

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**



**CLIMA INSTITUCIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EL  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
RAMÓN COPAJA DE TARATA, 2020.**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Bach. Joyce Cristina Ramos Carazas**

**ORCID: 0000-0003-2637-3940**

**Asesor:**

**Dr. Elmer Marcial Limache Sandoval**

**ORCID: 0000-0003-4852-1916**

**Para obtener el Grado Académico de:  
MAESTRIA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TACNA-PERÚ**

**2021**

**PÁGINA DEL JURADO**

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**Tesis**

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO  
EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
TECNOLÓGICO PÚBLICO RAMÓN COPAJA DE TARATA,  
2020 ”**

Presentada por:

Bach. Joyce Cristina Ramos Carazas

**Tesis sustentada y aprobada el 18 de setiembre de 2021; ante el siguiente jurado examinador:**

**PRESIDENTE:** **Mag. Dante Oswaldo Pango Palza**

**SECRETARIO:** **Mag. Juan Carlos Romaina Flores**

**VOCAL:** **Mag. Sissy Soledad Mena Ordoñez**

**ASESOR:** **Dr. Elmer Marcial Limache Sandoval**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Joyce Cristina Ramos Carazas**, en calidad de **Maestranda** de la **Maestría en Gestión y Políticas Públicas** de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con **DNI 41811234**.

Soy autor (a) de la tesis titulada:

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO RAMÓN COPAJA DE TARATA, 2020”**

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de **Maestro en Gestión y Políticas Públicas**, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni alas leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 2 5 % de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor(a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 18 de setiembre de 2021.



---

Joyce Cristina Ramos Carazas  
DNI 41811234

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi tesis la dedico con todo amor y cariño a mi familia, por haberme brindado su fortaleza y apoyo emocional en los momentos más difíciles vividos en plena pandemia.

A mi amada hija Jhordana por haber comprendido mi ausencia y ser fuente de motivación e inspiración cada día, sé que le servirá de ejemplo para su superación.

## **DEDICATORIA**

A mi alma mater, Universidad Privada de Tacna y en particular, a la Escuela de Post Grado y la Maestría en Gestión y Políticas Públicas.

Así mismo, a los distinguidos maestros y doctores de esta área, por sus conocimientos en el desarrollo de la maestría. De igual manera a los integrantes del jurado, por haber aceptado el encargo de valorar el presente trabajo.

También expreso mi reconocimiento al Dr. Marcelino Raúl Valdivia Dueñas y el Dr. Elmer Limache Sandoval, por su asesoramiento incondicional en la parte técnica del trabajo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA DE LA TESIS.....	i
PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	iii
AGRADECIMIENTOS .....	v
DEDICATORIA .....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN .....	1
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA .....</b>	<b>4</b>
1.1    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2    FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	8
1.2.1 <i>Interrogante principal.</i> .....	8
1.2.2 <i>Interrogantes secundarias.</i> .....	8
1.3    JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	8
1.4    OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	9
1.4.1 <i>Objetivo general.</i> .....	9
1.4.2 <i>Objetivos específicos.</i> .....	9
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>11</b>
2.1    ANTECEDENTES DEL ESTUDIO .....	11
2.1.1 <i>Antecedentes internacionales.</i> .....	11
2.1.2 <i>Antecedentes nacionales.</i> .....	12
2.1.3 <i>Antecedentes locales.</i> .....	13
2.2    BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS .....	15

<b>2.2.1</b>	<b><i>El Clima Institucional</i></b> .....	<b>15</b>
2.2.1.1	<i>Concepto de Clima Institucional.</i> .....	15
2.2.1.2	<i>Características del clima institucional.</i> .....	16
2.2.1.3	<i>Importancia del Clima Institucional .</i> .....	17
2.2.1.4	<i>Teorías o escuelas del Clima institucional u Organizacional.</i> .....	18
2.2.1.5	<i>Dimensiones del Clima institucional.</i> .....	20
2.2.1.6	<i>Indicadores para la medición del clima institucional.</i> .....	23
2.2.1.7	<i>Escala de medición del clima institucional.</i> .....	24
2.2.1.8	<i>Función del Clima Institucional.</i> .....	25
2.2.1.9	<i>Tipos de clima institucional u organizacional.</i> .....	26
<b>2.2.2</b>	<b><i>Rendimiento Académico.</i></b> .....	<b>27</b>
2.2.2.1	<i>Concepto de rendimiento académico.</i> .....	28
2.2.2.2	<i>Factores intervinientes en el fracaso del rendimiento académico.</i> .....	29
2.2.2.3	<i>Características del rendimiento académico.</i> .....	30
2.2.2.4	<i>Escala de medición del Rendimiento Académico.</i> .....	32
2.2.2.5	<i>Factores que intervienen en el rendimiento académico.</i> .....	33
2.2.2.6	<i>La pandemia por el Covid - 19.</i> .....	36
2.2.2.7	<i>Respuesta a la emergencia por Covid-19 en Perú</i> .....	37
2.2.2.8	<i>Situación de Tacna y la afectación del Covid – 19 en diversos sectores</i> .....	38
2.2.2.9	<i>El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja.</i> .....	39
<b>2.3</b>	<b>DEFINICIÓN DE CONCEPTOS</b> .....	<b>42</b>
 <b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b> .....		<b>44</b>
<b>3.1</b>	<b>HIPÓTESIS</b> .....	<b>44</b>
3.1.1	<i>Hipótesis general.</i> .....	44
3.1.2	<i>Hipótesis específicas</i> .....	44
<b>3.2</b>	<b>VARIABLES</b> .....	<b>45</b>
3.2.1	<i>Identificación de la variable independiente.</i> .....	45
3.2.1.1	<i>Indicadores.</i> .....	45
3.2.1.2	<i>Escala para la medición de la variable.</i> .....	46
3.2.2	<i>Identificación de Variable Dependiente.</i> .....	47
3.2.2.1	<i>Dimensiones e indicadores.</i> .....	47

3.2.2.2	<i>Escala para la medición de la variable</i> .....	48
<b>3.3</b>	<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> .....	48
<b>3.4</b>	<b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> .....	49
<b>3.5</b>	<b>ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	49
3.5.1	<i>Ámbito</i> .....	49
3.5.2	<i>Tiempo social</i> .....	50
<b>3.6</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> .....	50
3.6.1	<i>Unidades de estudio</i> .....	50
3.6.2	<i>Población</i> .....	50
3.6.3	<i>Muestra</i> .....	50
<b>3.7</b>	<b>PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b> .....	51
3.7.1	<i>Procedimiento</i> .....	51
3.7.2	<i>Técnicas</i> .....	51
3.7.3	<i>Instrumentos</i> .....	51
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b> .....		<b>53</b>
<b>4.1</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO</b> .....	53
<b>4.2</b>	<b>DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS</b> .....	54
<b>4.3</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	55
4.3.1	<i>Pruebas de Normalidad de las Variables</i> .....	55
4.3.2	<i>Validez y Confiabilidad del cuestionario Clima Institucional (o de expertos)</i> .....	57
4.3.3	<i>Resultados del Clima Institucional</i> .....	58
4.3.4	<i>Indicadores de Clima Institucional por Programas de Estudios</i> ..	61
4.3.5	<i>Indicadores de Clima Institucional por semestre</i> .....	63
4.3.6	<i>Resultados sobre el nivel de rendimiento académico que presentan los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata, en el año 2020</i> .....	66
<b>4.3</b>	<b>PRUEBA DE HIPÓTESIS</b> .....	68
<b>4.4</b>	<b>COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS</b> .....	71
4.4.1	<i>Comprobación de las Hipótesis Específicas</i> .....	71
4.4.2	<i>Comprobación de la Hipótesis general</i> .....	75
<b>4.5</b>	<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	78

<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>81</b>
5.1 CONCLUSIONES.....	81
5.2 RECOMENDACIONES .....	84

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>85</b>
---	-----------

#### **ANEXOS**

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 2. PROTOCOLO INSTRUMENTAL DEL CLIMA INSTITUCIONAL

ANEXO 3. PROTOCOLO INSTRUMENTAL DEL RENDIMIENTO ACAD.

ANEXO 4. BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

ANEXO 5. JUICIO DE EXPERTOS

ANEXO 6. REGLAMENTO INTERNO I.E.S.T.P. RAMÓN COPAJA

ANEXO 7. LISTA DE COTEJO

**ÍNDICE DE TABLAS**

	Pág.
Tabla 1. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de Clima Institucional	55
Tabla 2. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de nota promedio de Rendimiento Académico	56
Tabla 3. Porcentaje de calificación por expertos	57
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad	57
Tabla 5. Motivación	58
Tabla 6. Interacción	59
Tabla 7. Planificación	59
Tabla 8. Comunicación	60
Tabla 9. Confianza	61
Tabla 10. Liderazgo	61
Tabla 11. Indicadores del Programa de Contabilidad	62
Tabla 12. Indicadores del Programa de Estudios de Computación e Informática	62
Tabla 13. Indicadores del Segundo Semestre	63

Tabla 14.	Indicadores del Cuarto Semestre	63
Tabla 15.	Indicadores del sexto Semestre	64
Tabla 16.	Indicadores según semestres de estudios	65
Tabla 17.	Clima Institucional	65
Tabla 18.	Estadísticos descriptivos- Notas de contabilidad	66
Tabla 19.	Estadísticos descriptivos- Notas de Computación e informática	66
Tabla 20.	Estadísticos descriptivos de notas- estudiantes	67
Tabla 21.	Nota Promedio	67
Tabla 22.	Correlaciones de Spearman entre el Clima Institucional y Notas promedio	68
Tabla 23.	R cuadrado del modelo	69
Tabla 24.	Anova.	69
Tabla 25.	Coefficientes	70
Tabla 26.	Clima Institucional	72
Tabla 27.	Prueba de K-S de uniformidad para Clima Institucional	72
Tabla 28.	Nota promedio	73
Tabla 29.	Prueba de K-S de uniformidad para Rendimiento académico	74
Tabla 30.	Correlación entre el Clima Institucional y las Notas Promedio	75
Tabla 31.	Anova	76
Tabla 32.	Coefficientes	77



## RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la influencia existente entre clima institucional y rendimiento académico en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata. La investigación es de tipo básico de nivel descriptivo correlacional y fue una investigación no experimental, transversal. La población de referencia fue de 106 estudiantes, de los que se extrajo una muestra probabilística de 56, distribuidos en las dos especialidades de Contabilidad y Computación e informática.

Así mismo, se aplicó un cuestionario estructurado para conocer su percepción sobre el clima institucional del directivo, jerárquicos, docentes y administrativos; las respuestas fueron elaboradas en una escala Lickert, y cuyo procesamiento de datos ha permitido obtener los siguientes resultados: Existe una relación significativa ( $p=0,003$ ) entre clima institucional y el rendimiento académico; la correlación entre el clima institucional y el rendimiento académico es positivo y significativo ( $p=0,020$ ); y se concluye que el clima institucional en el IESTP RC es satisfactorio y el rendimiento académico es suficiente.

*Palabras clave:* Clima institucional, rendimiento académico, desempeño estudiantil.

## ABSTRACT

The research was intended to determine the influence between institutional climate and academic performance at the Ramón Copaja de Tarata Institute of Public Technological Higher Education. The research is of basic type of correlational descriptive level and was a non-experimental, cross-cutting research. The reference population was 106 students, from which a probabilistic sample of 56 was extracted, distributed in the two specialties of Accounting and Computing and Computer Science.

A structured questionnaire was also applied to understand its perception of the institutional climate of the manager, hierarchical, teaching and administrative; the responses were developed on a Likert scale, and whose data processing has led to the following results: There is a significant relationship ( $p=0.003$ ) between institutional climate and academic performance; the correlation between the institutional climate and academic performance is positive and significant ( $p=0.020$ ); and it is concluded that the institutional climate in IESTP RC is satisfactory and academic performance is sufficient.

*Keywords:* Institutional climate, academic performance, student performance

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la Gestión de Recursos Humanos se ha considerado de gran importancia para el sector empresarial e instituciones públicas, por ser un área muy estratégica que permite generar ingresos y mantener el buen servicio brindado en toda organización. Por esta razón el ambiente laboral juega un papel muy importante en las relaciones humanas porque permite el buen desenvolvimiento, confianza, empatía y trabajo en equipo de sus agentes.

El clima institucional es vital ya que un ambiente ameno garantiza la tranquilidad y el respeto por los derechos de los demás, aflorando el talento humano, las capacidades intelectuales, laborales y personales. Por este motivo como tema central las relaciones humanas son de gran importancia y el clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los estudiantes.

La presente investigación tiene por finalidad estudiar la relación entre el clima institucional y el rendimiento académico del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata (IESTP RC) del año 2020, respecto al clima institucional y como característica fundamental debemos de entender el contexto sanitario del COVID - 19 en el que se ha desarrollado y aplicado esta investigación.

El COVID – 19 en el Perú, ha causado un gran impacto en las diversas actividades económicas en el sector empresarial; micro, pequeñas y medianas empresas, generando cuantiosas pérdidas irreparables por la falta de ventas debido al aislamiento social, el endeudamiento financiero, la falta de liquidez, el despido de trabajadores, son algunos de los factores más importantes por mencionar, en

consecuencia, la crisis y el cierre de muchas empresas causando un daño enorme en la economía global.

La pandemia por la COVID-19, también ha afectado a miles de emprendedores que se sostienen económicamente de sus ingresos diarios y al no generarlos por el aislamiento social se han visto seriamente afectados perjudicando el bienestar familiar, siendo solo una parte de la población más vulnerable del país. Por ello muchas familias han tenido que recurrir a sus escasos ahorros y a créditos financieros originando más endeudamiento y a ello sumado la falta de empleo empeora la situación de estas familias.

El impacto en la educación de la pandemia de COVID - 19 ha sido trascendental por los cambios radicales que ha originado una limitante en el avance de la educación, la enseñanza no presencial utilizando herramientas virtuales sin poder tener ese contacto físico en el que interviene el lenguaje corporal que nos ayuda a percibir la conducta, el estado anímico, las relaciones interpersonales y el rendimiento académico comprobado en la práctica presencial.

El IESTP RC como una organización educativa que genera recursos propios derivados del examen de admisión, matriculas, certificados de estudios, alquileres, etc., que son utilizados para los gastos de compras y servicios de la institución, también ha sido afectada seriamente por la pandemia COVID-19, porque al no lograr un buen número de postulantes en ambas especialidades de contabilidad y computación e informática se ha reducido sus ingresos propios como normalmente venía percibiendo en años anteriores perjudicando la gestión institucional y el avance tecnológico que contribuyen a un mejor desempeño estudiantil y aprendizaje académico.

La investigación ha sido estructurada en cinco capítulos. En el primer capítulo se considera el planteamiento del problema, las interrogantes, justificación y los objetivos del estudio. En el capítulo segundo, se abordan los antecedentes investigativos de la investigación, el marco teórico, y las definiciones de los conceptos que se utilizan.

El capítulo tercero se desarrolla el marco metodológico de la investigación, las hipótesis, variables e indicadores de estudio, se precisa el tipo, diseño y nivel de la investigación, el ámbito y el tiempo social, la unidad de estudio, la población y la muestra, así como, los procedimientos, técnicas e instrumentos utilizados.

En el capítulo cuarto se dan a conocer los resultados que se obtuvieron, se realiza la descripción del trabajo de campo, diseño de los resultados, la prueba estadística y la comprobación de la hipótesis. Finalmente, en el quinto capítulo se dan a conocer las conclusiones y las recomendaciones.

## **CAPÍTULO I**

### **1 EL PROBLEMA**

#### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la actualidad no todas las organizaciones han tomado conciencia en proporcionar un buen clima laboral a sus trabajadores, puesto que es base fundamental para el bienestar de todo colaborador y de allí que dependerá su desenvolvimiento con una actitud positiva o negativa en el puesto o cargo que desempeñe. Se conoce que la mayoría de empresas solo buscan mayor rentabilidad, pero dejan de lado la parte emocional del factor humano y es así que demuestran la falta de identificación con la institución, el bajo desempeño en sus funciones, desobediencia a las órdenes por sus superiores, etc.

El clima institucional puede afectar de manera directa e inmediata al rendimiento y motivación del trabajador impactando en el compromiso con la compañía, esta situación debe ser motivo de preocupación en toda organización, de manera que deben monitorear la evolución del clima institucional implementar estrategias y políticas que mejoren la satisfacción sostenida a través del tiempo. Cabe mencionar que el espacio de trabajo es un lugar donde los colaboradores pasan la mayor parte del tiempo en el día, en donde se pueden mezclar aspectos personales y profesionales, por ello debe haber todas las condiciones para cubrir sus necesidades y se estimule su motivación continuamente.

Por eso se debe dar un mayor enfoque al clima institucional, siendo indispensable superar esta problemática en las empresas, teniendo en cuenta que una adecuada gestión de los recursos humanos dentro de la organización permitirá mejorar la calidad del entorno laboral y por ende explotar al máximo las capacidades y habilidades de todo el personal, siendo un aspecto determinante para el desarrollo y productividad de la empresa.

La humanidad ha tenido en la educación uno de los medios que le ha permitido formar los cuadros profesionales que le permiten avanzar. Por eso en las sociedades se ha institucionalizado y cuentan con sistemas educativos. Así tenemos personas que van a enseñar y otras que van a aprender. Así se habla del desempeño docente al referirse a la actividad que realiza el profesor y también del rendimiento académico que refleje el desarrollo de las habilidades del estudiante en el ámbito académico.

Lograr un rendimiento académico sobresaliente implica el aseguramiento de una formación humanística, tecnológica o profesional y significa alcanzar las competencias previstas en niveles expectantes. Cuando el estudiante no alcanza los estándares requeridos reflejados en sus calificaciones implica que la formación del estudiante no es la mejor. La consecuencia es que no alcanzan una formación adecuada y su rol en la sociedad no es el óptimo, los técnicos no logran trabajar con eficiencia y por lo tanto no contribuyen con la sociedad. De allí la importancia de crear las condiciones adecuadas para que el rendimiento académico alcance altos estándares en la educación.

