36)
- ✓ **Falta de compromiso con el curso:** este factor está relacionado con la motivación y el interés por las materias que componen el plan de estudio. (BAZAN, J. y RICRA, S. 2014 p. 35)

- ✓ **Objetivos académicos y vocacionales no definidos:** se refiere al planteamiento y análisis de metas académicas como profesionales que permitirá al estudiante actuar en responsabilidad frente a un trabajo. (BAZAN, J. y RICRA, S. 2014 p. 36)
- ✓ **Ausencia del análisis de la conducta del estudio:** se refiere al análisis del tiempo que se invierte en el estudio personal, asistencia a clases y establecimiento de prioridades para llevar a cabo las demandas académicas: (BAZAN, J. y RICRA, S. 2014 p. 36)
- ✓ **Presentación con ansiedad en los exámenes:** está relacionado únicamente con las evaluaciones escritas. (BAZAN, J. y RICRA, S. 2014 p. 36)
- ✓ **Aspecto familiar:** Señala sobre lo que ocurre en el entorno familiar del estudiante, con respecto a la fluidez en su comunicación e interrelación con sus integrantes y el educando. Explora divorcios, enfermedades, conflictos y problemas.

Según la propuesta de Lucio y Duran, (2002) (citado por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras del Valle de Sula, 2009) hace referencia que la familia para el joven representa un espacio de confianza y seguridad en donde a pesar de que está buscando su independización sigue encontrando a sus figuras de apego, sin embargo, la progresiva situación de los iguales y la pareja se van convirtiendo en las primeras figuras de apego. (BAZAN, J. y RICRA, S. 2014 p. 36).

- ✓ **Aspecto social:** “El área social comprende los eventos que se relaciona con la vida emocional y sexual del joven, pasatiempos,

cambios físicos y psicológicos”. (Bazan, J. y Ricra, S. 2014 pp. 36 y 37).

La cultura del adolescente es la suma de lo vivido referidos a las normas, actitudes prácticas reconocidas y compartidas por los miembros de la sociedad como guías de acción apropiadas su cultura describe la forma en que piensan y se comportan y viven. (BAZAN, J. y RICRA, S. 2014 pp. 36 y 37)

2.2.9. Tipos de Rendimiento Escolar

2.2.9.1 Rendimiento Individual: Es el que se manifiesta en la adquisición de conocimientos, experiencias, hábitos, destrezas, habilidades, actitudes, aspiraciones, etc. Esto evidencia para que el educador analice y decida sobre sus siguientes procesos pedagógicos. Los resultados se apoyan en sus evidencias que demuestran el nivel de avance cognitivo, cultural, psicomotor y actitudinal, interviniendo así su personalidad del individuo.

2.2.9.2 Rendimiento General: Es el que se manifiesta mientras el estudiante va al centro de enseñanza, en el aprendizaje de las Líneas de Acción Educativa y hábitos culturales y en la conducta del estudiante. (BAZAN, J. y RICRA, S. 2014).

2.2.9.3 Rendimiento Específico: Es el que se da en la resolución de los problemas personales, desarrollo en la vida profesional, familiar y social que se les presentan en el futuro. En este rendimiento la realización de la evaluación es más fácil, por cuanto si se evalúa la vida afectiva del estudiante, se debe considerar su conducta: sus relaciones con el maestro, con las cosas, consigo mismo, con su modo de vida y con los demás.

2.2.9.4 Rendimiento Social: “La institución educativa al influir sobre un

individuo, no se limita a este, sino que a través del mismo ejerce influencia de la sociedad en que se desarrolla”. (BAZAN, J. y RICRA, S. 2014).

“Desde el punto de vista cuantitativo, el primer aspecto de influencia social es la extensión de la misma, manifestada a través del campo geográfico. Además, se debe considerar el campo demográfico constituido, por el número de personas a las que se extiende la acción educativa”. (BAZAN, J. y RICRA, S. 2014).

2.2.10. Área De Recursos Humanos

Los **recursos humanos** de una empresa (RRHH) o human resources (HR) en inglés, es una función y/o departamento del área de 'Gestión y administración de empresas que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital humano, en una empresa u organización con el fin de aumentar su productividad.

Por lo tanto, en la actualidad el área de Recursos Humanos lo que viene haciendo es, instituir y liderar en todo el personal de la empresa con empatía a fin de alcanzar los objetivos sin perjudicar a ninguno de sus integrantes.

2.2.10.1 Función de empleo en Recursos Humanos

El rol que asume por función, el departamento de Recursos humanos es recibir y seleccionar al personal, teniendo presente su perfil y aptitud para incorporarlos en sus respectivas áreas de acuerdo a la determinación y necesidades de la empresa.

Sobre la incorporación de personal establece su programación, encamina y define, orientados a atraer candidatos para la empresa. Dichas técnicas pueden darse a nivel interno o externo, en función de si los individuos forman parte o no de la unidad. Incluye la planificación, el

diseño y descripción de los puestos, así como la definición de funciones y responsabilidades.

Seleccionar consiste en elegir a los sujetos, para que se incorporen a las unidades de la empresa, a laborar de acuerdo a su aprobación en las distintas evaluaciones. Dichas funciones son las más comunes en la mencionada área.

De similar importancia son la inclusión del nuevo personal a la empresa, es decir, crear condiciones providenciales para que el nuevo trabajador se adapte rápidamente.

Para ir perfeccionando su desempeño y alcanzar la eficiencia al cumplir sus funciones asignadas en el tiempo previsto, como para optimizar dicha labor y disminuir gastos operativos, existen instrumentos de selección de personal.

Los cuales les permiten mecanizar la difusión, de las ofertas de empleo múltiples fuentes de enganche como portales de empleo premium, bolsas de empleo, universidades, etc.

a) Administración del personal en Recursos Humanos

Con la gestión administrativa del personal nos referimos a las tareas jurídico-administrativas relacionadas con los contratos, nóminas, seguros sociales, permisos, bajas por enfermedad, vacaciones, ausencias, control horario y similares. Estamos hablando del “papeleo”.

Sin embargo, este puede evitarse mediante la implantación de un software específico de Recursos Humanos que haga más sencilla las funciones elementales de la gestión de personal: mantener una base de datos de empleados, control de asistencia, fichaje de trabajadores, gestión de vacaciones y ausencias, etc.

Incluso permite tener un portal del empleado que haga más fácil a la plantilla realizar cualquier gestión con Recursos Humanos.

b) Función de Relaciones laborales

Recursos Humanos soluciona los conflictos laborales y negocia con los dirigentes sindicales de los personales que laboran. Esto aborda temas con la contratación, política salarial, problemas laborales, negociaciones colectivas, etc. Asimismo se ocupa de avalar la igualdad entre los obreros de la empresa y de acoger medidas para mantener un clima laboral de buena convivencia.

Pero no solo debe conseguirlo, sino preocuparse de medirlo regularmente a través, por ejemplo, de encuestas de clima laboral. Es una manera de evitar los sesgos que pueden darse cuando se realizan de forma manual, durante la jornada (con el responsable de equipo mirando al trabajador), etcétera.

Otra de sus labores es la de velar por la salud de los trabajadores y las condiciones de su trabajo -lo que se conoce como prevención de riesgos-. Es decir, comprende la higiene en el trabajo y seguridad de los empleados, así como la acción social de la empresa.

2.2.10.2 Función clave de Recursos Humanos

El departamento de RR. HH también se encarga de diseñar el sistema de retribución del personal y de analizar los resultados. Se trata de una de las funciones de Recursos Humanos que más inciden en la satisfacción laboral.

La idea es establecer, a largo plazo, estudios de fórmulas salariales, políticas de incentivos, rangos y niveles salariales para las diferentes categorías profesionales de los trabajadores de la entidad. Aquí podríamos meter también las evaluaciones del desempeño de los trabajadores.

