

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN



TESIS

**“Clima institucional y su relación con el rendimiento académico en
los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico
Público Marcos Duran Martel de Paucarbamba”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN
EDUCACIÓN SUPERIOR E INVESTIGACIÓN

AUTORA: Pérez Ordaya, María Elena

ASESOR: Aguirre Palacin, Joel Guido

HUÁNUCO – PERÚ

2020

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Mejoramiento de la calidad educativa y desarrollo académico
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias de la educación

Disciplina: Educación general (incluye capacitación y pedagogía)

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias de la educación, con mención en docencia en educación superior e investigación

Código del Programa: P27

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 04070419

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42852140

Grado/Título: Doctor en ciencias de la educación

Código ORCID: 0000-0002-3332-7312

H

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Escobedo Rivera, Froilan	Doctor en educación	22400177	0000-0003-4306-8841
2	Pajuelo Garay, Paola Elizabeth	Doctora en ciencias de la educación	22521771	0000-0002-3019-4681
3	Pumayauri De La Torre, Laddy Dayana	Doctora en ciencias de la educación	41239006	000-0002-3695-6237



UNIVERSIDAD DE HUANUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

En la ciudad de Huánuco, siendo las 9:00 horas del día lunes 30 del mes de noviembre del año 2020, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestrías y Doctorados de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los siguientes docentes:

- (Presidente) Dr. Froilán Escobedo Rivera
(Secretario (a)) Dra. Paola Elizabeth Pajuelo Garay
(Vocal) Dra. Laddy Dayana Pumayauri de la Torre

Nombrados mediante Resolución N° 191-2020-D-EPG-UDH, para evaluar la tesis intitulada "CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO MARCOS DURAN MARTEL DE PAUCARBAMBA", presentada por la **Bach. Maria Elena PEREZ ORDAYA** para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación, con mención en Docencia en Educación Superior e Investigación.

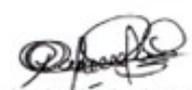
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola **APROBADA** por **MAYORIA** con el calificativo cuantitativo de **QUINCE** y cualitativo de **BUENO** (Art. 54).

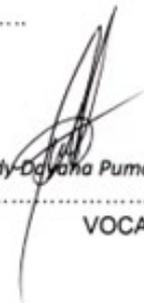
Siendo las 10:53 horas del día lunes 30 del mes de noviembre del año 2020, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Dr. Froilán Escobedo Rivera

.....
PRESIDENTE


Dra. Paola Elizabeth Pajuelo Garay

.....
SECRETARIA


Dra. Laddy Dayana Pumayauri de la Torre

.....
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: MARÍA ELENA PÉREZ ORDAYA, de la investigación titulada "Clima institucional y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel de Paucarbamba", con asesor(a) JOEL GUIDO AGUIRRE PALACIN, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 161-2017-D-EPG-UDH del P. A. de la MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR E INVESTIGACIÓN.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 11 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 04 de noviembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

19. María Elena Pérez Ordaya.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mi compañero Raphael quien es el apoyo incondicional en todo momento. También a mis dos tesoros, mis hijos Alberto y Valentino

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado, a los maestros; alumnos, colaboradores y profesores del “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel” Paucarbamba.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.2. OBJETIVOS.....	15
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.2.3. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	15
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	17
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	19
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. CLIMA INSTITUCIONAL	20
2.2.2. DIMENSIONES DE CLIMA INSTITUCIONAL	24
2.2.3. RENDIMIENTO ACADÉMICO	26
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	35
2.3.1. CLIMA INSTITUCIONAL	35
2.3.2. ESTABILIDAD	35
2.3.3. RELACIONAL	35
2.3.4. AUTORREALIZACIÓN	36

2.3.5. RENDIMIENTO ACADÉMICO	36
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	36
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	36
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	36
2.5. SISTEMA DE VARIABLES	36
2.5.1. VARIABLE DE ESTUDIO 1	36
2.5.2. VARIABLE DE ESTUDIO 2	37
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	38
CAPÍTULO III.....	39
MARCO METODOLÓGICO	39
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	39
3.1.1. ENFOQUE	39
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	39
3.1.3. DISEÑO	40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	40
3.2.1. POBLACIÓN	40
3.2.2. MUESTRA.....	41
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
3.3.1. TÉCNICAS	42
3.3.2. INSTRUMENTOS.....	43
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA	
INFORMACIÓN	43
CAPÍTULO IV.....	45
RESULTADOS.....	45
4.1. RELATOS Y DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD OBSERVADA ...	45
4.2. CONJUNTO DE ARGUMENTOS ORGANIZADOS (DATOS)	54
4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS	54
4.3. HIPÓTESIS.....	56
4.3.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.....	57
4.3.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.....	58
4.3.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.....	59
CAPÍTULO V.....	60
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
5.1. EN QUÉ CONSISTE LA VERIFICACIÓN DEL PROBLEMA	60

5.2. SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE SU PROPUESTA	63
5.3. PROPUESTA DE NUEVAS HIPÓTESIS	63
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	67
ANEXOS.....	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población del IESPP Marcos Duran Martel de Paucarbamba	41
Tabla 2 Muestra probabilística de investigación	41
Tabla 3 Resultados de la variable clima institucional.....	45
Tabla 4 Resultados de la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima institucional.....	47
Tabla 5 Resultado de la dimensión propósito compartido de la variable clima institucional	48
Tabla 6 Resultado de la dimensión normas de organización de la variable clima institucional.....	49
Tabla 7 Resultado de la variable rendimiento académico.....	50
Tabla 8 Resultado de la dimensión desarrollo personal de la variable rendimiento académico.....	51
Tabla 9 Resultados de la dimensión desarrollo académico de la variable rendimiento académico.....	52
Tabla 10 Resultados de la dimensión desarrollo socio comunitario de la variable rendimiento académico	53
Tabla 11 Tabla de verificación del valor significado de la variación de “ r ” .	54
Tabla 12 Valores de Normalidad de los datos de las variables clima institucional y rendimiento académico	55
Tabla 13 Correlación entre clima institucional versus rendimiento académico	56
Tabla 14 Correlación entre dimensión relaciones interpersonales versus rendimiento académico.....	57
Tabla 15 Correlación entre la dimensión propósitos compartidos versus rendimiento académico.....	58
Tabla 16 Correlación entre la dimensión normas de organización versus rendimiento académico.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de la variable clima institucional.....	45
Figura 2 Resultados de la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima institucional.....	47
Figura 3 Resultado de la dimensión propósito compartido de la variable clima institucional	48
Figura 4 Resultado de la dimensión normas de organización de la variable clima institucional.....	49
Figura 5 Resultados de la variable rendimiento académico.....	50
Figura 6 Resultados de la dimensión desarrollo personal de la variable rendimiento académico.....	51
Figura 7 Resultados de la dimensión desarrollo académico de la variable rendimiento académico.....	52
Figura 8 Resultados de la dimensión socio comunitario de la variable rendimiento académico.....	53

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito describir la relación que existe entre el clima institucional y el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel de Paucarbamba; la pesquisa desarrolló enfoque cuantitativo; tipo transversal; diseño descriptivo y nivel correlacional. La población estudiada fueron 468 alumnos de los cuales se seleccionó a 200 estudiantes para desarrollar el presente estudio. El resultado muestra que el clima institucional es valorado como bajo por los estudiantes, en tanto que al medir el rendimiento académico de los alumnos se percibe que es bajo, lo cual determina un valor correlacional Rho de Pearson de 0,387. En conclusión se determina correlación baja entre las variables, es decir una correlación directamente proporcional, que se manifiesta si la variable (X1) clima institucional ascendiera, entonces la variable (Y1) rendimiento académico también ascendería; situación idéntica en caso contrario.

Palabras Clave: Clima, relación, rendimiento, académico, estudiantes, instituto.

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe the relationship between the institutional climate and academic performance in students of the Marcos Duran Martel Institute of Public Pedagogical Higher Education in Paucarbamba; the research developed a quantitative approach; cross-sectional type; descriptive design and correlational level. The study population consisted of 468 students, of which 200 students were selected to carry out this study. The result shows that the institutional climate is valued as low by the students, while when measuring the academic performance of the students it is perceived to be low, which determines a correlational value of Pearson's Rho of 0.387. In conclusion, a low correlation between the variables is determined, that is, a directly proportional correlation, which is manifested if the variable (X1) institutional climate were to rise, then the variable (Y1) academic performance would also rise; the situation would be the same otherwise.

Keywords: Climate, relationship, performance, academic, students, institute.

INTRODUCCIÓN

Considerando que el sistema convivencial en una institución educativa esta ligado al rendimiento de los aprendices, es importante tener un ambiente agradable en condiciones que posibiliten un trabajo agradable y en armonía con los miembros de la institución. Por el contrario, los conflictos que se dan entre docentes, jefes e incluso estudiantes hace que no sea un adecuado escenario de trabajo, dificultando el cumplimiento de los propósitos institucionales.

En tal sentido se realizó la investigación cuyp propósito fue establecer el grado de correspondencia que existe entre el clima corporativo y el rendimiento académico de los aprendices; lo cual, nos motivó a plantear la hipótesis general, sosteniendo que existe relación directa y significativa entre las variables del estudio.

La pesquisa está estructurada en el presnete informe en siete capítulos:

En el I apartado, se considera la delineación y planteamiento del problema, formulación y objetivos general y específicos.

En el II apartado, existe un desarrollo del marco teórico, se ha descrito los antecedentes, teorías, las definiciones, planteamiento hipotético y su desarrollo operacional.

En el III apartado, referido a la metodología, se considera enfoques, tipología y diseño. Así también, se considera el universo poblacional, los datos muestrales, las técnicas de recolección, procesamiento y análisis de la información obtenida.

En el IV apartado, resultados, en este capítulo se considera la descripción de la realidad observada, presentación estadística de la información obtenida.

En el V apartado, se presenta la confrontación de resultado con los antecedentes y se presenta la solución del problema, la propuesta y las nuevas conjeturas.

En el capítulo VI, se ha desarrollado las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, en el capítulo VII contiene la referencia bibliográfica.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La globalización del conocimiento, el avance científico y técnico han generado cambios económicos, políticos y sociales en nuestros países; los sistemas educativos y el marco curricular están siendo adaptados a los enfoques constructivistas y por competencias, que están generando transformaciones para la mejora de los aprendizajes.

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, Ley 30512, referida a la normativa de institutos, se establece que el Ministerio de Educación ostenta la titularidad en la dirección de las políticas educativas nacionales en ese nivel educativo. Esto incluye la política orientada al fortalecimiento de la calidad educacional.

La calidad de servicio abarca múltiples aspectos, entre los cuales se resalta la importancia del ambiente institucional, que beneficia la formación académica integral de los alumnos. Este ambiente es el resultado de la sinergia de múltiples factores organizacionales, enmarcados en el funcionamiento y estructura de la organización, toma de decisiones, dinámicas de comunicación y motivación presentes en las entidades educativas.

Es un hecho que, en el ámbito de la investigación sobre eficacia institucional, la variable clima ha sido exhaustivamente estudiada en las últimas décadas, tanto en el contexto americano como en el europeo. Este enfoque analiza cómo el ambiente o clima institucional influye en la efectividad y rendimiento de las organizaciones. Progresivamente, nuestro país también se está sumando a este movimiento de investigación. La inclusión de esta perspectiva en el contexto nacional refleja una creciente conciencia enfocada en la importancia del clima institucional en el desempeño y la calidad de las instituciones, adaptando y aplicando conocimientos y metodologías que han sido desarrolladas y probadas en otros contextos a la realidad específica de nuestro país.

En el “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel” del distrito de Amarilis, provincia y departamento de Huánuco, se observan conflictos entre directivos, docentes, estudiantes y personal administrativo, lo que da lugar a la fragmentación de las relaciones humanas, dificultando el progreso hacia una educación de alta calidad y causando una aparente desorganización institucional.