En el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata, se puede apreciar un desempeño estudiantil que se caracteriza por una buena participación de las actividades culturales, cívicas y artísticas que organiza el Instituto, sin embargo, existen factores que podrían generar un mal rendimiento académico tales como el incumplimiento con las tareas académicas, los trabajos grupales insuficientes en investigación, falta de desenvolvimiento personal, poca motivación y desinterés en estudiar, limitada participación en clases, también las

limitaciones económicas, la falta de apoyo, motivación y orientación de los padres de familia; situaciones que conllevan a la deserción de los estudiantes.

Se aprecian entonces, dificultades en los estudiantes cuando tienen que trabajar en equipo con sus compañeros, insatisfacción por la forma como evalúan sus rendimientos, limitado conocimiento en técnicas de estudio, etc.

Por otro lado, la mayoría de docentes contratados no se encuentran preparados para dar formación superior tecnológica, por lo mismo que carecen de experiencia, la falta de estrategias de enseñanza y muchos de ellos no son docentes de formación.

Por los factores mencionados se puede evidenciar que el rendimiento académico en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Ramón Copaja” es cuestionable y que ameritaría estudiarlo. Adicionalmente hay factores que estarían contribuyendo con esta situación, como la escasa cantidad de recursos, inadecuada infraestructura, falta de equipamiento en los laboratorios informáticos, escasos insumos que son requeridos para el desarrollo de las especialidades que brinda, los cuales podrían estar generando la insatisfacción de los estudiantes.

Los estudiantes cuando egresan del IESTP Ramón Copaja no encuentran fácilmente campo laboral en sus especialidades dentro de las instituciones instaladas en la ciudad de Tarata, por lo mismo que las áreas demandantes son limitadas dado el tamaño de la población por lo que tienen que desempeñarse en otras áreas no poniendo en práctica sus conocimientos y destrezas adquiridos en los años de estudio. Esto explica que los egresados tienen que migrar a otras ciudades buscando oportunidades que no encontraron en su lugar de origen y en el camino muchos de ellos declinan en la búsqueda, dedicándose a otras actividades, no logrando el objetivo de laborar en el área profesional.

Es por ello que la presencia de actividades económicas significativas generadas sobre proyectos de inversión local que tendrían sostenibilidad económica y auspiciados por el gobierno regional y local abriría posibilidades para absorber el personal especializado de los egresados del instituto.

El clima institucional en toda organización, tiene una fuerte influencia en el desempeño de sus trabajadores y muy pocas veces se ha considerado en las instituciones educativas, así como la forma como estaría influenciando este factor en el desempeño estudiantil.

El clima institucional tiene una serie de enfoques, pero básicamente puede ser considerado en el contexto de una organización donde se producen interacciones entre las personas que la integran en base a los roles que desempeñan.

Así entre sus principales características están la motivación que ejercen los integrantes de la organización, en lograr identificación con la institución, la confianza de sus integrantes, la interacción entre sus miembros en función a metas y objetivos planificados y liderados por una plana jerárquica.

Es indudable que el contexto en el que se desenvuelven todos los actores de la educación en el proceso de enseñanza-aprendizaje afecta de diferentes formas a las personas que se encuentran dentro del él. En este caso, el rol estudiantil tiene ciertas diferencias con los roles de los docentes, administrativos, personal de servicio y personal jerárquico.

Diversos trabajos han mostrado que el clima institucional afecta el desempeño de los estudiantes y concretamente el rendimiento académico Por lo cual el presente trabajo pretende demostrarlo en el contexto del IESTP RC.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Interrogante principal.**

¿Cómo influye el clima institucional en el rendimiento académico del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata, en el año 2020?

### **1.2.2 Interrogantes secundarias.**

¿Cuál es el nivel del clima institucional que se presenta en el Instituto Superior Tecnológico Ramón Copaja de Tarata, en el año 2020?

¿Cuál es el nivel de rendimiento académico que presentan los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata, en el año 2020?

¿Qué relación existe entre el nivel del clima institucional y el nivel de rendimiento académico en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata, en el año 2020?

## **1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo se justifica como un aporte teórico en la relación del clima institucional con el rendimiento académico.

Los estudiantes como miembros de la sociedad que buscan la formación profesional para desenvolverse laboralmente en el área de su interés asisten a la institución educativa para tales fines evidenciando su progreso en el rendimiento académico que presenten, sin embargo, hay que considerar que pueden existir factores que influyeran negativa o positivamente en su rendimiento.

La investigación busca estudiar la influencia del clima institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja, sobre el

rendimiento académico de los educandos de la institución. La investigación se justifica considerando el contexto educativo del país, del cual nuestra realidad no es ajena.

Se eligió el presente tema de investigación debido a que durante el ejercicio profesional en la actividad docente se ha podido observar que existen diversos factores que afectan directamente al estudiante, ocasionando resultados negativos, tales como bajas calificaciones, deserción estudiantil, etc., generando preocupación, por ello es necesario la búsqueda de respuestas a través de la investigación de aquellos factores que se ven involucrados en este tema, siendo uno de los factores el relacionado a la parte institucional la cual no ha sido debidamente estudiada ni investigada en el IESTP RC como se ha podido constatar en la revisión de los antecedentes en el ámbito regional.

Asimismo, toda investigación respecto al tema del rendimiento académico es importante y establecer relaciones, explicar influencias con las diversas variables que se relacionan con él, como en el presente estudio el clima institucional, darán suficientes recomendaciones para ir mejorando los niveles de esta variable.

## **1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 Objetivo general.**

Demostrar la influencia del clima institucional en el rendimiento académico del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata, en el año 2020.

### **1.4.2 Objetivos específicos.**

Evaluar el nivel del clima institucional que se presenta en el Instituto Superior Tecnológico Ramón Copaja de Tarata, en el año 2020.

Evaluar el nivel de rendimiento académico que presentan los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata, en el año 2020.

Establecer la relación existente entre el nivel del clima institucional y el nivel de rendimiento académico en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020.

## **CAPÍTULO II**

### **2 MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

En base a la revisión de diferentes trabajos de investigación se han identificado las siguientes investigaciones.

##### **2.1.1 Antecedentes internacionales.**

Alvarez (2017) en su informe presenta estudio de caso descriptivo cuantitativo (sic) con asociación de variables; con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima institucional, la gestión y el rendimiento académico. Aplicó la técnica de la escala de likert dirigida a 72 docentes, 357 estudiantes, 294 padres de familia y 5 directivos de la institución antes mencionada, así como una entrevista semiestructurada a un grupo de seis docentes y tres directivos, concluyendo que si existe relación entre ambas variables y que los factores del clima institucional que han influido en el rendimiento académico son los relacionados con la comunicaión, gestión y el liderazgo.

Pérez, Peley y Sauce (2017) en su artículo de investigación realizaron una investigación de tipo básica, de diseño descriptivo – correlacional, con el objetivo principal de identificar la relación existente entre las variables de estudio. Aplicaron cuestionarios cerrados (escala de Likert) a una muestra constituida por 4 directivos, 15 docentes y 79 estudiantes. Los autores concluyeron que uno de los motivos por

los que el rendimiento académico se ve afectada es por el ambiente tenso y poco dinámico del personal administrativo al momento de ejercer sus funciones lo cual perjudicó al estudiante generando desconfianza y desmotivación para desenvolverse adecuadamente en sus labores estudiantiles y por ende en el desempeño que ejerce como estudiante.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales.**

Román (2020) en su trabajo de investigación, tuvo como propósito determinar la relación entre clima institucional y rendimiento académico en la institución superior. La metodología fue correlacional descriptiva, la muestra de 50 estudiantes (33% de la población) y dos encuestas con ítems diseñadas bajo la escala de Likert. Los resultados son opiniones respecto al clima institucional (56% evalúa de 'regular'; 16% dice que es 'malo' el 6% 'deficiente'. El 22% dijo que el clima es 'bueno', ninguno marcó la opción 'excelente'). En cuanto al rendimiento académico, (el 46% se evalúa en escala regular, el 8% se valora en 'malo' y el 2% en 'deficiente'. Al otro extremo, el 42% se valora de 'bueno' y el 2% 'excelente'). Al evaluar el promedio general, el 44% se ubica debajo de la media, el 26% en rendimiento promedio, el 18% en nivel superior a la media. Un 12% está en el grupo inferior y ninguno en el grupo élite. Se llega a la conclusión de que no hay correlación significativa (según chi cuadrado  $0,619 > 0,05$ ) y el 'rendimiento académico' de los estudiantes en el ISMPLAM del Cusco. Sin embargo, visto el nivel de correlación con otros coeficientes, se verifica correlaciones débiles entre las variables y entre las tres dimensiones del 'clima institucional' y la variable 'rendimiento académico', evidenciado que, no hay condicionamiento para un buen o mal rendimiento de los estudiantes en relación al clima institucional que se vive en la entidad.

Moreno (2018) en su tesis, realizó una investigación de tipo básica, de diseño descriptivo correlacional, cuya población estuvo compuesta por 112 estudiantes, a quienes se aplicó un cuestionario compuesto por 20 ítems para medir el nivel de clima organizacional que se presenta en la institución, mientras que para

recopilar los datos del rendimiento académico se utilizó el registro de notas de las carreras mencionadas. La investigación tuvo como objetivo principal determinar el grado de relación que existe entre clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes, presentando una correlación positiva muy alta ( $p < 0,05$  y Rho de Spearman = 0,863) entre las variables, así como sus indicadores de relaciones interpersonales, normas de convivencias y resolución de conflictos.

Mendoza (2012) en su informe de investigación de tipo básica, descriptivo-correlacional, cuya muestra estuvo conformada por un total de 120 alumnos. La recopilación de datos se efectuó a través de un cuestionario tipo Likert para medir el clima organizacional y para el rendimiento académico se utilizó la prueba de evaluación de conocimientos. El trabajo de investigación tuvo como propósito establecer la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos, a través de sus dimensiones de estructura, recompensa, relaciones e identidad; siendo el clima organizacional un factor de influencia no solo en estudiantes sino también entre los miembros de la institución. Por lo que la autora concluye que existe una relación significativa positiva moderada (0.381) entre ambas variables de estudio.

### **2.1.3 Antecedentes locales.**

Villegas (2019) realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal, porque los datos serán recolectados en un tiempo único. Se ha trabajado como muestra con toda la población de 35 docentes y 160 estudiantes de la carrera Profesional de Educación Inicial. El objetivo de esta investigación es caracterizar y hallar la posible relación que hay entre el clima institucional, el desempeño laboral y su influencia en el rendimiento académico de las estudiantes.

Se llega a la conclusión que existe correlación moderada y significativa entre la auto percepción del clima organizacional de parte de los docentes y el Rendimiento académico de los estudiantes ( $r = 0,488$  con valor Sig. =  $0,003 < 0,01$ ), siendo necesaria para el desarrollo profesional durante su proceso de formación.

Asimismo, los datos evidencian que existe correlación moderada y significativa entre el Desempeño laboral del docente y el Rendimiento académico del estudiante ( $r = 0,421$  con valor  $\text{Sig.} = 0,012 < 0,05$ ); permitiendo afirmar que un buen desempeño induce a un buen rendimiento del estudiante. Así también, existe correlación moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los docentes y estudiante ( $r = 0,529$  con valor  $\text{Sig.} = 0,012 < 0,05$ ), lo que permite generar un ambiente propicio para la educación de nuevos docentes de calidad.

Gálvez, Alvarez, Bernabé (2016) en su artículo, realizaron una investigación de diseño transversal – correlacional. La muestra estuvo compuesta por 116 estudiantes de las secciones A,B,C,D,E y F, a quienes se aplicó la “Escala de clima social: Escuela” y la “Escala de clima social: Familia” de Moos para recopilar datos de la variable clima y una ficha de registro para tabular las notas obtenidas durante el año académico 2016. Donde establecieron que el clima social familiar no está relacionado con el rendimiento académico ( $p=,37$ ) a diferencia del clima social escolar que sí lo está ( $p=,02$ ).

Jiménez (2016) realizó una investigación de tipo básica con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 70 estudiantes. Se utilizó una encuesta de 24 ítems sobre clima escolar, y el registro de notas para recoger información sobre el rendimiento. En base a los resultados obtenidos, se llegó a la conclusión de la existencia de una relación directa entre los niveles de clima escolar con el nivel de rendimiento académico en la institución educativa estudiada. Siendo el clima escolar alto (47.14%) y un rendimiento superior (90.00%).

## 2.2 BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS

### 2.2.1 El Clima Institucional

En el desarrollo de la investigación sobre la base teórico-científica, con respecto al clima institucional, se abordan los siguientes temas: concepto, características, función, medición del clima institucional, y su importancia en la marcha de una institución educativa.

#### 2.2.1.1 *Concepto de Clima Institucional.*

En una institución educativa, el ambiente que se siente cuando uno ingresa a ella, le otorga una primera impresión favorable o desfavorable. Según esta impresión la persona adopta una posición de confianza o una actitud defensiva. Este ambiente se aprecia en la relación de sus integrantes, en la bondad de los procesos, en el trato, etc.

Desde la mirada de Onetto (2004, pág. 9) expresa que el clima institucional es: *“La inclusión de las variables ambientales para explicar los resultados escolares”*

Por otro lado, Brunet (1987), menciona que el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, quienes debido a su naturaleza se transforman en elementos del clima, desarrollando la comunicación y cambios en las actitudes y comportamientos de los colaboradores.

Así mismo, se puede considerar que el clima institucional es el contexto conformado por el trato cotidiano que tiene un conjunto de personas en base a la actividad laboral, al ambiente físico en que se da, a las diversas regulaciones formales a los que está sujetos como miembros de una organización o institución, en este caso educativa (Rodríguez, 1999, pág. 21)

Considerando lo mencionado se infiere que el clima institucional en una institución educativa superior es el ambiente físico en el que se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el que se ven involucrados todos los miembros de la

comunidad educativa y cómo interactúan entre ellos, considerando las relaciones interpersonales, la forma de comunicar ideas, de resolver problemas, la práctica de valores y el trato hacia los demás.

Cabe resaltar que, el clima institucional como variable de estudio, es complejo y muchas variables influyen en él. Es por esta razón, que se puede concluir en que el “*Clima institucional se caracteriza por: el trato que se da entre las personas, las relaciones que tienen, como se comunican y sobre todo la forma en que se gestiona a la institución*” (Kahr, 2010, pág. 3).

Dependiendo de las características que presente el clima en determinada organización, se puede definir si éste favorece o no la productividad de los trabajadores, ya que cualquier resultado (positivo o negativo) los afectará en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores.

#### **2.2.1.2 Características del clima institucional.**

Las características son rasgos, particularidades que hacen que un objeto no sea idéntico a otro. Así, las características del clima institucional proporcionan información sobre esas peculiaridades que permiten identificar su tipo. Silva (1996, pág. 13) considera características básicas del clima, las siguientes:

Es externo al individuo

Le rodea, pero es diferente a las percepciones que tiene

Existe en la institución

Se puede registrar a través de diversos procedimientos.

Es distinto a la cultura institucional

Por otro lado, Rodríguez (2001, pág. 24) considera como características del clima institucional a:

*La permanencia.* Se refiere a una cierta posible estabilidad que se observa en las instituciones. El clima siempre es así y no se hace mucho por cambiarlo.

*El comportamiento de los miembros de la comunidad educativa es condicionado por el clima institucional.* Como ya sabes cómo es, entonces sabes cómo comportarte.

*El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los integrantes de la comunidad educativa.* Es evidente que afectan sus actitudes acerca de actividades para y con la institución.

*Los integrantes de la comunidad educativa modifican el clima laboral de la institución.* El comportamiento negativo de un personal jerárquico, puede crear un mal clima y la corrección por el director puede mejorarlo. No se debe olvidar que son miembros activos dentro de ella y que tienen mecanismos para corregir situaciones incómodas.

*Existen diversos factores que afectan al clima institucional en una institución y a su vez estas variables pueden verse afectadas también por el clima.* Así la ausencia de estudiantes, docentes, o tratos injustificados pueden afectar al clima, en la institución hay un mal clima; y a su vez el clima puede generar por esta razón insatisfacción en los miembros de la comunidad educativa.

### **2.2.1.3            *Importancia del Clima Institucional .***

Su importancia radica en el cumplimiento de su función como vínculo entre los objetivos que tienen las empresas y las actitudes de sus trabajadores en el desempeño de su labor.

Brunet (1987), menciona que el clima permite introducir cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros, según sus valores y

creencias. Por lo que requiere que este sea agradable y adecuado, ya que si se cumple con ello se mostrara mayor satisfacción y rendimiento por parte de los trabajadores, y a la vez concebir ideas innovadoras para obtener mejores resultados, con esto se evitaría la rotación de personal y se mejoraría la imagen de la empresa tanto interna como externamente.

Ante esto, es necesario analizar y diagnosticar el clima que existe dentro del ámbito laboral, como, por ejemplo:

Evaluar los orígenes de conflicto e insatisfacción laboral

Iniciar acciones de cambio frente a aquellos problemas que se suscite con apoyo del administrador o encargado

Continuar la vigilancia al entorno y durante el desarrollo de las actividades de la organización con el fin de prevenir futuros problemas.

Dependiendo de la calidad del clima, se puede definir si éste beneficia o perjudica la productividad de los trabajadores, ya que cualquier resultado (positivo o negativo) los afectará de forma directa o indirecta en su comportamiento y rendimiento.

Entre las consecuencias positivas, son de: logro, afiliación, poder, productividad, satisfacción, adaptación, innovación, creatividad y pro actividad.

Respecto de las consecuencias negativas, Pintado (2011) señala las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca creatividad e innovación, baja productividad, indisciplina, falta de responsabilidad; reactividad, auto conflicto, huelgas, sabotajes, parasitismo, conformismo, frustraciones, entre otros.

#### ***2.2.1.4 Teorías o escuelas del Clima institucional u Organizacional.***

Según Brunet (2004), citado por Navarro, García y Guzmán (2007) afirman que el clima organizacional está bajo la influencia de dos grandes corrientes:

### *Escuela Gestalt.*

Este enfoque se centra en la organización de la percepción del individuo, que aporta dos principios:

Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo.