A. Función de clima laboral

Conocer la convivencia y el agrado profesional de los empleados son para descubrir dificultades y amenazas, luego tomar decisiones en función a sus necesidades e intereses, propiciando buen clima institucional que aumenta la producción de los trabajadores para el logro de objetivos y se evita condiciones a conflictos y resultados negativos a la empresa o institución.

Para conocer el clima laboral podemos pasar una encuesta de clima laboral, una herramienta específica que, entre otras ventajas, reduce el riesgo en la toma de decisiones, permite conocer las debilidades, problemas y necesidades del equipo, contribuir a su desarrollo, aumentar la rentabilidad de la compañía en general, crear informes a largo plazo y analizar el propio trabajo de la organización.

B. Función disciplinaria, una de las funciones del departamento de Recursos Humanos más obviadas

No podíamos dejar de incluir en esta lista el factor disciplinario. Es aquí donde tienen cabida las amonestaciones, faltas, despidos, sanciones y llamadas de atención; una parte necesaria dentro de una organización.

2.3. Definición de términos básicos

- **TECNICA:** Conjunto de procedimientos o recursos que se usan en un arte, en una ciencia o en una actividad determinada, en especial cuando se adquieren por medio de su práctica y requieren habilidad.
- **BRAINSTORMING:** Aportación de ideas que varias personas ponen en común como punto de partida para un proyecto.
- **RENDIMIENTO:** Fruto o utilidad de una cosa en relación con lo que cuesta, con lo que gasta, con lo que en ello se ha invertido, etc., o fruto del trabajo

o el esfuerzo de una persona.

- **ACADEMICO:** De los estudios reconocidos oficialmente o que tiene relación con ellos. "actividades académicas"
- **RENDIMIENTO ACADEMICO:** hace referencia a la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito escolar, terciario o universitario. Un estudiante con buen **rendimiento académico** es aquél que obtiene calificaciones positivas en los exámenes que debe rendir a lo largo de una cursada.
- **EGO:** En la teoría del psicoanálisis de Freud, parte parcialmente consciente de la personalidad humana que controla la motilidad y media entre los instintos del ello, los ideales del superego y la realidad del mundo exterior.
- **RECURSOS:** Reclamación mediante escrito contra las resoluciones determinadas bien ante la autoridad que las dictó, bien ante alguna otra.
- **HUMANOS:** que pertenece a la familia del homo sapiens. Cabe destacar que los seres humanos aparecen entre los animales de características pluricelulares más longevos de la actualidad, llegando a sobrepasar los 100 años de edad en ciertos casos
- **RECURSOS HUMANOS:** al conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, sector económico o de una economía completa. Frecuentemente también se utiliza para referirse al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal que la organización necesita para lograr sus objetivos
- **HABILIDAD:** De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española. Conceptúa a la habilidad como la capacidad y disposición que una persona ejecuta con destreza.
- **COMPETENCIA:** tiene dos grandes vertientes: por un lado, hace referencia al enfrentamiento o a la contienda que llevan a cabo dos o más sujetos respecto a algo. En el mismo sentido, se refiere a la rivalidad entre aquellos

que pretenden acceder a lo mismo, a la realidad que viven las empresas que luchan en un determinado sector del mercado al vender o demandar un mismo bien o servicio.

- **LABORAL:** Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o **institución** de índole social.
- **SOCIAL:** es aquello **perteneciente o relativo a la sociedad**. Recordemos que se entiende por sociedad al **conjunto de individuos** que comparten una misma **cultura** y que interactúan entre sí para conformar una **comunidad**.
- **COMPETENCIA LABORAL:** la competencia laboral son capacidades que propician desempeñar eficientemente una actividad poniendo en práctica diversos saberes, habilidades, destrezas y conocimientos en función de los objetivos determinados.
- **DESENVOLVIMIENTO:**
Acción y resultado de desenvolver o desenvolverse.
- **PENSAMIENTO CONVERGENTE:** Es una tendencia que se dirige para dar solución más acertada a los conflictos y por una sola forma logra resolver los problemas.
- **PENSAMIENTO DIVERGENTE:** Se mueve en varias direcciones en busca de la mejor solución para resolver problemas a los que siempre enfrenta como nuevos. Y para los que no tienen patrones de resolución.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe una relación entre la técnica brainstorming y rendimiento académico en la asignatura de recursos humanos en los estudiantes de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- a) Existe relación que existe entre la técnica Brainstorming dimensión Cantidad antes que calidad y rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”.
- b) Existe relación que existe entre la técnica Brainstorming dimensión No a las críticas, discusiones o comentarios y rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”

2.5. Identificación de Variables.

Variable Independiente:

- ✓ “INFLUENCIA DE LA TECNICA BRAINSTORMING

Variable Dependiente:

- ✓ RENDIMIENTO ACADÉMICO.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable independiente: LA TECNICA DE BRAINSTORMING

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
El brainstorming o lluvia de ideas es un método de intercambio de ideas en el que los participantes aportan ideas sin orden ni filtro. Estas ideas se recogen primero sin evaluación ni censura y luego se valoran.	Para medir la variable La técnica brainstorming lo mediremos a través de sus variables	Cantidad antes que calidad.	<ul style="list-style-type: none"> Recoger tantas ideas como sea posible. 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuántas personas participan proporcionando ideas? ¿cuándo todos los participantes intervienen de forma activa los resultados son óptimos?
			<ul style="list-style-type: none"> Las ideas fluyan libremente 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo está compuesto el grupo por género, jerarquías? ¿Cómo está compuesto el grupo por experiencia laboral?
		No a las críticas, discusiones o comentarios	<ul style="list-style-type: none"> Las ideas no se vean perturbado ni se detenga. 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Alguna vez en un grupo muy grande ha peligrado el flujo de ideas? ¿cuál es el tamaño de grupo más común en tu entorno de trabajo?
			<ul style="list-style-type: none"> Debe ser respetada en todo momento. 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Ha visto alguna vez faltarse el respeto al momento de opinar? ¿Los integrantes de la sesión se ha sentido alguna vez ofendido?
		Registrar todas las ideas.	<ul style="list-style-type: none"> se garantiza que la sesión de lluvia de ideas pueda pasar a la siguiente 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Crees que en una sesión de brainstorming dependerá de cada caso?

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
			fase de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ¿Crees en una sesión en solucionar y llegar en conclusión?
			<ul style="list-style-type: none"> moderador o redactor de actas y que suele abstenerse 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Crees que es importante mantener un equilibrio entre el moderador y redactor? ¿Ha sentido alguna vez que las lluvias de ideas no fueron importantes para los moderadores?
		Pensar con originalidad e inspirarse mutuamente	<ul style="list-style-type: none"> La sesión desarrolla su propia dinámica. 	<ul style="list-style-type: none"> ¿ha tenido en cuenta el proceso de una sesión? ¿Ha sentido alguna vez de querer salir de la sesión?
			<ul style="list-style-type: none"> Los participantes no deben tener miedo de expresar ideas 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Usted cree que los participantes pueden sentirse cohibidos? ¿ha observado en los grupos muy pequeños pueden dar menos ideas?

Dependiente: RENDIMIENTO ACADEMICO

DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
CONCEPTUAL		Técnica Observación

PROCEDIMENTAL	Nivel satisfactorio (18 – 20) Nivel previsto (14 – 17) Nivel proceso (11 – 13)	Instrumento Ficha de observación de notas de actas finales
ACTITUDINAL	Nivel Inicio (0 – 10)	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación.

La investigación es de tipo es cuantitativo.

3.2. Nivel de Investigación

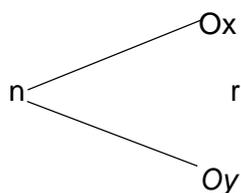
El nivel es básico, correlacional.

