

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
SECCIÓN DE POST GRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



Clima organizacional y rendimiento académico en los
estudiantes del Instituto Superior Telesup - Sede
Cajamarca, 2018

Tesis para obtener el grado de maestro en Educación con mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autora

Vásquez Polanco Angélica Yudelsa,
Asesora (ORCID 0000-0002-3804-9198)

Chauca Quiñones, Rocio

Cajamarca - Perú

2024

ÍNDICE GENERAL

Tema	Pág. N°
Índice general	i
Índice de tablas	ii
Palabra clave	iii
Título de la investigación	iv
Constancia de originalidad	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	1
Metodología	16
Resultados	19
Análisis y discusión	32
Conclusiones	36
Recomendaciones	37
Referencias bibliográficas	38
Anexos	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Correlación bivariada entre el clima organizacional y el rendimiento académico en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca.....	17
Tabla 2. Distribución de las frecuencias del clima organizacional en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca.....	228
Tabla 3. Frecuencia de la percepción sobre el ambiente laboral en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca.....	19
Tabla 4. Frecuencia de la percepción de la satisfacción laboral de los estudiantes en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca	20
Tabla 5. Frecuencia de la percepción del liderazgo en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca.....	50
Tabla 6. Frecuencia del rendimiento académico de los estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca.....	23
Tabla 7. Frecuencia de las evaluaciones parciales en los cursos en estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca	52
Tabla 8. Frecuencias de las calificaciones de las prácticas de los estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca	53
Tabla 9. Frecuencia de la participación de los estudiantes en clase de los estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución porcentual del clima organizacional en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca	25
Figura 2. Distribución porcentual de la percepción sobre el ambiente laboral en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca	48
Figura 3. Distribución porcentual de la percepción de la satisfacción laboral en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca.	49
Figura 4 Distribución porcentual de la percepción que tienen los estudiantes del liderazgo en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca.....	51
Figura 5 <i>Distribución porcentual del rendimiento académico de los estudiantes de la</i>	23
Figura 6. Porcentaje de las categorías en las evaluaciones parciales en estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca	52
Figura 7. Distribución porcentual de las calificaciones de las prácticas de los estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca.....	53
Figura 8. Porcentaje de la participación de los estudiantes en clase de los estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca	55

Palabra Clave

Tema	Clima organizacional – Rendimiento académico
Especialidad	Maestría en Educación

Keywords

Topic	Organizational Climate - Academic Performance
Specialty	Master of Education

Línea de investigación

Línea de Investigación	Teoría y métodos educativos
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Ciencias de la educación
Disciplina	Educación General



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima organizacional y rendimiento académico en los estudiantes del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca, 2018**" del (a) estudiante: **VASQUEZ POLANCO ANGELICA YUDELSA**, identificado(a) con Código N° **2818100165**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 01 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Clima organizacional y rendimiento académico en los estudiantes del
Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca, año 2018**

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre el clima organizacional y rendimiento académico en los estudiantes del Instituto Superior Telesup – Sede Cajamarca en el año 2018. Investigación básica, su enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional. Se trabajó con una población y muestra de 90 estudiantes del programa de contabilidad de los tres primeros ciclos. Se aplicaron dos instrumentos que fueron validados mediante “juicio de expertos” y por una confiabilidad del Alfa de combrach siendo “excelentes”. Los resultados de correlación entre las variables de estudio fue mediante el rho sperman siendo 0,319 considerada “baja”; su clima organizacional encontrado fue entre medio (28%) y muy bajo (28%), su rendimiento académico está en los niveles: Muy bajo, bajo y medio haciendo un total de 84%, distribuidos cada uno en 28% , respecto a la correlación entre las dimensiones del rendimiento académico y clima organizacional; en evaluaciones parciales da como resultados 0,281, en prácticas calificadas 0,217 y participación en clases el de 0,263 de acuerdo al rho Sperman. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la afirmativa al tener p un valor menor que la significancia ($0,00 < 0,05$).

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the degree of relationship between the organizational climate and academic performance in the students of the Instituto Superior Telesup - Cajamarca Headquarters in 2018. Basic research, its quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and correlational descriptive type. We worked with a population and sample of 90 students from the accounting program of the first three cycles. Two instruments were applied that were validated by “expert judgment” and by a reliability of the Combrach Alpha being “excellent”. The results of correlation between the study variables were through rho sperman, with 0.319 considered “low”; Their organizational climate found was between medium (28%) and very low (28%), their academic performance is at the levels: Very low, low and medium making a total of 84%, each distributed in 28%, with respect to the correlation between the dimensions of academic performance and organizational climate; in partial evaluations the results are 0.281, in qualified practices 0.217 and participation in classes is 0.263 according to the rho Sperman. Therefore, the null hypothesis is rejected and the affirmative hypothesis is accepted as p has a value less than significance ($0.00 < 0.05$).

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a los antecedentes, a nivel internacional, por un lado, evidencian que el clima organizacional debe estar enfocado al aprendizaje en estudiantes de una Institución Educativa; que el clima organizacional pedagógico conlleva a una labor transformadora alternando condiciones de la institución y del aula; que el docente y personal administrativo maximiza el uso de técnicas y métodos en su trabajo pedagógico.

En antecedentes internacionales, en México; Berna et al (2019) publicó una tesis con la finalidad de analizar la relación entre el rendimiento académico y el clima organizacional en estudiantes universitarios. El estudio abordado bajo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y de alcance descriptivo relacional fue aplicado a una población de 47 estudiantes de la escuela de contabilidad de una universidad pública. Se empleó un instrumento de 37 ítems con medición en escala de Likert. Los resultados mostraron que existió poca evidencia estadística para señalar que el clima organizacional es un predictor del rendimiento académico de estos estudiantes. En consecuencia, el rendimiento académico está determinado por distintos factores

De otro lado, Rosales G; Rondal A.; Chumbi V. Buñay R (2019) realizaron un estudio en instituciones de educación superior de psicología del Ecuador, para determinar el nivel de satisfacción laboral y establecer correlación entre este constructo y factores extrínsecos que pueden intervenir en esta. El trabajo clasifica como descriptivo correlacional, probabilístico y no experimental. La población registra 1207 profesionales y la muestra calculada fue de 307. Se concluyó que existe una fuerte correlación entre la variable dependiente y las variables: salarios, cargos desempeñados y los sectores de empleo; débil la existente entre la satisfacción y el rendimiento académico.

Por su parte, Guasti (2019) orientó su investigación a conocer el clima organizacional y académico de los estudiantes de 5to año básico en la escuela “Enrique

Ibáñez Mora”. Guayaquil (Ecuador), su diseño de tipo descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por docentes y estudiante, el instrumento aplicado fue un cuestionario de chaparro Aguilar y Vega, para clima organizacional y para medir el rendimiento académico se utilizó prueba de evaluación de conocimientos. Los resultados arrojaron una correlación de $r = 0.79$ entre variables.

Delgado V; Granda G; Temistocles D. Chavez W. Villafuerte M; Villamarin V. y Cruz M. (2019) relaciono, el clima organizacional y su influencia en desempeño académico de docentes de Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (Ecuador) la población fue de 692 docentes designados y la muestra estuvo conformada por 27 docentes Los datos alcanzados fueron aplicando el instrumento denominado cuestionario de escala Likert, el análisis de los datos recopilados mediante el paquete estadístico SPSS. Sus resultados mostraron la existencia de correlación significativa entre variables.

Siguiendo con esa misma línea, está Pérez et al (2018) en Colombia, desarrollaron un estudio con el objetivo de evaluar el clima organizacional y como se relacionaba con el rendimiento académico de un grupo de estudiantes de una universidad pública. El estudio se abordó bajo un enfoque cuantitativo y con alcance descriptivo correlacional. La población estudiada fue de 98 sujetos mayormente estudiantes, seguido de docentes y directivos a quienes se les suministro un cuestionario con 51 reactivos basados en las variables estudiadas. Los resultados mostraron un clima organizacional en niveles bajos y un rendimiento académico regular. Los investigadores concluyeron que el clima organizacional y el rendimiento académico se encontraron estrechamente ligadas, es decir que, si lo niveles de clima mejoran, lo mismo sucederá con el rendimiento académico.

Álvarez (2017), propuso en su investigación conocer la relación entre Clima institucional y rendimiento académico en estudiantes colombianos, investigación aplicada trabajo con toda la comunidad educativa; además incidió los factores y su relación entre sí, llegando a la conclusión que el clima institucional es fundamental en las instituciones educativas; y la gestión es importante para la toma de decisiones

administrativas y mejorando estos se conseguirá un mejor rendimiento académico de los estudiantes también mejore en el tecnológico industrial Simona Duque de Cali.

A nivel nacional, citamos a Obregón (2023), el propósito de la tesis fue conocer la relación entre el clima organizacional y desarrollo académico del personal docente de la Universidad Alas Peruanas de Lima, estudio cuantitativo, no experimental, con método hipotético y deductivo. La unidad de análisis fue de 123 encuestados, técnica utilizada fue una encuesta y su herramienta fue un cuestionario. Los resultados mostraron que clima organizacional tiene relación significativa con rendimiento académico.

De su parte, Osco (2021) quien trabajo con personas educativas moqueguanos con el objetivo de evaluar la relación entre el desempeño académico y el clima organizacional. La investigación fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y de alcance descriptivo relacional aplicado a una población de 2700 estudiantes y 110 profesores a quienes se les aplico dos instrumentos válidos y confiables. Los resultados anunciaron un clima organizacional en estado o nivel negativo y un desempeño académico en niveles muy bajos. Del análisis inferencial, se pudo comprobar que el clima organizacional no es independiente al desempeño académico de los estudiantes, pues los parámetros estadísticos en este estudio demostraron una asociación significativa. En conclusión, se pudo conocer que este grado de relación fue directo y moderado, lo que sugiere que a medida que mejore el clima organizacional, el desempeño mejorara moderadamente.

Montuffar (2021) trabajo el clima Organizacional y rendimiento académico en alumnos del tercer grado de educación secundaria en las Instituciones Públicas de Educación Secundaria del distrito de Coata – Puno; encontrando una relacion muy fuerte corroborando su hipótesis por lo tanto existe una relación significativa positiva moderada entre las variables de estudio.

Otra investigación es la de Alva (2019), quien trabajo su tesis sobre clima organizacional y el desempeño docente en el colegio “Pedro Ureña de Trujillo”, de tipo básica con diseño correlacional, su muestra poblacional de 39 docentes, se aplicó dos cuestionarios concluyendo que existe relación moderada al tener una r de 0,512.

