

# CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL V CICLO DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES 2022

*por* Ketty Marielena Lavalle Córdova

---

**Fecha de entrega:** 06-mar-2023 03:13p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2030545607

**Nombre del archivo:** TESIS\_SARANGO.docx (368.46K)

**Total de palabras:** 7631

**Total de caracteres:** 44108

**1**  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA**

**UNIVERSITARIA**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE  
LOS ESTUDIANTES DEL V CICLO DE CIENCIAS SOCIALES DE  
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES 2022**

**Tesis para obtener el grado académico de MAESTRO EN  
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**AUTORAS**

**Br. Ketty Marielena Lavallo Córdova**  
Orcid: 0000-0002-3405-7836

**Br. Elizabeth Sarango Muñoz**  
Orcid: 0000-0002-7310-6100

**ASESORA**

**Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla**  
Orcid: 0000-0002-8711-7660

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión universitaria, currículo y metodologías de aprendizaje

**TRUJILLO, PERÚ**

**2023**

## I. INTRODUCCIÓN

Durante las décadas pasadas, se ha dejado entrever que, la manera de vivir socialmente globalizada, ha logrado delimitarse por una tendencia o un grupo de estas, definiendo cambios en las estructuras organizacionales, es decir, novedosas formas de pensar y comportarse en miembros de las sociedades civiles, dado el crecimiento y expansión económica desmedida. (Y,e et al, 2022).

Como menciona Burgos et al (2022), en, por ejemplo, estados mexicanos, hay un enfrentamiento constantemente a desafíos cambiantes, ante situaciones constantes de manipulación de información novedosa, para lo cual los centros de enseñanza logran un rol protagónico a nivel nacional. Al plantearse establecer un adecuado desenvolvimiento de la educación, se requiere de sanos factores climáticos en la organización, ya sea en su estructura interna, sus recursos diarios y demás; lo que significa buena práctica docente, así mismo, se refiere a la cultura, salario, capacidad de trabajo de los directivos y liderazgo. Elementos esenciales para promover un buen clima organizacional. Por lo tanto, pueden ser causados por una gestión educativa que no satisface las necesidades actuales y los requisitos de la política educativa. Asimismo, vale la pena señalar al ambiente institucional, como un factor cambiante, dependiendo de quienes lideran y planifican su desarrollo, y de la forma en que logra ser visto por las personas integradas a este (Khawaja y Mohanty, 2020).

Asimismo, Aigner y Pesqueira (2021) argumenta que el 60% de los estudiantes en Estados Unidos tienen bajo rendimiento académico, lo que reduce la capacidad de desarrollo tecnológico necesaria para la movilización nacional.

Existen muchos problemas en la educación en los diferentes niveles académicos en el Perú, al señalar que el Perú enfrenta grandes desafíos en la planificación y ejecución de nuevas currículas pedagógicas óptimas para desarrollar las habilidades, competencias de los estudiantes, actitud crítica y confianza en sí mismo, para desenvolverse con libertad y contribuir al desarrollo de la nación, por lo que determina que la clave del éxito es el papel que juega el docente o facilitador al motivar a quienes reciben la información, buscando un mejor rendimiento académico (Portal et al, 2023). Un indicativo de menor desempeño educativo, se observa en mediante indicativos o evaluaciones mundiales, en las que comúnmente el Perú se encuentra al final; como es el caso de la Evaluación del Censo

Estudiantil - ECE, (Primaria y Secundaria) del Ministerio de Educación – MINEDU (Inamorato et al, 2023).

De igual forma, Ipanaqué et al (2023) plantea que, en el contexto de las universidades en el Perú, el problema se debe a la insuficiente formación académica en la educación básica; así mismo, se suma problemas sociales y académicos, ausencia de docentes, falta de recursos para optimizar las prácticas docentes (enseñanza -aprendizaje) recursos y materiales educativos; asimismo, señaló que un factor es el clima organizacional que mantiene una incidencia en la forma de desempeñarse de algunos alumnos. Así, la organización con agradable clima interno, refuerza la comunicación entre los trabajadores, para conseguir una labor conjunta en el establecimiento de nuevos objetivos, institucional u organizacionalmente.

En el contexto de las universidades peruanas, el rendimiento académico está influenciado por muchos factores, uno de los cuales es el clima organizacional (Conejo et al, 2022). Así, una buena gobernanza organizacional genera un ambiente saludable para participantes pedagógicos, arrojando señales sobre mayor eficacia o nivel educativo; el inadecuado manejo del clima en la institución, consigue inestabilidad y riesgos emocionales en los participantes, conflicto que ha sido una interrogante potencialmente llamativa, objeto pesquisas y procesos de preguntas y planteamientos epistemológicos relacionados con el tema (Stanley y Fortunato, 2022). De este modo, una institución de educación, posee los siguientes mecanismos organizativos: gestión humana, indumentaria, espacios físicos, equipamiento, ambientes de indagación profesional.

La gestión humana es el principal responsable de crear un ambiente profesional atractivo para la labor educativa en los diversos niveles y las correspondencias institucionales, permitiendo que alumnos designados manejen cierta responsabilidad, acorde a la propia capacidad de participación, basándose en el ejercicio moral, en forma de elemento esencial de los factores de dinamismo organizacional, y denotando características de alumnos nivelados hacia una guía edificadora del individuo familiar y social, y de formación integral (Kumars et al, 2023). Es a través de ciertos procedimientos transformadores dirigidos a reaprender información novedosa, comportamientos y valores culturales sobre los diversos grados educativos de la comunidad, integrando la interacción saludable para que los estudiantes alcancen un mejor rendimiento académico. De lo anterior se puede inferir

una necesidad es relevante de promover un ambiente sano que conduzca a la integración de estudiantes competitivos a la sociedad con un perfil adecuado (Grey y Morris, 2023).

En la Universidad Nacional de Tumbes, el ambiente de trabajo en el que interactúan los miembros de la plana directiva, los profesores y administrativos, por medio de la comunidad de un sindicato o gremio, incluidos recursos humanos antes mencionados, se encuentra marcadamente dividido en la dirección, generando así conflictos sociales en tiempos de luchas sindicales. como a menudo cierres patronales, huelgas con efectos contraproducentes (Carranza et al, 2022). Sobre los miembros del alumnado, existen ambientes agradables entre diversos cursos profesionales, igualmente que hay conflictos entre los compañeros en el salón de clases, y hay una falta de unidad. En su relación con los docentes, algunos alumnos hacen llegar quejas de maltrato docente, interacción inapropiada, ausentismo, fallas en la entrega de notas, lo que les hace saber a los estudiantes que están progresando académicamente, etc. (Poma, 2022).