3.3. Métodos de investigación

Se utilizó el método descriptivo, analítico sintético.

3.4. Diseño de investigación.

Siendo el diseño de carácter descriptivo correlacional y su esquema es de la siguiente manera:



Dónde:

Ox = Autoestima

Oy = Rendimiento Académico.

r = Correlación.

n = Muestra.

3.5. Población y muestra.

Población: Los estudiantes matriculados a la asignatura de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019” Turno A y C con 30 estudiantes.

Muestra: Estaremos considerando a los estudiantes matriculados a la asignatura de Recursos Humanos de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019” del turno A con 16 estudiantes.

Criterio de Inclusión

- ✓ Estudiantes matriculados
- ✓ Sexo. Masculino y femenino

Criterios de Exclusión

- ✓ No estar matriculado a la asignatura de Recursos Humanos de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas
- ✓ No aceptar ser parte de la investigación

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

3.5.1. Técnicas

- Observación.
- Fichaje.

3.5.2. Instrumentos

- Entrevista.
- Test.
- Cuestionario.
- Encuesta.

3.7. Selección, Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación

Para la recolección de datos hemos seleccionado Test de creatividad: Test de Evaluación Criterial para medir las variables de estudio, ya que es un instrumento que nos permitió recolectar los datos con grado aceptable de confiabilidad y validez para nuestra investigación. El proceso de validación se realizó de la siguiente manera:

Interpretación: El resultado obtenido de **0,79** este valor supera al límite del coeficiente de confiabilidad (0,60) lo cual nos permite calificar a la prueba como confiable para aplicarlo al grupo de investigación.

3.7.1 Validación del instrumento por expertos

Antes de la aplicación del instrumento de investigación, se realizará la validación de juicio de expertos (profesores especialistas). Para la validación por juicio de experto del instrumento- cuestionario – acudiremos los siguientes docentes:

Nombre del Experto	Grado Académico	Puntaje
Mg. César Edelmer MONAGO MALPARTIDA	MAGISTER EN CONTABILIDAD	89%
Dr. Paulo César CALLUPE	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN	90%
Dr. José Luís GUERRERO FEBRES	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN	85%
TOTAL		87%

Para la validación del cuestionario lo aplicamos en **16** estudiantes que representa nuestra muestra.

3.7.2. Variable la técnica brainstorming

Se utilizó la técnica brainstorming para construir un cuestionario para medir esta variable. Para ello, se siguieron los siguientes pasos:

- Revisar bibliografía de la técnica sobre brainstorming.
- Dividir en dimensiones la variable brainstorming.
- Construir ítems válidos para cada dimensión.

3.7.3. Variable “rendimiento académico”

Para la variable se utilizó el rango de calificaciones que utiliza el ministerio de educación; para ello se han seguido los siguientes pasos:

- Revisión bibliográfica.
- Se promedió las calificaciones obtenidas por los estudiantes.
- Elaboración de escalas en las calificaciones de 0 a 20

Para la estimación de la confiabilidad se empleó la fórmula Alfa – Cronbach, en el SPSS 25; obteniendo el valor de confiabilidad en promedio de **p=0.718**, indicando que el cuestionario tiene validez para medir la variable y sus respectivas dimensiones:

3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Utilizaremos el procesamiento estadístico realizando las siguientes acciones:

- Organización de datos.
- Codificación.
- Tabulación de dichos datos.
- Cálculo de frecuencias.
- Correlación de Pearson.

3.9. Tratamiento Estadístico.

Se presentan los resultados en cuadros y gráficos estadísticos ordenados para una mayor visualización, se analizaron estos resultados a través

de la estadística descriptiva con ayuda del paquete estadístico SPSS25 versión 21.0 en español, la misma que orientó el logro de los objetivos específicos de la investigación.

- Para el nivel de confiabilidad de los instrumentos elaborados para la presente investigación se aplicaron la fórmula del Alfa – Cronbach ayudado con el paquete estadístico SPSS25 versión 25.0 en español, la misma que orientó el logro de los objetivos específicos de la investigación.

Para establecer las inferencias estadísticas se eligió un nivel de significación de 5 % ($\alpha = 0,05$ dos colas) por tratarse de una investigación social. Para comprobar la hipótesis estadística de estudio se aplicó la prueba t-student, la misma que orientó el logro de los objetivos específicos de la investigación

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Los participantes de esta investigación; tiene diversos derechos y deberes de los cuales podemos desprender los siguientes:

- Los estudiantes serán informados sobre el propósito de la presente investigación y el uso que se les dará a los resultados de la investigación.
- Los estudiantes pueden negarse a participar en la investigación y abandonarlo cuando lo crean conveniente.
- Los estudiantes pueden negarse a entregar información.
- Los estudiantes tienen derecho al anonimato.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del Trabajo de Campo

Para iniciar nuestra investigación, previamente solicitamos la autorización correspondiente al director de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, para trabajar con los estudiantes del semestre par 2019-B. Se trabajó con los estudiantes matriculados al curso de Recursos Humanos, se trabajó con 16 estudiantes considerado la muestra de nuestra investigación, seleccionados por muestreo no probabilístico por conveniencia.

En este capítulo describiremos los resultados de variable 1 independiente (**la influencia de la técnica Brainstorming**) y el variable dependiente 2 (**Rendimiento Académico**), así como la aplicación de la técnica brainstorming influye en el rendimiento académico en estudiantes del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”. Para un mejor entendimiento desarrollaremos por separado variable por variable: la influencia de la técnica Brainstorming y Rendimiento Académico. Luego daremos respuesta a las hipótesis planteadas, utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra de

dos variables, el coeficiente de Rho Spearman puede variar entre -1 y +1. Cuando más cerca es de +1 más intensa en la relación que existe entre variables, cuando muestra -1 indica una relación inversa.

Finalizando, después de cinco meses de desarrollo, monitoreo con ficha de evaluación y obteniendo los resultados obtenidos a través del test de evaluación para la variable dependiente y para la variable independiente test de creatividad. Se organizaron y sistematizaron en frecuencias y porcentajes, presentado en tablas y gráficos, utilizando los programas estadísticos Excel 2016 y el paquete estadístico SPSS25.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

4.2.1 Variable “Rendimiento Académico”

Tabla N° 01

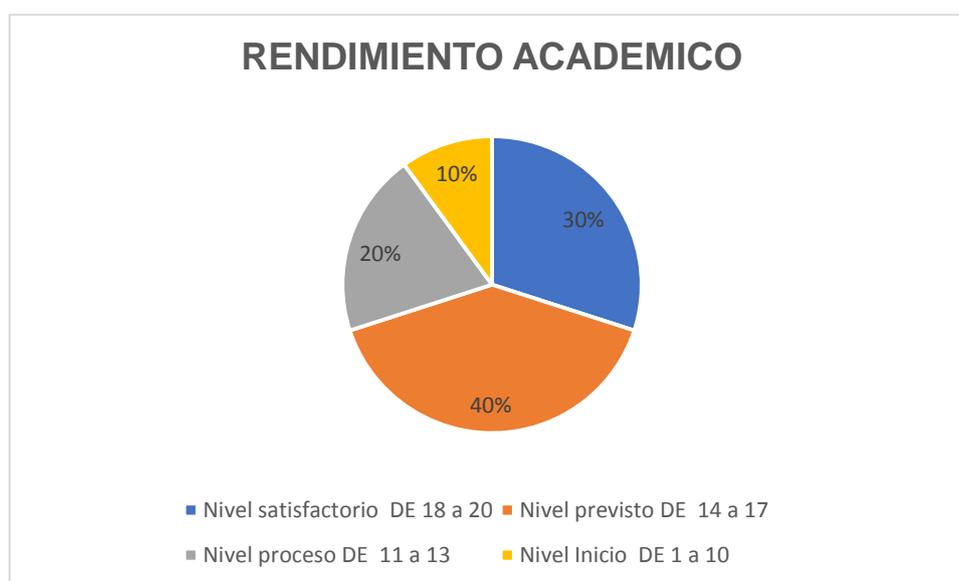
Resultados del nivel de la variable RENDIMIENTO ACADÉMICO de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B