Según Fernández (1992), la administración educativa está dirigida por personas carentes de preparación profesional para dirigir las escuelas básicas. Esta afirmación sobre los gerentes educativos, quienes son responsables de garantizar la calidad de los servicios en el sector, demuestra que carecen de las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones.

La calidad del servicio educativo está afectada por problemas de clima institucional, y los perfiles de las instituciones educativas eficaces consideran el estudio del clima como un componente importante. El problema del clima institucional se caracteriza por la formación de grupos divergentes, con intereses personales, económicos y sociales de cada docente. Por ello, es decisivo optimizar el otorgamiento de servicios en el “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel de Paucarbamba,” creando un ambiente institucional que fomente un servicio de alta calidad directamente relacionado con el logro de sus metas.

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el grado de relación entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel de Paucarbamba?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1:¿Cuánto se relaciona la dimensión relaciones interpersonales con el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto?

PE2:¿Cuánto se relaciona la dimensión propósito compartido con el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto?

PE3:¿Cuánto se relaciona la dimensión normas de organización con la dimensión rendimiento académico de los estudiantes del Instituto?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer el grado de relación que existe entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel de Paucarbamba.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1:Determinar en qué medida se relaciona la dimensión relaciones interpersonales con el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto.

OE2:Determinar en qué medida se relaciona la dimensión propósito compartido con el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto.

OE3:Determinar en qué medida se relaciona la dimensión normas de organización y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto.

1.2.3. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Trascendencia teórica, después de la aplicación de los instrumentos y la sistematización de los resultados de la pesquisa, esta constituye en contribución teórica para las ciencias de la educación y del mismo modo para ser antecedentes de otras investigaciones; por tanto, la investigación es importante e innovadora. La relevancia se está reflejando en el capítulo de los resultados, principalmente con la comprobación de hipótesis.

Trascendencia técnica, resulta esencial optimizar la entrega de servicios en el Instituto Marcos Duran Martel, mediante el

establecimiento de un clima institucional que promueva un servicio de excelencia, estrechamente vinculado al cumplimiento de sus objetivos.

Trascendencia académica, los antecedentes y fundamentos teóricos que fueron recopilados y alineados a los propósitos y resultados de la investigación se han robustecido con la discusión de los resultados. Así también fundamentan epistemológicamente los hallazgos de la investigación y constituyen un cuerpo teórico referencial para investigaciones posteriores de enfoque cuantitativo y cualitativo ; por tanto se constituye en aporte académico significativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Hernández (2015) estudio en Colombia con el propósito de explorar la relación entre el clima social familiar y las competencias de los estudiantes. El enfoque investigativo fue de carácter básico, descriptivo. La muestra seleccionada consistió en 79 alumnos. Los hallazgos revelaron que, al evaluar la primera variable, se obtuvo un promedio de 53.28, indicando que esta variable se sitúa en un nivel considerado como regular. Por otro lado, al medir la segunda variable, el promedio fue de 33.60, lo cual sugiere que el rendimiento académico también se clasifica en un nivel regular. De manera concluyente, se constató que existe asociación moderada entre las variables estudiadas, con un valor de $R = 0.456$.

Álvarez (2017) desarrolló una pesquisa para investigar la relación actual entre el clima organizacional, la gestión y las competencias de los alumnos. La técnica empleada fue descriptiva y el universo muestral fueron 85 personas que integran la comunidad educativa. Los resultados demostraron una relación de $Rho = 0.612$. Las conclusiones mostraron que el 78% cree que el clima institucional debe analizarse y estructurarse por personas involucradas con conocimientos de gestión, el 79% expresó que el clima institucional tiene impacto en el rendimiento académico de los alumnos, y el 81% calificó como regular la comunicación aplicada, indicando que es fundamental para fortalecer la gestión y el liderazgo, lo que tiene un impacto en el rendimiento académico.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Girondas (2016) investigó con el propósito de describir los efectos de la familia disfuncional y las consecuencias generadas en el logro

académico de los estudiantes. La metodología empleada fue básica, descriptiva y deductiva; la muestra estuvo conformada por 25 alumnos. Los resultados mostraron que el 87% de los estudiantes consideran inadecuada la integración familiar, dado que no comparten momentos importantes con sus familiares, el 77% manifestó que se sienten desprotegidos emocional y físicamente porque sus trabajos son prioridad, el 80% también indicó que siente miedo por el trato de sus padres; por ello, se observa un bajo rendimiento de los estudiantes.

Cuzco (2015) ejecutó una indagación científica con el fin de describir el clima institucional y su impacto en el rendimiento académico de los docentes. La metodología fue descriptiva transeccional; la muestra fueron 75 personas de ambos sexos, quienes participaron de forma voluntaria. Los resultados evidenciaron que el 69% considera regular el nivel del clima institucional, mientras que se evidenció que el 45% de los alumnos tiene un rendimiento académico regular; sin embargo, el 30% considera tener un alto nivel de rendimiento. Se concluye que se necesita una mejora en el fortalecimiento del clima institucional a través del entrenamiento o formación en el área de gestión del personal que forma parte de la gestión institucional.

Cerdán (2015) llevó a cabo una pesquisa para determinar la correlación existente entre el clima institucional y el desempeño de los docentes. La metodología aplicada fue descriptiva. La muestra estuvo integrada por 40 profesores de ambos géneros, quienes participaron de manera voluntaria. Este enfoque metodológico permitió analizar en profundidad las dinámicas y percepciones del clima institucional, así como su influencia en la eficacia y productividad de los educadores dentro de la institución. Los resultados hallados demostraron que el 70.0% calificó como bueno el clima institucional, mientras que el 22.5% manifestó que es regular, el 7.5% indicó que es excelente. En cuanto al rendimiento laboral, el 72.5% demostró un nivel bueno, el 22.5% mostró un nivel excelente, y el 5.0% un rendimiento regular.

Juli (2016) desarrolló una pesquisa para demostrar la relación existente entre el clima institucional y la gestión institucional. La metodología empleada fue descriptiva y correlacional; la muestra estuvo compuesta por 100 profesionales, entre maestros y directores de un colegio. Los resultados certificaron relación significativa de $Rho = 0.781$ entre clima y gestión. Asimismo, al evaluar la gestión institucional, el 78% de los docentes manifestó que esta es regular, mientras que el 69% indicó que el clima laboral es regular con tendencia a malo.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Grandes (2018) llevó a cabo un estudio para examinar la conexión clima - rendimiento académico de los estudiantes en un colegio específico de Huánuco. El enfoque metodológico adoptado fue descriptivo y correlacional. La muestra incluyó a 182 estudiantes de dicha institución educativa.

Este enfoque permitió no solo describir las características del clima escolar y la competencia académica, sino también analizar el grado y la naturaleza de la relación entre variables. La selección de una muestra significativa de estudiantes proporcionó una base sólida para obtener conclusiones relevantes y representativas de la población estudiantil del colegio.

Los resultados demostraron que el 76% considera que la organización y gestión es regular, el 46% manifestó que el seguimiento de las normas es bueno. En tanto que, sobre la cultura e involucramiento con las actividades, se evidenció que el 78% opina que es regular. Respecto a la dimensión competitividad, el (55% = regular), (22%= bajo) y (23%= alto). Además, se evidenció que al 77% de los docentes aún les falta fortalecimiento en el uso de las TICs en sus competencias profesionales, lo que demuestra una falta de gestión en la capacitación profesional de los profesores.

Rojas (2018) desarrolló una pesquisa para establecer la relación clima organizacional-desempeño laboral de los empleados en la Unidad

Territorial FONCODES en Huánuco. Este estudio, de naturaleza descriptiva y correlacional, concluyó que existe asociación significativa entre ambiente de trabajo y rendimiento del equipo en la mencionada unidad territorial. La precisión de los hallazgos fue considerable ($Rho=0,522$). Además, el valor p obtenido fue de 0.015, notablemente inferior al umbral de error estándar de 0.05. Este resultado confirmó el sentido de la hipótesis inicial.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA INSTITUCIONAL

El proceso educativo está conformado por estructuras que desarrolla el ser humano, especialmente en el desarrollo de los estudiantes. Los aspectos más resaltantes son los principios de sentido común que guían las interacciones continuas entre individuos; podemos indicar que nuestras relaciones interpersonales se cimentan en la noción que somos capaces de regular nuestra conducta.

Para Rugel et al. (2023) el clima institucional hace referencia a las circunstancias sociales, de comunicación y psicológicas que las personas dentro de la comunidad experimentan de manera cotidiana y que las motivan a colaborar en conjunto con el objetivo de alcanzar metas, gracias a su compromiso y conexión con su entorno o grupo social.

Díaz(2020) señaló que la percepción del clima laboral se refleja en las características del ambiente organizacional que son apreciadas por los miembros de la comunidad institucional, y estas características tienen un impacto en su conducta. Para que los empleados trabajen eficazmente en una organización, es esencial que se sientan cómodos tanto con ellos mismos como con su entorno, comprendiendo el contexto en el que operan tanto ellos como sus compañeros.

Además, los líderes no solo adquieren conocimientos de su propia experiencia, sino también de las experiencias de los demás.

Fundamentamos nuestra labor educativa cuando está enfocada en la calidad de enseñanza y cuando los estudiantes se motivan a través de sus propios criterios, expectativas y recompensas autoimpuestas.

El clima institucional se refiere al entorno que da origen a una institución a través de la interacción diaria de los integrantes de la comunidad educativa. Este contexto abarca elementos como la manera en que los miembros se tratan, sus relaciones personales, la comunicación y el estilo de gestión. La definición de clima institucional se basa en lo que podríamos llamar clima atmosférico, y este punto de partida revela un concepto más amplio y holístico que nos permite considerar el entorno como una variable sistémica que puede cambiar debido a diversas razones, independientemente de la personalidad individual.

A) ENFOQUES DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Según Díaz (2020) menciona los diferentes enfoques:

Enfoque objetivo o pragmático: El clima se define como la representación de las características singulares de una institución, las cuales poseen una relativa estabilidad y ejercen influencia sobre las interacciones de los individuos con su ambiente laboral. Estas características comprenden aspectos como las normas, valores y actitudes predominantes en la institución y juega un rol crucial en la percepción de los empleados respecto de su entorno de trabajo, interactúan entre sí y se comprometen con sus tareas y responsabilidades.

Enfoque subjetivo: Se concibe el clima como una cualidad de las personas y tiene un carácter subjetivo, originándose en las percepciones que los sujetos poseen sobre las diversas facetas del entorno laboral. Aquí se enfatizan las variables particulares, en contraste con la perspectiva anterior que se centraba en las características de la institución.

Enfoque interactivo: En relación con las interacciones de las personas con su entorno, se sostiene que las percepciones individuales

acerca del mundo son el resultado de la interacción entre factores objetivos y subjetivos. Esto implica que la manera en que una persona comprende y experimenta su entorno no se basa únicamente en elementos tangibles y medibles, sino también en aspectos subjetivos como emociones, experiencias previas y valores personales. Estos elementos subjetivos, combinados con las circunstancias objetivas, conforman un marco a través del cual los individuos interpretan y reaccionan a su entorno.

En este enfoque, se busca una reconciliación entre las perspectivas subjetivas y objetivas, ya que, según los autores que siguen este punto de vista, el clima no depende únicamente de estas características, sino de los esfuerzos individuales por comprender la institución y ejecutar eficientemente las funciones que le asigna la organización.

B) CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Rugel et al. (2023) argumenta que el sistema de una institución crea un ambiente particular que afecta las actitudes y acciones de las personas. Por tanto, se infiere que el clima institucional mencionado presenta las siguientes características: es limitado al entorno de trabajo, es observado directa o superficialmente por los empleados y tiene un impacto en cómo se comportan en el trabajo.

El clima también sirve como un intermediario entre la institución y el comportamiento individual y sus características tienden a ser relativamente estables con el tiempo, diferenciándose entre diferentes instituciones y dentro de una misma organización. En resumen, el clima institucional se origina en las estructuras, características y miembros de la institución.

C) ELEMENTOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Rugel et al. (2023) las características antes mencionadas establecen que el ambiente dentro de una institución está configurado por aquellos que juegan un papel fundamental en este proceso

interactivo. Esto significa que la dinámica del entorno institucional no es solo una consecuencia de factores estructurales y políticas organizacionales, sino que también es moldeada significativamente por las personas que forman parte de la institución.

Los individuos, a través de sus percepciones, actitudes, comportamientos y relaciones interpersonales, contribuyen activamente a la creación y mantenimiento del clima institucional. Este proceso interactivo implica una constante retroalimentación entre las personas y el entorno organizacional, en el cual ambos se influyen y modifican mutuamente a lo largo del tiempo. En tal sentido, podemos detallar los aspectos siguientes:

- 1. Estructura:** Refleja la visión que los miembros de una entidad tienen respecto a las reglas, métodos, operaciones y demás limitaciones implementadas en el contexto profesional.
- 2. Autonomía:** Se trata de la percepción que tienen los colaboradores sobre su independencia en decisiones asumidas, lo cual incluye la sensación individual de ejercer control sobre sus actividades laborales.
- 3. Compensación:** es la percepción que tienen los miembros de la equidad y la aceptación de que se les pagará por el trabajo que han hecho.
- 4. Desafío:** Entendida como la percepción que tienen las personas sobre los riesgos asociados con su trabajo.
- 5. Interacciones:** Representa la visión de los empleados de la empresa sobre la presencia de un entorno de trabajo ameno y la existencia de interacciones sociales favorables.
- 6. Colaboración:** entendida como la participación o presencia de un clima de respaldo y asistencia por parte de los líderes y demás colaboradores del equipo.

7. **Normativas:** entendida como los protocolos de una organización la cual debe ser conocida por los integrantes de la organización pone en los criterios de desempeño laboral.
8. **Discrepancias:** Describe la actitud de las personas frente a la toma de decisiones o aceptación de puntos de vista diferentes y su disposición para gestionar y solucionar conflictos emergentes.
9. **Sentido de pertenencia:** Se relaciona con el sentimiento de afiliación y vinculación que los miembros sienten hacia la organización, lo cual se convierte en un factor crucial y beneficioso tanto para la entidad como para los individuos, ya que comparten metas tanto a nivel personal como organizacional.

2.2.2. DIMENSIONES DE CLIMA INSTITUCIONAL

2.2.2.1. RELACIONES INTERPERSONALES

Se relaciona con el grado de interacción y comunicación entre los miembros de una colectividad educacional. En cierto sentido, esta dimensión engloba la idea de convicciones compartidas. Del mismo modo, esta faceta de relaciones personales es una conexión que involucra socialización mutua entre personas. Son involucramientos sociales que, como tales, están sujetos a las normativas y entidades de la interacción social.

Según Ramírez y Tesén (2020) juegan un papel crucial en la calidad educativa, intrínsecamente ligado al fortalecimiento de las relaciones humanas. Para ofrecer un servicio educativo de excelencia, resulta esencial atender a las interacciones interpersonales de los educadores, dado que ellos son actores clave en este proceso. Al mejorar estas dinámicas relacionales, se fomenta el desarrollo personal de los docentes y, consecuentemente, se potencia su eficacia en la práctica docente.

Para Gamarra y Flores (2020) las relaciones interpersonales son fundamentales para crear vínculos entre una o más personas,

propiciando de esta manera un proceso de comunicación efectivo. Dichas interacciones se centran en fomentar vínculos humanos positivos con los demás, respetando y reconociendo que cada individuo posee su propio estilo y modalidad de interacción.

2.2.2.2. PROPÓSITO COMPARTIDO

Se examina a partir de la noción más instintiva y menos teorizada sobre el grado de cooperación entre los docentes, conocida también como la regularidad y extensión con la que los educadores intercambian ideas acerca de temas pedagógicos, colaboran en la organización de actividades docentes, comparten materiales didácticos y se prestan asistencia recíproca en la aplicación de nuevas metodologías y estrategias educativas. De manera similar, esta dimensión de Propósitos Compartidos se manifiesta cuando una o más personas tienen metas o objetivos coincidentes en el ámbito laboral, familiar, social o personal.

De acuerdo con Rojas (2018), se relaciona con el procedimiento mediante el cual dos o más individuos o grupos colaboran en un contexto corporativo con el fin de alcanzar una meta compartida o realizar una labor de forma más efectiva. Esta noción es esencial en el entorno laboral contemporáneo, pues promueve una atmósfera de cooperación en equipo, en la cual se intercambian destrezas, saberes, medios y dedicación para lograr objetivos.

Ramírez y Tesén (2020) precisan que se refiere al abordaje con prontitud y de forma ingeniosa de los desafíos que surgen, empleando enfoques que capaciten al estudiante para adquirir habilidades de autoaprendizaje, promoviendo la independencia en su labor. Se refiere a la concepción de que todos en una institución educativa colaboran en conjunto para alcanzar metas y objetivos compartidos. Esto implica que tanto el personal docente como el personal administrativo, los estudiantes y otros miembros de la

comunidad escolar trabajan en conjunto para lograr metas educativas específicas.

En una institución educativa, contar con un propósito compartido puede resultar en un ambiente más cooperativo, en el que todos colaboren en la misma dirección y se esfuercen por alcanzar metas concretas. Además, puede mejorar el ambiente institucional al generar un mayor compromiso y motivación en la comunidad educativa para alcanzar sus propias metas.

2.2.2.3. NORMAS DE ORGANIZACIÓN DE CONVIVENCIA

Es más profunda y parece estar relacionada con la red interna de la organización; esta dimensión implica el establecimiento de normas éticas y comportamentales para cada individuo en el aula o en el establecimiento escolar. También se puede afirmar que esta dimensión involucra un conjunto de principios, reglas y preceptos que abarcan lo social, cultural, legal y jurídico, los cuales regulan las relaciones tanto interpersonales como institucionales, y contribuyen a mantener el orden entre los diferentes grupos dentro del Estado y la sociedad.

El uso de enfoques recreativos resulta fundamental para enriquecer las pautas de interacción social, especialmente en el ámbito de la educación inicial, ya que posibilita que los niños tengan la oportunidad de relacionarse, comunicarse y colaborar en un entorno de juego sin requerir imposiciones.

2.2.3. RENDIMIENTO ACADÉMICO

El desarrollo de capacidades y competencias es esencial para el estudiante, ya que influye en su futuro. En una sociedad en constante evolución y desarrollo, el sistema educativo se enfrenta a demandas sociales que requieren la formación de profesionales competitivos. Por tanto, es responsabilidad de las instituciones educativas lograr que los estudiantes alcancen niveles elevados de aprendizaje.

Hernández (2015) afirma que el aprovechamiento académico puede entenderse como el nivel de aprendizaje que un alumno logra en un nivel educativo específico a lo largo de su trayectoria escolar. El desempeño académico se manifiesta dentro del marco de un sistema educativo y se concreta mediante las acciones que ocurren dentro de la institución. Estos procesos son dirigidos y facilitados por los docentes en distintas áreas o asignaturas de estudio.

Este rendimiento se refleja en las calificaciones que los estudiantes reciben, las cuales sirven para medir sus habilidades y expresar lo que han aprendido a lo largo de su proceso instruccional. Asimismo, el desempeño académico está vinculado con la habilidad del estudiante para reaccionar ante los estímulos educativos. Esto enfatiza la relevancia de la relación entre el soporte proporcionado a los alumnos y su desempeño en el ámbito académico.

Según Hernández (2015), las variables que justifican un desempeño académico deficiente son el abuso, las complicaciones de salud que han ocurrido en las últimas dos semanas, el historial de ausentismo y los problemas de comportamiento, entre otros factores considerados en el modelo.

A) TIPOS DE RENDIMIENTO ESCOLAR

Sostiene Hernández (2015) que el rendimiento académico se conceptualiza como el conjunto de evoluciones y progresos que los estudiantes atraviesan a lo largo de su formación. Estos cambios se manifiestan en la evolución y enriquecimiento de sus características personales a lo largo de su formación.

El provecho académico no se limita únicamente a las notas del estudiante, también está influenciado por su nivel de desarrollo, su madurez biológica y su estado emocional y psicológico. Es un proceso individual que se evidencia en la adquisición de conocimientos, las experiencias vividas, la formación de hábitos de estudio, el desarrollo de competencias, la manifestación de habilidades, la adopción de actitudes

y la definición de aspiraciones personales. Este conjunto de factores capacita al educador para tomar decisiones pedagógicas apropiadas que favorezcan el avance del estudiante en su trayectoria educativa.

El rendimiento académico se manifiesta cuando el alumno es capaz de abordar y resolver los desafíos propios, profesionales, familiares y sociales que surgen en su vida. Esto incluye su bienestar emocional, sus relaciones con el docente y con los demás, así como su interacción en la sociedad. La institución educativa, al tener un impacto en el estudiante, también ejerce influencia en la sociedad. Factores sociales, como el entorno en el que se encuentra el estudiante y la cantidad de personas involucradas en su educación, también desempeñan un papel significativo en este proceso.

B) FACTORES INTERVINIENTES EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO

La pesquisa realizada por Hernández (2015) señaló que cuando se alude a factores que afectan la productividad académica, se pueden identificar los factores condicionantes.

- **Factor biológico:** Estar en buenas condiciones físicas es fundamental, ya que permite que el estudiante preste interés y atención, lo que facilita su proceso de aprendizaje. El estudiante estará dispuesto y participará activamente en cualquier actividad que le indique el profesor.
- **Factor psicológico:** Cada ser humano presenta una conexión entre su mente y su cuerpo, por lo tanto, se espera que el estudiante tenga una función psicológica normal debido a su salud física. La vida emocional y mental de un niño está sujeta a cambios durante su desarrollo; algunos de estos cambios son cuantitativos, ya que implican la adquisición de conocimientos y el aumento de las funciones mentales. Otros cambios son cualitativos, ya que representan transformaciones en la forma en que funciona la mente a medida que

el individuo se desarrolla. La evolución de un ser humano depende de su nivel de motivación.

- **Factor económico:** Las divergencias socioambientales están relacionadas con las inequidades financieras y ejercen una influencia en el alumno, afectando su potencial cognitivo y su desempeño escolar. Un infante que crece en un entorno financieramente adverso enfrenta situaciones distintas en su desarrollo en comparación con aquellos que provienen de un medio más privilegiado.

El contexto social y económico impone un efecto considerable en la capacidad de instrucción. Aunque el potencial cognitivo tiene un componente biológico, la posibilidad de un individuo para acceder a una nutrición adecuada y condiciones de vivienda apropiadas también determina su éxito educativo.

- **Factor sociológico:** El contexto social representa un factor determinante en la vida de las personas. La comunidad, en este caso, se compone esencialmente de los padres quienes ejercen influencia en la vida del alumno. La familia es el agente primordial de socialización del menor, afectando de manera significativa su desarrollo y educación.

El modo en que el alumno forma vínculos con sus pares en el centro educativo puede estar considerablemente influenciado por el prototipo de vínculo y información que mantuvo con sus progenitores y parientes. La dinámica familiar y las experiencias de socialización en casa pueden influir en la capacidad del estudiante para relacionarse con sus pares, comunicarse eficazmente y establecer vínculos en el entorno escolar.

- **Factor emocional:** La humanidad es inherentemente emocional, y las emociones son un elemento crucial en la conducta. A pesar de que las actividades intelectuales pueden ser imparciales, los sentimientos todavía desempeñan un rol significativo en la existencia de los individuos.

Para los jóvenes, las emociones pueden tener resultados tanto favorables como desfavorables. Emociones intensas pueden resultar perjudiciales para los adolescentes, ya que pueden ocasionar tensiones que dificultan su equilibrio y capacidad de adaptación. Por tanto, las emociones forman una parte esencial de la vivencia humana y pueden ejercer un impacto sustancial en la vida de los jóvenes.