De su parte Moreno (2018), en la ciudad de Lima desarrollo un estudio, enfoque cuantitativo, con diseño no experimenta y descriptivo relacional con el objetivo de evaluar el rendimiento académico y el clima organizacional en estudiantes de la escuela de telecomunicaciones de una universidad pública. La muestra fue de 112 estudiantes a quienes se les aplico dos instrumentos. Un primer cuestionario midió el clima organizacional con 20 ítems a escala de Likert y agrupados en tres dimensiones. El rendimiento académico fue por las calificaciones finales. Los resultados mostraron que, el clima organizacional se presentaba en niveles adecuado (37%) y muy adecuado (26%), estos niveles fueron representados por las buenas relaciones interpersonales, por las adecuadas normas de convivencia y solución de conflictos. En conclusión, se pudo evidenciar una relación significativamente ($p\text{-valor}<0,05$) directa y en grado muy alto ($Rho=0.83$).

Bazán (2017) buscó determinar la relación que existe entre el clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes de Educación de la Nacional Sánchez Carrión periodo 2017-I, trabajó con una muestra de 131 estudiantes, investigación no experimental y con un diseño descriptivo correlacional, utilizó el cuestionario y su técnica fue la encuesta. Los resultados revelan que existe relación significativa de .037 entre las variables; se determinó que, las dimensiones de estructura y recompensa del clima organizacional se relacionan con el rendimiento académico, entre otros aspectos.

Tintaya (2017), tuvo como objetivo conocer la relación entre Clima laboral y satisfacción académica del estudiante en la Universidad Nacional del Altiplano (Puno). Su método fue el observacional, prospectivo, transversal y correlacional. La muestra 98 estudiantes, 14 docentes y 2 administrativos para el clima laboral y 98 estudiantes para la satisfacción académica. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario del clima laboral del MINSA (Ministerio de Salud) RM N° 623-2008, (55 ítems) y la encuesta SEUE (93 ítems) con escala Likert, la correlación de Pearson, y T de Student concluyendo que el clima laboral no tiene relación con la satisfacción académica de los estudiantes y para el estudio tiene correlación baja con la satisfacción académica de los estudiantes.

En locales, Sánchez (2021) desarrolló una investigación con el objetivo de establecer cuál es la relación existente entre el clima organizacional y rendimiento académico en los alumnos de la facultad de Educación Inicial de la Universidad San Pedro Cajamarca, 2018, estudio no experimental, diseño descriptivo correlacional y transversal; utilizó para ello, una encuesta que estuvo compuesta por 24 ítems y respuestas en escala de Likert, y para la segunda variable, el registro de notas con los promedios. Los resultados obtenidos indicaron que el Clima Organizacional no tiene relación con el Rendimiento académico.

Campos (2018) quien determinó la correlación del clima organizacional con el desempeño laboral en una empresa de telecomunicaciones de Cajamarca, básica, correlacional, diseño no experimental se trabajó con 15 colaboradores. el autor concluyó mediante resultados estadístico ($r=0.856$; Sig.= 0.000) que existe correlación, entendiéndose que las condiciones de clima laborales en forma adecuada mejoran significativamente las funciones en los colaboradores que son parte importante de la empresa.

La fundamentación científica, está dado por las variables, empezando con clima Organizacional Para Melo (2018), es un derivado de la moral, es decir, representa el resultado de estados motivacionales provocados por la satisfacción e insatisfacción de las necesidades de los individuos dentro de un ámbito laboral, por lo tanto, representa el entorno psicológico y social de la organización que determina el comportamiento de sus miembros

De su parte, Daza et al (2021) afirma que este componente es un indicador importante en la organización que permite medir la calidad de vida laboral, este indicador brinda una comprensión clara de la percepción que tiene el socio del entorno en el que se desenvuelve y las diferentes realidades laborales.

Sin embargo, algunos teóricos, como García et al (2020), manifiestan que “el ambiente organizacional es el resultado de cómo las personas establecen procesos de interacción social”, estas repeticiones entre personas les permiten relacionarse y acumular ideas sobre el ambiente que son comunes en la organización.

Sobre esta misma línea, Pilligua y Arteaga (2019), señala que la evaluación continua de los empleados es un proceso de evaluación dinámica, tanto formal como informal, que permite conocer aspectos de la organización que pueden afectar a los empleados, eventos problemas como problemas de control de los empleados, integración del empleado con la organización o puesto laboral, entre otros.

En base a investigaciones previas, se puede observar que realizar un análisis del clima organizacional es de gran utilidad para la organización, ya que permite obtener un panorama objetivo y subjetivo de la situación en el lugar de trabajo, identificar puntos clave que pueden afectar el trabajo de uno. tranquilidad y, por tanto, productividad.

Las características del clima organizacional, de acuerdo con Brunet (2011), señala que la personalidad de un sujeto se construye configurando tanto las características organizacionales como personales, por lo que es claro que el clima organizacional influye directamente en el comportamiento de una persona en el lugar de trabajo, haciendo que el ambiente juegue un papel en la puntualidad en el comportamiento.

Dessler (1976) manifiesta que para Likert el clima organizacional debe ser visto como una variable interpuesta por ello, los tipos de Clima Organizacional, encontramos a: Autoritario; Este tipo de clima, se da en dos aspectos, un primer sistema es el explotador o autoritario y es caracterizado por la falta de confianza de la alta dirección hacia sus empleados, lo que genera un ambiente hostil; porque representa un ambiente de castigo, miedo e intimidación. Son pocas las situaciones en las que la alta dirección y los empleados interactúan basados en el miedo y la desconfianza, y en un sistema autoritario y explotador, el buen trabajo rara vez se recompensa.

El segundo sistema es el paternalista, pero autoritario. En este tipo de sistema también es autoritario, sin embargo, es una relación patriarcal, es decir, existe una relación de confianza entre el gerente y sus empleados, así como una relación de confianza entre padre e hijo. Cabe señalar que la toma de decisiones es responsabilidad exclusiva de la alta dirección; sin embargo, existe una relativa flexibilidad, ya que la

autoridad a veces está dispuesta a brindar algún beneficio a un colega, pero siempre hasta cierto punto, y los castigos y premios se utilizan como incentivos para los subordinados; Este tipo de relación los pone a la defensiva y los beneficios de los empleados se pagarán siempre que se sigan las reglas de gestión.

El otro es el participativo, constituido por el tercer sistema y es llamado, consultivo. Exhibe un alto grado de confianza, armonía y responsabilidad debido a la presencia de una buena y fluida comunicación entre las dos partes. Las decisiones deben ser tomadas por la alta dirección, pero los empleados también pueden tomar decisiones más detalladas en los niveles inferiores. Es un sistema organizativo donde la comunicación es de arriba hacia abajo; tanto las decisiones como las recompensas y los castigos aleatorios están descentralizados para satisfacer la necesidad de prestigio y respeto

El cuarto sistema llamado también, participación en grupo. A diferencia de otros, este tipo de ambiente organizacional implica una relación cercana y de confianza entre la alta dirección y los empleados a favor del logro de los objetos, por lo tanto, el proceso de toma de decisiones se distribuye entre diferentes áreas de la organización. Hay confianza de la gerencia en los empleados y la toma de decisiones con respecto a la interacción en todos los niveles; de manera similar, la comunicación dentro de la organización va en todas las direcciones. Asimismo, se hace referencia a la motivación cuando se compromete y se trabaja en función de las metas de desempeño; Al lograr que los empleados se sientan involucrados en la organización y trabajen en equipo de esta manera, seguirán contribuyendo al logro de las metas.

En el campo educativo Eslava (2009) sostiene que el clima organizacional son las características del entorno en el que se relacionan e interactúan los integrantes de la institución educativa y que va a tener su producto en el comportamiento de los directivos, el personal docente, los estudiantes y en los padres de familia.

Por ello, se puede definir al clima organizacional como las percepciones que tienen los miembros de una organización acerca de su funcionamiento, relaciones y comportamiento que se dan entre los trabajadores, directivos, padres y clientes, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y

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

A lo largo del tiempo, investigadores con Litwing y Stringer, Chiavenato, Palma, entre otros, han abordado la medición del clima, por ello, encontramos una serie de dimensiones, sin embargo, no se han puesto de acuerdo respecto a este aspecto que las dimensiones que midan unificadamente con el clima organizacional

Una de ellas es el ambiente laboral percibido; para Chiavenato (2000) argumenta que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

es un componente importante de la organización y es considerado por los empleados de la empresa para estar al tanto de las interacciones entre los miembros y los procesos organizacionales, es decir, representa creencias o juicios subjetivos sobre la atención individual. la atención y el apoyo que los empleados reciben de la empresa y de sus superiores, en la medida en que la organización sea del interés de los trabajadores, percibe que la capacidad de mantener una relación con la empresa les será de gran ayuda.

Su percepción está basada sobre las observaciones realizadas por los trabajadores de la organización, por ejemplo, un estudio descriptivo, más que evaluador, ya que el estudio describe ensayos relacionados con la satisfacción del cliente, la satisfacción en el trabajo y como un conjunto de percepciones con posibles consecuencias. para el comportamiento organizacional. Cabe indicar que, en el contexto organizacional, las actitudes se definen como las creencias y sentimientos y que establecen en gran medida cómo los empleados perciben su entorno, su participación en las actividades previstas y, en última instancia, su comportamiento.

Otro componente es la satisfacción Laboral, a lo largo de tiempo, ha sido y es una variable cuyo interés investigativo se mantiene firme en la vida laboral; como menciona Weinert, es consecuencia de circunstancias cambiantes relacionadas con el

desarrollo histórico de la teoría organizacional. Sin embargo, no existe un consenso sobre su definición, aunque algunos investigadores la conceptualizan como un conjunto de emociones que una persona experimenta como un resultado emocional relacionado con su función laboral y que satisface las necesidades y la motivación de una persona para trabajar.

Característicamente, representa la felicidad de los trabajadores cuando realizan su labor, por lo tanto, les interesa en un ambiente que los hace sentir cómodos, en diversos negocios u organizaciones que les resultan atractivos y que creen que les interesan según sus preferencias a favor de su estado psicosocial y económica.

También, encontramos la dimensión Liderazgo, que es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas según Gómez (2002) y esta centra su construcción en referencias a líderes o guías en el sentido de que, como dicta su significado etimológico, "guía"; "la situación que distingue a una persona de las demás, que a su vez es la capacidad de los empleados para lograr la unidad y motivación colectiva y lograr los mismos objetivos

Conceptualmente se puede definir como la forma como se percibe la relación con los superiores y el tipo de comunicación existente en la alta dirección, y en donde los empleados en posiciones de liderazgo deben desarrollar y establecer metas claras y construir un grupo significativo dentro de la organización para garantizar el cumplimiento de las metas establecidas, por lo tanto, el "liderazgo" debe incluir cualidades de liderazgo específicas para influir, dirigir, posicionar, involucrar y guiar a los asociados para lograr objetivos comunes durante un período de tiempo para el bienestar de la organización.