RENDIMIENTO ACADÉMICO	PUNTAJE	CANTIDAD DE ESTUDIANTES	PORCENTAJE
Nivel satisfactorio	DE 18 a 20	5	30%
Nivel previsto	DE 14 a 17	06	40%
Nivel proceso	DE 11 a 13	03	20%
Nivel Inicio	DE 1 a 10	02	10%
Total		16	100%

Fuente Propia

GRAFICO No 01

Resultados del nivel de la variable RENDIMIENTO ACADÉMICO de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B



Fuente elaborado por el estudiante

INTERPRETACIÓN

En la tabla 1 y en el gráfico N° 1; se puede observar que el nivel de RENDIMIENTO ACADÉMICO de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B es el siguiente: 2 estudiantes, haciendo un total del 10%, se encuentran en el nivel de inicio; 3 estudiantes, haciendo un total de 20%, se entran en el nivel de proceso; 6 estudiantes, haciendo un total de 40%, se encuentran en el nivel previsto; 5 estudiantes, haciendo un total de 30%, se encuentra en el nivel previsto.

4.2.2 Variable “Técnica brainstorming ” - “cantidad antes de calidad”

Tabla 2

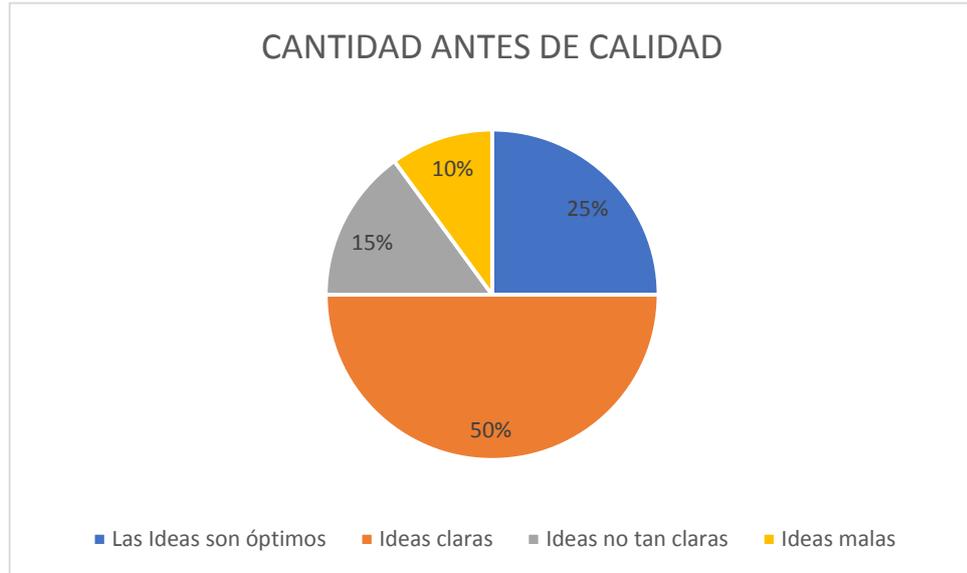
Resultados de la dimensión “cantidad antes de calidad” de la variable la técnica de brainstorming de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B

Técnica brainstorming - “cantidad antes de calidad”	PUNTAJE	CANTIDAD DE ESTUDIANTES	PORCENTAJE
Siempre las Ideas son óptimos	DE 18 a 20	4	25%
Casi siempre las Ideas claras	DE 14 a 17	07	50%
A veces las Ideas no son tan claras	DE 11 a 13	3	15%
Nunca las ideas son claras	DE 1 a 10	02	10%
Total		16	100%

Fuente elaborado por el estudiante.

Gráfico 2

Resultados de la dimensión “cantidad antes de calidad” de la variable la técnica de brainstorming de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B



Fuente elaborado por el estudiante

INTERPRETACIÓN

En la tabla 2 y gráfico 2; se puede observar que el nivel de **cantidad antes de calidad** de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B es el siguiente:

02 estudiantes, haciendo un total del 10%, nunca tienen ideas claras de cantidad antes de calidad; 03 estudiantes, haciendo un total de 15%, a veces opinan con ideas no tan claras de cantidad antes de calidad; 07 estudiantes, haciendo un total de 05%, casi siempre opinan con ideas claras de cantidad antes de calidad; 04 estudiantes, haciendo un total de 35%, siempre opinan con ideas óptimas de cantidad antes de calidad.

4.2.2.1 Variable la técnica de brainstorming – dimensión “No a las críticas, discusiones o comentarios”.

Tabla 3

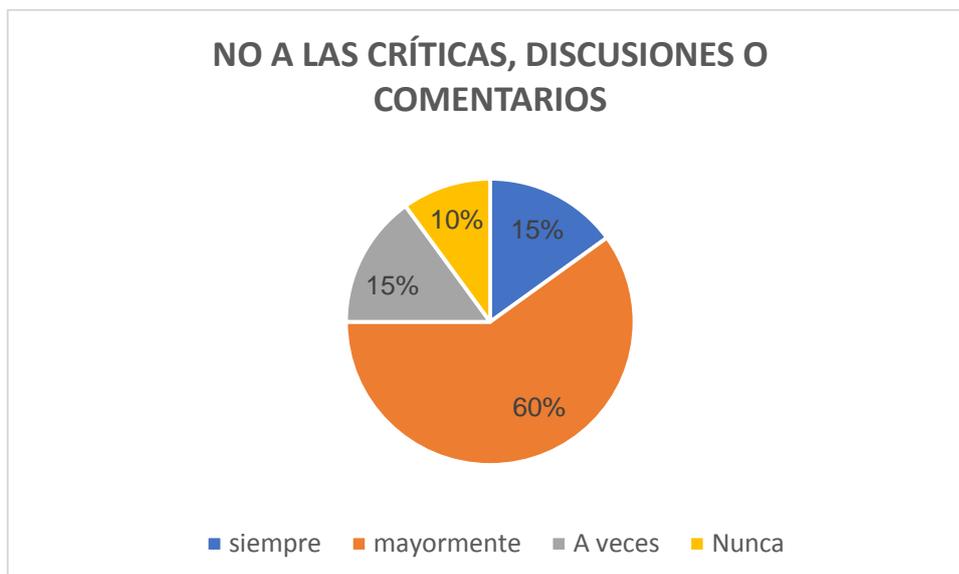
Resultados de la dimensión dimensión “No a las críticas, discusiones o comentarios” de la variable técnica de brainstorming de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B

Técnica brainstorming - “No a las críticas, discusiones o comentarios”.	PUNTAJE	CANTIDAD DE ESTUDIANTES	PORCENTAJE
Siempre	DE 18 a 20	3	15%
Casi siempre	DE 14 a 17	08	60%
A veces	DE 11 a 13	3	15%
Nunca	DE 1 a 10	02	10%
Total		16	100%

Fuente elaborado por el estudiante.

Gráfico 3

Resultados de la dimensión dimensión “No a las críticas, discusiones o comentarios” de la variable técnica de brainstorming de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B



Fuente elaborado por el mismo estudiante

INTERPRETACIÓN

En la tabla 3 y figura 3; se puede observar que el nivel crítico NO A LAS CRÍTICAS, DISCUSIONES O COMENTARIOS de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B es el siguiente:

02 estudiantes, haciendo un total del 10%, son aquellos que nunca aceptan las ideas, de no a las críticas, discusiones o comentarios; 03 estudiantes, haciendo un total de 15%, son aquellos que a veces aceptan las ideas, de no a las críticas, discusiones o comentarios; 05 estudiantes, haciendo un total de 50%, son aquellos que casi siempre aceptan las ideas, de no a las críticas, discusiones o comentarios; 03 estudiantes, haciendo un total de 15%, son aquellos que siempre aceptan las ideas, de no a las críticas, discusiones o comentarios.