Un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel de pensamiento.

Según esta escuela, los individuos comprenden el mundo que los rodea basándose en criterios percibidos gracias a su capacidad de deducción y se comportan en función de la forma en que ellos ven la realidad. De tal modo, que el medio de trabajo y del entorno percibido por el trabajador, *influyen en su comportamiento.*

### *Escuela Funcionalista.*

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

Estas dos escuelas poseen algunos elementos similares en sus bases al nivel de equilibrio que los trabajadores tratan de obtener con su entorno.

De igual forma, los autores citan a Martín y Colbs (1998), exponen escuelas que se enfocan también en el clima organizacional, las cuales se describen de esta manera:

### *Escuela Estructuralista.*

El clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, centralización o descentralización de la toma de decisiones, número de niveles jerárquicos de autoridad, tipo de tecnología utilizada, regulación del comportamiento individual; centrándose especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

*Escuela Humanista:*

El clima se enfoca al conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales de los individuos y las de la organización.

*Escuela Sociopolítica y Escuela Crítica:*

Ambas escuelas sostienen que el clima organizacional representa un concepto global que integra todos los componentes de una organización, refiriéndose a las actitudes, valores, normas y sentimientos que los integrantes tienen ante su organización.

Las escuelas mencionadas, presentan teorías con enfoques diferentes, pero que proporcionan información confiable y precisa, que permite relacionarlas entre sí, para poder abarcar más elementos que se enlacen con el clima organizacional y con ello comprender mejor a lo que se refiere el tema; puesto que unas teorías se enfocan en cómo influye el ambiente y las características individuales de los empleados, otras se concentran en elementos físicos y por último, aquellas que se centran en la esencia del trabajador (Navarro, García, & Guzmán, 2007)

### **2.2.1.5 Dimensiones del Clima institucional.**

*Según el enfoque de Litwin y Stringer.*

Litwin y Stringer (1968) citado por Gan & Berbel (2007) señalan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una empresa. Estas dimensiones se relacionan de acuerdo a las características de la organización y la percepción de sus trabajadores, que se resume en lo siguiente:

*Estructura:* Es la percepción que tienen los miembros de la organización sobre las reglas, procedimientos, trámites y otras

limitaciones a que se ven enfrentados durante el desarrollo de su trabajo.

*Responsabilidad:* Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.

*Recompensa:* Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.

*Riesgo o desafío:* Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

*Relaciones:* Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre los funcionarios de la empresa y sus trabajadores.

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

*Estándares:* Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento inferiores.

*Conflictos:* Es la actitud y comportamiento de los miembros de la organización, tanto superiores como trabajadores, que aceptan las opiniones, las cuales pueden discrepar y solucionar los problemas que surgen en la empresa.

*Identidad:* Es el grado de identificación de los miembros de la organización que comparten los objetivos personales para con su empresa.

*Según el enfoque de Pritchard y Karasick.*

Los autores Pritchard y Karasick (1973) citado por Sandoval (2004) afirma que el clima en una organización está compuesto por once dimensiones:

*Autonomía.* Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.

*Conflicto y cooperación.* Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

*Relaciones sociales.* Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.

*Estructura.* Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

*Remuneración.* Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.

*Rendimiento.* Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.

*Motivación.* Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.

*Estatus.* Se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización les da a estas diferencias

*Flexibilidad e innovación.* Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

*Centralización de la toma de decisiones.* Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

*Apoyo.* Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

#### **2.2.1.6            *Indicadores para la medición del clima institucional.***

La medición es una actividad realizada con el fin de medir una variable y ubicarla en una categoría aceptada, que permita describir el comportamiento de la misma. De acuerdo a la propuesta de Segredo (2013), considerando la complejidad de la variable, en el presente estudio se han considerado como indicadores del clima institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata a: *motivación, interacción entre sus miembros, planificación, comunicación, confianza y liderazgo.*

El indicador motivación se refiere a la posición que asumen los miembros de la Comunidad Educativa frente al funcionamiento del Instituto. Si se sienten satisfechos, reconocidos por la labor que realizan y que se encuentran en una disposición positiva o negativa para hacerlo.

La interacción entre sus miembros se refiere a la forma en que se relacionan los trabajadores y estudiantes del Instituto, si lo hacen con cordialidad, franqueza, tratando de no generar conflictos entre ellos, si son capaces de trabajar en equipo por el bien común del instituto y si son colaborativos los unos con los otros.

La planificación como indicador, considera a la participación de los integrantes del Instituto en la formulación del Proyecto Educativo Institucional, el

Plan Anual de Trabajo, el Reglamento Interno, etc., y en las actividades para la acreditación a que están obligados todos los institutos.

El indicador comunicación está referido a la existencia de un sistema de comunicación de doble vía que permita conocer con prontitud, y sin alteraciones los acuerdos o disposiciones que se tomen en el instituto. Es el proceso mediante el cual se transmite información de una persona a otra, permitiendo la interacción mutua, sobre ideas o acciones a realizar. La comunicación favorece la relación entre los miembros de la comunidad educativa o entre los de un equipo de trabajo y debe ser clara y precisa.

La confianza como indicador del clima institucional está referida a la disposición de ánimo de sus miembros de tomar como ciertos hechos, acciones que suceden en el instituto, sin malicia, promoviendo el bienestar, proyectando seguridad y buen ánimo para alcanzar metas planteadas.

El liderazgo como indicador del clima institucional está referido a la capacidad del Director o el personal jerárquico para conducir la marcha de la institución. Existen diferentes tipos de liderazgo: un liderazgo permisivo que genera insatisfacciones porque el líder de la institución no es capaz de ejercer su autoridad, el liderazgo autoritario cuando el poder se concentra en el director, y el liderazgo democrático, cuando el director conduce la institución consultando y permitiendo la participación de los demás.

#### **2.2.1.7            *Escala de medición del clima institucional.***

Existen diferentes estudios que proponen diversas formas para medir al clima institucional como variable de estudio, entre ellos se encuentra Gálvez (2010, p. 30) quien propone una escala de medición que va desde muy deficiente, deficiente, eficiente hasta muy eficiente. Por otro lado, también se considera la escala de medición propuesta por Rivas (2015, p. 12) quien propone que para medir el clima institucional se requiere la siguiente escala: Saludable, Poco saludable y No saludable

Por lo mencionado y de acuerdo a Segredo (2013) es que se establece la escala de medición congruente con los indicadores propuestos y el objetivo específico planteado que es el evaluar el clima institucional que se presenta en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Ramón Copaja de Tarata en el año 2020, y que corresponde a:

*Clima satisfactorio:* Se evidencia cuando las unidades de estudio presentan un buen nivel alcanzado en los indicadores establecidos.

*Clima insatisfactorio:* Se presenta cuando las unidades de estudio presentan un bajo *nivel* alcanzado en los indicadores establecidos.

#### **2.2.1.8 Función del Clima Institucional.**

Luego de exponer el tema del clima institucional en forma breve y precisa, de acuerdo a los requerimientos de la investigación, se puede concluir que la función del Clima Institucional en una organización es básica para lograr el éxito de la misma. En la práctica, el Clima institucional es un todo que, de acuerdo algunos autores, influye decididamente en la marcha de una institución.

Sin embargo, y por razones didácticas y a través de la información consultada de Kahr (2010) se presentan algunas funciones:

##### *Lograr un sentimiento de identidad con la institución*

Una de las funciones básicas de un buen clima institucional es el logro de la identificación de los integrantes de la comunidad educativa con el instituto. Esta identificación permite el logro de un compromiso institucional, básico para el logro de metas y participación en los diversos trabajos que se requieran para la marcha institucional.

##### *Propiciar el trabajo en equipo*

En base a la función anterior, un buen clima institucional propiciará el trabajo en equipos eficiente. Así las actividades de los planes de trabajo y el cumplimiento de metas tendrán un mínimo riesgo. El trabajo en equipos

ayuda al mejor conocimiento de sus integrantes, a una mejor comunicación, a la práctica de la solidaridad, entre otros aspectos.

*Propiciar el mejor desempeño de sus miembros*

En un buen clima institucional se preocupan de mejorar constantemente el desempeño de sus integrantes a través de oportunidades de capacitación planificadas o no. De allí que incluso se llegan a programar eventos en función de los miembros de la comunidad educativa. Están pendientes de las necesidades a cubrirse para mejorar cada vez más la marcha institucional.

*Propiciar el cumplimiento de las metas de la institución*

En un clima institucional bueno se propician el cumplimiento de metas. La colaboración espontánea con la finalidad de lograr lo planificado hace más solidarios a sus integrantes y obviamente el prestigio institucional es cada vez mayor.

*El cumplimiento de las normas de la institución*

Esta función no debe considerarse como un corsé o camisa de fuerza. Por el contrario, se debe considerar como un elemento orientador para resolver problemas y conducir la institución de acuerdo a la normativa vigente.

**2.2.1.9 Tipos de clima institucional u organizacional.**

Existen diversos autores que, según sus puntos de vista, señalan que los climas organizacionales pueden producirse en diferentes formas según el concepto. En la siguiente investigación se tomará en cuenta las del autor Likert, citado por Brunet (1987) el cual llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales:

*Clima tipo Autoritario – Explotador:* La dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de

los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente.

*Clima tipo Autoritario – Paternalista:* Es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados. Bajo este tipo de Clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados. Sin embargo, da la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

*Clima tipo Participativo – Consultivo:* Es aquel donde las decisiones se toman generalmente en los niveles superiores, donde se encuentran los directivos, pero se permite a los trabajadores que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.

*Clima tipo Participativo – Grupal:* Es aquel donde los procesos de toma de decisiones están muy integrados en toda la organización con cada uno de los niveles. La dirección tiene plena confianza en sus empleados, las relaciones entre la dirección y el personal son mejores, existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados.

### **2.2.2 Rendimiento Académico.**

Uno de los integrantes de la comunidad educativa son los estudiantes. De acuerdo al modelo educativo vigente son el centro del sistema educativo en una institución. El estudiante tiene una obligación cultural al momento de asistir a un centro educativo, en este caso al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Ramón Copaja” de Tarata. Mientras el personal jerárquico, docente, administrativo y de servicio, recibe una remuneración, el estudiante recibe un servicio.

Sin embargo, no significa que el estudiante no esté sujeto a normas, a obligaciones y deberes. También se debe mencionar que tiene derechos y un rol que cumplir cuando se encuentra matriculado en una institución educativa.

### **2.2.2.1            *Concepto de rendimiento académico.***

Tomando en consideración lo afirmado en párrafos anteriores, se puede considerar como rendimiento académico el resultado de diversas actividades que realiza el estudiante para demostrar el logro de las capacidades propuestas en las diferentes asignaturas de la carrera que estudia.

Tapia (1993) indica que el rendimiento académico es el resultado de la influencia del proceso educativo e instructivo, orientados por el profesor de forma sintetizada, así como el logro y esfuerzo del alumno, evidenciado por los cambios de conducta mostrados de estos, en relación con los objetivos previstos.

El estudiante, luego de esta formación, será capaz de desempeñarse en el campo profesional o tecnológico para el cual haya sido formado, teniendo las capacidades acordes a las necesidades globales, enfrentando con éxito el mundo laboral.

Como definición del rendimiento académico se puede considerar la dada por Papalia y Wendkos (1990) que indica que es “el resultado final, logrado como producto de una serie de acciones y medidas educativas, orientadas a tal fin” (p.89).

Así mismo, Miljanovich (2000), define que son “las notas asignadas por el profesor al alumno, a lo largo de un periodo educativo y con arreglo a un conjunto orgánico de normas técnico pedagógicas, cuyo fundamento reside en doctrinas y conceptos pedagógicos previamente establecidos”. (p.34).

Los resultados obtenidos se traducen en calificaciones aprobatorias o desaprobatorias, es decir, que si no se cumplen los objetivos que se plantean, éstos se manifiestan a través del rendimiento académico, sobre la base de una escala establecida por las autoridades del sector educativo.

### 2.2.2.2 *Factores intervinientes en el fracaso del rendimiento académico.*

El rendimiento académico es una de las dimensiones resaltantes del proceso enseñanza aprendizaje puesto que es la evidencia fehaciente de cuál ha sido el progreso del estudiante para desarrollar una habilidad y, consecuentemente el logro de las competencias de las áreas curriculares las cuales pueden ser medidas a través de una evaluación formativa.

Al respecto Edel (2003) expresa que: “La simple medición y/o evaluación de los rendimientos alcanzados por los alumnos no provee por sí misma todas las pautas necesarias para la acción destinada al mejoramiento de la calidad educativa”. Por lo que el rendimiento académico, su seguimiento y evaluación se apoyan en otras dimensiones que están articuladas entre sí dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje las cuáles al ser analizadas y potenciadas brindan la oportunidad de ofrecer un buen servicio educativo a los estudiantes.

Sin embargo, el rendimiento académico puede verse en peligro de no alcanzar los mínimos requeridos para considerarse como alcanzado, adecuado, o sobresaliente por factores que influyen de forma directa al estudiante, en este sentido Edel (2003, pp. 06-09), influenciado por Pizarro y Crespo (2000), Jiménez (2000) entre otros especialistas en el tema es que propone los siguientes factores que intervienen en el fracaso del rendimiento escolar.

*La motivación escolar:* El estudiante realiza diversos procesos cognitivos y afectivos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, ambos procesos *van* de la mano, puesto que un estudiante que tiene buen ánimo, y se muestra interesado en la clase, está presto a adquirir el conocimiento, procesarlo y adaptarlo a su realidad haciendo de ese aprendizaje uno significativo, por lo que la motivación durante la sesión de clases debe ser cíclica, darse en diferentes momentos y de acuerdo a los intereses de los estudiantes, cabe resaltar que la motivación que se brinde debe reforzar la motivación intrínseca del estudiante por sobre la motivación extrínseca, es decir que el estudiante debe sentir el deseo de superación y realización

académica por sus propios intereses mas no por obtener un premio o reconocimiento.

*El autocontrol:* Es la capacidad que posee el estudiante para pensar antes de actuar y de analizar los pros y contras de las acciones que realizará, así como de las consecuencias que esto trae tras de sí, de acuerdo a su edad, madurez mental y a su criterio personal. La importancia de que el estudiante alcance el autocontrol recae en autogobernarse y controlar sus impulsos, ya que al encontrarse en una etapa del desarrollo físico y mental es influenciado por las nuevas tecnologías, formas de comunicación, las redes sociales y las plataformas de búsqueda de información virtual pueden brindarle una perspectiva de las cosas erróneas, llevándolo a tomar decisiones impulsivas que afecten su desempeño estudiantil y por consiguiente su rendimiento académico.

*Las habilidades sociales:* Se refieren a la interacción entre el estudiante y los demás miembros de la comunidad educativa y la capacidad que tiene para tener buena comunicación, trato respetuoso, interacción en actividades extracurriculares, entre otros aspectos más, por lo que si el estudiante no ha logrado desarrollar habilidades sociales pueden verse afectada su autoestima, su confianza, lo cual podría generarle estrés, ansiedad, depresión por no sentirse incluido en el grupo estudiantil, más aún cuando no cuenta con el apoyo del personal docente o de algún especialista que lo ayude a superar esta difícil situación, caso contrario puede sentirse estresado y bajar su rendimiento académico por los motivos ya mencionados.

### **2.2.2.3                    *Características del rendimiento académico.***

En su vida estudiantil, el educando, debe presentar ciertas particularidades que le permitirán cumplir a cabalidad con su desempeño académico en la institución a la que pertenece, de acuerdo a la información consultada de Coschiza, Fernández,

Redcozub, Nievas, & Ruíz (2016, pp. 67-69) especialistas en el tema, y con fines de la investigación es que se plantea lo siguiente:

#### *Adaptabilidad*

El estudiante desde que ingresa a una institución de educación superior tiene adaptarse. Se da cuenta que el contexto en el que se encuentra es diferente al de su casa e incluso al de la institución educativa donde estudió la educación básica regular. El ambiente de una institución superior es diferente tiene nuevas asignaciones y responsabilidades.

#### *Comunicación*

En las actividades que le toca realizar, cada vez es más importante saber expresar sus ideas, pensamiento, de manera clara y efectiva. Ya sea en la exposición de un trabajo en aula o en su relación con los integrantes de su grupo o equipo de trabajo.

#### *Iniciativa*

El estudiante dentro de sus actividades tiene que cumplir contrabajo o tareas académicas, para alcanzar las competencias previstas. Por esta razón tiene que tomar diferentes iniciativas y decisiones, o las acepta en forma activa o en forma pasiva. Sin embargo, esta capacidad es básica en un estudiante de Institución de educación superior.

#### *Conocimientos*

Todo estudiante cuando llega a una institución debe contar con los conocimientos previos necesarios para lograr un nivel adecuado en sus conocimientos técnicos, e los aspectos que le requiere el área de trabajo. Las exigencias para que lo logre, son diferentes a las que tuvo anteriormente en sus instituciones educativas.

#### *Trabajo en Equipo*

La educación actual, privilegia las estrategias de aprendizaje que requieren la formación de equipos de trabajo donde se dan una serie de

relaciones entre sus integrantes, a veces de liderazgo, otras de colaboradores. Debe saber respetar las ideas de los otros y argumentar sobre sus propias ideas, contribuyendo de esta forma a lograr consensos que serán beneficios para alcanzar las metas y objetivos propuestos.

#### *Estándares de Trabajo*

Muchas veces las instituciones educativas de nivel superior, a través de lineamientos, considera estándares de trabajo que se deben cumplir, uno de ellos es la nota aprobatoria. Por lo tanto, el estudiante debe estar en condiciones de cumplir con esos estándares o exceder las metas propuestas con actuaciones destacadas. De igual forma con el dominio de herramientas TIC, que le permitan mejorar su actuación.

#### *Desarrollo de Talentos*

El estudiante debe estar preparado para desempeñarse en cargos o en desarrollar actividades encomendadas relacionadas con su preparación tecnológica de tal manera que pueda hacer con sobriedad y eficiencia en ese momento y en futuros cercanos en el desempeño de su profesión o actividad tecnológica.