Desde el 2015, el gobierno peruano viene implementando un procedimiento de licenciamiento (Sunedu). Como una de las instituciones licenciadas por la Universidad Nacional de Tumbes, apegarse a los requisitos y protocolos por recomendación de esta entidad matriz (Gutiérrez et al, 2022).

La Facultad de Ciencias Sociales posee cuatro facultades, siendo de mayor proporción de infraestructura, la Facultad Turística. En la actualidad posee 2 ambientes de estudio tecnológico disponible a los estudiantes de diversas facultades, cuenta con un ambiente para actividades artísticas, una sala de transmisión (que necesita ser equipada con equipos de última generación). La Facultad de Educación carece de infraestructura, de igual forma la Facultad de Psicología cuenta únicamente con un Centro de Investigaciones Psicológicas, un Área de Psicomotricidad, Clínica de Atención y Terapia Psicológica y una pequeña piscina. No hay proyectores en todo el salón de clases, la unidad de aire acondicionado está en malas condiciones y no funciona, lo que resulta en poca comodidad para los estudiantes y, por lo tanto, comodidad para el aprendizaje, el área es tropical.

En cuanto al personal docente, la proporción de docentes contratados es alta, y más del 90% de los docentes contratados y contratados cuentan con títulos profesionales, grados y posgrados. Cabe señalar que algunos docentes se retrasaron o no cumplieron con las tareas correspondientes a sus horas de clase, y que el plan de estudios se organizó pensando en el

beneficio docente, dejando de lado el estudiantil, lo cual contribuyó al ambiente insalubre, reflejándose por medio del rendimiento académico (visualizado por medio de las notas).

Como problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes 2022? Y como problemas específicos ¿Qué relación hay entre la dimensión estructura organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes -2022? ¿Existe relación entre la dimensión cooperación de estudiantes-docentes y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes -2022? ¿Existe relación entre los conflictos en el aula y en la Facultad de Ciencias Sociales con el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes -2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes -2022?

Objetivo general, es determinar la relación entre las variables de estudio de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes 2022.

Y como Objetivos específicos Establecer la relación entre la dimensión estructura organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales. Determinar la relación entre la dimensión cooperación estudiantes-docentes y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales. Establecer la relación entre la dimensión conflictos en aula y en la Facultad de Ciencias Sociales y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales. Determinar la relación entre la dimensión comunicación y el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales.

**Desde el aspecto científico**, se justifica porque los resultados permiten estar al tanto de los avances a partir de una extensión distinta, dada la pandemia, motivando innovadoras representaciones para concebir en las dificultades, el contraste teórico, y el avance sobre problemática estudiada

**Socialmente**, resulta trascendental debido a un logro de conocimientos sobre dificultades presentes en una interrelación pedagógica de quienes forman parte del ambiente escolar en el marco poblacional. Lo conseguido durante esta pesquisa, logrará acciones que generen mejores climas interactivos, redundante para el provecho educativo.

**Sobre la justificación pedagógica**, resulta trascendental desde la recolección de información distinta a la ofrecida por autores actuales, permitiendo que la investigación y quienes se desenvuelven dentro de ésta, defiendan estrategias profesionales novedosas, que mejoren las labores grupales, basadas en un contexto armónico.

**Desde el aspecto Metodológico**, se justifica por brindar con instrumentos adaptados y validados a las características de la población sirviendo los mismos a la comunidad científica.

Las investigaciones previas en escritura académica guía el tema de investigación, ayudando y asegurando la investigación a través de una base sólida.

El estudio de Guasti (2019) con la finalidad de presentar una correspondencia significativa entre las variables de estudio, con un diseño sobre correlación, su muestra fue de 40 personas, y principales datos obtenidos mostraron un 79% que indicó correlaciones directas, concluyendo la mayoría de la plana docente demuestran la existencia de una relación de los fenómenos, asegurando que el programa educativo para reforzar el clima, se debe implementar para crear un nivel de rendimiento educativo alto.

Rojas et al. (2021) describieron una correlación en las variables mencionadas, en su artículo científico, el cual pertenece al tipo correlación, y la muestra es de 47 estudiantes. Los investigadores concluyeron que existía una correlación débil entre las variables estudiadas, así mismo, se observó que el rendimiento académico no estaba fuertemente relacionado con factores intrínseco en las variables, esto implica que el nivel de desempeño educativo, se encamina en el trabajo de dichos factores.

Díaz et al. (2020) en su investigación buscan fortalecer la gestión de las instituciones de idiomas, desarrollar actividades que puedan mejorar el clima organizacional y utilizar herramientas tecnológicas destinadas a ampliar la conciencia de los docentes y administradores. Estudio de tipo mixto en el que fueron observados 2 instrumentos para los 24 participantes. Se concluyó la existencia de flaquezas importantes, que originan un ambiente de trabajo insalubre, inadecuada gestión directiva, incomunicación entre docentes ni entre docentes o directivos, falta de consideración a las sugerencias de todos los miembros educativos, poca voluntad directoral, docente y administrativa, inadecuado nivel de interacción entre compañeros, carencias en sus relaciones, lo que resulta en la necesidad de promover actividades encaminadas al fortalecimiento del clima organizacional.

**En un contexto nacional**, en la pesquisa de Moreno (2021), se apunta hacia una correlación sobre el ambiente organizacional y una manera de desempeñarse en estudiantes. Métodos cuantitativos, investigación relacionada, muestra de 112 estudiantes. Los resultados mostraron que estaban correlacionados con un coeficiente de correlación de 0,863,  $p < 0,05$ .

Rivas (2019) en su estudio quiso revelar cómo el ambiente educativo afecta el nivel de bienestar y rendimiento de los miembros de la comunidad pedagógica, entre los que se encuentran los docentes del DAE. Un diseño de correlación causal, utilizando un cuestionario de encuesta a 51 profesores, encontró relaciones significativas entre las variables de estudio.

Cornejo e Iraita (2019) buscando comprender las mismas variables, y la investigación relacionada toma como muestra a 63 estudiantes. Se concluyó que el 81% de los estudiantes reportaron que el ambiente era bueno, y sobre el desempeño educativo, el 73% del alumnado se calificaron como buenos; obtenido ( $r=0.950$  y  $p < 0.05$ ).