La segunda variable es rendimiento académico, teóricamente, Lamas (2016) lo ha definido como el nivel de conocimiento que tiene un estudiante en cualquier área mientras es evaluado; por lo tanto, representa el conocimiento en un área o materia que un estudiante demuestra en términos de capacidad de aprendizaje y en comparación con sus compañeros o grupos.

Grasso (2020), va más allá, lo relaciona con el logro, las metas, y tareas establecidas en el programa o materia, expresadas por el estudiante con una calificación que es el resultado de aprobar o reprobado una determinada prueba, materia o curso.

En tanto, Tacilla et al. (2020) lo analiza desde la perspectiva multidimensional, es decir, han integrado factores como entorno familiar, clase social, relación profesor-alumno, interacciones entre alumno, aspectos docentes, didácticos, variables institucionales del centro y de la administración educativa.

Por su parte, Fajardo (2017), contribuye con un estudio de rendimiento académico, los autores encontraron que hay dos componentes para medir el rendimiento académico, a saber, "capacidad" y "esfuerzo"; sin embargo, jugar con estos valores es arriesgado para los alumnos, porque si lo consiguen, decir que con poco esfuerzo o sin esfuerzo es excelente, quiere decir que los alumnos son muy capaces, pero con más esfuerzo.

Siguiendo con esa misma línea Albán y Calero (2017) lo afirma mediante niveles adecuados. no puedo ver la capacidad, por lo que no compromete el respeto o el valor como estudiante donde el orgullo y la satisfacción son grandes.

El logro académico está diseñado para lograr metas educativas, como el aprendizaje, que a su vez tiene múltiples componentes dentro de este complejo unificado llamado logro. Estos componentes son parte de un proceso de aprendizaje dirigido por la escuela que implica la transformación de un estado dado en un nuevo estado. El rendimiento varía según las condiciones ambientales, orgánicas y ambientales que determinan la capacidad y la experiencia.

Para González (2019), los tipos de rendimiento académico, están basados en una estructura que permite tener una visión analítica de los diferentes tipos de rendimiento que pueden darse en el proceso educativo, ya que legítimamente puede utilizarse como indicador para evaluar distintos aspectos o actividades del proceso educativo.

De acuerdo con Albán y Calero (2017) hay dos tipos de rendimiento académico; el suficiente; por un lado, es lo mismo que "un reflejo de los resultados de

las pruebas y el trabajo realizado" y determina el nivel de conocimiento del estudiante en un tema específico; por otro lado, desempeño satisfactorio con desempeño adecuado. Es decir, no refleja las calificaciones que los estudiantes realmente obtuvieron, sino las calificaciones que podrían haber obtenido en función de sus capacidades y circunstancias, como sostiene Pulido y Herrera (2019).

Para Cervantes et al (2018), otras dos posibles formas de representación son la objetiva y la subjetiva, según la forma de evaluación del trabajo escolar. Lograr este objetivo requiere el uso de herramientas estandarizadas y se usa solo para evaluar el valor del aprendizaje o conocimiento de la materia. Más bien, la subjetividad deriva de la apreciación o juicio del docente y lógicamente se entremezcla con diversas referencias personales a la propia disciplina.

Existen factores implicados en el rendimiento académico, y está determinado no sólo por las capacidades intelectuales de cada alumno, sino también por una serie de factores sociológicos, psicológicos y educativos, que se caracterizan por ser potenciadores o inhibidores. Esta medición se determina teniendo en cuenta factores como el esfuerzo efectivo realizado por el estudiante, así como sus habilidades y conocimientos previos, además del ambiente físico donde se desempeña.

Por su parte, De La Cruz (2017) especialistas en el tema junto a Lahoz, señala que algunos posibles factores, como los factores endógenos, están relacionados con características psicológicas en términos de esfuerzo individual, motivación, comportamiento, nivel de inteligencia, actitud, ajuste emocional, ajuste grupal, dinámica familiar, edad cronológica, estado nutricional, defectos emocionales, disfunciones, condiciones de salud física, etc., así como factores exógenos como los que actúan a partir de factores sociales y educativos externos.

Otros afirman que es irrazonable creer que el rendimiento escolar está influenciado por un solo factor, por lo tanto, según él, hay varios factores que interactúan constantemente, porque los estudiantes socialmente interconectados están constantemente expuestos a factores exógenos y androgénicos que afectan el rendimiento escolar.

De su parte, Cruz (2020) sostiene que la evaluación del rendimiento académico, parte de definiciones operativa debiéndose desarrollar con instrumentos para su medición, y dado que el aprendizaje y sus resultados no son directamente observables, se debe medir de tal manera que las habilidades y conocimientos de los estudiantes.

Cabe señalar que para este tipo de medición es importante realizar preguntas similares a las que se utilizan para evaluar cualquier otro concepto educativo o psicológico, pero en la mayoría de los casos se utilizan indicadores relativamente sencillos, como notas escolares dadas por los docentes y pruebas objetiva, de acuerdo con Villamizar (2020).

Siguiendo con esa línea Martínez et al. (2020) afirma que las calificaciones escolares no brindan garantías de objetividad, validez y confiabilidad; esto se debe a que los sentimientos subjetivos se ven obstaculizados o influenciados cuando son influenciados por los docentes, como la percepción o las expectativas, mientras que las pruebas objetivas, especialmente las pruebas comparativas, que brindan objetividad en la medición del desempeño y permiten comparar su confiabilidad y mayor validez

Para Montalvo et al. (2020), el rendimiento académico como medida de conocimiento es una medida de estabilidad, pero las evaluaciones limitantes pueden ser un factor limitante, ya que tienden a centrarse solo en la calidad de las calificaciones y las metas educativas, en lugar de la meta establecida por otros sistemas educativos. en lugar de centrarse únicamente en el aprendizaje cognitivo o académico.

En el Perú, según el desarrollo del currículo nacional de educación básica regular del Ministerio de Educación, la evaluación del aprendizaje es un proceso de aprendizaje continuo, sistemático, participativo y flexible que forma parte del proceso de aprendizaje, y se fusionan e interconectan diferentes funciones: uno pedagógico, el otro social”;

De acuerdo con Naranjo (2020), enseñar, independientemente de aprender y comprender, es posible no solo observar, sino también recopilar, analizar e interpretar información sobre las necesidades, dificultades, oportunidades y métricas de aprendizaje de los estudiantes; permitirá a las personas tomar conciencia y, al descubrir

juicios de valor, podrán tomar las mejores decisiones a tiempo, organizar actividades educativas de manera más efectiva.

Las dimensiones de evaluación del rendimiento académico teniendo en consideración lo estudiado por diferentes autores referente determinamos lo planteado por Chávez (2017) que considera a los procesos de evaluación como un método para evaluar los objetivos planteados por los docentes, determinando tres tipos de dimensiones bajo los siguientes criterios: Asistencia a clases, Criterios de evaluaciones para practicas calificadas y la participación en clase.

Asistencia a clases: Alumno asistente, el alumno no se presentó, Alumno inhabilitado y el Alumno retirado

Criterios para evaluaciones de las prácticas calificadas: Sintetiza y parafrasea la información gestionada. Creatividad e innovación para presentar trabajos. Especifican claramente los recursos bibliográficos para llevar a cabo la actividad asignada recursos materiales y bibliográficos necesarios para llevar a cabo la actividad. Entrega de prácticas en el plazo previsto

Participaciones en clases: Cumple: Comportamiento, puntualidad y asistencia, Actitud y atención en clase, Coherencia en la forma de expresión, Intervención en clase realizando ejercicios en la pizarra.

Las principales teorías analizadas para este estudio, están las teorías científicas de la administración, podemos citar la teoría clásica de la administración, la teoría de las relaciones humanas y la teoría de Rensis Likert; las cuales confirman que dichas teorías están relacionadas con el estudio del clima organizacional.

De acuerdo al estudio, Likert (R-Lik) en su Teoría del clima organizacional (1968) califica a la persona mediante sus actitudes, el modo de comportarse va a dar como resultado de su percepción sobre las situaciones que se presentan y no de unas supuestas situaciones objetivas, siendo importante abordar las percepciones del clima.

Otras teorías educativas que abarca la investigación podemos citar a Vygotsky (1885 – 1934), quien sostenía que las personas desarrollan paulatinamente

su aprendizaje mediante la interacción social; es decir adquieren nuevas y mejores habilidades, así como el proceso lógico de su inmersión a un modo de vida rutinario y familiar.

El trabajo se justificó bajo los siguientes aspectos: En la justificación teórica está enmarcado en la teoría sociocultural de Vygotsky (1885-1934) donde el ser humano desarrolla dentro de un contexto socio histórico-cultural su rendimiento académico con el clima organizacional dentro de una institución educativa teniendo como base el contexto social de sus integrantes y la de Likert (R-Lik) en su Teoría del clima organizacional (1968) califica a la persona mediante sus actitudes, el modo de comportarse va a dar como resultado de su percepción sobre las situaciones que se presentan es decir su rendimiento académico.

Justificación práctica; el clima organizacional es una herramienta importante para mantener una buena comunicación entre sus integrantes; es decir, permiten el desarrollo de una institución; y justamente la relación que existe entre las dos variables de estudio, como es rendimiento académico, permitirá mostrar el grado de competitividad de la Institución. de la sede del Instituto Superior Telesup - Cajamarca.

Justificación metodológica, los instrumentos utilizados nos han permitido conocer la relación existente entre las dos variables de estudio es decir materiales de diagnóstico pedagógico.

Justificación científica, permite una nueva comprensión científica de la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Telesup-sede Cajamarca, por lo que puede servir de base para la toma de decisiones sobre programas de mejoramiento institucional.

Justificación social, el estudio servirá directamente a los estudiantes del Instituto Superior Integrado Telesup - sede Cajamarca, en su formación profesional debido a los escasos trabajos de investigación realizados sobre el tema en esta institución.

El problema planteado se refleja a que en los últimos tiempos se han desarrollado gestiones en beneficios del mejoramiento de la calidad institucional, una de ellas es la

presencia de un buen clima organizacional donde la relación humana entre los agentes de la institución sea cada vez más adecuada, y así lograr en los alumnos un buen desempeño en el rendimiento académico.