4.2.2.2 Variable la técnica de brainstorming – dimensión “Registrar todas las ideas”

Tabla 4

Resultados de la dimensión “Registrar todas las ideas” de la variable técnica de brainstorming de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B

Técnica brainstorming - "Registrar todas las ideas"	PUNTAJE	CANTIDAD DE ESTUDIANTES	PORCENTAJE
Siempre	DE 18 a 20	4	25%
Casi siempre	DE 14 a 17	05	35%
A veces	DE 11 a 13	4	25%
Nunca	DE 1 a 10	03	15%
Total		16	100%

Fuente elaborado por el estudiante

GRÁFICO 4

Resultados de la dimensión "Registrar todas las ideas" de la variable técnica de brainstorming de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B



Fuente elaborado por el estudiante

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 04 y Gráfico N° 04; se puede observar que la dimensión Registrar todas las ideas de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B es el siguiente:

03 estudiantes, haciendo un total del 15%, nunca realizan el registro de ideas en la dimensión de Registrar todas las ideas; 04 estudiantes, haciendo un total de 25%, a veces realizan el registro de ideas en la dimensión de Registrar todas las ideas; 05 estudiantes, haciendo un total de 35%, nunca realizan el registro de ideas en la dimensión de Registrar todas las ideas; 04 estudiantes, haciendo un total de 25%, nunca realizan el registro de ideas en la dimensión de Registrar todas las ideas.

4.2.2.2 Variable la técnica de brainstorming – dimensión “Pensar con originalidad e inspirarse mutuamente”

Tabla 5

Resultados de la dimensión “Pensar con originalidad e inspirarse mutuamente” de la variable técnica de brainstorming de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B.

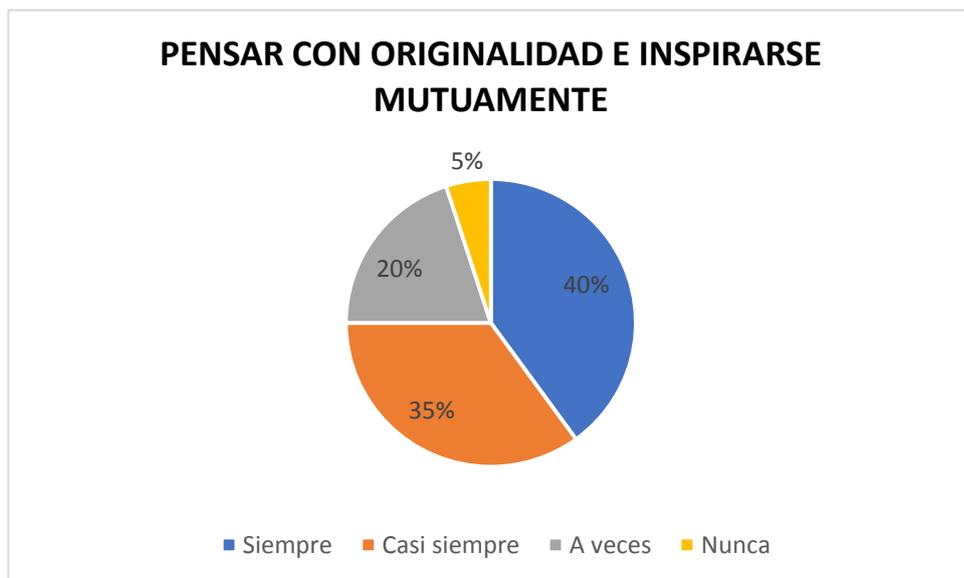
Técnica brainstorming - “Pensar con originalidad e inspirarse mutuamente”	PUNTAJE	CANTIDAD DE ESTUDIANTES	PORCENTAJE
Siempre	DE 18 a 20	07	40%
Casi siempre	DE 14 a 17	05	35%

A veces	DE 11 a 13	03	20%
Nunca	DE 1 a 10	01	05%
Total		16	100%

Fuente elaborado por el estudiante

Resultados de la dimensión “**Pensar con originalidad e inspirarse mutuamente**” de la variable técnica de brainstorming de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B.

Gráfico N° 05



Fuente elaborado por el estudiante

INTERPRETACIÓN

En la tabla 5 y figura 5; se puede observar que la dimensión de PENSAR CON ORIGINALIDAD E INSPIRARSE MUTUAMENTE de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes 2019-B, es el siguiente:

01 estudiante, haciendo un total del 05%, nunca tienen ideas propias de la dimensión pensar con originalidad e inspirarse mutuamente; 03 estudiantes, haciendo un total de 20%, a veces tienen ideas propias de la dimensión pensar con originalidad e inspirarse mutuamente; 05 estudiantes, haciendo un total de 35%, casi siempre tienen ideas propias de la dimensión pensar con originalidad e inspirarse mutuamente; 07 estudiantes, haciendo un total de 40%, nunca tienen ideas propias de la dimensión pensar con originalidad e inspirarse mutuamente.

4.3. Prueba de Hipótesis

4.3.1 Prueba de hipótesis general:

- **Hipótesis nula:**

No existe una relación entre la técnica brainstorming y rendimiento académico en la asignatura de recursos humanos en los estudiantes de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019.

- **Hipótesis alterna:**

Si existe una relación entre la técnica brainstorming y rendimiento académico en la asignatura de recursos humanos en los estudiantes de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019.

Aplicando el estadígrafo de prueba de correlación de Pearson y utilizando el programa SPSS versión 25 se tiene el siguiente resultado:

Tabla 6

Estadístico descriptivo de la hipótesis general.

Estadísticos descriptivos			
Variable	Media	Desviación	N
TECNICA BRAINSTORMING	82,07	31,565	101
RENDIMIENTO ACADÉMICO	7,08	2,318	101

Tabla 7

Estadístico de la correlación de Pearson de la hipótesis general.

Correlaciones.

VARIABLE		VARIABLE Rendimiento Académico	VARIABLE La técnica Brainstorming
RENDIMIENTO ACADÉMICO	Correlación de Pearson	1	-,622 ^{**}
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
TÉCNICA DE BRAINSTORMING	Correlación de Pearson	-,622 ^{**}	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

La correlación es significativa en el nivel 0,01 bilateral).

Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5% 05

a) Estadística de prueba:

Prueba de Correlación de Pearson.

b) Criterios de decisión:

- si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

- Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

c) Nivel de correlación de Pearson:

Como puede observarse es una correlación negativa de -0.622 significativa a un nivel de 0.01 y de una intensidad fuerte. Podemos afirmar que existe una correlación negativa entre ambas variables; es decir que, entre menos sea el uso de la técnica de brainstorming menor será el rendimiento académico en el curso de recursos humanos en los estudiantes de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019

d) Decisión estadística:

Podemos decir:

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, existe una estrecha relación entre el uso de la técnica brainstorming y el rendimiento académico en la asignatura de recursos humanos en los estudiantes de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019.

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas

4.3.2.1 Prueba de hipótesis 1

- **Hipótesis nula**

No existe una relación que existe entre el rendimiento académico el Cantidad antes que calidad en los estudiantes de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”

- **Hipótesis alterna:**

Si existe una relación que existe entre el rendimiento académico el Cantidad antes que calidad en los estudiantes de la escuela profesional

de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”

Aplicando el estadígrafo de prueba de correlación de Pearson y utilizando el programa SPSS versión 25 se tiene el siguiente resultado:

Tabla 8

Estadístico descriptivo de la hipótesis específica 1.