Horna (2020), Este estudio examina el grado de interconexión entre las mismas variables. Este estudio relacional, mantuvo una muestra conformada por 80 estudiantes colaboradores. En la encuesta se concluyó que las fuertes correlaciones entre las variables estudiadas confirman que una adecuada organización y un clima agradable permiten a los educadores realizar un trabajo eficaz.

El trabajo de Gómez (2020) consistió en lograr el análisis de la intercomunicación entre las destrezas comunicativas directivas y los ambientes generados en las escuelas, estudio relacionado con una muestra de 30 docentes. Los resultados indican que existe un buen clima organizacional.

**A nivel local**, Ishikawa (2019). El propósito de este trabajo es identificar los efectos significativos entre cómo se logran relacionar quienes pertenecen a una facultad y su rendimiento educativo. Investigación descriptiva - diseño relacional, transversal, mediante encuesta, se trabajó con 47 docentes. Los datos obtenidos mostraron que índice correlacional Rho fue positivo y bajo ( $P=0.391$ ), y la significancia bilateral ( $p < 0.01$ ), se concluyó que sí hubo relación y se aceptó la hipótesis de investigación.

Los fundamentos teóricos son de gran relevancia en la investigación, sustentan variables, brindan sustento científico y su contribución a la solución de las interrogantes planteadas.

**Clima organizacional**, según Córdova et al, (2023), se considera la calidad relativa experimentada por integrantes de la instrucción educativa, que logra influir en la conducta. Esto describe una agrupación de factores morales de particularidades y características individuales y grupales (página 15).

Definición desarrollada por García e Ibarra (2011): incluye aspectos ambientales más o menos superpuestos tales como tipos organizacionales, tecnologías, políticas, objetivos operativos, así como factores sistémicos y sociales, comportamientos. (página 86).

Según Meneghel et al (2019), dijo: Es una combinación de factores que se pueden subdividir según la estructura organizacional, tales como: las dimensiones de una institución, su forma de comunicarse, los estilos directivos, entre otros. (p. 645) Dichos recursos son sumatorios al ambiente específico y se dotan de atributos o características propias, que en cierta medida reflejan el temperamento de la organización y afectan el comportamiento del sujeto en el trabajo.

Asimismo, Partovi et al (2022) lo definen en el sentido de un espacio de la misma empresa, lograda y atendida a partir de condiciones encontradas en el proceso de relaciones sociales y condiciones en la conformación de la organización expresadas por variables (metas, motivaciones, liderazgo, control, elección, colaboración interpersonal y cooperación) guían sus creencias religiosas, percepciones, niveles de cooperación y respuestas; determinan su comportamiento, satisfacción y productividad laboral. (página 4)

Dimensiones del clima organizacional. Con la finalidad de resguardar una eficacia en el ambiente de trabajo, resulta importante respetar estos aspectos. Para lograr el efecto de un ambiente bien organizado, Martínez (2023) enfatizaron que existen seis órdenes o dimensiones del clima, Martins y Melo (2023), mencionan que Bowers y Taylor desarrollaron el Cuestionario de Medición del Clima, el cual cubre 11 dimensiones, explora cinco dimensiones analíticas: aceptación de la evolución virtual, gestión de talento, interrelaciones, sentido de impulso y decisión. Escamilla et al (2019) mencionan que al valorar un entorno corporativo, debe asegurarse de mantener una herramienta que cubra al menos cuatro niveles de importancia.

**Ante esta descripción de componentes de la variable**, son considerados los factores:

**Estructura organizativa.** se define la estructura organizacional como un patrón formal comunicativo, método decisivo, de programaciones o técnicas en un grupo humano, de factores físicos y funcionales para lograr metas. De manera similar, Ofer y Jack (2019) afirma que “representa la manera de cómo son organizadas las instituciones” (p. 36). La estructura está construyendo la percepción de la organización por parte de los usuarios.

**Dimensión Colaboración:** consiste en el logro de un procedimiento aplicado a objetivos, desarrollada por grupos o instituciones con los mismos intereses u objetivos. En el proceso, se utilizan enfoques colaborativos y asociativos para facilitar el logro de objetivos comunes" (Hayat y Afshari, 2021). Asimismo, Agbejule et al (2021). La "colaboración" se trata esencialmente de un soporte adecuado para el sentido grupal, contribuyendo con el beneficio fundamental equitativo. Además, los autores señalan a este factor como un principio muy sentimental, por lo que diversos clientes de diferentes grupos la ven a manera de un carácter interactivo, socialmente expresivo, para satisfacer sus necesidades sociales.

**Dimensión Conflicto:** Según Chih et al (2020), tratan las diferencias, e influye en las percepciones generales de los empleados sobre la conducción de problemas internamente en la organización; nuevamente, esta acción refleja un desarrollo sensación de aceptación de la disidencia y miedo de enfrentar y resolver los problemas tan pronto como surjan.

**Dimensión Comunicación:** Según Tripathi y Tripathi (2022) definen información como la transferencia oral o no expresado de información entre una persona que quiere alcanzar una idea y una persona que desea capturarla o se espera que la capture (p. 511). Nuevamente, se refiere a la eficiencia con la que se pasa la información a los diferentes niveles de la organización, generando espacios satisfactorios.

La estructuración de la organización, representa la manera cómo logran distribuirse las instituciones. Además, la dimensión cooperación permite comprender un respaldo psicológico, así como las amistades de los alumnos, y los refuerzos materiales o humanos recibidos en la escuela. Analizando precisamente lo conflictivo, se hace referencia a una familiaridad del alumno con su ambiente institucional, al mismo tiempo que la manera en que lo interioriza exento del peligro de un desacuerdo. La dimensión comunicativa permite identificar el contexto social observado respecto a diversos ambientes en las instituciones, como es el caso del interior de los salones (Magil et al, 2022).

**Rendimiento académico.** Asignación de las características académicas, que afirma que son una medida de las habilidades estudiantiles para mostrar lo que estudió en todo el

proceso de aprendizaje. También sugiere la capacidad de reaccionar con los incentivos de la educación de los estudiantes (Balli y Ates, 2021).

Meneske et al (2020) Establece que “El rendimiento escolar se define operativa e implícitamente, reiterando que el rendimiento escolar anterior puede entenderse como la cifra que un alumno repite una o más lecciones” (p. 39).