#### *Maximizar su Desempeño*

La actividad del aprendizaje requiere del estudiante una preparación sólida y sobre todo el manejo de estrategias de aprendizaje como: Establecer su horario de trabajo, dominio del subrayado de la comprensión lectora, de las habilidades básicas para realizar labores manuales, la búsqueda de material en internet, de redacción evitando el plagio o la copia. Logrando realmente trabajo destacados.

#### **2.2.2.4 Escala de medición del Rendimiento Académico.**

Con la finalidad de establecer cuál es el nivel de rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Ramón Copaja de Tarata es que

se establece la escala de medición congruente con el objetivo planteado y que lo norma el Ministerio de Educación siendo el siguiente:

*Rendimiento académico suficiente:* Los estudiantes que se ubican en esta categoría han demostrado alcanzar los objetivos de la asignatura, así como del desarrollo adecuado de las capacidades y el logro de las competencias reflejadas en las notas obtenidas en el promedio final a partir de la nota 13.

El Reglamento Interno del INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “RAMÓN COPAJA” – TARATA, en el artículo 54° establece la nota mínima aprobatoria de 13.

El Reglamento Interno del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Ramón Copaja”

*Rendimiento académico insuficiente:* Los estudiantes que se ubican en esta categoría han demostrado deficiencias para alcanzar los objetivos de la asignatura, así como del desarrollo adecuado de las capacidades y el logro de las competencias reflejadas en las notas obtenidas en el promedio final por debajo del puntaje 13.

Para efectos de la presente investigación se tomará en cuenta el promedio de las calificaciones obtenidas por los estudiantes en los módulos correspondientes al semestre académico 2020-II.

#### **2.2.2.5 Factores que intervienen en el rendimiento académico.**

El rendimiento académico como variable compleja que es, se ve afectada por muchos factores. Sin embargo y un afán de sistematizar este tema se puede considerar con Romo & Fresan, (2000) y Rodríguez (2004), los siguientes factores: Fisiológicos, pedagógicos, psicológicos y socioeconómicos.

### *Factores fisiológicos*

La salud es un factor básico, para que un estudiante pueda desempeñarse bien. *Afecciones* a la vista, al oído limitan en gran medida la capacidad de aprendizaje del estudiante. Enfermedades de otra índole los privan de este derecho.

Institutos preocupados por este factor implementan todos los años campañas de medición de la agudeza visual para recomendar a sus estudiantes el uso de lentes en caso de necesitarlos, así como campañas de audiometría para detectar limitaciones en el sentido del oído.

### *Factores pedagógicos*

Estos factores tienen que ver con el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. Tienen que ver con la calidad de este proceso desde su planificación: cantidad de cursos, extensión de los mismos, modalidad y selección de docentes. También están relacionados con las estrategias de enseñanza y métodos utilizados por sus docentes, la existencia de recursos e insumos para el desarrollo del curso, con los comportamientos y hábitos del estudio que practica el estudiante, con la infraestructura, el clima institucional, proceso y procedimientos académicos (matrícula, certificaciones, etc.).

### *Factores psicológicos*

El estudiante como ser bio-psico-social, presenta características propias de su naturaleza. Como ser psicológico, presenta una personalidad, tiene comportamientos y actitudes, requiere de motivaciones permanentes y de satisfacciones en función a sus expectativas y vocación. Así se presentan situaciones propias de la edad y una serie de problemas que afectan directamente al desempeño estudiantil, siendo importante la labor de tutoría que podría realizar el instituto.

### *Factores socioeconómicos*

Estos factores están referidos a las condiciones sociológicas de estudiante (Familia, extracción social, grupo social) y económicas (situación laboral de los padres o de los estudiantes, el ingreso económico familiar o individual) Este último factor es condicionante para el desempeño estudiantil.

Por otro lado, Lahoz (2002), especialista en la materia, determina algunos factores condicionantes como:

*Factores endógenos:* Relacionados directamente a la naturaleza psicológica y somática del individuo, manifestándose éstas en el esfuerzo personal, motivación, predisposición, nivel de inteligencia, actitudes, ajuste emocional, adaptación al grupo, dinámica familiar, edad cronológica, estado nutricional, deficiencia sensorial, perturbaciones funcionales, el estado de salud física, entre otros.

*Factores exógenos:* son aquellos factores que influyen desde el exterior en el rendimiento escolar, considera al:

*Factor social:* Nivel de conocimiento, procedencia urbana o rural, conformación del hogar, dedicación al estudio,

*Factor educativo:* Metodología del docente, materiales educativos, material bibliográfico, infraestructura, sistema de evaluación, utilización del tiempo libre y hábitos de estudio, etc. (p. 65).

Para Marchesi y Hernández (2003, pág. 15) el rendimiento académico se ve influenciado no solo por un factor, sino que existen múltiples factores que logran afectarlo a tal grado que estos comienzan a interactuar entre sí, como son la familia, el sistema educativo, centro docente, socialización cultural, individuales, y el docente.

### **2.2.2.6            *La pandemia por el Covid - 19***

Según el portal de la Organización Panamericana de la Salud (s.f.) los coronavirus (CoV) son una amplia familia de virus que pueden causar diversas afecciones, desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como ocurre con el coronavirus causante del síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV) y el que ocasiona el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS-CoV).

Un nuevo coronavirus (CoV) es una nueva cepa de coronavirus que no se había identificado previamente en el ser humano. El nuevo coronavirus, que ahora se conoce con el nombre de 2019-nCoV o COVID-19, no se había detectado antes de que se notificara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019.

Los coronavirus se pueden contagiar de los animales a las personas (transmisión zoonótica). De acuerdo con estudios exhaustivos al respecto, sabemos que el SRAS-CoV se transmitió de la civeta al ser humano y que se ha producido transmisión del MERS-CoV del dromedario al ser humano. Además, se sabe que hay otros coronavirus circulando entre animales, que todavía no han infectado al ser humano.

Esas infecciones suelen cursar con fiebre y síntomas respiratorios (tos y disnea o dificultad para respirar). En los casos más graves, pueden causar neumonía, síndrome respiratorio agudo severo, insuficiencia renal e, incluso, la muerte.

Las recomendaciones habituales para no propagar la infección son la buena higiene de manos y respiratoria (cubrirse la boca y la nariz al toser y estornudar) y la cocción completa de la carne y los huevos. Asimismo, se debe evitar el contacto estrecho con cualquier persona que presente signos de afección respiratoria, como tos o estornudos.

El Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el doctor Tedros Adhanom Ghebreyesus, anunció el 11 de marzo de 2020 que la nueva enfermedad por el coronavirus 2019 (COVID-19) puede caracterizarse como una pandemia. La caracterización de pandemia significa que la epidemia se ha

extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que afecta a un gran número de personas.

#### **2.2.2.7 Respuesta a la emergencia por Covid-19 en Perú**

En el Perú, el 05 de marzo del 2020 se confirmó el primer caso importado por COVID-19, en una persona con historial de viajes a España, Francia y República Checa, desde esa fecha hasta el 27 de febrero de 2021 se han informado 1 275 899 casos confirmados de COVID-19 y 5 938 279 casos negativos y 44 877 defunciones.

El Ministerio de Salud de Perú (MINSA) realizó la declaratoria de Emergencia Sanitaria de carácter nacional, el 11 de marzo por un plazo de 90 días. A esto se suma la declaración de Estado de Emergencia en todo el territorio por un lapso de 15 días calendario a partir de las 00:00 horas del 16 de marzo, junto con el cierre fronteras y restricción de la movilidad durante las noches y domingos.

La información actual indica que el virus puede provocar síntomas leves similares a los de la influenza. Según los datos más recientes, los síntomas más frecuentes son: fiebre (83%-98%), tos (68%) y disnea (19%-35%). Asimismo, estos datos indican que el 81% de los casos parecen ser leves, cerca de 14% parece devenir en un cuadro grave y alrededor de 5% son casos críticos.

El virus que causa la enfermedad COVID-19 puede infectar a las personas de cualquier edad, pero el riesgo de un cuadro más grave aumenta gradualmente con la edad empezando alrededor de los 40 años.

La evidencia hasta la fecha sugiere que dos grupos de personas tienen un mayor riesgo de sufrir cuadros graves atribuidos a la enfermedad COVID-19. Estos son, las personas mayores (es decir, aquellas personas con más de 60 años de edad) y aquellos con condiciones médicas preexistentes (como enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades crónicas respiratorias y el cáncer).

**Figura 1**

En la figura 1 se muestra los casos confirmados de COVID-19 por departamento desde el 05 de marzo 2020 que se confirmó el primer caso hasta el 27 de febrero 2021.

***Casos confirmados de COVID-19 por departamento en el Perú año 2021.***



Fuente: Ministerio de Salud. Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades. Datos disponibles al 28 de febrero del 2021.

### ***2.2.2.8 Situación de Tacna y la afectación del Covid – 19 en diversos sectores***

El presente trabajo de investigación se desarrolla en el contexto de la Pandemia COVID – 19, en donde el trabajo del docente se desarrolló remotamente, siendo imprescindible el uso de las herramientas digitales para la enseñanza de los

estudiantes, lo cual no ha favorecido el aprendizaje. Así mismo, se ha podido desarrollar la investigación teniendo en cuenta algunas dificultades suscitadas pero superadas por los mismos docentes y estudiantes, lográndose cumplir el objetivo deseado.

Según la presidenta de la Cámara de Comercio de Tacna, Corinne Flores, señaló que Tacna se vio afectada no solo por el cierre de la frontera con Chile, sino también por los decretos realizados por el ejecutivo, el cual establecía la cuarentena en diversas regiones del Perú, entre ellas Tacna.

En Tacna todos los sectores económicos entraron en recesión. La afectación se dio para todos los ámbitos, en especial para el sector informal, los cuales comprenden a pequeños comerciantes que ejercen su trabajo diariamente y generan sus ingresos de esa manera; de igual manera se vio afectado el comercio, turismo, hoteles, restaurantes, sector agropecuario, pequeñas y micro empresas, que quedaron paralizados por la pandemia (Perucámaras, 2020)

#### **2.2.2.9            *El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja***

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Ramón Copaja" de Tarata, está ubicado en el Departamento de Tacna, provincia de Tarata Fundo Umute Km 2 Carretera Tarata – Tacna S/N fue creado según Resolución Ministerial N° 1216-85-ED, con fecha 08 de noviembre de 1985, autorizándose de esta manera su funcionamiento. Así mismo, en el año 2005, se revalidó la autorización de funcionamiento institucional y de las carreras profesionales de: Enfermería Técnica, Computación e Informática, y Fisioterapia y Rehabilitación, mediante Resolución Directoral N° 311-2005-ED, de fecha 06 de diciembre del 2005.

En su primer año, funcionó la carrera profesional de Producción Agropecuaria, según Resolución Directoral N° 1013-86-ED, de fecha 07 de marzo del año 1986.

Así como, mediante Resolución Directoral N° 435-90-ED, de fecha 28 de febrero de 1990, se creó la Carrera Profesional de Enfermería Técnica.

En el año 1995, a exigencias del mercado laboral, se crean las especialidades de Contabilidad y Farmacia, según Resolución Directoral N° 302-95-ED.

En tanto que, en el año 1999, se crea la Carrera Profesional de Computación e Informática mediante Resolución Directoral N° 268-99-ED, de fecha 31 de marzo del año 1999.

Finalmente, en el año 2002, según Resolución Directoral N° 1577-2002-ED del 14 de noviembre del año 2002, se autoriza el funcionamiento de la Carrera Profesional de Fisioterapia y Rehabilitación.

Su primer Director fue el Ing. Omar Franco Valdivia, luego el MVZ Feliciano Pacci Yufra, posteriormente el Ing. Raúl Porta Quispe, luego el Ing. Félix Castañón Gutiérrez, Ing. Rufino Chávez Ticona, Ing. Víctor Mandamiento Sandoval, Ing. Raúl Franco Copaja, MVZ Feliciano Pacci Yufra, Lic. Wilson Quispe Ninaja, Bach. Víctor Bernabé Ortiz, Ing. Margarita Susana Lanchipa López, Prof. Luis Cahuana Mamani; Ing. Ricardo Bernardo Nina Nina, Lic. Lizandro Jinchuña Huallpa, en la actualidad esta prestigiosa Institución Educativa Superior viene siendo dirigida por la Bach. Mónica Cynthia Lopez Chire.

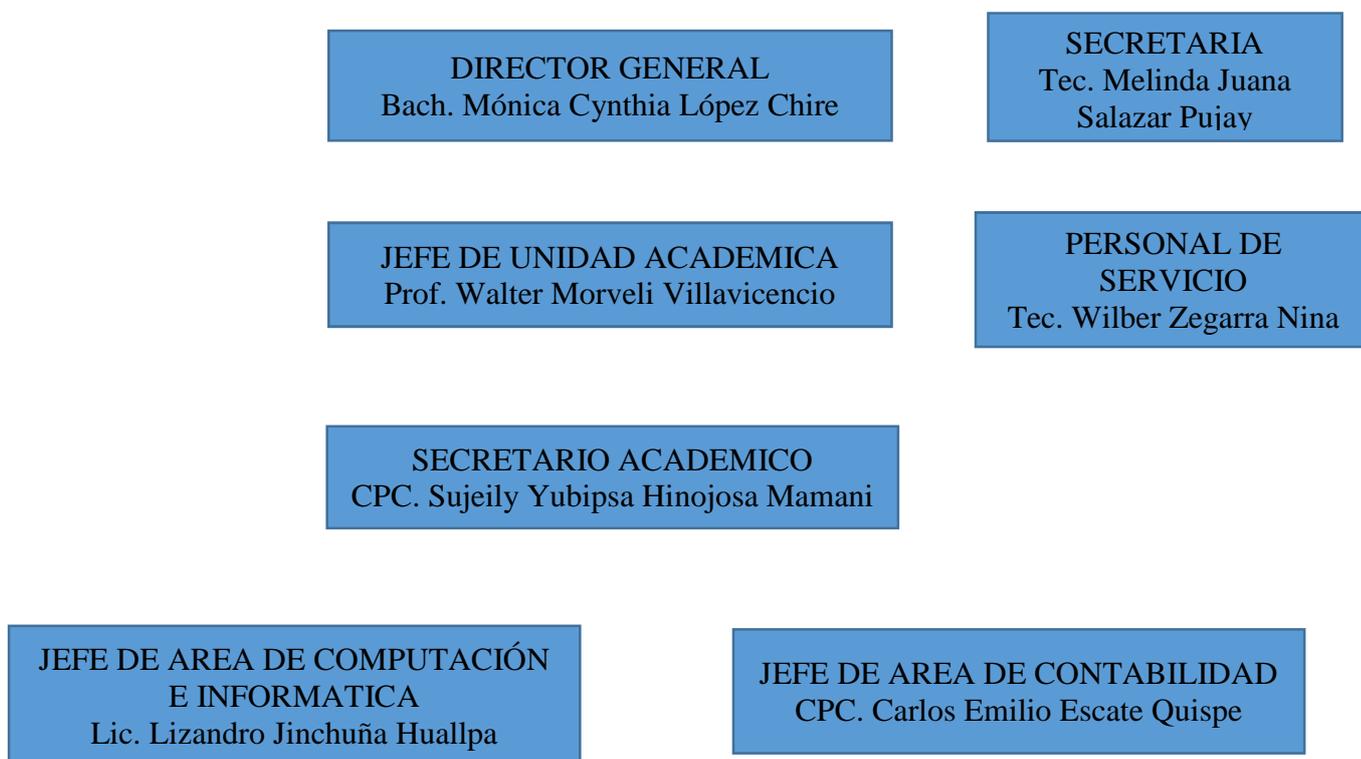
Mediante Resolución Directoral N° 0033-2008-ED se autoriza a nuestra institución a iniciar el proceso de experimentación del Nuevo Diseño Curricular Básico de la Educación Superior Tecnológica en las Carreras Profesionales de: Enfermería Técnica, Computación e Informática, y Fisioterapia y Rehabilitación. Mediante Resolución Directoral Regional Nro. 001620 de fecha 12 de agosto del 2015 se autoriza la reapertura de la carrera profesional de Técnico en Contabilidad. (Página web institucional).

### *Estructura Institucional*

La estructura institucional que establece las jerarquías en el IESTP RC considera como máxima autoridad al director general y que recae en la Bach. Mónica Cynthia López Chire, el jefe de unidad académica Prof. Walter Morveli Villavicencio y el secretario académico CPC. Sujeily Yubipsa Hinojosa Mamani, entre otros, como se observa en la figura 2.

**Figura 2**

### *Organigrama del IESTP RC*



*Fuente: Elaboración propia*

## 2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

### *Clima Institucional*

Es el contexto conformado por el trato cotidiano que tiene un conjunto de personas en base a la actividad laboral, al ambiente físico en que se da, a las diversas regulaciones formales a los que está sujetos como miembros de una organización o institución, en este caso educativa. (Rodríguez, 1999).

### *Confianza*

Está referida a la disposición de ánimo de sus miembros de tomar como ciertos hechos, acciones que suceden, sin malicia, promoviendo el bienestar, proyectando seguridad y buen ánimo para alcanzar metas planteadas (Segredo 2013).

### *Liderazgo*

Es la influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados (Segredo 2013).

### *Interacción entre sus miembros*

Es aquella relación entre los individuos y la organización, se analiza el vínculo que existe entre los estudiantes y el personal de la institución (Segredo 2013).

### *Planificación*

Se refiere a la organización y adecuación de un plan para desarrollar las actividades o trabajos de los miembros de la institución (Segredo 2013).

### *Comunicación*

Es el proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la institución, y el medio por el cual puede influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los demás integrantes (Segredo 2013).

***Rendimiento académico***

Es el resultado de la influencia del proceso educativo e instructivo, orientados por el profesor de forma sintetizada, así como el logro y esfuerzo del alumno, evidenciado por los cambios de conducta mostrados de estos, en relación con los objetivos previstos (Tapia, 1993).

***Pandemia***

Significa que una epidemia se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que afecta a un gran número de personas. Este término adquirió notoriedad con la aparición del Covid-19 (OMS, 2020).

## CAPÍTULO III

### 3 MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 HIPÓTESIS

Las hipótesis planteadas en el presente trabajo de investigación son hipótesis general e hipótesis específica.