Es importante primero que se entienda por un clima organizacional sano, a la organización que posee la capacidad de cumplir sus objetivos mediante su identificación con los individuos capaces de aprender a adaptarse a los cambios del entorno y percibir la realidad e integrar positivamente. También hay que recalcar que el clima tiene incidencia en el aprendizaje de los alumnos, ya que ellos son capaces de percibir, observar y argumentar de lo que vive dentro del instituto Superior Telesup – Sede Cajamarca.

De igual forma, los antecedentes nacionales, por su parte, evidencian que en el rendimiento académico de los estudiantes existe una relación muy estrecha entre una Unidad de Gestión Educativa y el clima organizacional donde predomina siempre es la comunicación eficaz y la empatía, siendo éste una habilidad social que constituye la base del clima organizacional. En efecto, de otra parte, los antecedentes nacionales evidencian que los estudiantes adquieren cierto nivel académico, involucrando variables afectivas y cognitivas y aprendiendo de manera continua y significativa.

También, en los antecedentes regionales, los estudios evidencian que sólo se ha investigado el rendimiento académico influenciado por el estrés académico. En consecuencia, los antecedentes revelan que el problema preponderante es el bajo rendimiento académico acentuado en los dos primeros ciclos de estudio, teniendo en cuenta variables de identificación, ambiente laboral, satisfacción laboral, liderazgo y calificaciones obtenidas (evaluaciones parciales, practicas calificadas e intervenciones en clase).

Es relevante entonces empezar a documentar las experiencias dentro de la institución, la relación con el clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos para tener instrumentos de diagnóstico que nos ayuden a determinar el clima organizacional en el Instituto Superior Telesup – Sede Cajamarca, año 2018.

Las instituciones actualmente buscan la aplicación de conceptos metodológicos asertivos entre sus trabajadores de acuerdo como sostiene García y Benavides (2020), complementado con su clima organizacional y el rendimiento académico; por eso se plantea el siguiente enunciado: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto Superior Telesup, Sede Cajamarca, año 2018?

Conceptualización de las variables Definición conceptual Clima organizacional:

Para Calatayud et al. (2022) es el conjunto de características del ambiente de trabajo que los empleados perciben directa o indirectamente, es decir, una fuerza que influye en el comportamiento de los empleados.

Respecto a rendimiento académico: Para Grasso (2020), es el resultado del logro final del aprendizaje real relativo al aprendizaje final deseado por los estudiantes; en un momento, contexto y estilo de aprendizaje determinado, desarrollando todas sus habilidades y utilizando de manera eficaz y eficiente los recursos necesarios y los logros alcanzables.

En cuanto a la definición operacional, el clima organizacional; ara determinar se utilizó un instrumento que nos permitió conocer el clima medidas con una escala Likert de cinco puntos, cada métrica tiene un rango de cinco valores: Muy bajo (MB), Bajo (BA), medio (ME), alto (AL) y muy alto (MA).

Respecto a rendimiento académico del estudiante: Es la relación entre el valor de calificación final real y el valor de calificación más alto se utilizó un Rango de valores: (00-08) con la denominación muy baja (MB), (09-12) con la denominación baja (BA), (13-14) con la denominación de medio (ME), (15-17) con la denominación de alta (AL) y (18 – 20) con la denominación muy alto (MA).

Hipótesis

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto Superior Telesup – Sede Cajamarca, año 2018.

Objetivos

Objetivo general

Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Telesup – Sede Cajamarca, año 2018.

Objetivos específicos

Conocer el nivel del clima organizacional en el Instituto Superior Telesup – Sede Cajamarca, año 2018.

Conocer el nivel del rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Telesup – Sede Cajamarca, año 2018

Determinar el grado de relación entre las dimensiones que conforman el rendimiento académico y el clima organizacional de los estudiantes del Instituto Superior Telesup – Sede Cajamarca, año 2018.

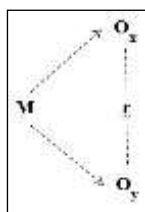
METODOLOGIA

Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica, determinando su significancia a través de la aplicación de pruebas estadísticas de análisis de correlación, de corte transversal, de acuerdo con Hernández Sampieri (2019), el objetivo fue determinar el grado de relación que existe entre las variables del estudio.

En cuanto al diseño de investigación es correlacional, según lo planteado por Hernández Sampieri (2019),

El esquema del diseño de la investigación es el siguiente:



Donde:

M = Muestra de la Investigación

r = Correlación

O = Observación de las Variables

X = clima organizacional.

Y = rendimiento académico.

Población y muestra

Población

De acuerdo con Hernández Sampieri (2019), son los integrantes de una institución, para el estudio estará compuesta por 90 estudiantes del I al III ciclo de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca.

Cuadro 1 *Población de estudiantes de contabilidad de Telesup Sede Cajamarca*

Ciclo	f	%
I	30	33
II	30	33
III	30	33
Total	90	100,0

Fuente: Secretaría académica

Población muestral

Una muestra es un subconjunto de una población, por lo tanto, es un subconjunto de elementos que pertenecen a un conjunto definido por sus propiedades, llamado población de acuerdo con Pimienta y de la Orden (2017). Para efectos de esta investigación, y por ser una población finita y accesible se consideró estudiar a los 90 estudiantes del I al III ciclo de la carrera profesional de contabilidad.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica

De acuerdo con Carrasco (2019), fue la encuesta, través de la cual se pueden obtener datos para comprender la percepción del usuario.

Instrumentos

Es el cuestionario, está orientado en recoger información pertinente acerca de las variables según Ñaupas et al. (2018).

Validación

El instrumento fue valido mediante “juicio de expertos” y se tomó como una muestra piloto de 12 alumnos de los estudiantes de administración de la misma institucion..

Confiabilidad

Para el análisis de confiabilidad del cuestionario, se utilizó el coeficiente de *Alfa Cronbach*, que responde a las técnicas estadísticas que evalúan la consistencia interna

de un conjunto de ítems. Para ello, se recogerá información de estudiantes del primer al tercer ciclo de la carrera profesional de contabilidad, de donde se obtendrá como muestra piloto a 12 estudiantes.

Estadísticas de fiabilidad Clima organizacional		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach (Elementos estandarizados)	N de elementos
0,78	0,713	12

Estadísticas de fiabilidad – Rendimiento académico		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach (Elementos estandarizados)	N de elementos
0,86	0,820	12

Siendo su baremo:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
0 A 08	9 A 12	13 A 14	15 A 17	18 A 20

Procesamiento y análisis de información

Los datos se procesarán de manera computarizada por medio de los programas Excel y SPSS22; se tabulará cuantificado los indicadores a través del método seleccionado, con la finalidad de redactar las conclusiones del trabajo.

Se encontró el coeficiente de correlación de RHO Serman

REGLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	
RHO	GRADO DE RELACIÓN
0	Relación Nula
± 0 - 0.19	Relación Muy Baja
± 0.2 - 0.39	Relación Baja
± 0.4 - 0.59	Relación Moderada
± 0.6 - 0.79	Relación Alta
± 0.8 - 0.99	Relación Muy Alta
± 1	Relación Perfecta

La relación puede ser directa (+) o inversa (-)
Fuente Mayorga LA (2022) Manual de la Metodología de Investigación

RESULTADOS

Análisis estadístico inferencial de las variables

Tabla 1.

Correlación entre el clima organizacional y el rendimiento académico en la Carrera de Contabilidad del Instituto Telesup - Sede Cajamarca

		Clima organizacional	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,319**
		N	.
	Rendimiento Academico	Coeficiente de correlación	90
		Sig. (bilateral)	,319**
		N	1,000
		,000	.
		90	90

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

Los resultados de la tabla, demuestran con suficiente evidencia estadística, se puede concluir que el clima organizacional tiene una relación baja con el rendimiento académico de los estudiantes del I al III ciclo de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca, de acuerdo al rho spearman se tiene 0,319.

Clima organizacional

Del análisis de esta variable se pudo conocer que, según la percepción de la gran mayoría de los estudiantes, el clima organizacional es medio (28%) y muy bajo (28%). 10 estudiantes señalan que este clima lo perciben en niveles bajos mientras que 30 de ellos lo consideran en niveles altos (17%) y muy altos (17%)

Tabla 2.

Distribución de las frecuencias del clima organizacional en la Carrera de Contabilidad del Instituto Telesup - Sede Cajamarca

Niveles	f	%
Muy bajo	25	28
Medio	25	28
Alto	15	17
Muy alto	15	17
Bajo	10	11
Total	90	100

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / **Elaboración:** Propia

Rendimiento académico

De la tabla se observa que hay un empate en las respuestas en las categorías de medio a muy bajo lo que en conjunto suman 75 estudiantes con un 64%. con este podemos concluir que los estudiantes tienen problemas al momento de rendir sus evaluaciones parciales, como las practicas, considerando que esto está influenciado por el mal clima organizacional que se vive en la institución.

Tabla 3. Frecuencia del rendimiento académico de los estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca

Niveles	f	%
Muy bajo	25	28
Bajo	25	28
Medio	25	28
Alto	8	9
Muy alto	7	8
Total	90	100

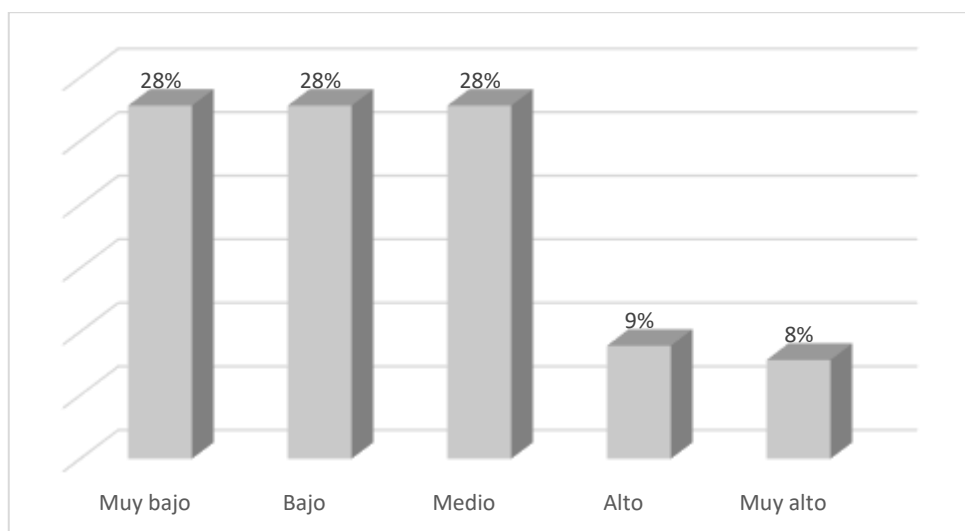


Figura 1 Distribución porcentual del rendimiento académico de los estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / Elaboración: Propia

De acuerdo a la tabla y figura, el rendimiento académico de los estudiantes se encuentra en un 84% distribuidos cada uno en un 28% en los niveles muy bajo, bajo y medio.