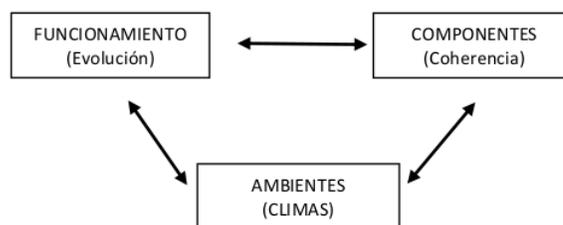
De manera similar, Dubuc et al (2020), "el desempeño del aprendizaje está estrechamente relacionado con la evaluación de la organización estudiantil e indica si se han logrado metas educativas establecidas anteriormente y demostrando conocimientos específicos" (P. 18). Esto es que los estudiantes deben expresarse a través de diferentes actividades y dispositivos "Aprendidos" por un período específico. Una valoración tiene un papel fundamental en el procedimiento pedagógico, administrado principalmente con reglas relacionadas a la pasión, advertencia, premios, etc. (Lemay et al, 2020).

Maxwell y Lu (2019) afirma lograr objetivos de los estudiantes en cursos o casos con el desempeño del aprendizaje, y este es el resultado del éxito o el fracaso de la revisión implícita. Algunas pruebas, sujetos y deberes. (p.316)

**Componentes de la capacidad educativa.** Para Heystek y Emekako (2020), los factores ambientales, familiares, sociales y escolares deben evaluarse al aprender y analizar los resultados de aprendizaje. De manera similar, los factores Ojetunde et al (2020) determinan la capacidad de predecir el rendimiento: Clase dinámica, dispositivo integrado, capa de clima y relaciones con mentores. (p.19).

**El clima en el aula como factor de rendimiento.** Tiene como objetivo, entender y analizar todo lo relacionado con el suceso de la clase de grupo, tome medidas para mejorar el clima de la relación y el estado general del grupo. (p. 20), describa las siguientes situaciones (Gallen et al, 2023).

Figura 3. Relaciones triangulares



Fuente: Paynter et al (2023).

De igual forma, una combinación factorial logra en cada mecanismo un equilibrio organizacional estructural, motivado para cooperar bien (función), dando como resultado un ambiente ideal, saludable, clima óptimo, ambiente emocional, confortable, pero también atribuyó las “condiciones para el mantenimiento de estos dos componentes” al clima, lo que dio una retroalimentación real sobre coherencia o motivación grupal. Dicho trabajo, en forma de fuerza, además brinda opiniones al evaluar diferentes contribuciones en factores o adaptar las intervenciones al producir un buen clima (Stewart et al, 2023).

**Factores condicionantes.** En el caso de Zhou y Wang (2023), el desempeño es moderado por una serie de factores, incluidos factores sociales y psicológicos. La mayoría de estos componentes no se han analizado a fondo y solo algunos de ellos se han investigado como eventos únicos con resultados parciales.

**Factores endógenos.** Son personas que intervienen directamente en el entorno psíquico y físico del sujeto, lo que se manifiesta en los esfuerzos del individuo, motivos, tendencias, inteligencia, reacciones, adaptación a las emociones, hábitos grupales, estado nutricional, alteraciones sensoriales, dinámica familiar, edad, etc. (Frith et al, 2023).

**Componentes externos.** Estos configuran organizacionalmente al equipo de trabajo, y están circunscritos de forma externa a la institución, dirigiendo el desempeño de la escuela (Aredo et al, 2023).

**Factores sociales:** relacionados con diferentes aspectos socioeconómicos de los cuales el sujeto argumenta en el medio ambiente, el nivel de conocimiento, origen urbano o rural, componentes de la casa, combinando investigación y rescate de investigación (Ke et al, 2023)

**Factores educativos:** cifras relacionadas con la práctica pedagógica de los maestros, los métodos de enseñanza, los recursos y los libros de texto, las carpetas, la infraestructura, el uso del tiempo libre, sistemas de evaluación y hábitos de estudio, entre otros (Keyun y Zhiyuan, 2023).

De igual forma, en el caso de Kean et al (2022), el rendimiento académico se define como: Resultados de aprendizaje generados por las intervenciones pedagógicas de los docentes en los estudiantes. No es el producto analítico de una sola competencia, sino el

resultado complejo de la (desconocida) síntesis de factores dentro y desde el aprendiz, tales como factores institucionales, pedagogía, psicología social y demografía social. (pág. 217).

Características del rendimiento académico, considera que el sujeto educativo como entidad social tiene una visión dual, estática y dinámica, que se caracteriza por: aspecto dinámico del desempeño es relevante para el proceso de aprendizaje, ya que se relaciona con habilidades y esfuerzos del alumno (Getinet et al, 2023).

Los aspectos estáticos incluyen demostraciones de resultados de aprendizaje y comportamientos exitosos producidos por los estudiantes. El desempeño se trata de mediciones de la eficacia, así como de valoraciones de juicio (Wang et al, 2023).

En sí mismo representa un proceso, más que el objetivo, y se relaciona con metas, fines morales, que incluyen perspectivas financieras exigentes de rendimiento que se basa en formulaciones socialmente predominantes (Xinning et al, 2023).

La realidad nacional del desempeño, y la forma en que se mide, suele medirse por las notas obtenidas por los estudiantes, punto reiterado por Yanqing y Xun (2022), quien afirma que las notas se basan en técnicas numéricas, es decir, del 0 al 20 (Olusola et al, 2023).

El sistema está basado sobre diversos factores conseguidos por calificadoros numéricos, donde las notas del 18 al 20 se consideran alumnos destacados, del 14 al 17 son buenos alumnos, del 11 al 13 son alumnos promedio y del 0 al 10 se consideran alumnos principiantes; Permite medir el desempeño según la clasificación realizada por el grupo directivo y las autoridades de observación Formal (Zi et al, 2022).

### **Definición de términos básicos**

**Clima organizacional.** Definida como un grupo de caracteres observados a partir de la perspectiva de miembros en una institución, las cuales pueden ser inferidas consciente o inconscientemente la conducta de las personas De esta forma, variables específicas de la organización, que interactúan con la personalidad para generar insights” (Yukhymenko, 2023).

**Estructura organizacional.** Como definió Candia et al (2022), al conjunto de ocupaciones y relaciones que formalizan los individuos en que deben hacer y cómo cada uno de ellos se comunica.

**Cooperación.** Es una sucesión de operaciones y esfuerzos que se realiza junto con otros u otros para lograr un fin grupal Hidalgo et al (2021).