ESTADISTICOS DESCRIPTIVO			
VARIABLE	MEDIA	DESVIACIÓN	N
TECNICA BRAINSTORMING Cantidad antes que calidad.	26,11	11,695	16
RENDIMIENTO ACADEMICO	7,08	2,318	16

Tabla 9

Estadístico de la correlación de Pearson de la hipótesis específica 1.

Correlaciones

VARIABLE		TECNICA BRAINSTORMING	RENDIMEINTO ACADEMICO
TECNICA BRAINSTORMING Cantidad antes que calidad.	Correlación de Pearson	-,648**	1
	Sig. Bilateral	,000	
	Suma de cuadros y productos vectoriales	537,366	-1755,871
	covarianza	-17,559	5,374
	N	16	16
RENDIMEINTO ACADEMICO	Correlación de Pearson	1	-,646”
	Sig. Bilateral		,000
	Suma de cuadros y productos vectoriales	537,366	-1755,871
	covarianza	5,374	-17,559
	N	16	16

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 bilateral).

Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

a) Estadística de prueba:

Prueba de Correlación de Pearson

b) Criterios de decisión:

- Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).
- Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

c) Nivel de correlación de Pearson:

Como puede observarse es una correlación negativa de -0.648 significativa a un nivel de 0.01 y de una intensidad fuerte. Podemos afirmar que existe una correlación negativa entre ambas variables; es decir que, menor uso de la técnica brainstorming será bajo el rendimiento académico.

d) Decisión estadística:

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, existe una estrecha relación entre la variable brainstorming y rendimiento académico” estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”

4.3.3. Prueba de hipótesis específica

- **Hipótesis nula**

No existe una relación que existe entre la técnica brainstorming la dimensión No a las críticas, y rendimiento académico en estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”

- **Hipotesis alterna**

Si existe una relación que existe entre la técnica brainstorming la dimensión No a las críticas, y rendimiento académico en estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”

Aplicando el estadígrafo de prueba de correlación de Pearson y utilizando el programa SPSS versión 25 se tiene el siguiente resultado:

Tabla 10

Estadístico descriptivo de la hipótesis específica 2

ESTADISTICOS DESCRIPTIVO			
VARIABLE	MEDIA	DESVIACIÓN	N
TECNICA BTRAINSTORMING No a las críticas, discusiones comentarios	28,30	10,150	16
RENDIMIENTO ACADEMICO	7,08	2,318	16

Tabla 11

Estadístico de la correlación de Pearson de la hipótesis específica

VARIABLE		TECNICA BRAINSTORMING	RENDIMIENTO ACADEMICO
TECNICA BRAINSTORMING No a las críticas, discusiones o comentarios	Correlación de Pearson	-,555**	1
	Sig. Bilateral	,000	
	Suma de cuadros y productos vectoriales	537,366	-13335,248
	covarianza	-13,559	5,374
	N	16	16
RENDIMIENTO ACADEMICO	Correlación de Pearson	1	-,566"
	Sig. Bilateral		,000
	Suma de cuadros y productos vectoriales	10340,374	-1333,248
	covarianza	16,374	-13,559
	N	16	16

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nivel de significancia:

$\alpha = 05, 0$ es decir, el 5%

a) Estadística de prueba

Prueba de correlación de Pearson

b) Criterios de decisión

- Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (h_0) y se acepta la hipótesis alterna (h_a).
- Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (h_0) y se rechaza la hipótesis alterna (h_a).

c) Nivel de correlación de Pearson:

Como puede observarse es una correlación negativa de -0.566 significativa a un nivel de 0.01 y de una forma negativa al curso de recursos humanos. Podemos afirmar que existe una correlación negativa entre ambas variables; es decir que, menor uso sea el nivel de No a las críticas, discusiones o comentarios menor será el rendimiento académico.

d) Decisión estadística:

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, Existe una estrecha relación entre la dimensión “No a las críticas, discusiones o comentarios” la técnica brainstorming y el rendimiento académico los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019” 4.4. Discusión de resultados

4.4. Discusión de Resultados

Como resultado de esta investigación, se observa que si bien nuestra hipótesis general de investigación es: Si existe una relación entre la técnica brainstorming y rendimiento académico en la asignatura de recursos humanos en los estudiantes de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019, se concluye demostrado con la prueba de correlación de Pearson (Tabla 7), que si existe una estrecha relación entre el uso de la técnica brainstorming y el rendimiento académico en la asignatura de recursos humanos en los estudiantes de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019, coincidiendo así con antecedentes de Gardner, y otros en que hay relación satisfactoria entre las variables, pero nos da una conclusión de suma importancia en que hay una mejoría en las notas de los estudiantes sometidos

a este inventario porque esto ayuda al docente en conocer cómo debe apoyar a su alumno para lograr un grado satisfactorio, ya el rendimiento académico es una variable que puede depender de un conjunto de factores y como docentes debemos enfrentar esta realidad, utilizando de todas las estrategia y herramientas con que podemos contar, en tal caso es encomiable en el docente conocer que estilo de aprendizaje que predomina en sus alumnos.

Cuando se comenzó la presente investigación, se tuvo como objetivo específico 1, Determinar la relación que existe entre la técnica Brainstorming dimensión Cantidad antes que calidad y rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”, el cual ha quedado demostrado con la prueba de correlación de Pearson; mostrando además, que existe una correlación negativa o inversa; es decir, que a mayor uso de la técnica brainstorming mejor es el rendimiento académico en el dimensión Cantidad antes que calidad en los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019.

Cuando se comenzó la presente investigación, se tuvo como objetivo específico 2, Determinar la relación que existe entre la técnica Brainstorming dimensión No a las críticas, discusiones o comentarios y rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”

El cual ha quedado demostrado con la prueba de correlación de Pearson; mostrando, además, que existe una correlación negativa o inversa; es decir, que mayor uso de la técnica brainstorming dimensión No a las críticas, discusiones o comentarios satisfactorio es rendimiento académico en los

estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”

CONCLUSIONES

1. En la investigación que se tuvo como título “Influencia de la Técnica Brainstorming y Rendimiento Académico en la Asignatura de Recursos Humanos en los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019” se determinó que existe una estrecha relación entre la técnica brainstorming y el rendimiento académico en los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”; siendo esta una correlación inversa o negativa; es decir: a mayor uso de la técnica el rendimiento académico fue satisfactorio.
2. Se determinó que existe una estrecha relación entre la técnica brainstorming dimensión “Cantidad antes que calidad” y el rendimiento académico en los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”; siendo esta una correlación inversa o negativa; es decir: a mayor uso de la técnica el rendimiento académico fue satisfactorio.
3. Se determinó que existe una estrecha relación entre la técnica brainstorming dimensión “No a las críticas, discusiones o comentarios” y el rendimiento académico en los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”; siendo esta una correlación inversa o negativa; es decir: a mayor uso de la técnica el rendimiento académico fue satisfactorio.