Tabla 4.

Correlación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del rendimiento académico en la Carrera de Contabilidad del Instituto Telesup - Sede Cajamarca

		Rendimiento académico / Clima organizacional	
		Evaluaciones parciales	
		Coefficiente de correlación	,281**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	90
Rho de Spearman	Rendimiento académico	Prácticas calificadas	
		Coefficiente de correlación	,217**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	90
		Participación en clase	
		Coefficiente de correlación	,263**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

Del análisis de la tabla, y considerando que la hipótesis específica (H1) considera una relación directa entre las dimensiones que conforman el clima organizacional con el rendimiento académico; con un 95% de confianza se determina rechazar la hipótesis científica (H0) en favor de la H1; por lo tanto, las evaluaciones parciales, la participación en clase y la practicas calificadas se relacionan de manera directa y en grado medio con el rendimiento académico.

Análisis descriptivo de los resultados para las variables clima organizacional y rendimiento académico.

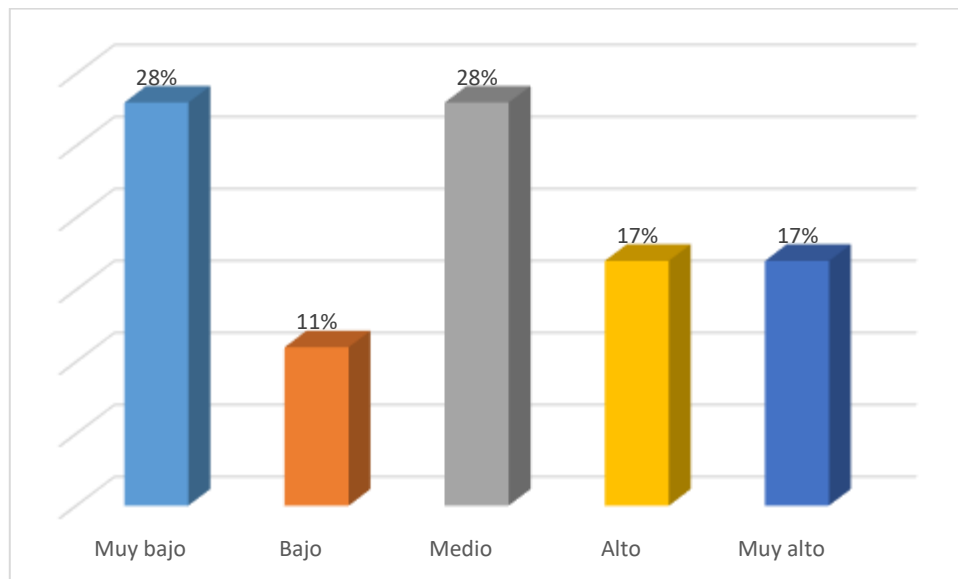


Figura 2. Distribución porcentual del clima organizacional en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / Elaboración: Propia

De acuerdo con la tabla 3, el clima organizacional se presenta una distribución de frecuencia entre “muy alta” y “medio” con 28%

COMPROBACION DE LA HIPOTESIS

Formulación de la hipótesis: Clima organizacional y rendimiento académico

Ho: No existe relación

H1: Si existe relación

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$

Estadístico de la prueba:

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	510,000 ^a	78	,000
Razón de verosimilitud	256,459	78	,000
Asociación lineal por lineal	,005	1	,319
N de casos válidos	78		

a. 100 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Regla de decisión: La prueba chi-cuadrado con un alpha de 0,05 (nos ofrece el nivel de significación $1 - 0,05 = 0,95 = 95\%$) su significación o valor p que vale 0,009. Dado que este valor es menor que 0,025 ($0,05 / 2 = 0,025$ dado que el contraste es bilateral) rechazamos la hipótesis nula no influencia.

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna que nos confirma que 0,319 es menor que 0,025 ($0,05 / 2 = 0,025$ dado que el contraste es bilateral), donde existe relación positiva baja.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

. Del análisis se determinó que existe relación entre clima organizacional y rendimiento académico en los estudiantes del Instituto Superior Telesup – Sede Cajamarca, año 2018; cabe señalar que la relación existente es baja.

De acuerdo con Pilligua y Arteaga (2019) las relaciones moderada puede justificarse en que no solamente el ambiente percibido en la organización afecta directamente al estudiante, pues existen factores externos que determinan el bajo rendimiento académico, pues éste está influenciado y determinado por numerosos factores, de tal manera que el estilo de vida, (...), se relaciona con el rendimiento académico de forma directa, sin embargo, los resultados de nuestra investigación baja.

Los resultados difieren con los hallados por Bernal et al (2019) quien al analizar la relación entre el rendimiento académico y el clima organizacional en 47 estudiantes universitarios de la escuela de contabilidad de una universidad pública determinaron que existió una relación alta.

En consecuencia, para Tacilla et al. (2020), el rendimiento académico está terminado por distintos factores, tales como el entorno familiar, clase social, relación profesor-alumno, interacciones entre alumno, aspectos docentes, didácticos, variables institucionales del centro y de la administración educativa.

De manera específica, es preciso señalar que este componente es un indicador importante en la organización que permite medir la calidad de vida laboral, este indicador brinda una comprensión clara de la percepción que tiene el socio del entorno en el que se desenvuelve y las diferentes realidades laborales, afirma Daza et al (2021).

Desde esta perspectiva se analizaron los niveles del clima organizacional, y de análisis se pudo conocer la percepción de la gran mayoría de los estudiantes, considera al clima organizacional en niveles medios y muy bajos situación que se repite tendencialmente con el ambiente para trabajar y en la satisfacción laboral pero no en el liderazgo, ya que este último se consideró mayormente en niveles altos.

Estos resultados en cierta medida se condicen con los encontrados por Moreno (2018) en la ciudad de Lima desarrollo un estudio de enfoque cuantitativo, con diseño no experimenta y descriptivo relacional con el objetivo de evaluar la independencia entre el rendimiento académico y el clima organizacional en estudiantes de la escuela de telecomunicaciones de una universidad pública, fue bajo.

Los resultados mostraron que, para la mayoría de estos estudiantes, el clima organizacional se presentaba en niveles adecuado y muy adecuado, específicamente, estos niveles fueron representados por las buenas relaciones interpersonales, por las adecuadas normas de convivencia y solución de conflictos.

De acuerdo con Daza et al (2020), los resultados anteriores, se puede observar que es necesario analizarlo continuamente, ya que este componente es un indicador importante en la organización que permite medir la calidad de vida laboral, este indicador brinda una comprensión clara de la percepción que tiene el socio del entorno en el que se desenvuelve y las diferentes realidades laborales.

Sobre este mismo punto, Gonzales (2019), sostiene en función al rendimiento académico, permite tener una visión analítica de los diferentes tipos de rendimiento que pueden darse en el proceso educativo, ya que legítimamente puede utilizarse como indicador para evaluar distintos aspectos o actividades del proceso educativo.

Desde este enfoque, se midió los niveles en esta muestra estudiada y se pudo determinar que en este grupo de estudiantes fue desde medio, bajo y muy bajo, por lo tanto, los estudiantes tienen problemas al momento de rendir sus evaluaciones parciales, como las prácticas y las evaluaciones parciales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Los resultados demuestran con suficiente evidencia estadística, se puede concluir que el clima organizacional tiene una relación baja con el rendimiento académico de los estudiantes del I al III ciclo de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca, de acuerdo al rho sperman se tiene 0,319.

Del análisis de la variable clima organizacional es medio (28%) y muy bajo (28%). 10 estudiantes señalan que este clima lo perciben en niveles bajos mientras que 30 de ellos lo consideran en niveles altos (17%) y muy altos (17%)

En lo referente a su rendimiento académico de los estudiantes estos se encuentran en un 84%, distribuidos cada uno en 28% en los niveles muy bajo, bajo y medio.

Respecto a las dimensiones del rendimiento académico y su correlación con el clima organizacional; es evaluaciones parciales da como resultados 0,281, en prácticas calificadas 0,217 y participación en clases es de 0,263 de acuerdo al rho Sperman.

Por lo tanto, se rechazar la hipótesis científica (H_0); por lo tanto, con un p-valor menor que la significancia ($0,00 < 0,05$) se puede concluir que el clima organizacional tiene una relación baja con el rendimiento académico de los estudiantes al tener 0,319.

Recomendaciones

A la Dirección del Instituto, ejecutar un plan de contingencia a fin que las actividades se desarrolladas dentro de la institución sean más eficientes y se creé con un ambiente laboral más ameno.

A la administración del Instituto, realizar una evaluación de las deficiencias suscitadas dentro de la institución, con la finalidad que acrecentar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, brindándoles una mejor estructura, ambiente de trabajo, y que las relaciones interpersonales sean las óptimas.