2.2.3.1. DIMENSIONES DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO

Dentro de esta dimensión, se han distinguido cinco dimensiones clave e influyentes, y estas son: solvencia financiera, familiar, académica, personal e institucional. Estas dimensiones abarcan tanto aspectos individuales del estudiante como elementos propios de la institución educativa. Las interacciones entre estas dimensiones y sus variables pueden ser tanto inmediatas y claras como indirectas y más complejas.

El impacto de estas variables en la producción académica de los estudiantes se analiza mediante metodologías cuantitativas y cualitativas en la investigación. Los efectos de estas variables se evalúan utilizando herramientas de recopilación de datos y procedimientos diseñados para medir y entender su alcance e impacto.

En el sector educativo, se considera que el rendimiento académico es un indicador clave para medir las competencias del alumno, ya que refleja los aprendizajes y habilidades adquiridos a lo largo de su proceso educativo.

Cruz y Quiñones (2022) señalan que, en las últimas tres décadas, la evaluación del aprendizaje y el rendimiento académico ha evolucionado como una disciplina social en constante desarrollo, dando lugar a diversos modelos de evaluación. En este contexto, se subraya la importancia de que el estudiante, a lo largo de su proceso formativo, desarrolle autonomía, pensamiento crítico y capacidades analíticas para abordar y solucionar problemas, así como un sentido reforzado de responsabilidad.

De este modo, el estudiante estará en condiciones de autoevaluar su propio rendimiento y de expresar sus reflexiones y resultados de manera estructurada y por escrito.

Según Grandes (2020) las metodologías colaborativas de aprendizaje favorecen un rendimiento académico superior al de las estrategias individuales, y es clave discernir los factores que propician el éxito de las técnicas educativas basadas en la colaboración. Los componentes cognitivos están relacionados con el fomento de capacidades de razonamiento, los aspectos procedimentales y competencias técnico-sociales y los elementos actitudinales con la formación de posturas y principios éticos.

2.2.3.2. DIMENSIÓN ACADÉMICA

Esta dimensión hace referencia a lo que el individuo aprende y cómo se desarrolla académicamente durante su proceso de formación, ya sea en la secundaria, institutos superiores o universidad. En este contexto, se tienen en cuenta tanto las variables que impactan directamente en los resultados obtenidos a lo largo de ese proceso, como aquellas que demuestran dicho desarrollo. En lo que respecta a la medición del rendimiento académico, las investigaciones suelen abordarlo en términos cuantitativos.

Esparza et al. (2020) indican que la valoración de los saberes obtenidos a lo largo del proceso educativo es esencial. Los estudiantes que logran un desempeño sobresaliente consiguen calificaciones destacadas en sus asignaturas, lo cual actúa como un indicador de sus habilidades y muestra lo que han incorporado durante su formación. En este marco, se puede afirmar que el desempeño escolar representa un indicativo relativo a la capacidad de aprendizaje de una persona, que refleja el proceso de enseñanza en el que participó.

Frecuentemente, los investigadores consideran las notas recibidas en la educación secundaria y/o los puntajes en las pruebas de ingreso a centros de educación superior como indicadores del desempeño escolar. Asimismo, es habitual encontrar en las investigaciones una correlación favorable entre el desempeño académico en los niveles de educación básica y el éxito en la etapa universitaria.

Esto sugiere que existe una alta probabilidad en la correlación sobresaliente en educación básica - sobresaliente en educación superior. La calidad de la transición de la escuela a la universidad se valora como un factor favorable significativo en este estudio.

La dimensión académica abarca una amplia gama de factores relacionados con la formación y el trabajo del docente. En primer lugar, implica que el educador debe tener un profundo conocimiento y competencia en su área académica, lo que incluye estar al tanto de los últimos paradigmas y adelantos en el campo didáctico. Esto no solo abarca mantenerse actualizado en los contenidos de su materia, sino también en las metodologías de enseñanza más efectivas y las mejores prácticas pedagógicas.

Adicionalmente, esta dimensión resalta la importancia de la formación continua del docente, lo que implica que el profesional de la educación debe estar en constante búsqueda de nuevas habilidades, capacidades y competencias que le permitan adaptarse a un entorno educativo en constante cambio. Esto puede incluir la participación en cursos de actualización, asistencia a talleres y conferencias, exploración de nuevas tecnologías educativas y colaboración con colegas y expertos en el campo.

El objetivo primordial de esta dimensión es que el docente esté en condiciones de liderar procesos de enseñanza y aprendizaje significativos y pertinentes para sus estudiantes. Esto no solo contribuye al éxito académico de los estudiantes, sino que también los prepara para una inserción exitosa en el mundo laboral

y los entrena para una inserción exitosa en el campo productivo con visión humana y social.

Finalmente, es importante destacar que la dimensión académica del docente es esencial para asegurar una educación de alta calidad, ya que implica el compromiso constante del educador con su propio desarrollo profesional y su experticia para guiar a los discípulos hacia el logro de sus metas.

2.2.3.3. DIMENSIÓN PERSONAL

Los investigadores examinan elementos asociados con el ámbito personal, clasificándolos como factores individuales o psicológicos que repercuten en el rendimiento académico. Estos elementos, al ser cuestiones profundamente personales y predominantemente subjetivas, se agrupan en la denominada dimensión personal. Esta dimensión interactúa con las otras cuatro, influenciando, en gran medida de forma inconsciente, los deseos, intenciones y comportamientos de cada persona, manifestándose en su individualidad.

Al tomar en cuenta la faceta individual en la evaluación del desempeño escolar, se admite que el proceso educativo se basa en la vivencia particular y única de cada individuo. Cada alumno, con su propio relato y entorno individual, influye en su manera de escuchar, observar y comprender el mundo, así como en sus habilidades, dotes y estímulos que apoyan su anhelo de saber.

Además, esta dimensión abarca temas como la adaptabilidad, la estabilidad emocional, el coeficiente intelectual y la relación entre las habilidades cognitivas del estudiante y su desempeño académico. Estos aspectos resaltan la importancia de considerar la singularidad de cada individuo al evaluar y comprender su rendimiento en el ámbito educativo.

Álvarez (2015) señaló que la autonomía es una habilidad intrínseca a los individuos y, por ende, puede manifestarse en diversas formas que influyen significativamente en su práctica. Esto implica que es tan complejo declarar que una persona carece completamente de autonomía, como asegurar que posee una autonomía plena. El grado de autonomía que alguien tiene se ve afectado por una variedad de elementos, tanto internos como externos al individuo.

Cruz y Hernández (2020) señalan que ser independiente implica la capacidad de asumir una interdependencia lógica, beneficiosa y relevante para el día a día. De igual forma, cualquier proceso que progrese hacia la independencia requiere una autoevaluación meticulosa y un ejercicio adecuado de la libertad que armonice con el discurso sociocultural predominante.

La independencia se contempla como un cambio en la postura y un proceso incesante de humanización, que se va construyendo mediante distintas acciones a lo largo de la existencia de un individuo. Estas experiencias y relaciones con los demás desempeñan un papel crucial en su proceso de aprendizaje. Dentro de esta dimensión, una de las características que se abordan son las habilidades sociales y su desarrollo en el proceso de aprendizaje.

Estas habilidades comprenden tanto comportamientos verbales como no verbales, que son específicos y discretos en su naturaleza. Implican la capacidad de tomar iniciativas y dar respuestas de manera efectiva y apropiada en situaciones sociales. También se caracterizan por ser recíprocas por naturaleza, lo que significa que involucran interacciones bidireccionales y requieren una correspondencia efectiva y adecuada en la comunicación y las interacciones sociales.

Esta perspectiva reta a los estudiantes a cultivar una identidad singular y diferenciada, moldeada por su propia experiencia

individual y colectiva. Se enfoca en la creación de un proyecto vital y en la determinación de llevarlo a cabo bajo un marco ético y axiológico que demuestren su integridad y moralidad en su crecimiento individual.

2.2.3.4. DIMENSIÓN SOCIOCOMUNITARIA

Esta dimensión involucra la identificación de los intereses, capacidades y requerimientos de crecimiento tanto en el aspecto personal como en el profesional. Propone a los aprendices reconocer y aceptar una identidad que los defina como seres impares, moldeada por sus vivencias personales y su interacción con el entorno social. Se orienta hacia la formulación de un proyecto de vida propio y al compromiso de llevarlo a cabo dentro de un conjunto de principios y valores que reflejen su calidad y ética tanto en su evolución personal como en su actuación profesional.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. CLIMA INSTITUCIONAL

Está orientado a un contexto que ofrece las mejores oportunidades para cultivar habilidades y competencias, fomentando la confianza y la satisfacción con los métodos de enseñanza. En consecuencia, un entorno de aprendizaje favorable resulta beneficioso para la institución.

2.3.2. ESTABILIDAD

Situación inmutable sin cambios duraderos; actividades vinculadas al logro de metas; ejecución óptima y apropiada de la lección.

2.3.3. RELACIONAL

Implica la convivencia armoniosa, en la que los alumnos se integran con sus pares y se brindan apoyo colaborativo.

2.3.4. AUTORREALIZACIÓN

Permite establecer la importancia de la clase basada en un aprendizaje autónomo, mediante el cumplimiento de actividades y tareas en las diversas asignaturas.

2.3.5. RENDIMIENTO ACADÉMICO

Es la acción que genera el conocimiento, resaltando la relevancia de la clase al fomentar un aprendizaje independiente mediante la ejecución de actividades y exigencias en las distintas asignaturas.

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El clima institucional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel de Paucarbamba.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1:La dimensión interpersonal se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto.

HE2:La dimensión propósito compartido se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto.

HE3:La dimensión normas de organización se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DE ESTUDIO 1

Clima institucional

Conjunto de atributos convivenciales constantes que definen a una entidad, la diferencian de otras y afectan la conducta de los individuos que la integran. (Álvarez, 2017)

2.5.2. VARIABLE DE ESTUDIO 2

Rendimiento académico

Es la manifestación de habilidades y rasgos psicológicos del alumno, cultivadas y actualizadas mediante el proceso educativo, que le permite alcanzar un grado de rendimiento y éxito escolar a lo largo de un período de tiempo predeterminado y que se resume en una evaluación. (Chadwick, 1979)

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable (x) Clima Institucional	D1: Relaciones Interpersonales	Respeto y consideración Apoyo entre compañeros de trabajo Sana competencia entre los docentes de la II.EE Nivel de relaciones con compañeros de trabajo Nivel de confianza
	D2: Propósitos Compartidos	Compromiso con la institución Dirección común Relación armoniosa Nivel de responsabilidad Contribución con las metas
	D3: Normas de Organización	Práctica de valores comunes Promoción de la comunicación interna Respeto a derechos de los demás Participación Identificación con propósitos académicos
Variable (y) Rendimiento Académico	D1: Personal	Capacidad de escucha y tolerancia Resolución de problemas Evaluación crítica Innovación y autoformación Gestión de emociones
	D2: Académico	Fundamentación de la práctica pedagógica Uso de las TICs en los procedimientos didácticos Aplicación de métodos y herramientas de valoración Autoevaluación en torno a eficacia del aprendizaje Metacognición
	D3: Sociocomunitario	Interacción y cooperación con otros en el contexto socioeducativo Diseño de proyectos comunitarios Prevención y protección de la salud Respeto a la diversidad cultural Favorecimiento de la diversidad lingüística

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Sierra (2008) es un tipo de investigación no experimental donde se recoge información en una fecha específica, en lugar de hacerlo de manera repetida a lo largo de un período extendido. De acuerdo con el autor, el alcance temporal es transversal porque hubo un límite de tiempo para la medición de las variables.

3.1.1. ENFOQUE

La investigación cuantitativa, según Hernández et al. (2014) destaca la imparcialidad y la medición en la recopilación y evaluación de información. Esta metodología se enfoca en el acopio de información cuantitativa, el empleo de análisis estadísticos para explicar esa información y se sustenta en teorías y variables cuantificables. Se distingue por utilizar técnicas de selección de muestras que facilitan la extrapolación de los hallazgos a una población más amplia.