RECOMENDACIONES

- ❖ El director de la carrera profesional de administración y sistema de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”, deben implementar el uso de la técnica brainstorming, en el curso de recursos humanos, la aplicación como recurso pedagógico para desarrollar competencias, capacidades y habilidades.
- ❖ La Universidad Peruana Los Andes se recomienda crear un sistema de capacitación y actualización de docentes ya que los egresados tendrán contacto con los clientes, trabajadores, para demostrar un gran desempeño.
- ❖ Al docente del curso de recursos humanos de la carrera profesional de administración y sistema de la Universidad Peruana los Andes – Satipo se recomienda, aplicar la técnica brainstoriming para tener estudiantes capacitados que sume retos con un buen desempeño en el campo laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ♣ BESTERFIELD, D.H. (1995): "Control de Calidad". Prentice Hall Hispanoamericana, México.
 - ♣ CUATRECASAS, L. (1999): "Gestión Integral de la Calidad". Gestión 2000. Barcelona.
 - ♣ GONZALEZ GAYA, C. y otros (2000): "Técnicas de mejora de la Calidad". UNED, Madrid.
 - ♣ GRUPO INI (1992): "Prontuario. Gestión de la Calidad". Dirección de Comunicación del Grupo INI. Madrid.
 - ♣ JAMES, P. (1997): "Gestión de la Calidad Total". Ed. Prentice Hall
 - JURAN, J.M.; GRZYNA, F.M. JR.; BINGHAM, R.S. JR. (1990): "Manual de Control de la Calidad". Ed. Reverté, Barcelona.
 - ♣ LABOUCHEIX, VINCENT. (1992): "Tratado de la calidad total. (2 tomos)". Ed. Ciencias de la Dirección, Madrid.
 - ♣ MARTÍNEZ LORENTE, A. R. (1996): "Gestión de la Calidad en la Producción. Revisión Teórica y Análisis de su Implantación y Resultados en España". Tesis Doctoral.
 - ♣ PÉREZ MOYA, J. (1997): "Estrategia, Gestión y Habilidades Directivas". Ed. Díaz de Santos, S.A.
 - ♣ SEBASTIÁN PÉREZ, M.A. y otros (1998): "Gestión y Control de Calidad". UNED, Madrid.
- Alfaro Rocher, I., Apodaca Urquijo, P., Arias Blanco, J., García Jiménez, E., & Lobato Fraile, C. (2006).** Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias: orientaciones para el profesorado universitario ante el Espacio Europeo de Educación Superior. M. de Miguel Díaz (Ed.). Madrid: Alianza editorial.
- Estévez Carmona, M. E. (2012). Análisis y beneficios de la incorporación del tic en el área de lengua castellana y literatura: un caso práctico. Pixel-Bit, Revista de Medios y Educación, (40) 21-34. Disponible en: ISSN 1133-8482.

Gil, C., Alías, A., & Montoya, M. D. G. (2006). Cómo mezclar diferentes metodologías docentes para motivar e implicar a un mayor número de alumnos. VI Jornadas de Aprendizaje Cooperativo. Barcelona: Publicaciones Universitarias.

Gras García, L., Jiménez Millagón, A., Maestre Pérez, S. E., Mora Pastor, J., Prats **Moya, M. S., & Todolí Torro, J. L. (2006).** Desarrollo de metodologías docentes basadas en el trabajo colaborativo y actividades no presenciales en laboratorios integrados de la titulación en química. La reconfiguración curricular en el escenario universitario. Redes de Investiga.

Romero, C. & Salicetti, A. (2009). Estrategias metodológicas que inciden en el trabajo personal del estudiante y su implicación activa con su aprendizaje. Actas Congreso Internacional de Innovación Presente y futuro en la docencia universitaria. Huelva: Universidad de Huelva.

- ✓ Díaz del Campo S. Propuesta de términos para la indización en Ciencias de la Información. Descriptores en Ciencias de la Información (DeCI). Disponible en: <http://cis.sld.cu/E/tesauro.pdf>

ANEXOS

				Los participantes no deben tener miedo de expresar ideas	Oy = Rendimiento Académico. r = Correlación. n = Muestra.		
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS: a) ¿Qué relación existe entre la técnica Brainstorming	1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: a) Determinar la relación que existe entre la técnica Brainstorming	Existe relación que existe entre la técnica Brainstorming Cantidad antes que calidad y	a) Rendimiento académico (Y)	<ul style="list-style-type: none"> Instrumento. -Resultado vigesimal. (notas) 			
dimensión Cantidad antes que calidad y rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”?	dimensión Cantidad antes que calidad y rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”.	rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”.		<ul style="list-style-type: none"> Instrumento. -Resultado vigesimal. (notas) 			
	a) Determinar la	Existe relación que		<ul style="list-style-type: none"> Instrumento. -Resultado vigesimal. (notas) 			

<p>a) ¿Qué relación existe entre la técnica Brainstorming dimensión No a las críticas, discusiones o comentarios y rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”?</p>	<p>relación que existe entre la técnica Brainstorming dimensión No a las críticas, discusiones o comentarios y rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”</p>	<p>existe entre la técnica Brainstorming dimensión No a las críticas, discusiones o comentarios y rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el curso de recursos humanos de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019”.</p>	<p>POBLACION:</p> <p>Turno A y C con 30 estudiantes.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Estaremos considerando a los estudiantes matriculados a la asignatura de Recursos Humanos de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019” del turno A con 16 estudiantes.</p>
--	---	---	--



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR



ENCUESTA A ESTUDIANTES PARA MEDIR LA TÉCNICA BRAINSTORMING REALIZADA A LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

El siguiente instrumento permite identificar el consumo de bebidas alcohólicas de los estudiantes matriculados al curso de recurso humanos del VIII semestre de la escuela profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana Los Andes 2019-B

Instrucciones para responder el cuestionario:

- Lee cuidadosamente cada ítem y selecciona una de las cinco alternativas y la que sea apropiada para usted.
- En la variable rendimiento académico, poner una aproximación de las notas que has tenido durante el presente periodo.

Nivel Inicio	Nivel proceso	Nivel previsto	Nivel satisfactorio
0 – 10	11 – 13	14 – 17	18 - 20

- En la variable La técnica brainstorming, marcar la frecuencia en que le sucede las actividades propuestas.

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

- Cuando no entiende alguna afirmación, puede preguntar por cualquier medio.
- Marca con un aspa (X) tu respuesta en los recuadros valorativos.

RENDIMIENTO ACADEMICO					
N°	ITEMS	INICIO	PROCESO	PREVI STO	SATISF ACTOR IO
		0-10	11- 13	14-17	18-20
1	En tu promedio final, ¿cuáles han sido tus calificaciones en el área conceptual de tus aprendizajes durante el periodo 2019-B?				
2	En tu promedio final, ¿cuáles han sido tus calificaciones en el área procedimental de tus aprendizajes durante el periodo 2019-B?				
3	En tu promedio final, ¿cuáles han sido tus calificaciones en el área actitudinal de tus aprendizajes durante el periodo 2019-B?				
LA TÉCNICA BRAINSTORMING: Cantidad antes que calidad.					

	ÍTEMS	1 Nunca	2 Casi siem pre	3 A veces	4 siempre
1	¿Cuántas personas participan proporcionando ideas?				



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

2	¿cuándo todos los participantes intervienen de forma activa los resultados son óptimos?				
3	¿Cómo está compuesto el grupo por género, jerarquías?				
4	¿Cómo está compuesto el grupo por experiencia laboral?				
LA TÉCNICA BRAINSTORMING: No a las críticas, discusiones o comentarios					
5	¿Alguna vez en un grupo muy grande ha peligrado el flujo de ideas?				
6	¿cuál es el tamaño de grupo más común en tu entorno de trabajo?				
7	¿Ha visto alguna vez faltarse el respeto al momento de opinar?				
8	¿Los integrantes de la sesión se ha sentido alguna vez ofendido?				
LA TÉCNICA BRAINSTORMING: Registrar todas las ideas.					
9	¿Crees que en una sesión de brainstorming dependerá de cada caso?				
10	¿Crees en una sesión, en solucionar y llegar en conclusión?				
11	¿Crees que es importante mantener un equilibrio entre el moderador y redactor?				
12	¿Ha sentido alguna vez que las lluvias de ideas no fueron importantes para los moderadores?				
Pensar con originalidad e inspirarse mutuamente.					
13	¿ha tenido en cuenta el proceso de una sesión?				
14	¿Ha sentido alguna vez de querer salir de la sesión?				
15	¿Usted cree que los participantes pueden sentirse cohibidos?				
16	¿ha observado en los grupos muy pequeños pueden dar menos ideas?				