##### 3.1.1 Hipótesis general

La hipótesis general planteada en el presente trabajo es la siguiente:

“El clima institucional influye significativamente en el rendimiento académico del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020”.

##### 3.1.2 Hipótesis específicas

Las hipótesis específicas planteadas son las siguientes:

Hipótesis específica 1: “El nivel del clima institucional que se presenta en el Instituto Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020, es insatisfactorio”.

Hipótesis específica 2: “El nivel de rendimiento académico que presentan los estudiantes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020, es insuficiente”.

Hipótesis específica 3: “Existe una relación significativa entre el clima institucional y el rendimiento académico en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020”.

## **3.2 VARIABLES**

### **3.2.1 Identificación de la variable independiente.**

La variable independiente es:

*Clima institucional:* Es el contexto conformado por el trato cotidiano que tiene un conjunto de personas en base a la actividad laboral, al ambiente físico en que se da, a las diversas regulaciones formales a los que están sujetos como miembros de una organización o institución, en este caso educativa (Rodríguez, 1999).

#### **3.2.1.1 Indicadores.**

Los indicadores han sido seleccionados con el fin de recoger la información necesaria para medir la variable independiente, las cuales van a determinar si el clima que existe en la institución es satisfactorio o insatisfactorio y son:

##### *Motivación*

Se refiere a la posición que asumen los miembros de la Comunidad Educativa frente al funcionamiento del Instituto. Si se sienten satisfechos, reconocidos por la labor que realizan y que se encuentran en una disposición positiva o negativa para hacerlo (Segredo, 2013).

##### *Confianza*

Está referida a la disposición de ánimo de sus miembros de tomar como ciertos hechos, acciones que suceden, sin malicia, promoviendo el bienestar, proyectando seguridad y buen ánimo para alcanzar metas planteadas (Segredo 2013).

### *Liderazgo*

Es la influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados (Segredo 2013).

### *Interacción entre sus miembros*

Es aquella relación entre los individuos y la organización, se analiza el vínculo que existe entre los estudiantes y el personal de la institución (Segredo 2013).

### *Planificación*

Se refiere a la organización y adecuación de un plan para desarrollar las actividades o trabajos de los miembros de la institución (Segredo 2013).

### *Comunicación*

Es el proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la institución, y el medio por el cual puede influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los demás integrantes (Segredo 2013).

#### **3.2.1.2 Escala para la medición de la variable.**

La escala para la medición de la variable es de tipo ordinal con las siguientes categorías:

A veces

No

Si

Las respuestas posteriormente fueron recodificadas para obtener dos categorías:

*Clima Satisfactorio:* Se evidencia cuando las unidades de estudio presentan un buen nivel alcanzado en los indicadores establecidos.

*Clima insatisfactorio*: Se presenta cuando las unidades de estudio presentan un bajo nivel alcanzado en los indicadores establecidos.

### **3.2.2 Identificación de Variable Dependiente.**

Rendimiento académico: Es el resultado de la influencia del proceso educativo e instructivo, orientados por el profesor de forma sintetizada, así como el logro y esfuerzo del alumno, evidenciado por los cambios de conducta mostrados de estos, en relación con los objetivos previstos. (Tapia, 1993), o está influenciado por la variable independiente Clima institucional.

#### **3.2.2.1 Dimensiones e indicadores**

La variable rendimiento académico no tiene dimensiones pues las notas son los indicadores que miden la variable.

Las notas que reflejan el rendimiento académico de los estudiantes se han recolectado según especialidad y semestre de estudio y son los siguientes:

*Notas del II Semestre de Contabilidad*

*Notas del IV Semestre de Contabilidad*

*Notas del VI Semestre de Contabilidad*

*Notas del II Semestre de Computación e Informática*

*Notas del IV Semestre de Computación e Informática*

*Notas del VI Semestre de Computación e Informática*

Para cada estudiante la nota estuvo conformada por el promedio aritmético de las notas de todos los cursos cursados en el semestre académico 2020 II.

### 3.2.2.2 *Escala para la medición de la variable*

La escala utilizada para la medición del rendimiento académico es de tipo ordinal.

La escala inicial de las notas del rendimiento académico fue de razón porque correspondían a la escala vigesimal que el Ministerio de Educación establece para las notas de los estudiantes de los institutos. Esta nota fue recodificada en dos categorías suficiente e insuficiente, el cual está en escala ordinal.

*Rendimiento académico suficiente:* La nota aprobatoria es mayor o igual a 13.

*Rendimiento académico insuficiente:* La nota desaprobatoria es menor que 13.

## 3.3 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Los tipos de investigación se clasifican de diversas formas según el autor o la perspectiva de la cual se analice, entre ellos coinciden en mayoría que la investigación se subdivide en una básica, pura o fundamental y en la investigación aplicada o tecnológica.

La investigación básica, pura o fundamental es aquella que va a explorar, describir o explicar una situación en particular, es decir que el fin de este tipo de investigación es la de obtención o recopilación de información para contribuir al conocimiento ya existente de la ciencia. No genera cambios en la realidad de las unidades de estudio ni propicia la mejora de su situación actual. (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018)

Basados en la premisa se identifica a la presente investigación como una investigación de tipo básica porque su finalidad es profundizar la teoría en la relación que existe en las variables de estudio.

El diseño de investigación es no experimental y guarda relación con el nivel de investigación que se está realizando, el cual es descriptivo - correlacional - causal, debido a que la información obtenida describirá las condiciones actuales de las variables y cómo una influye en la otra. A continuación, se presenta el esquema del diseño del cual presenta las siguientes características:



M = Muestra en quien se realiza el estudio

Ox = De la variable que influye

→ = Influencia

Oy = De la variable influida

### 3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de la investigación es correlacional – causal porque trata de explicar el rendimiento académico en función al clima institucional.

### 3.5 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.5.1 Ámbito.

La investigación se desarrolló en el Perú, en la región de Tacna, en la provincia de Tarata, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata. Por ello es una investigación micro regional.

El trabajo se desarrolló de forma virtual por la coyuntura sanitaria por la cual atravesaba el país y la región, situación particularmente especial frente al que no estuvimos adecuadamente preparados, lo que impidió realizar entrevistas personales directas a los estudiantes y recabar información que hubiera enriquecido

el estudio. La institución en este contexto, utilizo plataformas virtuales para la enseñanza aprendizaje y que docentes y alumnos atravesaron un proceso de asimilación de dichas tecnologías manifestándose claramente la existencia de una brecha digital y la falta de medios económicos tanto de la institución como de los estudiantes convirtiéndose en una limitación en el logro de los objetivos educativos en general, y de los objetivos de la presente investigación en particular.

### **3.5.2 Tiempo social**

La investigación se realizará en el año 2020, durante 6 meses.

## **3.6 POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.6.1 Unidades de estudio.**

Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata.

### **3.6.2 Población.**

La población está conformada por los estudiantes de todos los semestres académicos II, IV y VI del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata, distribuidos en los Programas de estudios de Computación e Informática y Contabilidad, quienes se encuentran entre 17 a 50 años de edad, en total son 106 estudiantes.

### **3.6.3 Muestra.**

La muestra está conformada por 56 estudiantes repartidos en las especialidades Computación e Informática y Contabilidad; y los semestres que están vigentes.

El criterio de inclusión fue seleccionar estudiantes regulares que asistían frecuentemente a las clases virtuales; y el criterio de exclusión fue no incluir en la muestra a estudiantes irregulares con problemas de tipo sanitario y sin conectividad.

## **3.7 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

### **3.7.1 Procedimiento**

La investigación siguió el siguiente procedimiento:

Primero se construyó una base de datos Excel y luego se procedió a trabajar con el programa estadístico SPSS 24.0

La presentación y organización de los datos se realizó mediante tablas de frecuencias y medidas de centralización (media aritmética) y dispersión (desviación estándar).

Seguidamente la comprobación de las hipótesis se realizó mediante las pruebas t, prueba F, el estadístico de Rho Spearman, la prueba de normalidad K-S, la prueba de uniformidad.

### **3.7.2 Técnicas**

Se empleó la técnica de la encuesta virtual para recoger información sobre el clima institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata y para el rendimiento académico la técnica documental.

### **3.7.3 Instrumentos**

Para recoger información correspondiente al clima institucional se elaboró un cuestionario con 17 preguntas y para el rendimiento académico se utilizó las fichas de registro de notas de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata.

Con respecto al cuestionario de Clima Institucional contenía seis indicadores y cada indicador contenía tres preguntas, excepto el indicador comunicación que contenía dos preguntas tomando como base la propuesta de Segredo (2013). Dicho cuestionario fue sometido a validez mediante el criterio *juicio de expertos* quienes convalidaron el número y el contenido de cada pregunta. A continuación, y con una muestra de cuestionarios se procedió a determinar la confiabilidad mediante el criterio Alfa Cronbach, resultando la validez como la confiabilidad, adecuados.

Las preguntas fueron formuladas en una escala Likert de tres alternativas:

- a) A veces                                  b) No                                  c) Sí

Para el procesamiento fueron recodificados numéricamente asignándose los valores:

- 2) A veces                                  1) No                                  3) Sí

En cada indicador la suma de los puntajes de las preguntas fue recodificados en una escala de:

Bajo

Medio

Alto

O sus correspondientes sinónimos, utilizando la técnica de construcción de tablas de frecuencias.

Para la categorización de la variable independiente se utilizó dos categorías suficiente e insuficiente utilizando la técnica de construcción de tablas de frecuencias.

## **CAPÍTULO IV**

### **4 LOS RESULTADOS**

#### **4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

La investigación se inició con la aprobación del proyecto e instrumentos por parte del asesor para recoger información sobre el clima institucional y el rendimiento académico que presentan los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Ramón Copaja de Tarata, en el año 2020.

Primero: Se pidió autorización a Dirección para aplicar el instrumento de investigación a los estudiantes.

Segundo: Se procedió a entregar virtualmente el instrumento de investigación sobre el clima institucional a los docentes de los Programas de estudio de Contabilidad y Computación e informática.

Tercero: Los docentes aplicaron virtualmente el instrumento de investigación a los estudiantes de los semestres correspondientes a los programas de estudios.

Cuarto: Culminada la aplicación del instrumento de investigación por los docentes, se recopilaron en una base de datos Excel y posteriormente trasladados al SPSS.

Para recoger información sobre el rendimiento académico de los estudiantes se procedió a descargar las notas emitidas en el portal de la institución según cada

especialidad, y se ingresaron a la base de datos en Excel y posteriormente trasladados a SPSS.

## **4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

La presentación de la información procesada se desarrolla de la siguiente manera:

Pruebas de normalidad de las variables.

Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Resultados sobre el clima institucional que se presenta en el Instituto Superior Tecnológico Ramón Copaja de Tarata, en el año 2020.

Resultados sobre el nivel de rendimiento académico que presentan los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata, en el año 2020.

Relación existente entre el nivel del clima institucional y el nivel de rendimiento académico en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020.

Pruebas de hipótesis estadísticas.

Discusión de los resultados.

## 4.3 RESULTADOS

### 4.3.1 Pruebas de Normalidad de las Variables

La normalidad de la variable Clima Institucional se demuestra mediante la prueba K-S de la siguiente manera:

$H_0$ : La variable sigue una distribución normal.

$H_1$ : La variable no sigue una distribución normal.

La regla de decisión es la siguiente:

Si valor  $p < \alpha$ , se rechaza la hipótesis nula.

La comparación de los resultados empíricos es la siguiente:

$$0,193 > 0,05$$

Por tanto, no se rechaza la hipótesis nula, es decir la variable Clima institucional, sigue una distribución normal, como se aprecia en la tabla 1.

Tabla 1

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) para una muestra de Clima Institucional*

N		56
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	33,7679
	Desviación estándar	5,73978
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,105
	Positivo	,085
	Negativo	-,105
Estadístico de prueba		,105
Sig. asintótica (bilateral)		,193 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

La normalidad de la variable Rendimiento Académico se demuestra mediante la prueba K-S de la siguiente manera:

$H_0$  : La variable sigue una distribución normal

$H_1$  : La variable no sigue una distribución normal.

La regla de decisión es la siguiente:

Si valor  $p < \alpha$ , se rechaza la hipótesis nula.

La comparación de los resultados empíricos es la siguiente:

$0,181 > 0,05$

Por tanto, no se rechaza la hipótesis nula, es decir la variable Rendimiento Académico, sigue una distribución normal, como se aprecia en la tabla 2.

Tabla 2.

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de nota promedio de Rendimiento Académico*

N		56
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	15,9275
	Desviación estándar	1,77756
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,106
	Positivo	,075
	Negativo	-,106
Estadístico de prueba		,106
Sig. asintótica (bilateral)		,181 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

Como ambas variables siguen una distribución normal en el análisis de los datos se usará una estadística paramétrica, y las pruebas basadas en los estadísticos **t** y **F** tienen sentido.

### 4.3.2 Validez y Confiabilidad del cuestionario Clima Institucional (o de expertos)

#### *Validez del cuestionario*

El juicio de expertos dio como resultado un porcentaje promedio de calificación del 92% indicando una validez de contenido buena, como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3.

#### *Porcentaje de calificación por expertos*

EXPERTO	PORCENTAJE DE CALIFICACION
AMERICO FLORES FLORES	80
VIDAL CHOQUE APAZA	90
MIGUEL PIAGGO CANIVILLO	97
ROSA BERNABÉ MENENDEZ	100
PROMEDIO	92

Fuente: Formato de Validación por expertos

#### *Confiabilidad del instrumento*

Respecto a la confiabilidad, el estadístico alfa de Cronbach (0,735) indica confiabilidad aceptable del instrumento considerándose que el cuestionario de la variable clima institucional tiene estabilidad, tal como se aprecia en la tabla siguiente:

Tabla 4.

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,735	17

### 4.3.3 Resultados del Clima Institucional

Estadísticos descriptivos de la variable Clima institucional.

#### *Motivación*

La tabla 5 presenta información sobre el indicador de motivación que presentan los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Ramón Copaja de Tarata, en el año 2020. Donde el 60,7% de los estudiantes mostraron motivación baja, el 26,8% motivación media y solamente el 12,5% motivación alta.

Esta información permite señalar que un porcentaje significativo de los estudiantes no se encuentra identificados con la institución, y a la vez consideran que esta no les brinda algunos reconocimientos, por lo que la motivación es baja.

Tabla 5.

#### *Motivación*

	Frecuencia	Porcentaje
Motivación Baja	34	60,7
Motivación Media	15	26,8
Motivación Alta	7	12,5
Total	56	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes

#### *Interacción*

Respecto al indicador interacción el 55,4% de los estudiantes mostraron una interacción baja, el 28,6% interacción media y solamente el 16,1% interacción alta como se muestra en la tabla 6.

Esta información permite señalar que un porcentaje significativo de los estudiantes consideran que la reciprocidad con los docentes y compañeros es mala, así como los administrativos no brindan facilidades para realizar trámites, por lo que la interacción es baja.

Tabla 6.

*Interacción*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Interacción Baja	31	55,4
Interacción Media	16	28,6
Interacción Alta	9	16,1
Total	56	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes

*Planificación*

Respecto al indicador planificación el 12,5% de los estudiantes percibieron una planificación baja, el 21,4% percibieron una planificación media y el 66,1% una planificación alta como se muestra en la tabla 7.

Esta información permite señalar que un porcentaje significativo de los estudiantes consideran que los docentes, así como la institución participan conjuntamente en la elaboración y evaluación del Plan anual de Trabajo, por lo que su nivel de planificación es alta.

Tabla 7.

*Planificación*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Planificación Baja	7	12,5
Planificación Media	12	21,4
Planificación Alta	37	66,1
Total	56	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes

### ***Comunicación***

Respecto al indicador comunicación el 14,3 % de los estudiantes mostraron una comunicación baja, el 46,4% una comunicación media y el 39,3% una comunicación alta como se muestra en la tabla 8.

Esta información permite señalar que un porcentaje significativo de los estudiantes consideran que el instituto brinda información sobre las becas o intercambios de estudio de forma moderada, así como alguna nueva disposición de la institución, por lo que su nivel de comunicación es medio.

Tabla 8.

### ***Comunicación***

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación Baja	8	14,3
Comunicación Media	26	46,4
Comunicación Alta	22	39,3
Total	56	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes

### ***Confianza***

Respecto al indicador confianza el 44,6 % de los estudiantes mostraron confianza baja, el 23,2% una confianza media y el 32,1% una confianza alta como se muestra en la tabla 9.

Esta información permite señalar que un porcentaje significativo de los estudiantes (55,3%) consideran que el instituto promueve de forma aceptable, algunas actividades, así como proyectos de bienestar social, por lo que su nivel de confianza es baja.

Tabla 9.

*Confianza*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Confianza Baja	25	44,6
Confianza Media	13	23,2
Confianza Alta	18	32,1
Total	56	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes

*Liderazgo*

Respecto al indicador liderazgo el 19,6% de los estudiantes percibieron un liderazgo bajo, el 69,6% un liderazgo medio y el 10,7% un liderazgo alto como se muestra en la tabla 10.

Esta información permite señalar que un porcentaje significativo de los estudiantes consideran que la parte directiva del instituto cumple moderadamente su función, por lo que su nivel de liderazgo es medio.

Tabla 10.

*Liderazgo*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
+ Liderazgo Bajo	11	19,6
Liderazgo Medio	39	69,6
Liderazgo Alto	6	10,7
Total	56	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes

**4.3.4 Indicadores de Clima Institucional por Programas de Estudios*****Programa de Contabilidad***

En el Programa de Contabilidad los estudiantes perciben un nivel bajo en los indicadores motivación, interacción y confianza; en comunicación y liderazgo

perciben un nivel medio; y, solamente el indicador planificación es percibido como alto, como se aprecia en la tabla 11.

Tabla 11.