La investigación adoptó este método debido a su objetivo de hacer que los hallazgos sean aplicables a colectivos más amplios, gracias a la representatividad de las muestras y a los procedimientos normalizados. El enfoque fue cuantitativo dado que, de acuerdo con los autores, obtuvo datos cuantificados que fueron procesados estadísticamente para determinar su correlación.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

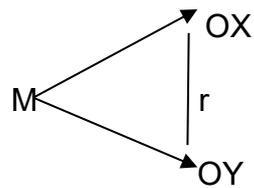
Según los enfoques de autores como Cabezas et al. (2018) el estudio no experimental se enfoca en identificar vinculaciones, por lo general, entre dos variables cuantitativas.

La investigación fue de tipo correlacional, con el objetivo de establecer la relación entre las variables clima institucional y rendimiento

académico. Para ello, desde el punto de vista estadístico, se ejecutó la prueba de correlación de Pearson determinándose la dirección y fuerza de dicha relación. Se previó que esta relación podría ser positiva (donde un aumento en una variable está asociado con un aumento en la otra).

3.1.3. DISEÑO

El diseño es descriptivo – correlacional. Según (Oseda, 2008):



Donde:

M = Muestra

Ox = Clima institucional

Oy = Rendimiento académico

r = Coeficiente de correlación entre variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para Tasayco y Rangel (2019), la población se define como el grupo total de individuos que presentan las propiedades de interés relacionadas con las variables investigadas. En este estudio, estuvo conformada por maestros, alumnos y administrativos del IESPP, pertenecientes a los diferentes semestres y especialidades.

Tabla 1*Población del IESPP Marcos Duran Martel de Paucarbamba*

Nº	POBLACIÓN(*)	TOTAL PARCIAL	TOTAL GENERAL	%
01	ESTUDIANTES:			100 %
	Ed. Inicial	167		
	Ed. Primaria	89		
	Computación e Informática	54		
	Ed. Física	73		
	Ed. para el Trabajo: Textil y Confeción	13		
	Idioma Inglés	72		
	Total		468	100%

(*) Incluye estudiantes, docentes y personal administrativo

Fuente. Reporte de la Oficina de Secretaría Académica 2019.

3.2.2. MUESTRA

Según Sánchez et al. (2018) constituye un segmento de personas seleccionados de la población estadística, representando fielmente las características de los elementos que la integran. La muestra quedó conformada por 200 personas, entre docentes, estudiantes y administrativos del IESPP “Marcos Duran Martel,” pertenecientes a los diferentes semestres y especialidades, tal como se visualiza en la tabla 2.

Tabla 2*Muestra probabilística de investigación*

Nº	POBLACIÓN(*)	MUESTRA PARCIAL	MUESTRA TOTAL
	Educación Inicial	71	
	Educación Primaria	38	
	Computación e Informática	23	
	Educación Física	31	
	Educación para el Trabajo: Textil y Confeción	6	
	Idiomas: Inglés	31	
	Total		200

(*) Incluye estudiantes, docentes y personal administrativo

Muestreo:

El muestreo fue probabilístico estratificado; se obtuvo la muestra de estudio por azar simple (sorteo). Hernández et al. (2014) sostienen que una muestra es conveniente cuando está ajustada por un número suficiente de personas que reflejen las características específicas de la población.

De acuerdo con el muestreo probabilístico aplicado, se obtuvo de la siguiente manera:

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}}$$

Cuando:

$$Z= 1.96$$

$$N= 468$$

$$P= 0.50 = 200$$

$$Q= 0.50$$

$$E= 0.05$$

$$n_o = \frac{Z^2 P \cdot Q}{E^2}$$

$$n = 200$$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS

A) ENCUESTA

De acuerdo con Díaz de Rada (2015) la técnica de la encuesta se destaca como la más empleada en estudios descriptivos de índole social.

Fundamentalmente, implica la implementación de una serie de cuestionamientos a un grupo seleccionado de personas, establecido de antemano. En la investigación se aplicó esta técnica a través de su instrumento complementario, denominado cuestionario.

3.3.2. INSTRUMENTOS

Es un instrumento empleado para recolectar datos de manera sistemática y organizada en un estudio. El objetivo del instrumento es garantizar la recolección de datos de forma coherente y fiable, facilitando el análisis subsiguiente de la información para dar respuesta a los interrogantes formulados en la investigación.

La selección del instrumento apropiado estuvo condicionada por la naturaleza del estudio, las hipótesis planteadas y los atributos de la población objetivo considerada en la investigación.

Cuestionarios

El cuestionario fue un listado de preguntas relacionadas con las variables que se quiso medir. Para esta investigación, el cuestionario fue diseñado a partir del proceso de operacionalización de las variables: clima institucional, y se denominó "Cuestionario de clima institucional" y "Cuestionario de rendimiento académico". Ambos constan de 15 ítems. Las categorías de medición fueron: Bueno, Regular y Deficiente.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El tratamiento y examen de la información consideró el enfoque convencional:

- a) La disposición de los datos se realizó utilizando una matriz de datos (información estadística).
- b) Para cada variable y dimensiones se confeccionaron tablas de frecuencia y graficos porcentuales.

c) Las tablas y figuras se analizaron interpretativamente, destacando no solo la importancia de los porcentajes, sino también discutiendo la interpretación de los resultados.

En el cálculo de los coeficientes de correlación se utilizó SPSS versión 24. Para la verificación de las hipótesis, considerando el carácter cualitativo de las variables, se usó el coeficiente Rho de Pearson. Este coeficiente varía de -1 a 1, cubriendo un rango de negativo a positivo. En el estudio se determinaron los valores de correlación para cada una de las hipótesis examinadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RELATOS Y DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD OBSERVADA

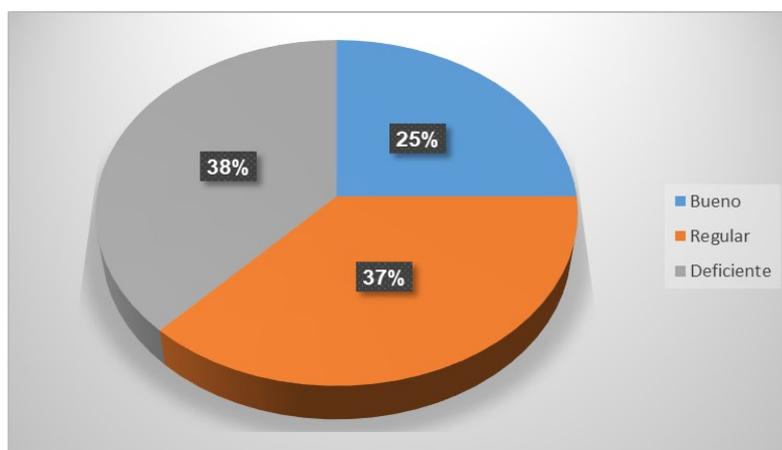
Los resultados, obtenidos tras la aplicación de los instrumentos, se muestran en tablas y figuras. Con base en estos datos, se llevó a cabo la prueba de hipótesis, confirmando la existencia de relación entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Marcos Duran Martel de Paucarbamba. Esto permitió interpretar los hallazgos y desarrollar la discusión, así como las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

Tabla 3
Resultados de la variable clima institucional

Nivel	fi	%
Bueno	50	25.0%
Regular	74	37.0%
Deficiente	76	38.0%
Total	200	100%

Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. **Fuente:** SPSSV.24

Figura 1
Resultados de la variable clima institucional



Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. **Fuente:** Tabla 3

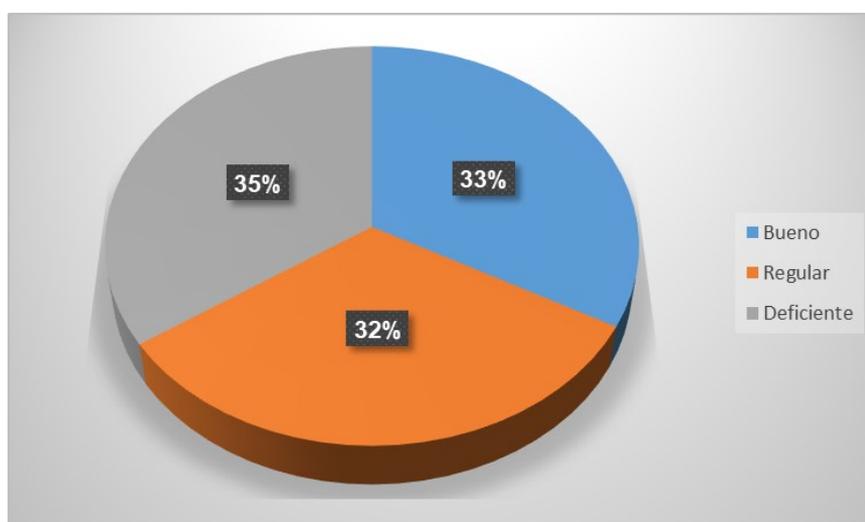
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla 3 y figura 1 presentan los resultados de evaluación de la percepción acerca del clima institucional. Los resultados sobre el nivel muestran: (25%= bueno); (37%=regular) y (38%=deficiente), éste resultado muestra que la percepción sobre el clima institucional es mayoritariamente negativa.

Tabla 4*Resultados de la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima institucional*

Nivel	fi	%
Bueno	66	33,0%
Regular	64	32,0%
Deficiente	70	35,0%
Total	200	100%

Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: SPSSV.24

Figura 2*Resultados de la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima institucional*

Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: Tabla 4

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla 4 y figura 2 presentan los resultados de evaluación de la dimensión relaciones interpersonales. Los resultados sobre el nivel muestran: (33%=bueno); (32%= regular) y (35%=deficiente), éste resultado muestra que la percepción sobre relaciones interpersonales es mayoritariamente negativa.

Tabla 5

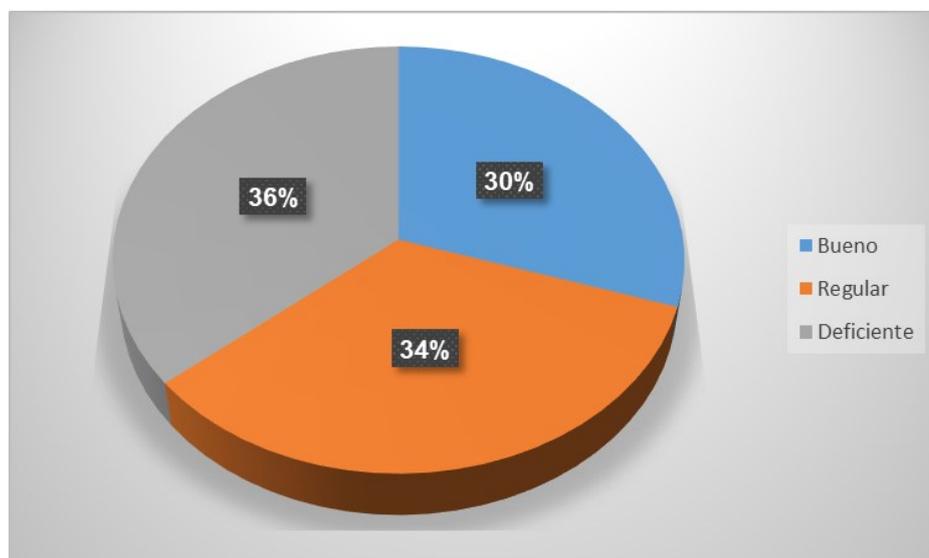
Resultado de la dimensión propósito compartido de la variable clima institucional

Nivel	fi	f%
Bueno	60	30.0%
Regular	68	34.0%
Deficiente	72	36.0%
Total	200	100%

Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: SPSSV.24

Figura 3

Resultado de la dimensión propósito compartido de la variable clima institucional



Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: Tabla 5

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla 5 y figura 3 presentan los resultados de evaluación de la dimensión propósito compartido. Los resultados sobre el nivel muestran: (30%=bueno); (34%=regular) y (36%=deficiente). Este resultado continúa manteniendo la tendencia anterior.