Es necesario desarrollar programas de asesoría académica dirigida a reforzar el aprendizaje de la población estudiantil de los tres primeros ciclos del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca, teniendo en cuenta que la gran parte de cursos de carrera son desaprobados, los mismos que son esenciales para su desarrollo profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albán, J., & Calero, J. (2017). *Academic performance: approach needed to a current*. Revista Conrado, 13(58), 213–220.
- Álvarez, H. (2017). *Modelo hacia un clima organizacional plenamente gratificante*. Cali: Universidad del Valle.
- Bazán (2017) *Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y problemas de aprendizaje de la Facultad de Educación* (Tesis de pre grado) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho.
- Bernal, K., Esparza, N., & Scrafin, J. (2019). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes*. *Investigación en la educación*, Revista Education, 10(2), 353–515.
- Calatayud, P., Apaza, E., Huaquisto, E., Belizario, G., & Inquilla, J. (2022). *Estrés como factor de riesgo en el rendimiento académico en el estudiantado universitario (Puno, Perú)*. Revista Educación, 1–15. Universidad del Altiplano.
- Cervantes, D., Valadez, M., Valdés, A., & Tánori, J. (2018). *Diferencias en autoeficacia académica, bienestar psicológico y motivación al logro en estudiantes universitarios con alto y bajo desempeño académico*. Psicología.
- Criollo, I., Moreno, P., Ramón, L., & Cango, E. (2020). *Factores familiares, comunitarios y escolares que influyen en el rendimiento académico de los estudiantes*. Revista Científica Dominio de Las Ciencias, 6(2), 747–763.
- Cruz, A. (2020). *Percepción de riesgo e incidencia antitabáquica en el rendimiento académico de estudiantes universitarios de Ciencias Médicas*. Propósitos y Representaciones, 8(1).
- Chiavenato, I. (2000), *Administración de Recursos Humanos*, 5ta. Ed. McGraw. Cerro, Colombia. • Der Erve, Marc Van

- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2021). *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. Revista Facultad de Ciencias Económica.
- De La Cruz, G. (2017). *Igualdad y equidad en educación*. *Educación*, 26(51), 175–196.
- Delgado V; Granda G; Temistocles D. Chavez W. Villafuerte M; Villamarin V. y Cruz M. (2019) *El clima organizacional y su influencia en desempeño académico de docentes de Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (Ecuador)*. (tesis de pre grado) Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (Ecuador).
- Dessler, G. (1976) *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Editorial Prentice/Hall internacional.
- Eslava J. (2009). *Enfoque estratégico de la Dirección*. Ed. ESIC Madrid España.
- Fajardo, F., Maestre, M., Felipe, E., León, B., & Polo, M. (2017). *Análisis del rendimiento académico de los alumnos de educación secundaria obligatoria según las variables familiares*. *Educación XX1*, 20(1), 233–252.
- García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. In *Clima organizacional: teoría y práctica* (Issue January).
- González, H. (2019). *Distintos tipos de familia y la influencia de Distintos tipos de familia, distintos tipos de rendimiento*. Documento de Sitio Web, *Distintos tipos de familia, distintos tipos de rendimiento académico*. Edit. Universal.
- Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos hispanoamericanos de psicología, 2(2), pp. 61-77.
- Guasti (2019) *Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de 5to año básico en la Escuela “Enrique Ibáñez Mora.” - Guayaquil - Ecuador – 2018* (Tesis de pos grado) Universidad Cesar Vallejo.
- Grasso, P. (2020). Rendimiento académico: un recorrido conceptual que aproxima a una definición unificada para el ámbito superior. *Revista de Educación*, 11(20), 87–102.

- Hernández Sampieri (2019) *Metodología de la investigación*. 7am edición, Mc. Graw Hill
- Lamas, H. (2016). *Sobre el rendimiento escolar*. Propósitos y Representaciones.
- Martínez, R., Ferrás, Y., Bermúdez, L., Ortiz, Y., & Pérez, E. H. (2020). *Rendimiento académico en estudiantes Vs factores que influyen en sus resultados: una relación a considerar*. Edumecentro, 12(4), 105–121.
- Montuffar (2021) *Clima organizacional y rendimiento académico en los alumnos de las Instituciones Públicas De Educación Secundaria en el distrito de Coata – Puno* (Tesis de pre grado) Universidad Nacional de San Agustín.
- Melo, N. A. P. (2018). *Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight*. Revista Lasallista de Investigación.
- Montalvo, R., Ninahuanca, C., Montalvo, J., & Custodio, M. (2020). *Evaluación del conocimiento en ciencias básicas y el posterior rendimiento académico en estudiantes de Medicina*. Edumecentro.
- Moreno, H. (2018). *Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de Electrónica y Telecomunicaciones* (Tesis de pre grado) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Najarro, J. (2020). *Hábitos de estudio y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del segundo año de la Escuela Profesional de Medicina* (Tesis de pre grado) la Universidad Nacional de San Marcos, Perú.
- Oscó, S. (2021). *Los trabajos académicos* Universidad José Carlos Mariátegui
- Obregón (2023), *Clima organizacional y desempeño académico de los docentes* (tesis de Doctorado) Universidad Alas Peruanas.
- Pérez, K., Peley, R., & Saucedoaz, E. (2018). *the Academic Performance of University Students in the Area of Psychology: Relations With the Organizational Climate*.

- Pilligua, C., & Arteaga, M. F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía . Ltda .* Cuadernos Latinoamericanos de Administración,
- Pulido, F., & Herrera, F. (2017). *La Influencia De Las Emociones Sobre El Rendimiento Académico.* Ciencias Psicológicas.
- Rosales G; Rondal A.; Chumbi V. Buñay R (2019) *Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología* (tesis de pre grado) Universidad de Cuenca, Ecuador.
- Sánchez (2021) *Clima organizacional y rendimiento académico en educación inicial de la Universidad San Pedro Cajamarca, 2018* (Tesis de posgrado) Universidad San Pedro (Chimbote).
- Tacilla, I., Vásquez, S., Verde, E., & Colque, E. (2020). *Rendimiento académico: universo muy complejo para el quehacer pedagógico.* Revista Muro de La Investigación,
- Tintaya, L. (2017). *Relacion del clima laboral y la satisfaccion academica del estudiante .* Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano .
- Villamizar, G., Araujo, T., & Trujillo, W. (2020). *Relación entre ansiedad matemática y rendimiento académico en matemáticas en estudiantes de secundaria.* Ciencias Psicológicas.

ANEXO 1
MATIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCAL DE MEDICION
Clima organizacional	Calatayud et al. (2022) es el conjunto de características del ambiente de trabajo que los empleados perciben directa o indirectamente, es decir, una fuerza que influye en el comportamiento de los empleados	Para determinar se utilizó un instrumento que nos permitió conocer el clima medidas con una escala Likert de cinco puntos, cada métrica tiene un rango de cinco valores: Muy bajo (MB), Bajo (BA), medio (ME), alto (AL) y muy alto (MA).	Ambiente laboral Satisfacción laboral Liderazgo	Correcta comunicación Identificación institucional Proactividad	1 al 4 5 al 8 9 al 12	Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo
Rendimiento académico	Para Grasso (2020), es el resultado del logro final del aprendizaje real relativo al aprendizaje final deseado por los estudiantes; en un momento, contexto y estilo de aprendizaje determinado, desarrollando todas sus habilidades y utilizando de manera	Es la relación entre el valor de calificación final real y el valor de calificación más alto se utilizó un Rango de valores: (00-08) con la denominación muy baja (MB), (09-12) con la denominación baja (BA), (13-14) con la denominación de medio (ME), (15-17) con la denominación de alta	Participación en clases Evaluaciones parciales Practicac calificadas	Asistir a clases Presentación de trabajos Entusiasmos	1 al 4 5 al 8 9 al 12	Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo

	eficaz y eficiente los recursos necesarios y los logros alcanzables	(AL) y (18 – 20) con la denominación muy alto (MA).				
--	---	---	--	--	--	--

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA	TECNICA E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	CRITERIOS DE VALIDEZ	CRITERIOS DE CONFIABILIDAD
<p>Tipo básica</p>	<p>Correlacional, El esquema:</p>  <p>Donde: M = Muestra de la Investigación r = Correlación O = Observación de las Variables X = clima organizacional. Y = rendimiento académico.</p>	<p>Compuesta por los 90 estudiantes del I al III ciclo de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca</p>	<p>Los 90 estudiantes del I al III ciclo de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca</p>	<p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionarios para medir el clima organizacional.</p> <p>Cuestionario para determinar el rendimiento académico.</p>	<p>Juicio de expertos</p>	<p>Alfa de cronbach</p>

ANEXOS 3

Cuestionario de clima organizacional para aplicación a estudiantes.

La presente tiene la finalidad de recolectar datos sobre el clima organizacional en el Instituto Superior Telesup – Sede Cajamarca, año 2018; por lo que se necesita de su objetividad y sinceridad al marcar con un aspa cada una de las respuestas del cuestionario.

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
0 A 08	9 A 12	13 A 14	15 A 17	18 A 20

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL		VALORACIÓN				
Dimensiones	Ítems	MB	B	M	A	MA
Ambiente laboral percibido	¿Los docentes y el personal administrativo mantienen una correcta comunicación entre las distintas áreas internas de la institución?					
	¿Los docentes y el personal administrativo cuentan con la capacidad para solucionar conflictos internos de la institución?					
	¿Considera que los docentes y el personal administrativo se encuentran comprometidos para apoyo en el trabajo de la institución?					
Satisfacción laboral	¿Considera que existen faltas injustificadas por parte de tus docentes y el personal administrativo?					
	¿Cómo consideras la rotación de personal (personal administrativo y docente) dentro de tu institución?					
	¿Cómo consideras a los docentes y el personal administrativo con el tema de identidad con tu institución?					
Liderazgo	¿Cómo consideras el trabajo en equipo del personal administrativo y docentes?					
	¿Cómo consideras que los docentes y el personal administrativo toman la iniciativa para desarrollar actividades sociales y pedagógicas dentro de tu institución?					
	¿Cómo consideras el rendimiento laboral de tus docentes y el personal administrativo involucrado en tu institución?					

Fuente: Elaborado por la autora.

ANEXOS 4

Cuestionario de clima organizacional para rendimiento académico.

La presente tiene la finalidad de recolectar datos sobre el clima organizacional en el Instituto Superior Telesup – Sede Cajamarca, año 2018; por lo que se necesita de su objetividad y sinceridad al marcar con un aspa cada una de las respuestas del cuestionario.

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
0 A 08	9 A 12	13 A 14	15 A 17	18 A 20

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL		VALORACIÓN				
Dimensiones	Ítems	MB	B	M	A	MA
Evaluaciones parciales	¿Qué nivel de rendimiento académico ha obtenido en evaluaciones parciales del curso contabilidad I?					
	¿Qué nivel de rendimiento académico ha obtenido en evaluaciones parciales curso contabilidad gubernamental I?					
	¿Qué nivel de rendimiento académico ha obtenido en evaluaciones parciales del curso legislación laboral?					
. Prácticas calificadas	¿Qué nivel de rendimiento académico ha obtenido en prácticas calificadas del curso contabilidad I?					
	¿Qué nivel de rendimiento académico ha obtenido en prácticas calificadas del curso contabilidad gubernamental I?					
	¿Qué nivel de rendimiento académico ha obtenido en prácticas calificadas del curso legislación laboral?					
Participaciones en clase	¿Qué nivel de rendimiento académico ha obtenido por las intervenciones en clase del curso contabilidad I?					
	¿Qué nivel de rendimiento académico ha obtenido por las intervenciones en clase curso contabilidad gubernamental I?					
	¿Qué nivel de rendimiento académico ha obtenido por las intervenciones en clase del curso legislación laboral?					

Fuente: Elaborado por la autora.