*Indicadores del Programa de Estudios de Contabilidad*

Indicadores (en %)						
Categoría	Motivación	Interacción	Planificación	Comunicación	Confianza	Liderazgo
Baja	59,5	54,8	16,7	19,0	42,9	16,7
Media	26,2	26,2	26,2	40,5	23,8	73,8
Alta	14,3	19,0	57,1	40,5	33,3	9,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes

***Programa de Computación e Informática***

En el Programa de Computación e Informática los estudiantes perciben un nivel bajo en los indicadores motivación, interacción y confianza; en comunicación y liderazgo perciben un nivel medio; y, solamente el indicador planificación es percibido como alto, como se aprecia en la tabla 12.

Tabla 12

*Indicadores del Programa de Estudios de Computación e Informática*

Indicadores (en %)						
Categoría	Motivación	Interacción	Planificación	Comunicación	Confianza	Liderazgo
Baja	64,3	57,1	0,0	0,0	50,0	28,6
Media	28,6	35,7	7,1	64,3	21,4	57,1
Alta	7,1	7,1	92,9	35,7	28,6	14,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes

Puede afirmarse entonces que el nivel de percepción en ambos Programas de Estudios es similar con respecto a los indicadores.

### 4.3.5 Indicadores de Clima Institucional por semestre

#### *Segundo Semestre*

Respecto al análisis de los indicadores en el segundo semestre los estudiantes perciben un nivel bajo en los indicadores motivación, interacción y confianza; en liderazgo perciben un nivel medio; y, los indicadores planificación y comunicación son percibidos como alto, como se aprecia en la tabla 13.

Tabla 13.  
*Indicadores del Segundo Semestre*

Indicadores (en %)						
Categoría	Motivación	Interacción	Planificación	Comunicación	Confianza	Liderazgo
Baja	58,3	62,5	4,2	12,5	41,7	16,7
Media	25,0	25,0	20,8	29,2	29,2	70,8
Alta	16,7	12,5	75,0	58,3	29,2	12,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes

#### *Cuarto Semestre*

Respecto al análisis de los indicadores en el cuarto semestre los estudiantes perciben un nivel bajo en los indicadores motivación, interacción y confianza; en comunicación y liderazgo perciben un nivel medio; y, en el indicador planificación un nivel alto, como se aprecia en la tabla 14.

Tabla 14.  
*Indicadores del Cuarto Semestre*

Indicadores (en %)						
Categoría	Motivación	Interacción	Planificación	Comunicación	Confianza	Liderazgo
Baja	70,6	58,8	23,5	17,6	47,1	29,4
Media	17,6	35,3	17,6	52,9	29,4	58,8
Alta	11,8	5,9	58,8	29,4	23,5	11,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes

### *Sexto Semestre*

Respecto al análisis de los indicadores en el sexto semestre los estudiantes perciben un nivel bajo en los indicadores motivación, interacción y confianza; en comunicación y liderazgo perciben un nivel medio; y, en el indicador planificación un nivel alto, como se aprecia en la tabla 15.

Tabla 15.  
*Indicadores del Sexto Semestre*

<b>Indicadores (en %)</b>						
Categoría	Motivación	Interacción	Planificación	Comunicación	Confianza	Liderazgo
Baja	53,3	40,0	13,3	13,3	46,7	13,3
Media	40,0	26,7	26,7	66,7	6,7	80,0
Alta	6,7	33,3	60,0	20,0	46,7	6,7
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes

Al comparar los indicadores de percepción de los estudiantes se aprecia que a través de todos los semestres de estudio la motivación, la interacción y la confianza tienen un nivel bajo; en el nivel medio el liderazgo se percibe como una constante a través de los años de estudio pero, a partir del cuarto semestre, el indicador comunicación se presenta hasta el sexto semestre; finalmente en el nivel alto la planificación se presenta como una constante a través de todos los semestres de estudio y solamente en el segundo semestre se nota una percepción alta de comunicación no presentándose en el cuarto y sexto semestre.

Los estudiantes perciben un nivel bajo en los indicadores motivación, interacción y confianza porque probablemente los docentes no han creado las condiciones para motivar a los estudiantes, interactuar con ellos y darles confianza; y con respecto al nivel alto los estudiantes han percibido que la institución planifica sus actividades institucionales, académicas y un trabajo conjunto del director y docentes en la elaboración de los documentos de gestión. Tal como se muestra en la tabla 16.

Tabla 16.  
*Indicadores según semestres de estudios*

Categoría	Semestre de estudios		
	segundo semestre	cuarto semestre	sexto semestre
Bajo	Motivación, interacción y confianza	Motivación, interacción y confianza	Motivación, interacción y confianza
Media	Liderazgo	Comunicación y liderazgo	Comunicación y liderazgo
Alta	Planificación y Comunicación	Planificación	Planificación

### *Variable Clima institucional*

Respecto a la variable Clima Institucional se ha evaluado como insatisfactorio por el 46,4% de los estudiantes y como satisfactorio por el 53,6% de ellos, tal como se aprecia en la tabla 17.

Esta información permite señalar que un porcentaje significativo de los estudiantes consideran que la institución realiza una adecuada planificación, comunicación y liderazgo, por lo que su nivel de clima institucional es satisfactorio.

Tabla 17.  
*Clima Institucional*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	26	46,4
Satisfactorio	30	53,6
Total	56	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes

**4.3.6 Resultados sobre el nivel de rendimiento académico que presentan los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata, en el año 2020.**

***Estadísticos Descriptivos de la segunda variable***

***Notas de Contabilidad***

Con respecto a las Notas promedio de los estudiantes de Contabilidad se aprecia que tienen una media de 15,9 puntos, una desviación estándar de 1,9 una nota mínima de 10 y máximo de 19,1; como se muestra en la tabla 18.

Tabla 18.

***Estadísticos descriptivos***

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
NOTA PROMEDIO	42	10,00	19,11	15,9704	1,93853

***Notas de Computación e informática***

Con respecto a las Notas promedio de los estudiantes de Computación e Informática se aprecia que tienen una media de 15,7 puntos, una desviación estándar de 1,2 una nota mínima de 13,8 y máximo de 17,6; como se muestra en la tabla 19.

Tabla 19.

***Estadísticos descriptivos***

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
NOTA PROMEDIO	14	13,86	17,64	15,7985	1,22160

### *Notas de todos los estudiantes*

Al analizar al conjunto de todos los estudiantes del instituto se aprecia una nota promedio de 15,9 una desviación estándar de 1,7 un mínimo de 10; y un máximo de 19,1; como se aprecia en la tabla 20.

Tabla 20.

#### *Estadísticos descriptivos*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
NOTA PROMEDIO	56	10,00	19,11	15,9275	1,77756

### *Nota promedio recodificado de todos los estudiantes*

Al evaluar las notas de todos los estudiantes del instituto se aprecia que corresponden a una categoría de insuficiente el 5,4% y a la categoría de suficiente el 94,6% de ellos, como se aprecia en la tabla 21.

Tabla 21.

#### *Nota promedio*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	3	5,4
Suficiente	53	94,6
Total	56	100,0

### 4.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS

#### *Correlación entre Clima Institucional y Rendimiento Académico*

La correlación entre el Clima Institucional y las Notas promedio de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Público indican una correlación baja cuyo estadístico R de Spearman igual a 0,309 confirman lo señalado líneas más arriba y que se aprecian en la tabla 22.

Tabla 22.

*Correlaciones de Spearman entre el Clima Institucional y las Notas promedio*

			CLIMA INSTITUCIONAL	NOTA PROMEDIO
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,309*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	56	56
	NOTA PROMEDIO	Coeficiente de correlación	,309*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	56	56

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### *Influencia del clima institucional en el rendimiento Académico (regresión)*

La regresión entre las Notas promedio y el Clima Institucional y proporciona un R cuadrado de 0,148 que indica que el 14,8% de la variabilidad total está representada por el Clima Institucional y el resto (85,2%) por otras variables no incluidas en el modelo. Como se aprecia en la tabla 23.

Tabla 23.

*R cuadrado del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,385 <sup>a</sup>	,148	,132	1,65565

La tabla ANOVA permite probar a través de la prueba F si la regresión entre la variable dependiente Nota promedio y la variable independiente Clima Institucional es significativa. Como se aprecia en la tabla 24.

Tabla 24.

*Anova<sup>a</sup>*

Fuentes de variación	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	25,759	1	25,759	9,397	,003 <sup>b</sup>
Residuo	148,024	54	2,741		
Total	173,784	55			

Las hipótesis son:

H0: La regresión no es significativa.

H1: La regresión es significativa.

La regla de decisión que permite rechazar la hipótesis nula es si P Valor < alfa, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Como  $0,003 < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula y, por tanto, la regresión es significativa.

La regresión empírica es:

Nota promedio =  $b_0 + b_1$  Clima institucional

Nota promedio = 11,901 + 0,119 Clima institucional

Como se aprecia en la tabla 24 y 25.

a. Variable dependiente: NOTA PROMEDIO

b. Predictores: (Constante), CLIMA INSTITUCIONAL

El coeficiente b1 de Clima institucional indica que por cada punto que se incremente el Clima institucional las Notas promedios aumentaran en 0,119. Como se aprecia en la tabla 25.

Tabla 25.  
*Coefficientes*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	11,901	1,332		8,936	,000
	CLIMA INSTITUCIONAL	,119	,039	,385	3,065	,003

#### **4.4 COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS**

##### **4.4.1 Comprobación de las Hipótesis Específicas**

La hipótesis específica 1 afirma que:

“El nivel del clima institucional que se presenta en el Instituto Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020, es insatisfactorio”.

Esta hipótesis la demostraremos a través de la prueba K-S de distribución uniforme. Las hipótesis son:

H0: La distribución de todos los datos de Clima Institucional siguen una distribución uniforme.

H1: La distribución de todos los datos de Clima Institucional no siguen una distribución uniforme.

Si el p valor de la prueba K-S  $<$  alfa se rechaza la hipótesis nula.

El p valor de contraste es  $0,000 < 0,05$  permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, la distribución de los datos de Clima Institucional no sigue una distribución uniforme y se puede afirmar que la diferencia entre las categorías insatisfactorio y satisfactorio son diferentes. Entonces se puede decir que el 53,6% de los estudiantes valoran el Clima Institucional como satisfactorio no demostrándose en este caso la hipótesis específica 1 que sostenía que era insatisfactorio.

Como se aprecia en las tablas 26 y 27.

Tabla 26.

*Clima Institucional*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	26	46,4
Satisfactorio	30	53,6
Total	56	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes

Tabla 27.

*Prueba de K-S de uniformidad para Clima Institucional*

N		56
Parámetros uniformes <sup>a,b</sup>	Mínimo	1,00
	Máximo	2,00
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,536
	Positivo	,464
	Negativo	-,536
Z de Kolmogorov-Smirnov		4,009
Sig. asintótica (bilateral)		,000

Las hipótesis son especulaciones previas sobre los problemas de investigación que parten de la teoría o de la observación empírica; en este caso la observación empírica en el IESTP RC y teniendo en cuenta el impacto de la pandemia que atravesó el país y la región indujo a plantear la hipótesis específica 1 en el sentido que el clima institucional era insatisfactorio. Sin embargo, prevaleció en los estudiantes sus experiencias positivas en actividades y otras acciones en años pasados, por lo que la prueba de hipótesis no demostró lo que se sostenía en correspondencia con lo explicado.

La hipótesis específica 2 señala que:

“El nivel de rendimiento académico que presentan los estudiantes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020, es insuficiente”.

Esta hipótesis la demostraremos a través de la prueba K-S de distribución uniforme. Las hipótesis a probar son:

$H_0$ : La distribución de todos los datos de Notas promedio del Rendimiento Académico sigue una distribución uniforme.

$H_1$ : La distribución de todos los datos de Notas promedio del Rendimiento Académico no sigue una distribución uniforme.

Si el p valor de la prueba K-S  $<$  alfa se rechaza la hipótesis nula.

El p valor de contraste es  $0,000 < 0,05$  permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, la distribución de los datos de Notas promedio del Rendimiento Académico no sigue una distribución uniforme y se puede afirmar que la diferencia entre las categorías insuficiente y suficiente son diferentes. Entonces se puede decir que el 94,6% de las Notas promedio del Rendimiento Académico de los estudiantes son satisfactorias no demostrándose en este caso la hipótesis específica 2 que sostenía que era insuficiente.

Como se aprecia en las tablas 28 y 29.

**Tabla 28**

***Nota Promedio***

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	3	5,4
Suficiente	53	94,6
Total	56	100,0

Fuente: Ficha documental

Tabla 29.  
*Prueba de K-S de uniformidad para Rendimiento académico*

N		56
Parámetros uniformes <sup>a,b</sup>	Mínimo	1,00
	Máximo	2,00
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,946
	Positivo	,054
	Negativo	-,946
Z de Kolmogorov-Smirnov		7,082
Sig. asintótica (bilateral)		,000

a. La distribución de prueba es uniforme.

Las hipótesis son especulaciones previas sobre los problemas de investigación que parten de la teoría o de la observación empírica; en este caso la observación empírica en el IESTP RC y teniendo en cuenta el impacto de la pandemia que atravesó el país y la región indujo a plantear la hipótesis específica 2 en el sentido que el rendimiento era insuficiente. Sin embargo, la prueba de hipótesis no demostró lo que se sostenía porque se puso en práctica cierta flexibilidad en el desarrollo de los cursos y en sus correspondientes evaluaciones.

La hipótesis específica 3 indica que:

Existe una relación significativa entre el clima institucional y el rendimiento académico en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020.

Esta hipótesis la demostraremos a través de la prueba *t* de correlación de Spearman siendo las hipótesis:

H0: No existe correlación entre el Clima Institucional y el Rendimiento académico

H1: Existe correlación entre el Clima Institucional y el Rendimiento académico.

La regla de decisión para demostrar la hipótesis es la siguiente:

Si el p valor es < alfa se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados empíricos muestran que  $0,020 < 0,05$  y por tanto se rechaza la hipótesis nula, por lo que se puede afirmar que existe correlación positiva entre el Clima Institucional y las Notas Promedio. Tal como se aprecia en la tabla 30.

Tabla 30.

*Correlación entre el Clima Institucional y las Notas promedio.*

			CLIMA INSTITUCIONAL	NOTA PROMEDIO
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,309*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	56	56
	NOTA PROMEDIO	Coefficiente de correlación	,309*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	56	56

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### 4.4.2 Comprobación de la Hipótesis general

La hipótesis general sostiene que:

El clima institucional influye significativamente en el rendimiento académico del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020.

La influencia entre el Clima Institucional y el Rendimiento académico se demuestra a través de la regresión entre estas dos variables de la siguiente manera:  

$$\text{Nota promedio} = b_0 + b_1 \text{ Clima institucional}$$

Nota promedio = 11,901 + 0,119 Clima institucional

La significancia de esta regresión se realiza a través de la prueba F mediante las siguientes hipótesis:

H0: La regresión no es significativa.

H1: La regresión es significativa.

La regla de decisión es la siguiente:

Si el p valor del estadístico  $F < \alpha$  se rechaza la hipótesis nula.

La tabla ANOVA muestra que el p valor  $0,003 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula resultando que la regresión es significativa, como se aprecia en la tabla 31.

Tabla 31.

*Anova<sup>a</sup>*

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	25,759	1	25,759	9,397	,003 <sup>b</sup>
	Residuo	148,024	54	2,741		
	Total	173,784	55			

a. Variable dependiente: NOTA PROMEDIO

b. Predictores: (Constante), CLIMA INSTITUCIONAL

La influencia del Clima institucional en la Nota promedio se demuestra al probar que la pendiente b1 de la regresión debe resultar significativa.

Las hipótesis son:

H0: La pendiente no es significativa.

H1: La pendiente es significativa.

La regla de decisión es la usual, es decir que:

El p valor del estadístico  $t < \alpha$

En este caso  $0,003 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula resultando que la pendiente es significativa y a la vez se demuestra la influencia del Clima Institucional en las Notas promedio.

Se demuestra así la hipótesis que indica la influencia positiva significativa del Clima Institucional en las Notas Promedio de Rendimiento Académico como se aprecia en la tabla 32.

Tabla 32.

*Coefficientes*

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	11,901	1,332		8,936	,000
CLIMA INSTITUCIONAL	,119	,039	,385	3,065	,003

a. Variable dependiente: NOTA PROMEDIO

#### 4.5 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El principal resultado de la presente investigación es el relacionado a la influencia entre el clima institucional y el rendimiento académico, encontrándose una correlación baja significativa.

Este resultado concuerda con el de Alvarez (2017) quien en su investigación concluye que existe influencia entre los factores del clima institucional y el rendimiento académico siendo estos factores la comunicación, la gestión y el liderazgo. Sin embargo el autor utilizó una muestra de 72 docentes, 357 estudiantes y 294 padres de familia y 5 directivos a diferencia del presente estudio que estuvo enfocado en una muestra de 56 estudiantes. Asimismo, el presente estudio en comparación al de Alvarez (2017) adicionalmente determina que los factores que influyen en el rendimiento son: Motivación, Comunicación, interacción, planificación, confianza Liderazgo, diferenciándose con el de Alvarez en que se añade la motivación, la interacción, la planificación y la confianza, por lo cual el presente trabajo aparentemente es más completo.

De otro lado el trabajo de Pérez, Peley, y Sauce (2017) concluyen que el rendimiento académico se ve afectado por el ambiente tenso y poco dinámico del personal generando desconfianza y desmotivación; concluyendo en parte con el presente trabajo en el cual se concluye que la motivación como indicador del clima institucional influye significativamente en el rendimiento académico. El trabajo de Pérez, Peley, y Sauce (2017) se realizó con una muestra constituida por 4 directivos, 15 docentes y 79 estudiantes a través de cuestionarios cerrados.

Sin embargo, Román (2020) concluye que no hay correlación significativa entre el clima institucional y el rendimiento académico a diferencia del presente trabajo de investigación. Para ello Román (2020) realizó un estudio correlacional descriptivo utilizando una muestra de 50 estudiantes. Sin embargo, los resultados de clima institucional de Román (2020) indican que el 56% evalúan como regular, 16% como malo, 6% deficiente y 22% como bueno; y ninguno de la muestra evaluó como excelente; a diferencia del presente trabajo que los estudiantes han evaluado al clima institucional como insatisfactorio (46,4%) y como satisfactorio (53,6%),

notándose una aparente correspondencia en los resultados a nivel global. Con respecto al rendimiento académico, al evaluar el promedio general Román (2020) indica que el 44% se ubica debajo de la media, el 26% en rendimiento promedio, el 18% en nivel superior a la media. Un 12% está en el grupo inferior y ninguno en el grupo élite; a diferencia del presente trabajo que al evaluar las notas de los estudiantes concluye que corresponden a una categoría de insuficiente el 5,4% y a la categoría de suficiente el 94,6%.