Tabla 6

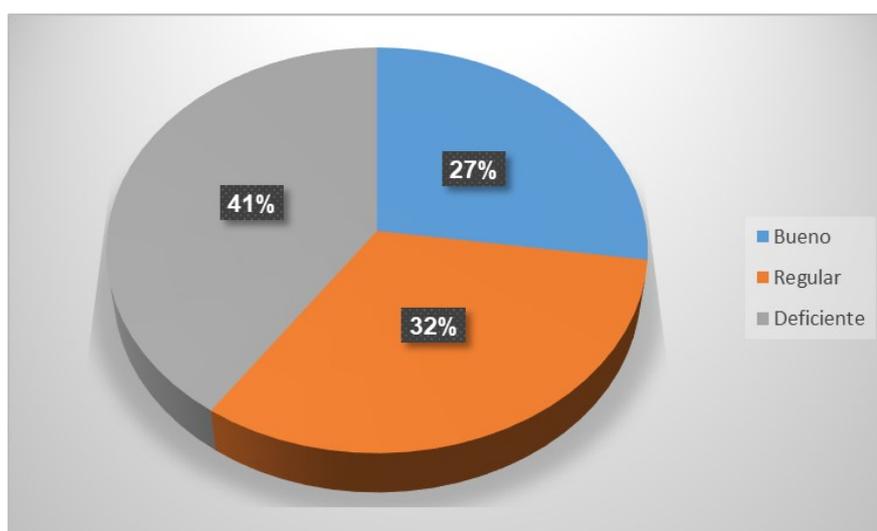
Resultado de la dimensión normas de organización de la variable clima institucional

Nivel	fi	f%
Bueno	54	27.0%
Regular	66	32.0%
Deficiente	80	40.0%
Total	200	100%

Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: SPSSV.24

Figura 4

Resultado de la dimensión normas de organización de la variable clima institucional



Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: Tabla 6

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

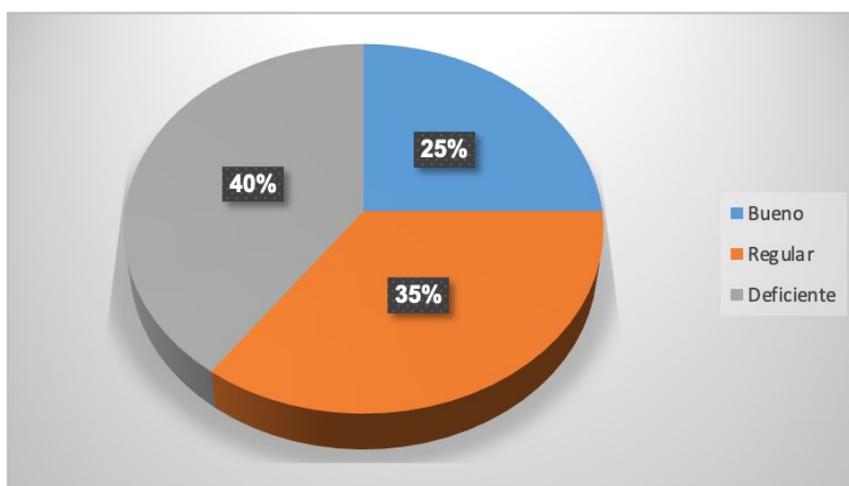
La tabla 6 y figura 4 presentan los resultados de evaluación de la dimensión normas de organización. Los resultados sobre el nivel muestran: (27%= bueno); (32%=regular) y (41%=deficiente). Confirma la tendencia de las anteriores dimensiones.

Tabla 7
Resultado de la variable rendimiento académico

Nivel	fi	f%
Bueno	50	25.0%
Regular	70	35.0%
Deficiente	80	40.0%
Total	200	100%

Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: SPSSV.25

Figura 5
Resultados de la variable rendimiento académico



Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: Tabla 7

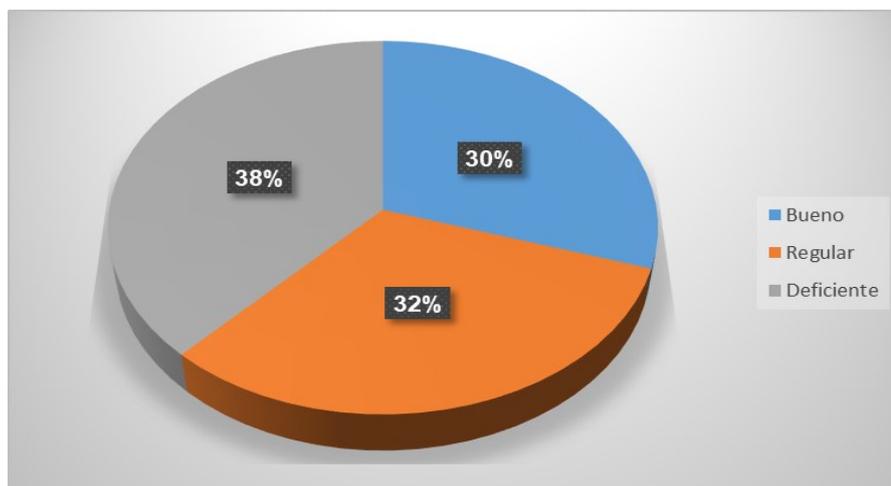
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla 7 y figura 5 presentan los resultados de evaluación de la variable rendimiento académico. Los resultados sobre el nivel muestran: (25%= bueno); (35%=regular) y (40%=deficiente). Este resultado muestra que dos tercios de los estudiantes estarían conscientes que su desarrollo académico no es óptimo.

Tabla 8*Resultado de la dimensión desarrollo personal de la variable rendimiento académico*

Nivel	fi	f%
Bueno	60	30.0%
Regular	64	32.0%
Deficiente	76	38.0%
Total	200	100%

Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: SPSSV.25

Figura 6*Resultados de la dimensión desarrollo personal de la variable rendimiento académico*

Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: Tabla 8

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla 8 y la figura 6 presentan los resultados de la evaluación de la dimensión desarrollo personal. Los resultados sobre el nivel muestran: (30%=bueno); (32%=regular) y (38%=deficiente). Este resultado muestra que dos tercios de los estudiantes son conscientes de que su desarrollo personal no está en buen nivel.

Tabla 9

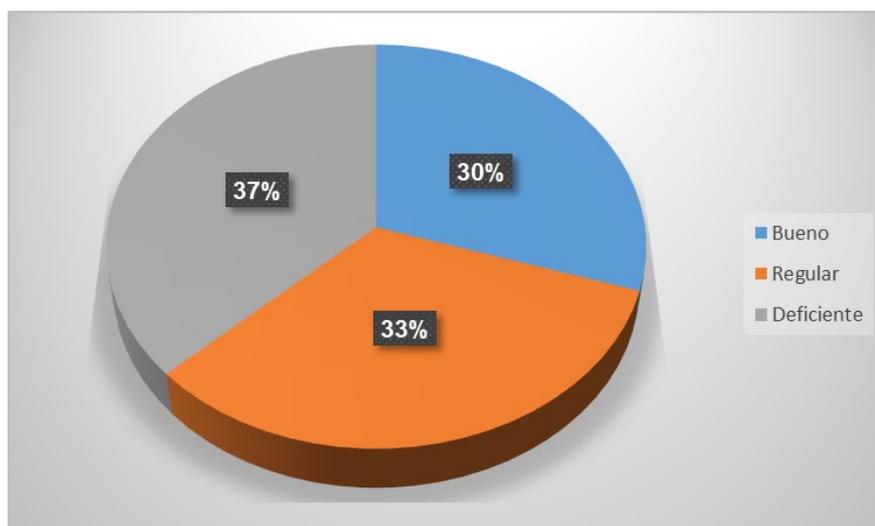
Resultados de la dimensión desarrollo académico de la variable rendimiento académico

Nivel	fi	f%
Bueno	60	30.0%
Regular	66	33.0 %
Deficiente	74	37.0%
Total	200	100%

Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: SPSSV.24

Figura 7

Resultados de la dimensión desarrollo académico de la variable rendimiento académico



Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: Tabla 9

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla 9 y la figura 7 presentan los resultados de la evaluación de la dimensión desarrollo académico. Los resultados sobre el nivel muestran: (30%= bueno); (33%=regular) y (37%=deficiente). En relación con el resultado anterior, este resultado es preocupante, ya que sugiere que la formación profesional de los estudiantes no estaría adecuada a los perfiles de egreso requeridos.

Tabla 10

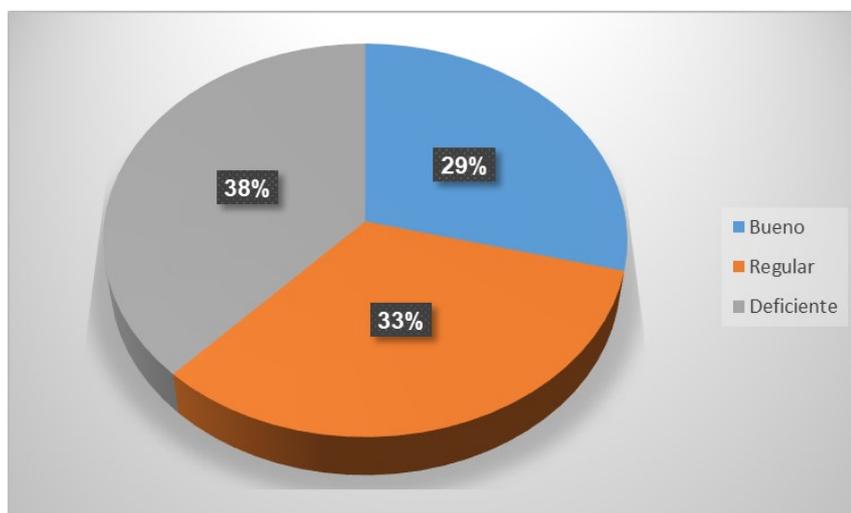
Resultados de la dimensión desarrollo socio comunitario de la variable rendimiento académico

Nivel	fi	f%
Bueno	58	29.0%
Regular	66	33.0%
Deficiente	76	38.0%
Total	200	100%

Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: SPSSV.24

Figura 8

Resultados de la dimensión socio comunitario de la variable rendimiento académico



Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: Tabla 9

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla 10 y la figura 8 muestran los resultados de la medición de la variable rendimiento académico en su dimensión desarrollo socio comunitario. Los resultados sobre el nivel muestran: (29%= bueno); (33%=regular) y (38%=deficiente). La tendencia entre regular-deficiente acumula un 71%.

4.2. CONJUNTO DE ARGUMENTOS ORGANIZADOS (DATOS)

Para la verificación de los niveles de correlación se tomará en cuenta la prescripción de la tabla 11.

Tabla 11

Tabla de verificación del valor significado de la variación de “ r ”

r=0,01 a 0,19	: Correlación positiva muy baja
r=0,2 a 0,39	: Correlación positiva baja
r=0,4 a 0,69	: Correlación positiva moderada
r=0,7 a 0,89	: Correlación positiva alta
r=0,9 a 0,99	: Correlación positiva muy alta
r= 1	: Correlación positiva perfecta

4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS

A) Prueba de normalidad de datos

El test de normalidad seleccionado para este estudio es el test de Kolmogorov-Smirnov, debido a que el número de participantes en la muestra excede los 50 individuos. Al ejecutar el test de normalidad, se tomó en cuenta el valor de significancia (sig.) bajo la siguiente premisa:

- Valor p menor o igual a α : Indica que los datos no se ajustan a una distribución normal.
- Valor p mayor a α : Sugiere que los datos sí se ajustan a una distribución normal.
- Aplicada la prueba en SPSS v 24, se obtuvieron valores que se muestran en la tabla 12.

Tabla 12

Valores de Normalidad de los datos de las variables clima institucional y rendimiento académico

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Clima institucional	,302	200	,000
Rendimiento académico	,363	200	,000

Nota. Encuesta a estudiantes del IESPPMDM. Fuente: SPSSV.24

Teniendo en cuenta los valores de significancia presentados en la tabla, se verificó que los resultados son inferiores al límite fijado para el valor de significancia (Sig. 0,05). Por tanto, se estableció que los datos proceden de una distribución normal. Este hallazgo justifica el uso de pruebas paramétricas, como la correlación de Pearson, para la verificación de las hipótesis.