**Conflicto.** Abubakar et al (2021) los describe en forma de un contexto que involucra un conjunto de sujetos opuestos o con principio de discrepancia hacia las bases, beneficios, insuficiencias, de la institución, y aspiraciones que contradicen o son contrapuestos a los de la institución.

**Comunicación.** Es comprendido como un conjunto de información externalizada por medio mensajes, y que son recibidos y entregados por medio de doctrinas o contextos largos (Mappadang et al, 2022).

**Rendimiento académico.** McCann y Hewitt (2022) lo expresó como medida del resultado expresado numéricamente en una evaluación académica (p.17). Es decir, maximizar el impacto en los niveles educativos a través de los cuales los estudiantes puedan demostrar sus capacidades y habilidades: cognitivas, conceptuales, conductuales o procedimentales.

**Promedio Ponderado.** adición de diversos campos de evaluación fraccionada entre la cantidad general de campos comprometidos. Cada uno de ellos recibe una asignación de peso, por lo que algunos valores afectarán en mayor medida a los resultados (Carmona et al, 2021).

Así, la <sup>1</sup> hipótesis general es: **Hi: Existe relación directa entre las variables clima organizacional con el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes 2022.**

**Ho: No existe relación directa entre las variables clima organizacional con el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes 2022.**

<sup>1</sup> Y las hipótesis específicas son: **Existe relación entre la dimensión estructura organizacional con el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales.**

**Existe relación entre la dimensión cooperación estudiantes-docentes con el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales.**

**Existe relación entre la dimensión conflictos en aula y en la Facultad con el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales.**

Existe relación entre la dimensión comunicación con el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Objeto de estudio

Para la presente pesquisa, fue incluida una agrupación de sujetos característicamente similares, estuvo constituida por 187 alumnos de académicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Nº	Escuela académica	F	%
1	Ciencias de la Comunicación	47	25%
2	Educación Inicial	48	26%
3	Psicología	45	24%
4	Turismo	47	25%
<b>TOTAL</b>		<b>187</b>	<b>100</b>

**Muestra:** Estuvo compuesta Recopilar información individual de subgrupos de población que comparten características e intereses comunes, definir y definir con precisión, grupos representativos poblacionales (Hernández, 2014).

Seleccionada con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{Z^2PQ + E^2(N-1)}$$

$$n = \frac{187}{(1,96)^2(0,50)(0,50)} = \frac{183,5}{1,4} = 131,07$$

$$(1,96)^2(0,50)(0,50) + (0,05)^2(187-1)$$

n = 131
---------

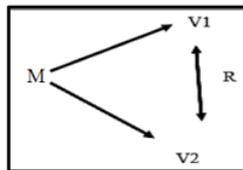
**Muestreo:** no probabilístico.

Variable clima organizacional: para Meneghel et al (2019), es un fenómeno interviniente que media entre los factores de la organización y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

Variable rendimiento académico: Según Yanqing y Xun (2022), se define como “las notas asignadas por el profesor al alumno, a lo largo de un periodo educativo y con arreglo a un conjunto orgánico de normas técnico pedagógicas, cuyo fundamento reside en doctrinas y conceptos pedagógicos previamente establecidos” (p.34).

Tipo y diseño: la investigación es de tipo básica, enfoque cuantitativo. (Hernández; 2014). Las herramientas de pesquisa utilizadas en este estudio son el análisis y la síntesis, que permite a los investigadores comprender objetivamente la realidad por medio de los datos obtenidos; el proceso de estudio sintético, que permite extraer información y determinantes concluyentes. Dándose que, además, son utilizadas metodologías inductivas-deductivas. Diseño correlacional, no experimental, transversal, Solo observó la situación existente en su entorno natural y aplicó la herramienta por separado en el mismo instante, así como ambiente. (Hernández, 2014).

Esquema correlacional trabajado:



Reemplazando:

m: muestra

V1: clima organizacional

V2: rendimiento académico

r: relación

## 2.2. Instrumentos, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos

Es la encuesta, y procura averiguar lo que hicieron, pensaron, expresaron o hicieron las personas evaluadas. Los cuestionamientos incluidos en la encuesta comprenden

enunciados plasmados de manera literal, y requieren de contestarse con objetividad y claridad, el entrevistador no interfiere durante su uso y la obtención de la información.

Según Hernández (2014), la herramienta para la recolección de información, un documento dedicado a recolectar información sobre los componentes de esta y de las particularidades que indican su nivel en un sentido claro y preciso” (p. 354).

La herramienta instrumental utilizada durante la investigación, incluyó el cuestionario de 49 ítems con validez y confiabilidad mediante escala Likert, respecto al desempeño educativo.

### **2.3. Análisis de la información.**

Consiguió iniciarse con el vaciado en un Excel, luego usar el software estadístico SPSS, versión 26, y actualmente es muy utilizada en la investigación científica y se utiliza para calcular valores (correlaciones), incluyendo datos de entrada y procesamiento automático basado en indicadores. La prueba de normalidad de Kolmogorov, y Rho de Spearman para la reciprocidad de las variables, la estadística inferencial prueba de hipótesis, y la estadística descriptiva.

### **2.4. Aspectos éticos en investigación**

La ética juega un papel importante ya sea en la educación pública o privada, principalmente sobre la relación de pesquisas científicas. La función que cumplen, comprende la base de cualquier tarea individual, que pueda ser aplicada, el campo de la investigación no tendría estabilidad sobre la moral, y consecuentemente en la valoración de los actores en específicos procedimientos.

A partir de las razones anteriores, los investigadores se comprometen a mantener confidenciales los nombres y opiniones de los estudiantes, y así mismo, recibirán un formulario de consentimiento de los estudiantes participantes en la investigación, lo que a su vez resulta una responsabilidad para los investigadores, en cuanto a dar reconocimiento a posiciones académicas expresadas por terceros, evitando cualquier intento de deshonestidad.