Sin embargo Moreno (2018) realiza una investigación básica descriptivo correlacional con una población de 112 estudiantes y concluye que hay correlación positiva muy alta ( $p < 0,05$  y Rho de Spearman = 0,863) entre las variables clima organizacional y rendimiento académico, así como sus indicadores de relaciones interpersonales, normas de convivencias y resolución de conflictos. Contrariamente el presente trabajo encuentra correlación positiva baja cuyo estadístico R de Spearman igual a 0.309 con  $p$  valor = 0.020.

De igual manera, Mendoza (2012) realiza una investigación básica descriptivo correlacional con una población de 120 alumnos y concluye que existe una relación significativa positiva moderada (0.381, sic) entre las variables clima organizacional y rendimiento académico, a través de sus dimensiones de estructura, recompensa, relaciones e identidad. A comparación del presente trabajo, este encuentra una correlación positiva baja cuyo estadístico R de Spearman igual a 0,309 con  $p$  valor = 0,020.

Respecto al trabajo de investigación que realizó Galvez (2016) de diseño transversal – correlacional la población estuvo compuesta por 116 estudiantes a quienes se aplicó la “Escala de clima social: Escuela” y la “Escala de clima social: Familia” de Moos donde concluye que el clima social familiar no está relacionado con el rendimiento académico ( $p=,37$ ) a diferencia del el clima social escolar que sí lo está ( $p=,02$ ). Asimismo en el presente trabajo se concluye que el  $p$  valor  $<$  alfa, en este caso  $0,003 < 0,05$  resultando que la pendiente es significativa y a la vez la influencia del Clima Institucional en las Notas promedio.

Jiménez (2016) realizó una investigación, de tipo básica con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 70 estudiantes. Se utilizó una encuesta de 24 ítems sobre clima escolar, y el registro de notas para recoger información sobre el rendimiento.

En base a los resultados obtenidos, se llegó a la conclusión de la existencia de una relación directa entre los niveles de clima escolar con el nivel de rendimiento académico en la institución educativa estudiada. Siendo el clima escolar alto (47.14%) y un rendimiento superior (90.00%).

La investigación realizada es muy similar a los obtenidos por otros investigadores, pero que se ha realizado en un contexto específico de la localidad de Tarata y en situación de pandemia, y se concluye que efectivamente el clima institucional tiene influencia en el rendimiento académico, demostrando la importancia que tiene la variable clima institucional y que los directivos deben darle la importancia adecuada.

## CAPÍTULO V

### 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se arriba en el presente trabajo de investigación son las siguientes:

##### **PRIMERA**

Se ha podido comprobar que el Clima Institucional ha sido evaluado como insatisfactorio por el 46,4% de los estudiantes y como satisfactorio por el 53,6% de ellos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata.

Y con respecto a sus indicadores se concluye que:

- a) El indicador motivación que presentan los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Ramón Copaja de Tarata, en el año 2020. Mostraron que el 60,7% tuvieron una motivación baja, el 26,8% motivación media y solamente el 12,5% motivación alta.
- b) El indicador interacción muestra que el 55,4% de los estudiantes tuvieron una interacción baja, el 28,6% interacción media y solamente el 16,1% interacción alta.
- c) El indicador planificación muestra el 12,5 % de los estudiantes percibieron una planificación baja, el 21,4% percibieron una planificación regular y el 66,1% una planificación alta.

- d) El indicador comunicación muestra el 14,3 % de los estudiantes tuvieron una comunicación baja, el 46,4% una comunicación regular y el 39,3% una comunicación buena.
- e) El indicador confianza muestra el 44,6 % de los estudiantes tuvieron una confianza baja, el 23,2% una confianza regular y el 32,1% una confianza buena.
- f) El indicador liderazgo muestra el 19,6 % de los estudiantes percibieron un liderazgo bajo, el 69,6% un liderazgo regular y el 10,7% un liderazgo bueno.

## **SEGUNDA**

Se ha llegado a establecer que el rendimiento académico de los estudiantes del instituto presenta una nota promedio de 15,9 una desviación estándar de 1,7 un mínimo de 10; y un máximo de 19,1. La recodificación de las notas en dos categorías muestra que corresponden a una categoría insuficiente el 5,4% y a la categoría suficiente el 94,6% de los estudiantes.

## **TERCERA**

La correlación entre el Clima Institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto indican una correlación positiva baja con el estadístico R de Spearman igual a 0,309.

## **CUARTA**

La regresión entre las Notas promedio y el Clima Institucional y proporciona un R cuadrado de 0,148 que indica que el 14,8% de la variabilidad total está representada por el Clima Institucional y el resto (85,2%) por otras variables no incluidas en el modelo.

La influencia del Clima institucional en la Nota promedio se demuestra al probar que la pendiente  $b_1$  de la regresión debe resultar significativa.

En este caso  $0,003 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula resultando que la pendiente es significativa y a la vez la influencia del Clima Institucional en las Notas promedio.

Se demuestra así la hipótesis que indica la influencia positiva significativa del Clima Institucional en las Notas Promedio de Rendimiento Académico.

## 5.2 RECOMENDACIONES

En base a los resultados alcanzados en la investigación, se puede sugerir que:

Recomendación 1: Se recomienda que los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja, deben mejorar el clima institucional pues los estudiantes lo han percibido como ligeramente satisfactorio siendo factible su mejora. Asimismo, se debe poner énfasis en mejorar los indicadores con porcentajes más bajos de motivación, interacción y confianza.

Recomendación 2: Se recomienda que los estudiantes y docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja mantengan y mejoren el nivel del rendimiento académico.

Recomendación 3: Se recomienda que los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja, mejoren el clima institucional lo cual va paralelamente a mejorar la correlación entre el clima institucional y el rendimiento académico.

Recomendación 4: Los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja, deben tener presente que el clima institucional es una variable importante que influye en el rendimiento académico, por lo cual deben de tomar acciones para que esta mejore constantemente y conjuntamente con sus indicadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, F. (2017). *El Clima Institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. Universidad de Antioquía.
- Amaro, R. (2007). Sistema de Evaluación del Desempeño Estudiantil. Un Compromiso Institucional. *Revista Venezolana de Investigación*. 7 N° 1, Junio, 93-125.
- Bolívar, A., & García, S. (2014). *Factores que influyen en el rendimiento académico de los niños y niñas de segundo grado de la Institución Educativa Luis Eduardo Arias Reinel*. (Tesis de Licenciatura): Universidad Minuto de Dios Uniminuto Seccional Bello.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Trillas.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P. C., & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, XXIII(2), 66-85.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción General de la Administración*. McGraw Hill Interamericana.
- Coschiza, C., Fernández, J., Redcozub, G., Nievas, M., & Ruíz, H. (2016). Características Socioeconómicas y Rendimiento Académico. El Caso de una Universidad Argentina. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 51-73.

- Edel, R. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1-16.
- Flores, A. (2015). *Autoconcepto y rendimiento académico en estudiantes de Licenciatura de la Escuela Normal de SULTEPEC*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Estado de México.
- Gálvez, M., Alvarez, R., & Bernabé, R. (2016). Relación entre el clima social, familiar y escolar y el rendimiento académico de los estudiantes de 5to de Secundaria del colegio Luis Alberto Sánchez del Distrito Gregorio Albarracín de Tacna. *Ciencia y Desarrollo*, II(21), 77-87.
- Gálvez, Z. (2010). *Medición del clima organizacional de la fundación para el desarrollo y educación de la mujer indígena-FUNDEMI*. Universidad Rafael Landívar.
- Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 Programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Universitat Oberta de Catalunya (UOC) .
- Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja. (s.f). *Estructura Organizacional*. Obtenido de <https://www.iestpramoncopaja.edu.pe>
- Jiménez, L. (2016). *Clima escolar y el rendimiento académico en los estudiantes del 5to grado del nivel primario en la I.E. Alexander Von Humboldt*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Kahr, M. (2010). *Clima Institucional Escolar y Gestión Directiva*. Universidad Abierta Interamericana.
- Lahoz, J. (2002). *Son mis hijos unas personas seguras*. Interamericana.
- Marchesi, A., & Hernández, C. (2003). *El fracaso escolar: Una perspectiva internacional*. Alianza.
- Martín, M., & Colbs. (1998). *Clima de trabajo y participación en las Organizaciones y funcionamiento de los centros de Educación Infantil, Primaria y Secundaria*. Ministerio de Educación y Cultura. Universidad de Alcalá.

- Mendoza, M. (2012). *Tesis de postgrado. Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla*. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Miljánovich, M. (2000). *Relaciones entre la inteligencia general, el rendimiento académico y la comprensión de lectura*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación.
- Moreno, H. (2018). *Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de Electrónica y Telecomunicaciones de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Navarro, E., García, A., & Guzmán, F. (2007). *Clima y compromiso organizacional: Una investigación Vol. II*. Investigaciones. Recuperado el 09 de 07 de 2018, de [www.eumed.net/libros/2007c/340/](http://www.eumed.net/libros/2007c/340/)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Onetto, F. (2004). *Climas educativos y pronósticos de violencia: condiciones institucionales de la convivencia escolar*. Novedades educativas.
- Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). *OPS*. Recuperado el 24 de Febrero de 2021, de <https://www.paho.org/es/tag/enfermedad-por-coronavirus-covid-19>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL - SPC : manual*. Cartolan.
- Papalia, D., & Wendkos, O. (1990). *Psicología del desarrollo de la Infancia a la adolescencia*. Mc Graw Hill.
- Pérez, K., Peley, R., & Sauce, E. (2017). El Rendimiento Académico de estudiantes universitarios del área de Psicología: Relaciones con el Clima organizacional. *Revista semestral Praxis*, XIII(1), 69-83.
- Perucámaras. (20 de Abril de 2020). *En Tacna todos los sectores entrarán en recesión*.  
<https://www.perucamaras.org.pe/nt396.html#:~:text=Para%20Tacna%20se>

r%C3%A1%20dif%C3%ADcil%20salir,Comercio%20de%20Tacna%2C  
%20Corinne%20Flores.&text=%E2%80%9CEn%20Tacna%20todos%20l  
os%20sectores%20econ%C3%B3micos%20entrar%C3%A1n%20en%20r  
ecesi%C3%B3n.

- Pintado, E. (2011). *Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. Arco Iris S.R.L.
- Rivas, L. (2015). *Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina*. UNMSM.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Rodriguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. Editorial Alfaomega.
- Rodriguez, D. (2001). *Diagnóstico organizacional*. Editorial Alfaomega.
- Rodríguez, J. (10 de Febrero de 2004). Obtenido de [www.orienta.org.mx/docencia/Docs/](http://www.orienta.org.mx/docencia/Docs/)
- Román, H. (2020). *Clima institucional y rendimiento académico de los estudiantes en el ISMPLAM Cusco*. Universidad Nacional de San Antonio Abad.
- Romo, A., & Fresan, M. (10 de Febrero de 2000). *p. anuies*. Obtenido de [www.anuies.mx/servicios/](http://www.anuies.mx/servicios/)
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional . *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 78-82.
- Segredo, A. (2013). Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. *Correo Científico Médico*, XVII(3), 344-352.
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones*. EUB.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. Prentice Hall.
- Tapia, I. (1993). *Evaluación Educativa*. Corito.
- Togno, F. (1999). *La ingeniería de la inteligencia inventiva*. Miguel ángel Porrúa.
- Villegas, S. (2019). “*El clima organizacional, el desempeño laboral y su influencia en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017*”. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Tapia, I. (1993). *Evaluación Educativa*. Corito.

**ANEXOS**

**ANEXO 1  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES/INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>
<p><b>1. INTERROGANTE PRINCIPAL</b></p> <p>¿Cómo influye el clima institucional en el rendimiento académico del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020?</p>	<p><b>1. OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Demostrar la influencia del clima institucional en el rendimiento académico del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020.</p>	<p><b>1. HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>El clima institucional influye significativamente en el rendimiento académico del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> Clima institucional</p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Interacción ente sus miembros</li> <li>- Planificación,</li> <li>- Comunicación,</li> <li>- Confianza y</li> <li>- Liderazgo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Investigación básica</li> <li>- <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> No experimental, transversal.</li> <li>- <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Correlacional – causal.</li> <li>- <b>ÁMBITO DE ESTUDIO</b> Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja. Lo que le da un carácter microrregional.</li> <li>- <b>UNIDAD DE ESTUDIO</b> Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja</li> <li>- <b>POBLACIÓN</b> 106 estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja</li> <li>- <b>MUESTRA</b> El trabajo de investigación se realizo en base a una muestra de 56 estudiantes.</li> <li>- <b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b></li> </ul>	<p>Recomendación 1: Se recomienda que los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Ramón Copaja, deben mejorar el clima institucional pues los estudiantes lo han percibido como ligeramente satisfactorio siendo factible su mejora. Asimismo, se debe poner énfasis en mejorar los indicadores con porcentajes más bajos de motivación, interacción y confianza.</p> <p>Recomendación 2: Se recomienda que los estudiantes y docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Ramón Copaja mantengan y mejoren el nivel del rendimiento académico.</p> <p>Recomendación 3: Se recomienda que los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Ramón Copaja, mejoren el clima institucional lo cual va paralelamente a mejorar la correlación entre el clima institucional y el rendimiento académico.</p> <p>Recomendación 4: Los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Ramón</p>
<p><b>2. INTERROGANES ESPECÍFICAS</b></p> <p>a) ¿Cuál es el nivel del clima institucional que se presenta en el Instituto Superior Tecnológico Ramón Copaja de Tarata en el año 2020?</p>	<p><b>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) Evaluar el nivel del clima institucional que se presenta en el Instituto Superior Tecnológico Ramón Copaja de Tarata en el año 2020.</p>	<p><b>2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>a) El nivel del clima institucional que se presenta en el Instituto Superior Tecnológico Ramón Copaja de Tarata en el año 2020, es insatisfactorio.</p>	<p><b>CATEGORIAS DE LA VARIABLE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>) Clima institucional satisfactorio</li> <li>) Clima institucional insatisfactorio</li> </ul> <p><b>ESCALA DE MEDICION:</b> Ordinal</p>		
<p>b) ¿Cuál es el nivel de rendimiento académico que presentan los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020?</p>	<p>b) Evaluar el nivel de rendimiento académico que presentan los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020.</p>	<p>b) El nivel de rendimiento académico que presentan los estudiantes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020, es insuficiente.</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> Rendimiento académico</p> <p><b>DIMENSIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Notas del II Semestre de Contabilidad</li> <li>✓ Notas del IV Semestre de Contabilidad</li> <li>✓ Notas del VI Semestre de Contabilidad</li> <li>✓ Notas del II Semestre de Computación e Informática</li> <li>✓ Notas del IV Semestre de Computación e Informática</li> <li>✓ Notas del VI Semestre de Computación e Informática</li> </ul>		

			<b>CATEGORIA DE LA VARIABLE</b> ) Rendimiento académico suficiente ) Rendimiento académico insuficiente. <b>ESCALA DE MEDICION:</b> Ordinal	Encuesta VI Documental VD - <b>INSTRUMENTOS</b> Cuestionario de clima institucional. Ficha de registro de notas para el rendimiento académico	Copaja, deben tener presente que el clima institucional es una variable importante que influye en el rendimiento académico, por lo cual deben de tomar acciones para que esta mejore constantemente y conjuntamente con sus indicadores. -
<b>c)</b> ¿Qué relación existe entre el nivel del clima institucional y el nivel de rendimiento académico en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020?	<b>c)</b> Establecer la relación existente entre el nivel del clima institucional y el nivel de rendimiento académico en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020	<b>c)</b> Existe una relación significativa entre el clima institucional y el rendimiento académico en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020.			

## ANEXO 2 PROTOCOLO INSTRUMENTAL

### I. INFORMACIÓN GENERAL

#### 1.1. Título de la investigación

CLIMA INSTITUCIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO RAMÓN COPAJA DE TARATA, 2020.

#### 1.2. Investigador (a):

Bach. Joyce Cristina Ramos Carazas

### II. INSTRUMENTACIÓN

#### 2.1. Variable a medir

##### a) Clima Institucional

*Concepto. Es el contexto conformado por el trato cotidiano que tiene un conjunto de personas en base a la actividad laboral, al ambiente físico en que se da, a las diversas regulaciones formales a los que está sujetos como miembros de una organización o institución, en este caso educativa. (Rodríguez, 1999).*

##### b) Indicadores

- ) Motivación,
- ) Interacción ente sus miembros
- ) Planificación,
- ) Comunicación,
- ) Confianza y
- ) Liderazgo

#### 2.2. Denominación del Instrumento

Cuestionario

#### 2.3 Autor(a)

Bach. Joyce Cristina Ramos Carazas

#### 2.1. Objetivo del Instrumento:

Recopilar información sobre el clima institucional que se presenta en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020.