4.3. HIPÓTESIS

Tabla 13

Correlación entre clima institucional versus rendimiento académico

		Clima institucional	Rendimiento académico.
Rho de Pearson	Correlación de Pearson	0,893 (**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	200	200
	Correlación de Pearson	1	0,893 (**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	200	200

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Determinándose que la significancia es = 0,00, menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula. A partir de este dato, se deduce correlación positiva alta (0,893) con un 5% de margen de error.

Al analizar el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,797$), se concluye que el rendimiento académico de los estudiantes está influido en un 79,7% por el clima institucional que prevalece en el Instituto.

4.3.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Tabla 14

Correlación entre dimensión relaciones interpersonales versus rendimiento académico

	Relaciones interpersonales	Rendimiento académico
Rho de Pearson	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	200
Rho de Pearson	Correlación de Pearson	0,860(**)
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	200
	N	200

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

Determinándose que la significancia es = 0,00, menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula. A partir de este dato, se deduce correlación positiva alta (0,860) con un 5% de margen de error.

Al analizar el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,740$), se concluye que el rendimiento académico de los estudiantes está influido en un 74,0% por las relaciones interpersonales que prevalece en el Instituto.

4.3.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Tabla 15

Correlación entre la dimensión propósitos compartidos versus rendimiento académico

		<i>Propósitos compartidos</i>	<i>Rendimiento académico</i>
	Correlación de Pearson	0,930(**)	1
Rho de Pearson	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	200	200
	Correlación de Pearson	1	0,930(**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	200	200

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

Determinándose que la significancia es = 0,00, menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula. A partir de este dato, se deduce correlación positiva muy alta (0,930) con un 5% de margen de error.

Al analizar el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,865$), se deduce que el rendimiento académico está determinado en un 86,5% por los objetivos comunes dentro del Instituto.

4.3.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Tabla 16

Correlación entre la dimensión normas de organización versus rendimiento académico

		<i>Normas de organización</i>	<i>Rendimiento académico</i>
Rho de Pearson	Correlación de Pearson	0,906(**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	200	200
	Correlación de Pearson	1	0,906(**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	200	200

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

Determinándose que la significancia es = 0,00, menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula. A partir de este dato, se deduce correlación positiva alta (0,821) con un 5% de margen de error.

Al analizar el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,821$), se deduce que el rendimiento académico está determinado en un 82,1% por el aprendizaje fundamentado en las normativas de organización.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. EN QUÉ CONSISTE LA VERIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En el marco del objetivo principal de esta investigación, que fue explorar la relación entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto, se analizaron los datos reflejados en la tabla 12. Dicho análisis, centrado en las variables X y Y, reveló una correlación estadísticamente significativa de 0,893. Este coeficiente, de considerable magnitud, sugiere una interdependencia notable, específicamente un 79,7%, entre el clima institucional y el rendimiento académico.

Al contrastar estos hallazgos con investigaciones previas, como la realizada por Hernández (2015) en Colombia, se observan discrepancias notables. Mientras Hernández encontró una ausencia de relación entre el clima social y el desempeño académico, pero una correlación moderada en aspectos específicos como el lenguaje y la dimensión intelectual y organizativa con la competencia ciudadana, nuestra investigación destaca una correlación alta. Esta diferencia es aún más significativa considerando que el estudio de Hernández se enfocó en un grupo demográfico similar, con edades promedio entre 18 y 21 años.

Además, es pertinente considerar que, según Hernández, el clima institucional se asocia principalmente con el entorno laboral y se refleja en el comportamiento de los trabajadores en dicho contexto. Por su parte, el rendimiento académico se define como el nivel de conocimientos adquiridos por un estudiante en un contexto educativo específico. De esta manera, el presente estudio sugiere que las características convivenciales en la institución ejerce un impacto en el rendimiento académico que los estudiantes alcanzan o están en capacidad de alcanzar, marcando una diferencia clara con los resultados de Hernández. Este enfoque analítico y prospectivo nos permite comprender mejor la dinámica entre el contexto educativo y la performance de los alumnos.

En cuanto al objetivo de examinar la asociación entre la dimensión de relaciones interpersonales y el rendimiento académico en los estudiantes, la información recopilada, presentada en la tabla 3 y la figura 1, revela diversas percepciones sobre la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional: un 25% lo califica como bueno, un 37% como regular y un 38% como deficiente. Estas cifras reflejan una clara división de opiniones, donde un predominante 75% entre las calificaciones de regular y deficiente sugiere una necesidad urgente de mejoras en el ámbito pedagógico.

Al contrastar estos hallazgos con la investigación de Álvarez (2017), que investigó el clima organizacional como un factor crítico en el desempeño académico, se encuentra un punto de convergencia. Álvarez concluyó que el clima institucional es un componente esencial que requiere análisis, estructuración y ejecución por parte de los encargados de decidir en las entidades educativas.

En su estudio, Álvarez identificó que la comunicación, gestión y liderazgo son los factores que mayor impactan el clima institucional y rendimiento académico. Estos hallazgos sugieren que las relaciones interpersonales, como parte integral del clima institucional, se asocian al rendimiento académico, resaltando la importancia de la comunicación institucional, el liderazgo de los directivos y los estilos de gestión en la mejora de los servicios educativos.

Además, la dimensión de las relaciones interpersonales comprende el nivel de interacción y comunicación dentro de la comunidad educativa, incluyendo la noción de creencias compartidas. Esto conlleva una interacción mutua entre los individuos, estableciendo relaciones sociales que se rigen por normativas. De esta forma, las relaciones interpersonales se convierten en un factor crucial para el rendimiento académico, subrayando la importancia de centrar esfuerzos en potenciar este aspecto dentro del ámbito educativo.

En cuanto al objetivo de verificar la asociación existente entre la dimensión propósito compartido y el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto de Educación Superior, los resultados mostrados en

la tabla revelan los datos de la medición de la variable clima institucional en su dimensión propósito compartido, en la cual el 30% afirma que el nivel es bueno, el 34% lo califica como regular y el 36% como deficiente. Este resultado implica que entre los que sostienen que los propósitos en la institución son buenos y regulares, hay una tendencia mayoritaria a apuntar hacia una misma dirección, logrando los objetivos institucionales.

Dichos resultados, al ser comparados con lo encontrado por Cerdán (2015) en su tesis sobre clima institucional y producción de docentes, concluye que hay una percepción positiva del clima institucional, con un 70% calificándolo como bueno, 22.5% como regular y 7.5% como excelente. Respecto al rendimiento laboral, un 72.5% de los docentes lo considera bueno, un 22.5% excelente y solo un 5% regular. Estos resultados indican correlación positiva entre buen clima institucional y alto rendimiento laboral. La investigación resalta la importancia de la cooperación y el sentido de propósito compartido entre los educadores para el éxito en estos ámbitos.

Esta idea también aborda la regularidad y amplitud con la que los docentes comparten perspectivas sobre cuestiones de enseñanza, coordinan la elaboración de clases, intercambian recursos educativos y brindan apoyo recíproco en la implementación de innovaciones. Además, refleja situaciones en las que uno o varios individuos persiguen metas similares en contextos laborales, familiares, sociales o personales, impactando así en el rendimiento académico. Esta sinergia en el ambiente de trabajo facilita la consecución de objetivos comunes.

En cuanto al objetivo de describir la dimensión normas de organización en relación con el rendimiento académico, los resultados en la tabla 6 y la figura 4 muestran que el 27% afirma que el nivel es bueno, el 32% lo califica como regular y el 41% como deficiente. De manera general, se podría decir que dos tercios de la población estudiada tienen una opinión desfavorable.

Estos resultados, comparados con lo encontrado por Juli (2016) en su tesis, afirman que el nivel de gestión institucional tiene relación significativa con el clima institucional en las instituciones educativas de Mollendo, siendo este último de nivel regular. A partir de estos hallazgos, se deduce que la

gestión institucional realizada por los docentes, orientada a la organización y sistematización de todas las actividades, requiere que las normativas no solo estén claramente definidas, sino también plenamente integradas por todos los miembros. Esto es esencial para asegurar que su implementación esté alineada con alcanzar los objetivos institucionales.

Por otro lado, la dimensión normas de convivencia muestra el funcionamiento de la red intraorganizacional. Esta dimensión consiste en establecer pautas de ética y comportamiento para cada persona en el aula o en la institución educativa. También implica un conjunto de principios, reglas y preceptos sociales, culturales, legales y jurídicos que establecen las relaciones interpersonales e institucionales y permiten mantener la estabilidad institucional, así como entre los grupos del Estado y la sociedad.

5.2. SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE SU PROPUESTA

La pesquisa sobre el clima institucional y rendimiento académico nos ha permitido comprender y verificar la realidad problemática, lo cual nos brinda la perspectiva de promover actividades para mejorar el clima en la institución y, por ende, la producción académica de los alumnos. Este tipo de actividades se considera una necesidad, con el propósito de fortalecer las capacidades de las personas que laboran en la institución. Trabajar en un ambiente laboral agradable entre sus compañeros permite alcanzar logros significativos en diversos aspectos, como el rendimiento académico, social y de salud.

La presente investigación estableció que existe una correlación alta entre la dimensión propósito compartido y el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto. De igual manera, la hipótesis general ha sido comprobada, ya que queda demostrado la existencia de relación entre las variables estudiadas.

5.3. PROPUESTA DE NUEVAS HIPÓTESIS

El clima institucional en su dimensión relaciones interpersonales influye en la calidad de la enseñanza, generando dificultades para concretar

aprendizajes significativos en los estudiantes.

El rendimiento académico en su dimensión socio comunitaria impacta en las competencias de los futuros profesionales de la docencia, dado que la interacción y el aprovechamiento de los recursos materiales e inmateriales del contexto podrían ayudar a concretar una educación pertinente y de calidad, ajustada a necesidades relevantes de la comunidad.

La dimensión socio comunitaria posibilita su investigación a nivel cualitativo, dado que hay una serie de variables comportamentales que serían mejor apreciadas a través de un enfoque hermenéutico e interpretativo.

CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que existe relación positiva y alta de 0,893 (valor Rho de Pearson) entre las variables. Asimismo, se comprobó el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,797$), valor con el cual se infiere que el desempeño académico de los alumnos está determinado en un 79,7% por el clima institucional prevaleciente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico.

Segunda:

Se determinó que las variables estudiadas se relacionan de manera positiva y alta a un nivel de 0,860 (valor Rho de Pearson). Asimismo, se comprobó el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,740$), valor con el cual se infiere que el desempeño académico de los alumnos está determinado en un 74,0% por las relaciones interpersonales en el Instituto de Educación Superior.

Tercera:

Se determinó que las variables estudiadas se relacionan de manera positiva y alta a un nivel de 0,930 (valor Rho de Pearson). Asimismo, se evidenció el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,865$), valor con el cual se infiere que el desempeño académico de los alumnos está determinado en un 86,5% por los propósitos compartidos en el Instituto de Educación Superior.

Cuarta:

Se determinó que las variables estudiadas se relacionan de manera positiva y alta a un nivel de 0,906 (valor Rho de Pearson). Asimismo, se comprobó el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,821$), valor con el cual se infiere que el desempeño académico de los alumnos está determinado en un 82,1% por las normas de organización en el Instituto de Educación Superior.

RECOMENDACIONES

AL IESPP MARCOS DURAN MARTEL DE PAUCARBAMBA

Se sugiere a las autoridades del Instituto incluir en los documentos de gestión, especialmente en el Plan Anual de Trabajo (PAT), la planificación y realización de talleres destinados a reforzar el clima institucional. El objetivo de estos talleres sería potenciar el nivel académico de los alumnos.

A LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Se recomienda a los dirigentes de la Universidad de Huánuco promover investigaciones sobre la vinculación entre el ambiente organizacional y la eficacia educativa. La finalidad de estos estudios sería ofrecer alternativas que permitan a los gestores educativos del departamento de Huánuco diseñar estrategias orientadas a optimizar los procedimientos de enseñanza.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Álvarez, M. (2017). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología, abril-agosto* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3149>
- Álvarez, S. (2015). La autonomía personal y la autonomía relacional. *Revista Análisis Filosófico*, 35(1), 13–26. <https://doi.org/10.36446/af.2015.44>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1ª ed.). ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cerdán Puma, J. (2015). *Relación del clima institucional y rendimiento laboral de los docentes en la institución educativa Simón Bolívar Cusco, 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio UNSAAC.
- Chadwick, C. (1979). *Tecnología educacional para el docente*. Buenos Aires: PAIDOS.
- Cruz, F., & Quiñones, A. (2022). Importancia de la evaluación y autoevaluación en el rendimiento académico. *Revista Zona Próxima*, 5(16), 96–104. <https://doi.org/10.14482/zp.16.133.62>
- Cruz, P., & Hernández, L. (2020). Pedagogía de la autonomía de Paulo Freire. *Revista Sophia*, 18(2). <https://doi.org/10.18634/sophiaj.18v.2i.1137>
- Cuzco Alcántara, M. (2015). *Programa de clima institucional para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del cuarto grado de secundaria de la I.E “San Martín de Porres”, centro poblado Yanacancha Grande La Encañada, 2014* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca].

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/1570/>

Díaz, E. (2020). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. *Revista Educación*, 6, 78–89.

Díaz de Rada, V. (2015). *Manual de trabajo de campo de la encuesta (presencial y telefónica)*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Esparza, F., Sánchez, R., Esparza, S., Esparza, E., & Villacrés, A. (2020). Factores de rendimiento académico en estudiantes universitarios: Componentes de calidad de la educación superior. Estudio de caso Facultad de Administración de Empresas, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(33), 46–61. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.2893>

Galvis, M., Riquelme, V., & Cortijo, G. (2022). Educación superior al aire libre. *HUMAN REVIEW. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades*, 11(Monográfico), 1–12. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4190>

Gamarra, M., & Flores, E. (2020). Pensamiento creativo y relaciones interpersonales en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación Valdizana*, 14(3), 159–168. <https://doi.org/10.33554/riv.14.3.742>

Girondas Mar, R. (2016). *Efectos de la desintegración familiar en el rendimiento académico de los estudiantes de educación primaria de la UGEL Quillabamba de la provincia de la Convención en el año 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"]. Repositorio UANCV. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/774>

Grandes Anapan, M. E. (2018). Clima escolar y rendimiento académico de los estudiantes de nivel secundario de una institución educativa de Huánuco. *Desafíos*, 9(2), e72. <https://doi.org/10.37711/desafios.2018.9.2.72>

- Hernández Pérez, G. (2015). *Clima social familiar y rendimiento académico* [Tesis de Maestría, Universidad de Morelos].
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/742>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Juli H., A. Z. (2016). *Gestión institucional y su relación con el clima institucional de las instituciones educativas del Distrito de Mollendo* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio UNE.
https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=73298&query_desc=an%3A127522
- Oseda, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Perú: Ed. Pirámide.
- Ramírez, J., & Tesén, J. (2020). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *TecnoHumanismo*, 2(3), 17–34.
<https://doi.org/10.53673/th.v2i3.113>
- Rojas Celadita, R. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad Territorial FONCODES, Huánuco, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29426>
- Rugel, J., Esteves, Z., & Tamariz, H. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4–19.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Salcedo Narváez, S. S., & Lozano Arrieta, Y. M. (2015). *Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de Litwin y Stinger en dos sucursales de Davivienda en Cartagena durante 2014* [Tesis de Grado, Universidad de Cartagena].
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/3314>
- Sánchez Carlessi, H. H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1ª

ed.). Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sierra Bravo, R. (2008). *Técnicas de investigación social: Teoría y ejercicios* (14ª ed.). Madrid: Paraninfo.

Tasayco, A., & Rangel, M. (2019). *Investigación para universitarios*. Edit. Documenta Asesoría y Servicios.
<https://www.researchgate.net/profile/Maribel-Rangel-Magallanes/publication/343205856>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

María Elena, P. (2024). *Clima institucional y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel de Paucarbamba* [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima institucional y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel de Paucarbamba.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR IAB	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
Problema general ¿Cuál es el grado de relación entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Paucarbamba?	Objetivo general: Establecer el grado de relación que existe entre el clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Paucarbamba.	Hipótesis general. El clima institucional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Paucarbamba.	CLIMA INSTITUCIONAL	Relaciones interpersonales	1. Mis compañeros de trabajo me respetan y consideran. 2. Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando los necesito. 3. Existe una sana competencia entre los docentes de la institución. 4. Mantengo buenas relaciones con todos mis compañeros de trabajo. 5. Soy capaz de confiar en la gente con la que trabajo.	Cuestionario
				Propósitos compartidos	6. Me encuentro comprometido con un objetivo compartido dentro del grupo al que pertenezco. 7. Desarrollar una visión compartida en un grupo es fundamental para lograr un objetivo conjunto. 8. En el grupo de trabajo existe una relación armoniosa. 9. Me veo a mí mismo como una persona responsable en las actividades que decido emprender. 10. Contribuyo con las metas del grupo.	
Problema Específicos PE1 ¿Cuánto se relaciona la dimensión relaciones interpersonales	Objetivos específicos: OE1 Determinar en qué medida se relaciona la dimensión relaciones interpersonales con	a) Hipótesis Específicas. HE1 La dimensión interpersonal se relaciona significativamente		Normas de Organización	11. 1Considero que la práctica de valores comunes dan sentido a la organización. 12. La institución fomenta y estimula la comunicación interna..	

<p>con el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto? PE2 ¿Cuánto se relaciona la dimensión propósito compartido con el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto? PE3 ¿Cuánto se relaciona la dimensión normas de organización con la dimensión rendimiento académico de los estudiantes del Instituto?</p>	<p>el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto. OE2 Determinar en qué medida se relaciona la dimensión propósito compartido con el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto. OE3 Determinar en qué medida se relaciona la dimensión normas de organización y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto.</p>	<p>con el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto. HE2 La dimensión propósito compartido se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto. HE3 La dimensión normas de organización se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto.</p>	<p>RENDIMIENTO ACADÉMICO</p>	<p>13. Estoy dispuesto a defender los derechos de los demás.. 14. Participo en actividades que contribuyen al bienestar común. 15. Me siento identificado con las labores tanto curriculares como extracurriculares en beneficio de la institución.</p> <hr/> <p>1. Exhibe habilidades para escuchar activamente, muestra tolerancia y respeta diferentes puntos de vista en variadas situaciones de comunicación. 2. Resuelve y asume los problemas asertivamente con autonomía y responsabilidad. 3. Evalúa críticamente sobre su formación personal y profesional y la valora. 4. Se innova constantemente asumiendo el aprendizaje como proceso de autoformación. 5. Demuestra autocontrol de sus emociones en su relación con los demás.</p> <hr/> <p>6. Sustenta su práctica pedagógica de manera teórica e interdisciplinaria, basándose en conceptos éticos y sociales del conocimiento. 7. Emplea las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) en los procesos pedagógicos que lleva a cabo. 8. Aplica con idoneidad técnicas e instrumentos de evaluación en los procesos de enseñanza y aprendizaje. 9. La autoevaluación evalúa la efectividad de tu labor educativa en relación con los resultados del aprendizaje. 10. Lleva a cabo la metacognición sobre su labor educativa en relación con los resultados del aprendizaje.</p>	<p>Desarrollo Personal</p> <hr/> <p>Desarrollo Académico</p>	<p>Cuestionario</p>
---	---	---	------------------------------	---	--	---------------------

Desarrollo
Socio
Comunitario

11. Fomenta un ambiente de respeto y colaboración en la interacción con otros participantes en el ámbito socioeducativo con el objetivo de fortalecer la gestión institucional.
 12. Elabora, pone en práctica, ejecuta y evalúa proyectos comunitarios destinados al desarrollo y la promoción social en colaboración con los miembros de la comunidad.
 13. Desde su labor, impulsa una cultura de prevención y atención de la salud.
 14. Fomenta la comprensión y el respeto hacia las múltiples expresiones culturales.
 15. Tiene un entendimiento y toma medidas en apoyo de la diversidad lingüística y cultural tanto en su comunidad como en la región.
-

ANEXO 2

CUESTIONARIO NIVEL DE CLIMA INSTITUCIONAL

El presente busca conocer, los niveles de clima institucional de los estudiantes del I.E.S.P.P Marcos Duran Martel - Paucarbamba. Es anónimo y no hay respuestas buenas ni malas, por lo que necesitamos conocer tu punto de vista.
 Marca la opción de tu preferencia con un aspa (X). No dejes ninguna sin contestar.

RELACIONES INTERPERSONALES	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
1.- Mis compañeros de trabajo me respetan y consideran.			
2.- Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando los necesito.			
3.- Existe una sana competencia entre los docentes de la institución.			
4.- Mantengo buenas relaciones con todos mis compañeros de trabajo.			
5.- Soy capaz de confiar en la gente con la que trabajo.			
PROPOSITO COMPARTIDO	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
6.- Me encuentro comprometido con un objetivo compartido dentro del grupo al que pertenezco.			
7.- Desarrollar una visión compartida en un grupo es fundamental para lograr un objetivo conjunto.			
8.- En el grupo de trabajo existe una relación armoniosa.			
9.- Me veo a mí mismo como una persona responsable en las actividades que decido emprender.			
10.- Contribuyo con las metas del grupo.			
NORMAS DE ORGANIZACIÓN	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
11.- Considero que la práctica de valores comunes dan sentido a la organización.			
12.- La institución fomenta y estimula la comunicación interna..			
13.- Estoy dispuesto a defender los derechos de los demás..			
14.- Participo en actividades que contribuyen al bienestar común.			
15.- Me siento identificado con las labores tanto curriculares como extracurriculares en beneficio de la institución.			

Gracias por su colaboración

ANEXO 3

CUESTIONARIO NIVEL DE RENDIMIENTO ACADÉMICO

El presente busca conocer, los niveles de rendimiento académico de los estudiantes. Es anónimo y no hay respuestas buenas ni malas. Marca la opción de tu preferencia con un aspa (X). No dejes ninguna sin contestar.

DESARROLLO PERSONAL	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
1. Exhibe habilidades para escuchar activamente, muestra tolerancia y respeta diferentes puntos de vista en variadas situaciones de comunicación.			
2. Resuelve y asume los problemas asertivamente con autonomía y responsabilidad.			
3. Evalúa críticamente sobre su formación personal y profesional y la valora.			
4. Se innova constantemente asumiendo el aprendizaje como proceso de autoformación.			
5. Demuestra autocontrol de sus emociones en su relación con los demás.			
DESARROLLO ACADÉMICO	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
6. Sustenta su práctica pedagógica de manera teórica e interdisciplinaria, basándose en conceptos éticos y sociales del conocimiento.			
7. Emplea las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) en los procesos pedagógicos que lleva a cabo.			
8. Aplica con idoneidad técnicas e instrumentos de evaluación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.			
9. La autoevaluación evalúa la efectividad de tu labor educativa en relación con los resultados del aprendizaje.			
10. Lleva a cabo la metacognición sobre su labor educativa en relación con los resultados del aprendizaje.			
DESARROLLO SOCIOCOMUNITARIO	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
11. Fomenta un ambiente de respeto y colaboración en la interacción con otros participantes en el ámbito socioeducativo con el objetivo de fortalecer la gestión institucional.			
12. Elabora, pone en práctica, ejecuta y evalúa proyectos comunitarios destinados al desarrollo y la promoción social en colaboración con los miembros de la comunidad.			
13. Desde su labor, impulsa una cultura de prevención y atención de la salud.			

14. Fomenta la comprensión y el respeto hacia las múltiples expresiones culturales.			
15. Tiene un entendimiento y toma medidas en apoyo de la diversidad lingüística y cultural tanto en su comunidad como en la región.			

Gracias por su colaboración