1  
**III. RESULTADOS**

**Tabla 1**

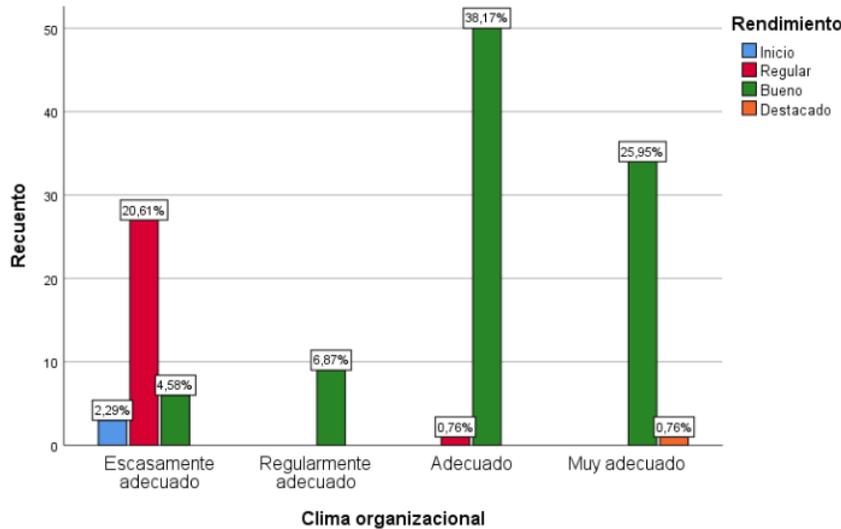
*Tabla de doble entrada entre clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de la FACSO, UNTUMBES.*

			Rendimiento				
			Inicio	Regular	Bueno	Destacado	Total
Clima organizacional	Escasamente adecuado	$f_i$	3	27	6	0	36
		%	2,3%	20,6%	4,6%	0,0%	27,5%
	Regularmente adecuado	$f_i$	0	0	9	0	9
		%	0,0%	0,0%	6,9%	0,0%	6,9%
	Adecuado	$f_i$	0	1	50	0	51
		%	0,0%	0,8%	38,2%	0,0%	38,9%
	Muy adecuado	$f_i$	0	0	34	1	35
		%	0,0%	0,0%	26,0%	0,8%	26,7%
Total		$f_i$	3	28	99	1	131
		%	2,3%	21,4%	75,6%	0,8%	100,0%

En la Tabla 1, la mayor proporción de 38.2% hace referencia a que los alumnos que piensan que el clima organizacional es bueno se desempeñan adecuadamente, y los estudiantes que también piensan que el clima organizacional es muy suficiente también se desempeñan bien, y más del 20% poblacional piensan respecto al ambiente de estudios, que es bueno. El ambiente organizacional es pobre y se comportan con regularidad. La Figura 1 grafica lo descrito.

**Figura 1**

Porcentajes de ambas variables.

**Tabla 2**

Correlación Rho Spearman de las variables.

		1	
		Rendimiento	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,819**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	131

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

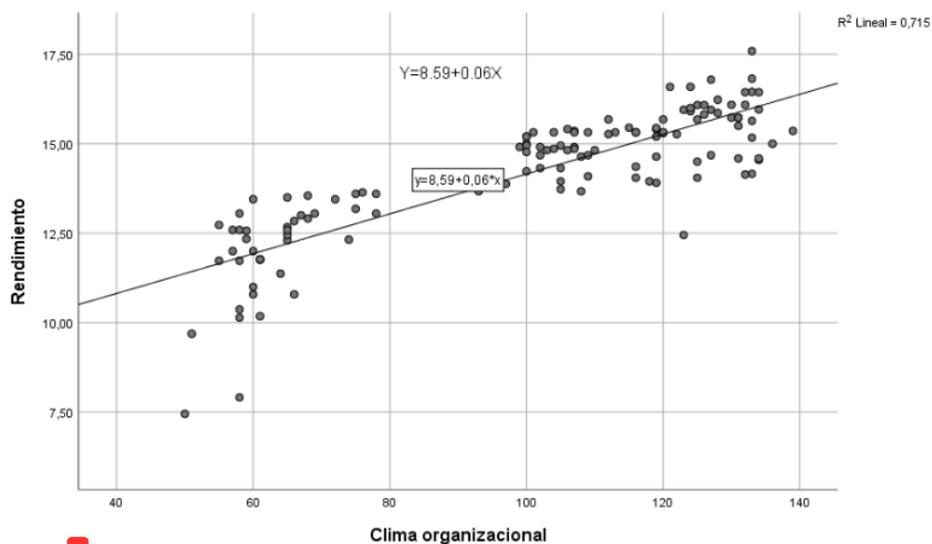
Fuente: Resultados de la inferencia estadística.

La tabla 2 visualiza el Rho, ya que tiene los datos requirieron de estadística no paramétrica, para lo cual logró observarse una correlación expresada por 0.819 de coeficiente, esto resalta la correlación como positiva y de alto nivel valorativo. Esto, además, con un valor p de significación bilateral inferior a .02, respecto a los datos arrojados por la encuesta. Según lo encontrado, respecto a la correlación de ambas determinantes, existe suficiente evidencia que permita rechazar la hipótesis nula.

Hi: Coexiste relación directa entre las variables

**1**  
**Figura 2**

*Gráfica de dispersión y relación funcional entre las variables de estudio*



**1**  
**Fuente:** Resultados de la inferencia estadística de Spearman de las variables de estudio.

La figura 2 es el diagrama de nube de puntos de las variables de investigación, en el cual se muestra que existe una relación lineal positiva entre el clima organizacional y el desempeño, y la relación funcional  $y=8.59+0.06x$ , nos dice que para cada punto de la variable 1(x) y la variable 2(y), ambas tienden a aumentar en 0.06, mientras que el valor constante es 8.59; es la calificación del desempeño cuando el clima organizacional es nulo o apenas adecuado.

**Tabla 3**

*Coefficiente de correlación Rho Spearman entre la dimensión Estructura y el rendimiento académico*

			Rendimiento
Rho de Spearman	Dimensión Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	,772**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	131

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

La aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman fue demostrada por los datos no paramétricos entre la dimensión estructura organizacional y la variable rendimiento académico, con un valor de 0.772 que indica una correlación directa y alta, la prueba estadística bilateral de significación fue menor que la margen de significación de la encuesta de 0,01, rechazando la hipótesis nula de manera altamente significativa,

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la dimensión estructura organizacional con el rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo de Ciencias Sociales.

**Tabla 4**

*Coefficiente de correlación Rho Spearman entre la dimensión cooperación y el rendimiento académico.*

Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de correlación	Rendimiento
	cooperación		,809**
	estudiantes-docentes	Sig. (bilateral)	,000
		N	131

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es adecuado para datos no paramétricos entre la dimensión cooperación docente-alumno y la variable rendimiento académico, un valor de 0,809 indica una relación directa y altamente correlacionada, el resultado de la prueba estadística bilateral es inferior a 0,01 de la margen de significación de la encuesta. rechaza la hipótesis nula de manera muy significativa.