## MATRIZ INSTRUMENTAL

VARIABLE	INDICADORES	Nº	ITEMS	VALORES		
				a	b	c
CLIMA INSTITUCIONAL	Motivación	1	¿Los docentes del instituto son reconocidos por la labor que realizan dentro de la Institución?			
			a) A veces                      b) No                      c) Sí			
		2	¿Te sientes satisfecho de estar estudiando en el Instituto?			
			a) A veces                      b) No                      c) Sí			
		3	Al participar de una actividad ¿consideras que tus profesores, compañeros y administrativos se sienten identificados con el instituto?			
			a) A veces                      b) No                      c) Sí			
	Interacción entre sus miembros	4	Al momento de resolver un problema o alguna duda ¿la predisposición del docente es...?			
			a) Mala                      b) Regular                      c) Buena			
		5	En cuanto a los trámites que realizas en el instituto ¿Consideras que el servicio que brinda el personal administrativo es...?			
			a) Mala                      b) Regular                      c) Buena			
	Planificación	6	¿Las relaciones entre tus compañeros y sus profesores en las clases virtuales del instituto son...?			
			a) Malas                      b) Regulares                      c) Buenas			
		7	¿Sabes si el instituto tiene un proyecto educativo institucional?			
			a) Desconozco                      b) No                      c) Sí			
	Comunicación	8	¿Los profesores participan en la elaboración del plan anual de trabajo junto al director?			
			a) Desconozco                      b) No                      c) Sí			
		9	¿El director y los profesores realizan la evaluación del Plan Anual de Trabajo?			
		a) Desconozco                      b) No                      c) Sí				
Confianza	10	¿Conoces el reglamento de estudios del Instituto?				
		a) Un poco                      b) No                      c) Sí				
	11	¿Sabes si al instituto llegan becas de estudio o intercambio para los estudiantes?				
		a) Desconozco                      b) No                      c) Sí				
Liderazgo	12	¿Participas voluntariamente en las actividades que realiza el Instituto durante el año?				
		a) Un poco                      b) No                      c) Sí				
	13	¿Tienes confianza en tus profesores para darles a conocer sobre algún problema o situación crítica?				
		a) A veces                      b) No                      c) Sí				
	14	Frente a los trabajos asignados por el docente a tu grupo ¿tienes confianza en las capacidades de tus compañeros para realizarlo?				
		a) A veces                      b) No                      c) Sí				
	15	¿Consideras que el director (a) cumple con sus funciones?				
		a) A veces                      b) No                      c) Sí				
	16	¿Las disposiciones que se dan en el instituto se cumplen con prontitud?				
		a) Desconozco                      b) No                      c) Sí				
	17	¿Cómo calificarías a la gestión de la institución?				
	a) Mala                      b) Regular                      c) Buena					



## ANEXO 3 PROTOCOLO INSTRUMENTAL

### I. INFORMACIÓN GENERAL

#### 1.1. Título de la investigación

CLIMA INSTITUCIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EL  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
RAMÓN COPAJA DE TARATA, 2020.

#### 1.2. Investigador (a):

Bach. Joyce Cristina Ramos Carazas

### II. INSTRUMENTACIÓN

#### 2.1. Variable a medir

##### a) Rendimiento Académico

*Concepto. Hace referencia a la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito tecnológico. Un estudiante con buen rendimiento académico es aquél que obtiene calificaciones positivas en los exámenes que debe rendir a lo largo de sus estudios.*

##### b) Dimensiones

- ✓ Notas del II Semestre de Contabilidad
- ✓ Notas del IV Semestre de Contabilidad
- ✓ Notas del VI Semestre de Contabilidad
- ✓ Notas del II Semestre de Computación e Informática
- ✓ Notas del IV Semestre de Computación e Informática
- ✓ Notas del VI Semestre de Computación e Informática

#### 2.2. Denominación del Instrumento

Ficha de registro de notas

#### 2.3. Autor(a)

Bach. Joyce Cristina Ramos Carazas

#### 2.4. Objetivo del Instrumento:

Recoger información para establecer el nivel de rendimiento académico que presentan los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020.

## TÉCNICA DOCUMENTAL

### FICHA DE REGISTRO DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO

#### FINALIDAD

La presente ficha de registro tiene por finalidad recoger información sobre el nivel del Rendimiento Académico que presentan los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata en el año 2020.

#### 1. INFORMACIÓN GENERAL

Fecha:

Edad: Género: F ( ) M ( )

Ciclo de estudios/ semestre

N°	UNIDADES DIDÁCTICAS	CARRERA:														
		ESTUDIANTES														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	A															
	B															
	C															
	D															
	E															
	F															
	G															
	H															
	I															
	J															
	<b>SUMA</b>															
	<b>PROMEDIO DE NOTAS</b>															

#### Escala con rangos (Baremos)

#### RENDIMIENTO ACADÉMICO

#### RANGOS

) Rendimiento suficiente      13 - 20  
 ) Rendimiento insuficiente      00 - 12

*\*Al ser datos duros, el instrumento no requiere de validación.*

$$R = \frac{PM - pm}{N^{\circ} C}$$

Dando:  
 R = Rango  
 PM = Puntaje mayor  
 pm = Puntaje menor  
 N° C = Número de categorías

## ANEXO 4

### BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

N PROME	CI	N PR R	CI R	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I1 R	I2 R	I3 R	I4 R	I5 R	I6 R
17.11	31	2	1	5	4	6	9	4	3	1	1	2	3	2	1
14.89	29	2	1	3	5	9	4	2	6	1	2	3	1	1	2
16.11	29	2	1	3	5	9	4	2	6	1	2	3	1	1	2
18.11	39	2	2	8	3	9	8	5	6	3	1	3	3	3	2
15.67	34	2	2	6	3	8	8	2	7	2	1	3	3	1	3
17.78	39	2	2	9	5	9	6	6	4	3	2	3	2	3	1
16.89	39	2	2	8	3	9	8	5	6	3	1	3	3	3	2
14.44	33	2	2	5	6	5	9	2	6	1	3	1	3	1	2
14.78	40	2	2	7	6	9	8	4	6	2	3	3	3	2	2
17.67	36	2	2	5	3	9	8	6	5	1	1	3	3	3	2
15.11	29	2	1	3	3	7	9	2	5	1	1	2	2	3	1
14.89	29	2	1	3	3	7	9	2	5	1	1	2	3	1	2
16.56	30	2	1	3	3	9	7	3	5	1	1	3	2	1	2
19.11	37	2	2	7	4	7	9	4	6	2	1	2	3	2	2
14.89	45	2	2	9	6	9	8	6	7	3	3	3	3	3	3
16.44	26	2	1	3	4	9	3	2	5	1	1	3	1	1	2
17.11	38	2	2	7	4	9	9	4	5	2	1	3	3	2	2
17.78	31	2	1	3	3	7	9	4	5	1	1	2	3	2	2
15.4	26	2	1	3	3	8	7	2	3	1	1	3	2	1	1
14.4	36	2	2	5	5	9	7	2	8	1	2	3	2	1	3
16.2	21	2	1	3	3	5	5	2	3	1	1	1	1	1	1
12.6	28	1	1	3	5	9	6	2	3	1	2	3	2	1	1
15.2	39	2	2	7	5	7	9	5	6	2	2	2	3	3	2
17	32	2	1	3	5	9	7	3	5	1	2	3	2	1	2
17.8	33	2	2	5	4	9	5	4	6	1	1	3	3	1	2
16.4	44	2	2	9	5	9	9	6	6	3	2	3	3	3	2
10	21	1	1	3	3	3	5	4	3	1	1	1	1	2	1
15.4	30	2	1	7	3	5	7	3	5	2	1	1	2	1	2
14.8	35	2	2	5	4	7	9	4	6	1	1	2	3	2	2
15	32	2	1	5	4	5	7	6	5	1	1	1	2	3	2
16.6	39	2	2	7	6	9	7	4	6	2	3	3	2	2	2
18.63	41	2	2	7	6	6	8	6	8	2	3	2	3	3	3
13.13	32	2	1	5	5	7	6	3	6	1	2	2	2	1	2
10.75	28	1	1	5	5	5	5	3	5	1	2	1	1	1	2
18.75	42	2	2	7	7	9	7	6	6	2	3	3	2	3	2
15.13	20	2	1	3	3	3	5	2	4	1	1	1	1	1	1
17.63	35	2	2	3	4	9	7	6	6	1	1	3	2	3	2
17.75	40	2	2	9	6	9	6	5	5	3	3	3	2	3	2
17.13	28	2	1	3	3	6	7	4	5	1	1	2	2	2	2
17.13	42	2	2	7	7	9	7	6	6	2	3	3	2	3	2
16.75	34	2	2	7	5	7	7	2	6	2	2	2	2	1	2
15.88	34	2	2	3	4	9	7	5	6	1	1	3	2	3	2
14.55	32	2	1	3	5	9	7	4	4	1	2	3	2	2	1
17.64	40	2	2	6	4	9	7	6	8	2	1	3	2	3	3
17.09	34	2	2	5	5	9	7	2	6	1	2	3	2	1	2
15.09	32	2	1	5	3	8	7	3	6	1	1	3	2	1	2
17.27	32	2	1	3	5	9	7	4	4	1	2	3	2	2	1
16.09	39	2	2	7	4	9	9	5	5	2	1	3	3	3	2
14.83	30	2	1	3	4	9	7	2	5	1	1	3	2	1	2
15.33	32	2	1	3	5	9	7	4	4	1	2	3	2	2	1
14.5	44	2	2	9	4	9	9	5	8	3	1	3	3	3	3
16.5	29	2	1	3	3	7	9	2	5	1	1	2	3	1	2
17.43	34	2	2	4	7	8	7	2	6	1	3	3	2	1	2
15.71	32	2	1	5	3	8	7	3	6	1	1	3	2	1	2
13.86	39	2	2	7	4	9	9	5	5	2	1	3	3	3	2
15.29	36	2	2	7	5	9	8	3	4	2	2	3	3	1	1

## ANEXO 5

### INFORME DE EXPERTOS

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos	
Condición CEIN 104 - 001	Versión 00	Vigencia 24.10
		Página 02

#### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellido y nombre de entrevistado (Experto): Vidal Ochoque Apaza
- 1.2. Grado Académico: Docente en administración
- 1.3. Profesión: Docente universitario
- 1.4. Institución de trabajo: UNJBG-TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente orientado
- 1.6. Descripción de instrumento:  
 ...Cuestionario.....
- 1.7. Autor del instrumento: Ingrá Cristina Ramos Ramos
- 1.8. Programa de postgrado: Gestión y Políticas Públicas

##### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
<b>1. CLARIDAD</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Están expresados en conductas observables, medibles					X
<b>3. CONSISTENCIA</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
<b>4. COHERENCIA</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable			X		
<b>5. PERTINENCIA</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
<b>6. SUFICIENCIA</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
<b>SUMATORIA PARCIAL:</b>				3	4	20
<b>SUMATORIA TOTAL:</b>		27				

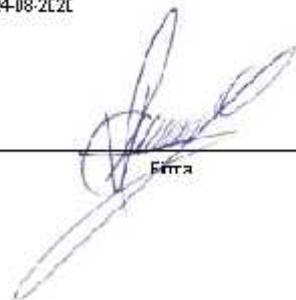
	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Certificación: C. EIN (EX - 001)	Versión: 00	Vigencia: 2016	Página: 02

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 27
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR X  
 NO FAVORABLE \_\_\_\_\_
- 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2

Tacna,  
 24-08-2020

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CCIH No - 001	Versión 00	Vigencia 2019

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Piaggio Casavilla, Miguel Alexis
- 1.2. Grado Académico: Magister en Administración de Negocios
- 1.3. Profesión: Agente Comercial
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
- 1.5. Cargo que desempeña: Asesor Gerencial
- 1.6. Denominación del instrumento: Escala actitudes para el emprendimiento
- 1.7. Autor del instrumento: Jorge Cristian Bernal Guezo
- 1.8. Programa de postgrado: Marketing y Políticas Comerciales

#### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					4	25
<b>SUMATORIA TOTAL</b>						29

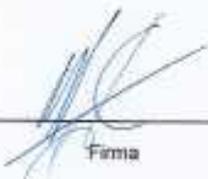
	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación <b>Formato de Validación por expertos</b>		
	Codificación CEW Ivc - 001	Versión 00	Vigencia 2015

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 29
- 3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR   
 NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2

Tacna,

Mg. Miguel Pralgo Canillo  \_\_\_\_\_  
 Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN IVE - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): FLORES FLORES AMÉRICO
- 1.2. Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
- 1.3. Profesión: ING. EN ADMINISTRACIÓN
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: JEFE OFICINA DE PERIENCAMIENTO Y DESARROLLO
- 1.6. Denominación del instrumento: ANEXOS I, II, III, IV, V, VI
- 1.7. Autor del instrumento: JOVIE CRISTINA JIMOS CARRERA
- 1.8. Programa de postgrado: EDUCACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

### II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				/	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				/	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				/	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				/	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				/	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				/	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL					24	

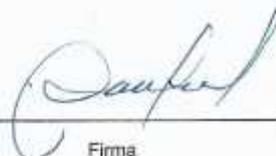
	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación <b>Formato de Validación por expertos</b>		
	Codificación CEIN fvs - 001	Versión 00	Vigencia 2015

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 2 ✓
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
 NO FAVORABLE \_\_\_\_\_
- 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2

Tacna, 24. AGOSTO, 2022

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEN-Is-001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): BERNABÉ MENÉNDEZ, ROSA ANA  
 1.2. Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN  
 1.3. Profesión: LIC. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN - ESPECIALIDAD C.B.  
 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD ALAS PERUVIANAS  
 1.5. Cargo que desempeña: COORDINADOR ACADÉMICO POSGRADO Y PS. HUMANA  
 1.6. Denominación del instrumento:  
CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL  
 1.7. Autor del instrumento: JOYCE CRISTINA RAMOS CAÑARAS  
 1.8. Programa de postgrado: MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

#### II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Buena	Muy Buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL:						30
SUMATORIA TOTAL:						30

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Clasificación CEN 5e - 001	Versión 00	Vigencia 2015

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 30
- 3.2. Opinión: FAVORABLE  UEME MELJUAN \_\_\_\_\_  
 NO FAVORABLE \_\_\_\_\_
- 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2

Tacna, 20 DE AGOSTO 2010



Firma

## **ANEXO 6**

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "RAMON COPAJA" -  
TARATA - TACNA

CREACIÓN R.M. N° 1216-85-ED

08/11/1985.-

RENOVACIÓN R.M. N° 808-94-ED 07/10/1994 - REVALIDADOR.D. N°  
311-2005-ED

# **MINISTERIO DE EDUCACIÓN**



---

**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
TECNOLÓGICO PÚBLICO  
“RAMÓN COPAJA” -  
TARATA**

CREACIÓN R.M. Nº 1216-85-ED  
08/11/1985.-

RENOVACIÓN R.M. Nº 808-94-ED 07/10/1994 - REVALIDADOR.D. Nº 311-  
2005-ED

**REGLAMENTO INTERNO**

**DIRECTOR GENERAL**

**LIC. LIZANDRO JINCHUÑA  
HUALLPA**

**TARATA – PERÚ  
2018**

## DE LA EVALUACIÓN

**Art. 52** La evaluación debe entenderse como parte del proceso de aprendizaje, debe ser continua y basada en criterios e indicadores que valoren el dominio de los saberes prácticos como de conocimientos teóricos. Orienta la labor del docente y del estudiante; permite tomar decisiones sobre los reajustes a realizar en el proceso de aprendizaje y enseñanza.

**Art. 53** La evaluación, se centra en el logro de las capacidades terminales, cuyos parámetros de referencia son los criterios de evaluación. A partir de los criterios de evaluación se establecen los indicadores de evaluación, que son evidencias observables y cuantificables, y constituyen los estándares de calidad mínimos a lograr en la capacidad terminal, estos indicadores se utilizan en los instrumentos de evaluación.

**Art. 54** En la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes se utiliza la escala vigesimal. El calificativo mínimo aprobatorio es trece (13) para las unidades didácticas. En todos los casos la fracción de 0,5 o más se considera como una unidad a favor del estudiante.

**Art. 55** Se considera aprobado el módulo, siempre que se haya aprobado todas las Unidades Didácticas respectivas y las

experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, de acuerdo al plan de estudios.

**Art. 56** En la Unidad Didáctica que desarrolla una (01) capacidad terminal, cuando el docente; detecta deficiencias o dificultades de aprendizaje en los estudiantes, debe implementar inmediatamente un programa de actividades de recuperación paralelo al desarrollo de la UD. Este proceso tiene carácter obligatorio y está bajo la responsabilidad del

## ANEXO 07

### LISTA DE COTEJO

#### EXPOSICION VIRTUAL

DOCENTE : Joyce Cristina Ramos Carazas  
ESPECIALIDAD : Contabilidad  
SEMESTRE : VI  
UNIDAD DIDÁCTICA : Contabilidad de Entidades Financieras II  
TEMA : Requisitos para aperturar una cuenta y formas de depósito.  
FECHA : 08/10/2020

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CRITERIOS DE EVALUACION				PROMEDIO
		Puntualidad	Material utilizado	Dominio del tema	Fluidez y tono de la voz	
		(5 ptos)	(5 ptos)	(5 ptos)	(5 ptos)	
1	ARCE MAMANI, Liliana Betsy	5	4	4	5	18
2	BANEGAS TICONA, Kevin Gabriel	0	0	0	0	0
3	CHAMBILLA GONZALES, Edith	0	0	0	0	0
4	CHARAJA ESCOBAR, Verónica	3	3	4	5	15
5	CRUZ YANA, Jhulino	5	4	4	5	18
6	GONZALES TICONA, Johanna del Carmen	3	3	4	5	15
7	GALINDO MAMANI, Keyli	0	0	0	0	0
8	MAMANI MAMANI, Rocío Yodali	3	3	4	5	15
9	MAMANI RODRIGUEZ, Horfelinda Lisbenia	5	4	4	5	18
10	MUÑOZ QUISPE, Darwin André	0	0	0	0	0
11	MUSAJA SARMIENTO, Luz Clara	3	3	4	5	15
12	PAREDES QUINTANILLA, Pedro Carlos	5	4	4	5	18
13	PAUCAR ROQUE, Janeth Diana	0	0	0	0	0
14	SALAS PFURA, Bernardino	0	0	0	0	0

#### RECOMENDACIONES:

.....  
.....

.....  
.....  
.....

**RECOMENDACIONES PARA SU CONSTRUCCION:**

- Se deberán establecer los criterios que el docente utilizará para evaluar la exposición oral.
- Asimismo, se establecerán los criterios para que el estudiante prepare su exposición.
- Definir el propósito, naturaleza y límites de la exposición.
- Señalar cual es el tema central que deberá abordarse.
- Indicar la profundidad con que deberán tratarse los temas.
- Solicitar el uso de ejemplos para reafirmar los conocimientos.
- Solicitar que se haga uso de los apoyos didácticos más adecuados de acuerdo a la temática.