Tabla de interpretación de la variable Rendimiento Académico

Nivel Inicio	Nivel proceso	Nivel previsto	Nivel satisfactorio
0 – 10	11 – 13	14 – 17	18 - 20

Tabla de interpretación de la técnica Brainstorming

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

Tabla de interpretación de la técnica Brainstorming: dimensión

“Cantidad antes que calidad”

1	2	3	4
NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
2	3	6	5



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES
CARRIÓN



ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

Tabla de interpretación de la técnica Brainstorming: dimensión

“No a las críticas, discusiones o comentarios”

1	2	3	4
NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
2	3	7	4

Tabla de interpretación de la técnica Brainstorming: dimensión

“Registrar todas las ideas”

1	2	3	4
NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
2	3	8	3

Tabla de interpretación de la técnica Brainstorming: dimensión **“Pensar con originalidad e inspirarse mutuamente”**

1	2	3	4
NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
3	4	5	4



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

OFICINA DE REGISTROS ACADEMICOS

FACULTAD: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Carr./Esp. ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

AREA CURRICULAR: RECURSOS HUMANOS DOCENTE: AYLLO

MIRANDA, Edgar Martin

N°	CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	CAPACIDADES PARA EL AREA																		
			GESTIÓN COGNETIVO					Prom.	GESTIÓN PROCEDIMENTA					Prom.	ACTITUD DE AREA					Prom.	P.FIN
1	J06606G	BALBIN VILA, JHANN FRANCO	16	17	16	17	18	17	15	15	16	17	18	16	14	15	17	18	14	16	16
2	K05438B	CHUJUTALLI PAUCAR, MARLENE KATYHUSCA	17	18	15	16	17	17	16	17	17	15	14	16	16	16	16	17	18	17	16
3	K02899C	ESCARCENA ÑAUPA, MIRELLA ISABEL	15	17	16	17	15	16	15	15	16	17	18	16	15	15	16	16	15	15	16
4	K00753D	ESCUDERO USQUIANO, KIMBERLY FABIOLA	16	17	16	17	17	17	15	15	15	15	18	16	14	16	16	17	18	16	16
5	J07994A	GALINDO GARCIA, GUDMER BLISMER	16	18	16	16	18	17	17	14	16	17	15	16	15	15	16	17	16	16	16
6	K00380F	GOMEZ VERA, LUIS ANGHELO	17	17	16	17	18	17	15	15	16	15	18	16	14	16	14	15	18	15	16
7	K02797E	HUAMAN MEZA, LUIS FELIPE	16	17	16	16	16	16	16	15	15	17	15	16	15	15	16	17	15	16	16
8	K02278G	MONTALVAN LAURA, KLINSMAN DIGNO	16	17	14	17	18	16	15	18	16	15	18	16	15	16	16	17	18	16	16
9	J09799E	MONTERREY GUTIERREZ, JAMIR ANTONY	18	18	16	17	18	17	15	15	16	17	18	16	15	15	15	14	18	15	16
10	K01282B	ÑAHUINRIPA ZAMUDIO, DEYSSI	16	17	15	18	18	17	15	14	14	17	14	15	16	14	16	17	17	16	16
11	K00835B	OCHOA CUELLAR, YANELA YELINA	15	15	16	17	18	16	17	15	16	14	18	16	15	15	16	17	18	16	16
12	K02530B	PASTRANA PAEZ, ABRAHAM ISAI	16	17	16	17	17	17	15	15	17	17	18	16	15	15	16	15	17	16	16
13	K01833C	PEREZ PALACIOS, SELENE ANGIE	18	17	15	18	18	17	17	15	16	17	17	16	14	14	17	16	18	16	16
14	K00853K	PIÑAS MARQUINA, PAOLA ESTEFANI	16	16	16	17	18	17	15	14	16	15	18	16	15	15	16	17	17	16	16
15	K01752D	POMA MANRIQUE, LEONARDO	15	17	16	15	16	16	16	15	15	17	15	16	16	14	15	15	15	15	15
16	K01495C	QUIÑONEZ GRANADOS, FRANKLIN MARCO	16	17	16	17	18	17	15	14	16	17	18	16	15	15	16	17	18	16	16

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del Informante	Grado académico	Centro Laboral
Paulo César CALLUPE CUEVA	Doctor en Administración	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la Facultad de Ciencias Empresariales.

Fecha: noviembre del 2021

TITULO DE LA TESIS

Influencia de la Técnica Brainstorming y Rendimiento Académico en la Asignatura de Recursos Humanos en los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada uno de las preguntas, marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, aceptamos sugerencia de algún cambio a los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
5	¿El instrumento de medición, es accesible a la muestra de nuestra investigación?	X		

6	¿Del instrumento de medición, los datos cumplen el objetivo de recolección de información?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
9	¿la redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
10	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
	Total			

III.- OPINON DE VALIDACIÓN:

Instrumento válido, expedito para ser aplicado a la muestra representativa dela investigación.



Dr. Paulo Cesar CALLUPE CUEVA

COELGIADO N°: 10162

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del Informante	Grado académico	Centro Laboral
Mg. César Edelmer MONAGO MALPARTIDA	MAGISTER EN CONTABILIDAD	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en área de planeamiento

Fecha: noviembre del 2021

TITULO DE LA TESIS

Influencia de la Técnica Brainstorming y Rendimiento Académico en la Asignatura de Recursos Humanos en los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

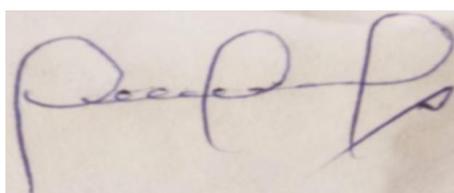
Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada uno de las preguntas, marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, aceptamos sugerencia de algún cambio a los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

5	¿El instrumento de medición, es accesible a la muestra de nuestra investigación?	X		
6	¿Del instrumento de medición, los datos cumplen el objetivo de recolección de información?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
9	¿la redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
10	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
	Total			

III.- OPINON DE VALIDACIÓN:

Instrumento válido, expedito para ser aplicado a la muestra representativa dela investigación.



Mg. César Edelmer MONAGO MALPARTIDA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del Informante	Grado académico	Centro Laboral
Dr. José Luís GUERRERO FEBRES	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la Facultad de Ciencias Empresariales

Fecha: noviembre del 2021

TITULO DE LA TESIS

Influencia de la Técnica Brainstorming y Rendimiento Académico en la Asignatura de Recursos Humanos en los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes – Satipo, 2019.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

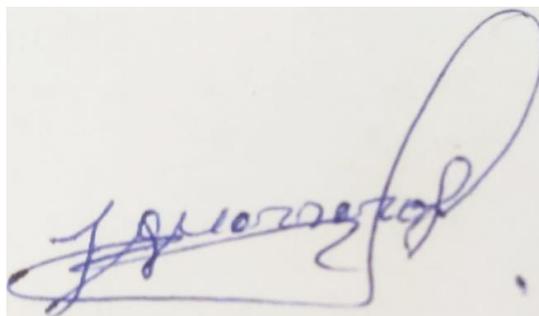
Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada uno de las preguntas, marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, aceptamos sugerencia de algún cambio a los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
5	¿El instrumento de medición, es accesible a la muestra de nuestra investigación?	X		

6	¿Del instrumento de medición, los datos cumplen el objetivo de recolección de información?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
9	¿la redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
10	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
	Total			

III.- OPINON DE VALIDACIÓN:

Instrumento válido, expedito para ser aplicado a la muestra representativa dela investigación.



Dr. José Luís GUERRERO FEBRES