H<sub>2</sub>: Existe relación entre la dimensión cooperación estudiantes-docentes con el rendimiento académico.

**Tabla 5**

**Coefficiente de correlación Rho Spearman entre la dimensión conflicto y el rendimiento académico.**

			Rendimiento
Rho de Spearman	Dimensión conflictos en el aula	Coefficiente de correlación	,808**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	131

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Se muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman con datos no paramétricos entre la dimensión conflicto en el aula y la variable rendimiento académico, el valor de 0.808 indica una correlación directa y alta, el resultado de la prueba estadística significativa bilateral es menor a 0.01 de la significancia de la encuesta. margen. rechaza la hipótesis nula de manera muy significativa.

H<sub>3</sub>: Correlación entre la dimensión conflictos en aula y rendimiento académico.

**Tabla 6**

**1** *Coefficiente de correlación Rho Spearman entre la dimensión comunicación y el rendimiento académico.*

		<b>1</b> Rendimiento
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de correlación ,787**
	Comunicación	Sig. (bilateral) ,000
		N 131

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

**1** Se demostró el coeficiente de correlación Rho de Spearman aplicado al tener datos no paramétricos entre la dimensión comunicación y las variables rendimiento académico, con un valor de 0.787 que indica una correlación directa y alta, las pruebas estadísticas de significancia bilateral fueron menores al margen de **1** significancia de la encuesta. de 0,01 . rechaza la hipótesis nula de manera muy significativa.

**1** H<sub>4</sub>: Existe relación entre la dimensión comunicación y el rendimiento académico en estudiantes.

#### IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Las descripciones se desarrollan en base a los objetivos establecidos en la encuesta. El propósito es establecer la relación entre las variables, en mención de la Tabla 1, se observó un 38,2% poblacional que mostró buen desempeño académico, por lo que tuvo buen discernimiento del ambiente, también se encontró que el 26% de los estudiantes opinaron que el clima era muy adecuado y tenían buena RA; así mismo, El 20,6% tuvo AR normal, y consideró que el clima es poco propicio, dándose que posee un nivel correlacional 0,819, positivo y de gran nivel de significación bilateral ( $<.02$ ), demostrándose que existe una correlación altamente significativa entre la variables de estudio. Lo resultante es consistente con los de Rojas et al (2021) quienes concluyeron que el coeficiente de correlación fue positivo bajo (0.23) y el nivel de significancia de la encuesta de  $p>0.05$  (0.567); los resultados de la dimensión desempeño educativo mantienen el mismo pendiente que el ambiente de la institución, indicando que la primera variable se determina por un orden factorial distinto.

Esto se asemeja a los hallazgos de Moreno (2021), quien encontró un Rho de .863, siendo de un sentido positivo y de amplio nivel, nuevamente con  $p < 0.05$  para la variable de resultado de fruta dimensional. De nuevo, este estudio es similar a lo analizado por Pérez et al. (2019) quienes afirmaron que hay una relación entre el ambiente en el que se relacionan en la institución y los registros de avance académico de los alumnos, así como entre las variables estilos de gestión, actitudes y los recursos disponibles para gestionar estudiantes clave son importantes para mejorar el clima escolar y evidencias de destreza.

Los alumnos logran adquirir conocimientos sobre diversos recursos y normas y procedimientos institucionales conforme a la finalidad específica y la interconexión con lo resultante de la organización y comportamiento, lo que significa satisfacción con el proceso de los servicios educativos, en este sentido el 76.3% de los estudiantes se considera Excelente Pasando en AR. El 21,4% de los estudiantes calificó el clima como bueno, el 18% alcanzó un nivel medio y el grado perceptivo fue alto. Ello demuestra correlación directa con una  $p$  de menos valor que .01, lo que reafirma que hay alta correlación entre ambos fenómenos investigados. Estos datos se diferencian de los de Rojas et al. (2021) pues afirma que el aprendizaje no depende de la dimensión estructural de las variables ambientales organizacionales, incluido el conjunto de paradigmas tangibles (infraestructura, recursos, etc.) en los que viven (valores, relaciones, contexto, etc.) en su estudio de la vida cotidiana. El comportamiento factorial de estos es horizontal, así como la forma en que se relacionan

con el clima educativo, en que un factor logra causarlo u objetarlo, reorganizando así el ambiente organizacional y el desenvolvimiento sobre la ciencia. (Meneghel et al; 2019) sugiere las condiciones del ambiente institucional posee un conjunto de factores multidimensionales configurados de acuerdo a la estructura organizacional, tales como: tamaño organizacional, formas de comunicación, estilo de organización, liderazgo en términos de gestión, etc. Estos elementos son necesarios para crear una atmósfera específica que dé carácter al individuo, refleje la personalidad de la organización e influya en el comportamiento del individuo en el lugar de trabajo. De manera similar, Milan (2019) en su estudio 'Entorno organizacional y resultados de aprendizaje' encontró un vínculo directo entre las recompensas y la estructura del entorno organizacional, lo que favorece el desarrollo de evidencias de mejoramiento de las destrezas en los alumnos. Esto es similar a la investigación científica actual.

La investigación también reflejó la relación entre el aspecto de la colaboración las evidencias que se logran al aprender: el 34,4 % poblacional calificó el entorno como muy apropiado, el 30,5 % como algo apropiado, el 6,9 % como apropiado en general y el 28,2 % como menos apropiado. Basándose en el análisis inferencial del RHO, se demuestra un coeficiente de 0,809, mostrando una alta correlación, y el nivel de significación bidireccional es alto (0,01). Por tanto, existe una alta correlación entre los fenómenos mencionados, concibiéndose demostrar lo hipotetizado por los investigadores. Este estudio tiene similitudes con el estudio de Gómez (2020) 'Habilidades de comunicación y clima organizacional de los líderes docentes', que muestra que la gestión de las destrezas comunicativas y la labor de grupo entre los líderes y aprendices está relacionada con un buen clima organizacional. Buen crecimiento y logro institucional, un RHO de .673 (bueno) con p .01. Basado en la base teórica de Prichard y Karasick (2008), se destaca la participación cooperativa centrada primordialmente en la asistencia mutua, la puntualidad y el trabajo en equipo, que ayudan a alcanzar objetivos comunes. Asimismo, es un elemento de emoción y un recurso de interacción social, que también informa la toma de decisiones institucionales.