ANEXO 5

Ficha de Observación pedagógica

FICHA DE OBSERVACIÓN PEDAGÓGICA							
I.- DATOS INFORMATIVOS							
1.1.-Institución Educativa:							
1.2.-Fecha:							
II.- CRITERIOS PEDAGÓGICOS							
Equivalencias del rango de valores							
Muy bajo	(00-08)						
Bajo	(09-12)						
Medio	(13-14)						
Alto	(15-17)						
Muy alto	(18-20)						
2.1.-Evaluaciones parciales							
Criterios considerados para la valuación	Cumple		Rango de valores				
	SI	NO	MB	BA	ME	AL	MA
1.- Alumno asistente							
2.- Alumno no se presentó							
3.- Alumno inhabilitado							
4.- Alumno retirado							
2.2.- Prácticas calificadas							
Criterios considerados para prácticas calificadas	Cumple		Rango de valores				
	SI	NO	MB	BA	ME	AL	MA
1.- Sintetiza y parafrasea la información gestionada							
2.- Creatividad e innovación para presentar trabajos							
3.- Especifican claramente los recursos bibliográficos para llevar a cabo la actividad asignada recursos materiales y bibliográficos necesarios para llevar a cabo la actividad.							
4.- Entrega de prácticas en el plazo previsto							
2.3.- Participaciones en clase							
Criterios considerados para participaciones en clase	Cumple		Rango de valores				
	SI	NO	MB	BA	ME	AL	MA
1.- Comportamiento, puntualidad y asistencia							
2.- Actitud y atención en clase							
3.- Coherencia en la forma de expresión							
4.- Intervención en clase realizando ejercicios en la pizarra							

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN UMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Arnaldo Roque Kialman Chapilliquen

Fecha: 15.03.2019

Especialidad **Maestría**

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario de clima organizacional para aplicación a estudiantes**

Autor del instrumento: **Angélica Yudelsa, Vásquez Polanco**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **Clima organizacional y rendimiento académico en los estudiantes del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca, 2018**

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pistas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					176	
Sumatoria Total		176				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		176 x 0.05				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

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

Coefficiente de Validez

$$176 = 088$$

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


Arnoldo Roque Kizbas Chaplitzan
Maestro en ciencias
DNI N° 26628343

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN UMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Daniel Seelen Contreras

Fecha: 15.03.2019

Especialidad **Maestría**

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario de clima organizacional para aplicación a estudiantes**

Autor del instrumento: **Angélica Yudelsa, Vásquez Polanco**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **Clima organizacional y rendimiento académico en los estudiantes del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca, 2018**

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pistas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					176	
Sumatoria Total		176				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		176 x 0.05				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

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

Coefficiente de Validez

$$176 = 088$$

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


Daniel Saelin Contreras
Maestro en ciencias
DNI N° 26615146

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN UMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Daniel Seelen Contreras

Fecha: 15.03.2019

Especialidad **Maestría**

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario de clima organizacional para aplicación a estudiantes**

Autor del instrumento: **Angélica Yudelsa, Vásquez Polanco**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **Clima organizacional y rendimiento académico en los estudiantes del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca, 2018**

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pistas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					176	
Sumatoria Total		176				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		176 x 0.05				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

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

Coefficiente de Validez

$$176 = 088$$

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


Daniel Saelin Contreras
Maestro en ciencias
DNI N° 26615146

Diferentes dimensiones del clima organizacional.

Ambiente laboral percibido

En esta dimensión se analizó la apreciación que tiene los estudiantes en relación a la percepción sobre el ambiente de la institución que estudian. De los resultados, se comprobó que el 18 (20%) de los estudiantes manifestaron tener una percepción muy bajo de que sea un buen ambiente para trabajar, así mismo 15 (17%) afirmo en que la sensación de tener un muy alto nivel del clima laboral. El 33% de ellos manifestó percibir un ambiente laboral en niveles medios y tan solo un 13% en niveles bajos.

Tabla 5.

Frecuencia de la percepción sobre el ambiente laboral en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca

Niveles	f	%
Muy bajo	18	20
Bajo	12	13
Medio	30	33
Alto	15	17
Muy alto	15	17
Total	90	100

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / **Elaboración:** Propia

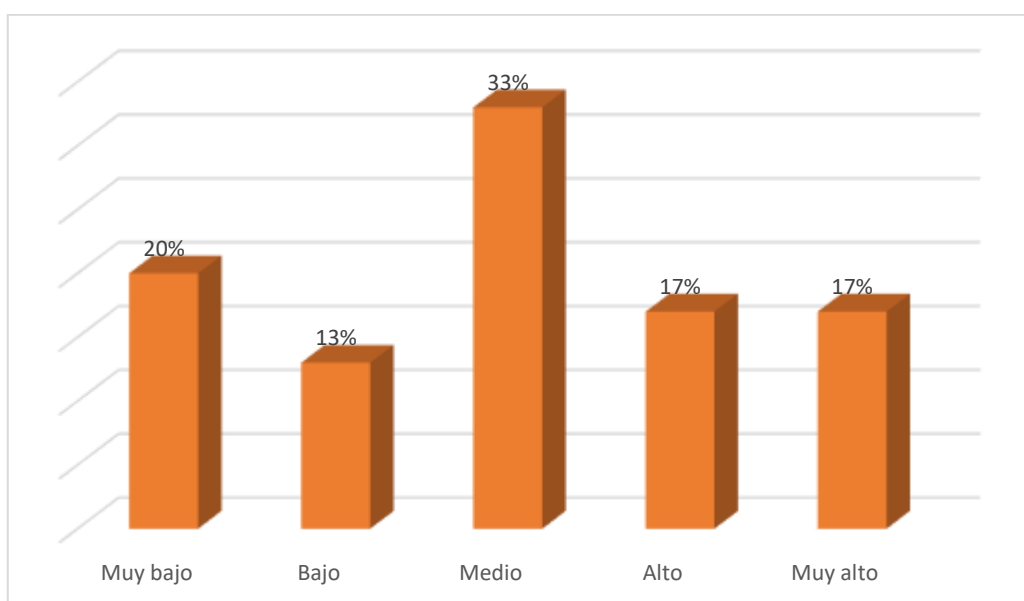


Figura 3. Distribución porcentual de la percepción sobre el ambiente laboral en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / Elaboración: Propia

Satisfacción laboral

Para esta dimensión de análisis, se evaluó la percepción que tienen los estudiantes acerca satisfacción laboral que se vive en la institución. Del análisis de los resultados se observa que para la mayoría de estos estudiantes la satisfacción laboral está dada en niveles muy bajos (33%), para otro 20% bajo. Un significativo grupo 42 alumnos, esta satisfacción esta representad en niveles medios (23%) y altos (23%)

Tabla 6

Frecuencia de la percepción de la satisfacción laboral de los estudiantes en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca

Niveles	f	%
Muy bajo	30	33
Bajo	18	20
Medio	21	23
Alto	21	23
Total	40	100.0

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / **Elaboración:** Propia

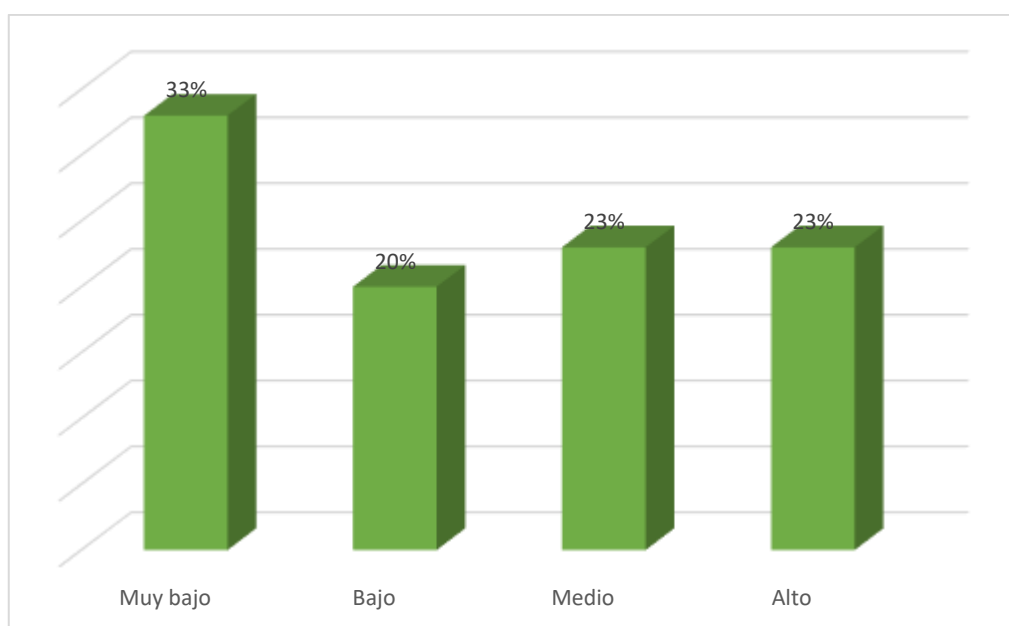


Figura 4. Distribución porcentual de la percepción de la satisfacción laboral en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca.

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / Elaboración: Propia

Liderazgo

En esta dimensión se evaluó la percepción que tienen los estudiantes acerca de liderazgo que tiene el personal que labora en la institución. se destacan que el 32% de los estudiantes percibieron el liderazgo en niveles altos, sin embargo, un significativo 23% y 28% lo calificaron como bajo (23%) y muy bajo (28%). Cabe destacar que existió una minoritaria proporción que lo percibieron en niveles muy altos

Tabla 7. Frecuencia de la percepción del liderazgo en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca

Niveles	f	%
Muy bajo	25	28%
Bajo	21	23%
Medio	7	8%
Alto	29	32%
Muy alto	8	9%
Total	90	100%

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / **Elaboración:** Propia

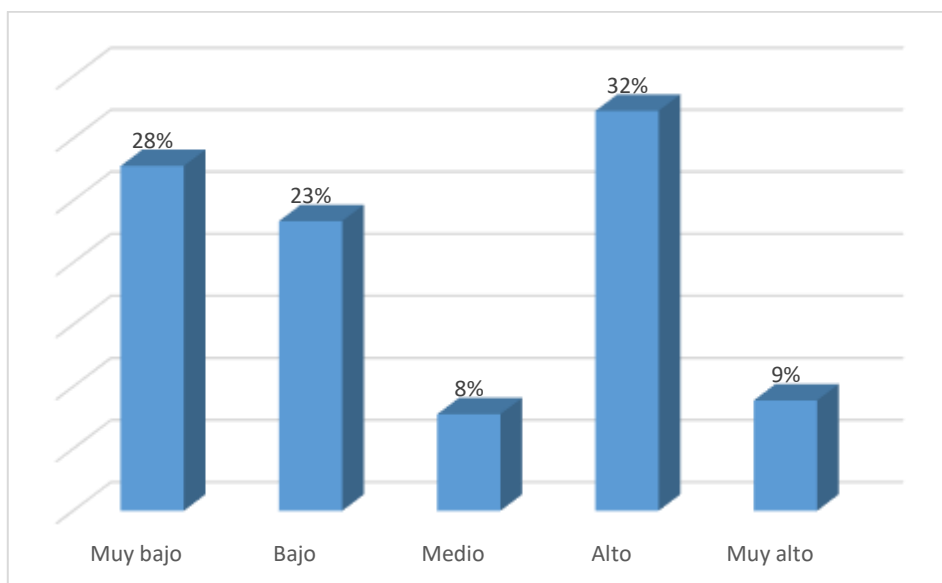


Figura 5 Distribución porcentual de la percepción que tienen los estudiantes del liderazgo en la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / Elaboración: Propia

Evaluaciones parciales

De la información recopilada se puede determinar que el rendimiento más frecuente al momento de las evaluaciones es muy bajo con 33% (30), en segundo lugar, se tiene un 27% (24) de estudiantes que sus evaluaciones representan niveles medios. Asimismo, se tiene que poco menos de las tres cuartas partes de estos estudiantes presentaron niveles altos (13%) y muy altos (13%) es decir, siempre tienen calificaciones muy altas.

Tabla 8. Frecuencia de las evaluaciones parciales en los cursos en estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca

Niveles	f	%
Muy bajo	30	33
Bajo	12	13
Medio	24	27
Alto	12	13
Muy alto	12	13
Total	90	100

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / Elaboración: Propia

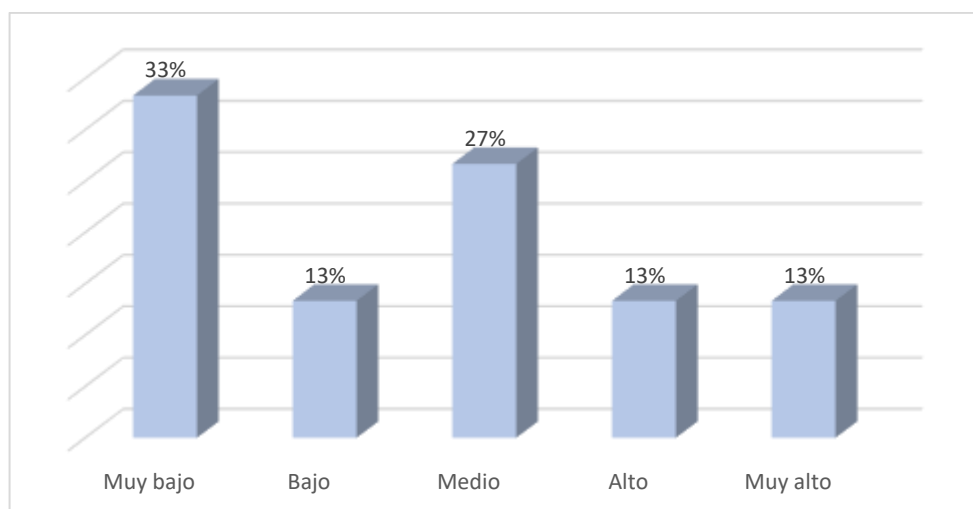


Figura 1. Porcentaje de las categorías en las evaluaciones parciales en estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / Elaboración: Propia

Prácticas calificadas

De la información se puede determinar que el 29% afirma salir con calificaciones muy bajas después de rendir alguna práctica en los cursos. Mientras que el 18% (16)

respondieron que en las practicas sostienen un promedio bajo. Por otro lado, se tiene un 29% que afirma obtener un rendimiento alto al momento de rendir alguna práctica.

Tabla 9.

Frecuencias de las calificaciones de las prácticas de los estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca

Niveles	f	%
Muy bajo	26	29
Bajo	16	18
Medio	12	13
Alto	26	29
Muy alto	10	11
Total	90	100

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / Elaboración: Propia

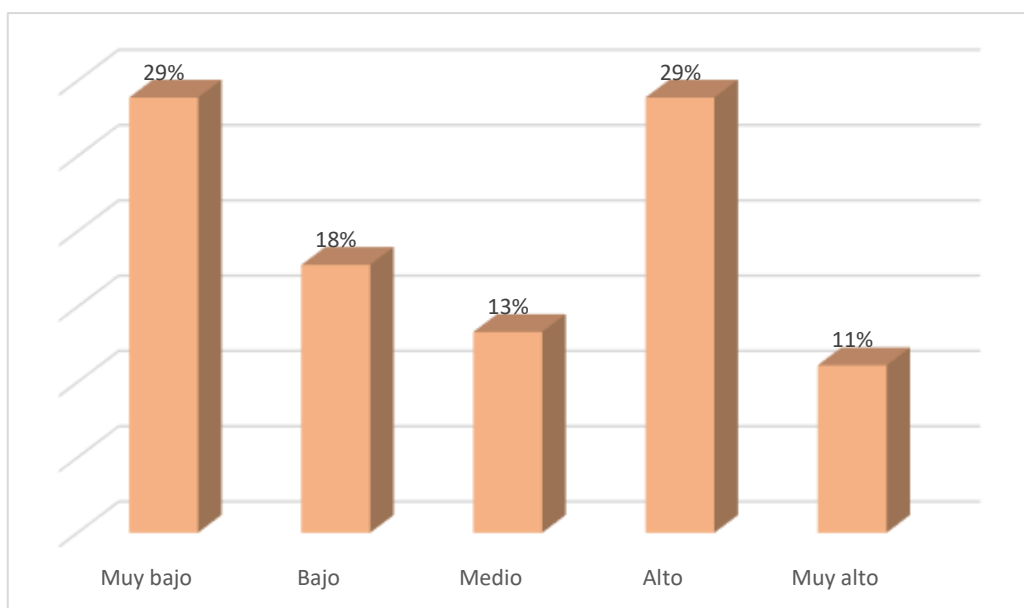


Figura 2. Distribución porcentual de las calificaciones de las prácticas de los estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / Elaboración: Propia

Participación en clase

Del análisis se pudo determinar que la gran mayoría de los estudiantes participa en clases intermitentemente (29%), sin embargo, un significativo grupo de ellos tiene una baja y muy baja participación en clase, así lo manifestó el 24% y 20% respectivamente. Tan solo un 11% y 16% tuvo niveles de participación altos y muy altos respectivamente.

Tabla 10

Frecuencia de la participación de los estudiantes en clase de los estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca

Niveles	f	%
Muy bajo	18	20%
Bajo	22	24%
Medio	26	29%
Alto	10	11%
Muy alto	14	16%
Total	90	100%

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / Elaboración: Propia

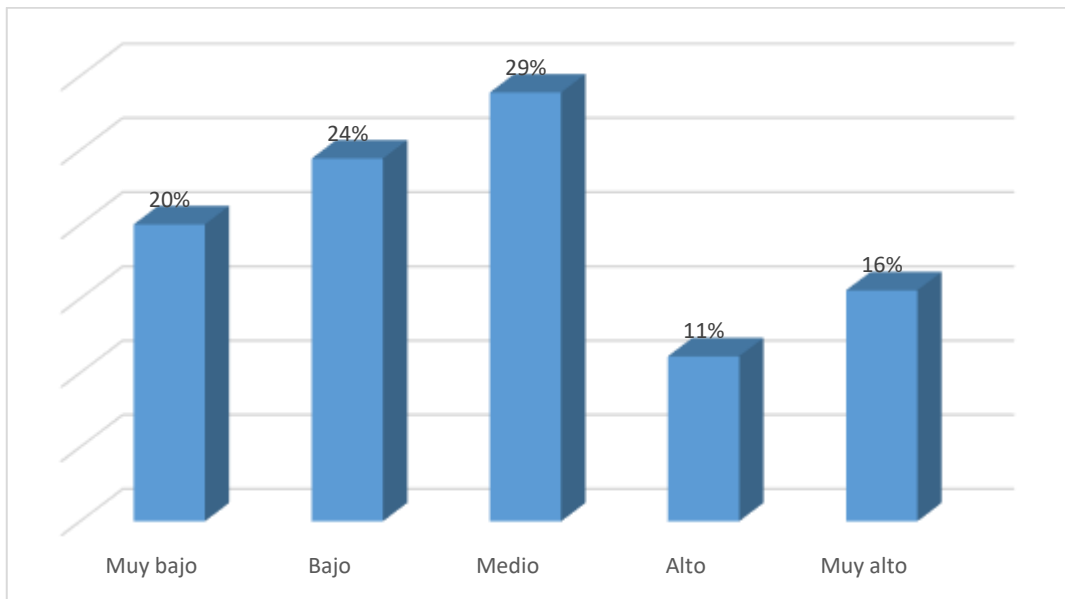


Figura 3. Porcentaje de la participación de los estudiantes en clase de los estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional / Elaboración: Propia

Clima organizacional y rendimiento académico en los estudiantes del Instituto Superior Telesup - Sede Cajamarca, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	1library.co Fuente de Internet	1%
5	www.buk.cl Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.conapo.gob.mx Fuente de Internet	1%
8	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	1%

9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	scielo.sld.cu Fuente de Internet	1%
11	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
13	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1%
14	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
15	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
16	rumboeconomico.com Fuente de Internet	<1%
17	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1%
18	Submitted to University of Technology, Sydney Trabajo del estudiante	<1%
19	dspace.esoch.edu.ec Fuente de Internet	<1%
20	core.ac.uk	

Fuente de Internet

<1 %

21 Submitted to Universidad Manuela Beltrán

Trabajo del estudiante

<1 %

22 Submitted to Universidad del Rosario

Trabajo del estudiante

<1 %

23 documentos.uru.edu

Fuente de Internet

<1 %

24 gestion.pe

Fuente de Internet

<1 %

25 repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

26 Submitted to Corporación Universitaria
Minuto de Dios, UNIMINUTO

Trabajo del estudiante

<1 %

27 es.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

28 repositorio.upt.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

29 Submitted to Instituto Superior de Artes,
Ciencias y Comunicación IACC

Trabajo del estudiante

<1 %

30 conferencias.saludcyt.ar

Fuente de Internet

<1 %

31	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Universidad Cuauhtemoc Trabajo del estudiante	<1 %
35	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
36	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
38	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
42	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	<1 %

43

virtual.urbe.edu
Fuente de Internet

<1%

44

www.sciencegate.app
Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