De acuerdo con los objetivos específicos de la relación entre las dimensiones del conflicto y los resultados de aprendizaje, se observó que el 17,6% de los estudiantes calificó el ambiente como muy apropiado, el 35,1% apropiado, el 20,6% frecuentemente apropiado y el 26,7% apropiado, atribuyendo el resultado. entre y categorías relacionadas. Por lo tanto, el RHO identificó una correlación de coeficiente .808 alto, con un grado significativo inferior a .01, muy por debajo del valor de significancia del estudio, por lo que rechazó la hipótesis.

hipótesis nula. Un estudio de Guasti (2019) mostró resultados similares a este estudio, y los autores señalaron que el 49% de los participantes en educación calificaron el clima, con un 39% de desempeño educativo (superior). Del mismo modo, se da noción a la directiva necesaria de trabajar con la totalidad de los miembros institucionales, evitando así el conflicto, aplicando habilidades comunicacionales planificadas y trabajando colaborativamente para reducir las brechas en temas institucionales. Moreno (2021) indica que la totalidad de alumnos desarrollaron una actitud adecuada en el direccionamiento para el manejo de problemas y mantuvieron buen desempeño educativo, esto dejó un vacío sin confirmarse en la presente encuesta. Pritchard y Karasick (2008) plantean que encontrar estrategias comunicativas, puede permitir a los directivos y trabajadores enfrentar problemas, crear actitudes positivas en ellos, tomar decisiones decisivas para el manejo de problemas institucionales, prevenirlo, es necesario aceptar opiniones diferentes. y resolver los problemas tan pronto como surjan.

Al describir la forma en que se comunican ambas variables, en el grupo poblacional estudiado, más del 28% consideró el clima organizacional bueno, menos de un 27% en general conveniente, 23,7% consideró el clima organizacional muy bueno, y el 20,6% consideró que el Ambiente organizacional no es lo suficientemente bueno. Según la inferencia estadística de Spearman, definida como correlacionada positivamente y altamente correlacionada, con un nivel de significancia de  $P < 0.01$ , lo que significa que las variables están directamente correlacionadas en este estudio, por ello es que se acepta lo hipotetizado por los investigadores. Visto contextualmente, la investigación es similar a lo descrito por Díaz et al (2020), sobre que el clima organizacional cumple con las condiciones habituales; por falta de liderazgo, falta de comunicación entre compañeros confiados, no se respetan las sugerencias de los trabajadores y la motivación es baja; estos indicadores están impidiendo que la institución se desarrolle adecuadamente para concretar sus debilidades del objetivo de la estrategia. En un medio conceptual, Effah y Nkwantabisa (2021) definen las habilidades comunicacionales como una adecuada transferencia de mensajes verbales o no, en un grupo de individuos buscando expresarse en opiniones, ideas, deseos de ser captados; también afirma que en los diferentes ámbitos de una organización la comunicación debe ser efectiva, clara y crear un ambiente de satisfacción.

## V. CONCLUSIONES

1. La verificación de la finalidad general, muestra que, en la población estudiada, la forma en que la organización posee su clima de trabajo, mantiene una interdependencia relacional de alto nivel de significancia, y un sentido directo, con respecto al desempeño de estudiantes de educación superior; esto, por medio del coeficiente RHO de más de .80 (Sig. De .000), aceptándose la realidad hipotetizada en un principio, para las variables.
2. El estilo estructural organizativo de la población estudiada, demarca una interdependencia relacional de alto nivel de significancia, y un sentido directo, con respecto al desempeño de estudiantes de educación superior; esto, por medio del coeficiente RHO 0.772 y una p de 0.000, aceptándose la realidad hipotetizada en un principio, para dicha dimensión.
3. La manera en que se logra una cooperación entre estudiantes y docentes, demarca una interdependencia relacional de alto nivel de significancia, y un sentido directo, con respecto al desempeño de estudiantes de educación superior; esto, por medio del coeficiente RHO 0.809, con una p de 0.000, aceptándose la realidad hipotetizada en un principio, para dicha dimensión.
4. La manera en que se gestionan los conflictos educativos, demarca una interdependencia relacional de alto nivel de significancia, y un sentido directo, con respecto al desempeño de estudiantes de educación superior; esto, por medio del coeficiente 0.808 (p de 0.000), aceptándose la realidad hipotetizada en un principio, para dicha dimensión.
5. Los estilos comunicacionales estudiantiles, demarca una interdependencia relacional de alto nivel de significancia, y un sentido directo, con respecto al desempeño de estudiantes de educación superior; esto, por medio del coeficiente 0.787 con  $p < 0.001$ , aceptándose la realidad hipotetizada en un principio, para dicha dimensión.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Es recomendable para fines de índole similar, que la encuesta deba extenderse a otras facultades para su confirmación, a fin de que puedan identificar fortalezas y debilidades y seguir mejorando el clima organizacional, estas acciones se traducirán en el progreso académico quienes forman parte del desarrollo pedagógico.
2. Resulta trascendental en la totalidad docente, que se promuevan destrezas que fortalezcan las estructuras pedagógicas, y brinden información oportuna; así mismo, creen más efectivos medios comunicacionales para diversas aplicaciones docentes y los estilos directivos, consiguiendo así un impacto directo en el bienestar del alumnado, y un más alto nivel satisfactorio de los procedimientos pedagógicos organizacionales.
3. Es recomendable un trabajo estratégico a partir de estilos de confianza que involucren a los estudiantes en el proceso administrativo para potenciar la colaboración, buscando la colaboración eficaz, las interacciones de asertividad grupal, y las labores sociales encaminadas a conseguir las metas comunes.
4. Es recomendable una promoción de currículos de mentoría para los miembros de la comunidad pedagógica, sobre el control de problemas y su resolución para el bienestar de la Facultad de Humanidades, para reforzar destrezas socialmente específicas, que promuevan las actitudes tolerantes de satisfacción y estabilidad mental entre los estudiantes, identificando si de esta forma, se mantiene un alto nivel de rendimiento educativo.
5. Es recomendable realizar una gestión de deberes tutoriales en profesores que cumplen papeles mediadores y, así mismo, reforzar herramientas comunicativas, buscando cumplir con desarrollar el clima de la organización. Esto ayudará a promover comportamientos relacionales favorables, tanto hacia estudiantes como maestros y crear climas salubres que mejoren la forma en que rinden su vida académica los alumnos.



# CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL V CICLO DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	11%
2	1library.co Fuente de Internet	1%
3	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado