
CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO

Desde la perspectiva del estudiante de Educación Superior

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ACADEMIC PERFORMANCE

From the perspective of the higher Education Student

Regis André Junior Fernández Argandoña¹

¹Magíster Scientiae con mención en Gerencia Pública por la Universidad Jorge Basadre Grohmann

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5996-1856>

Email: rfernandez@neumann.edu.pe

RESUMEN

Este artículo de investigación hasta orientado a determinar la existencia de la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna, en el año 2020. La investigación es cuantitativa, de diseño no experimental y alcance correlacional. Se empleó el método hipotético-deductivo. La población de estudio estuvo conformada por 200 estudiantes y se aplicó los instrumentos de medición a una muestra de 133 estudiantes. Los procedimientos utilizados fueron los proporcionados por la estadística, comenzando con la validez,

confiabilidad, pruebas de normalidad y la aplicación de la prueba de hipótesis.

Respecto a la variable Clima Organizacional, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario el instrumento mientras que para la variable rendimiento académico se utilizó la técnica del análisis documental y el instrumento de la ficha de transcripción.

Los principales resultados fueron que respecto al clima organizacional se obtuvo que el 69,2 % de los estudiantes lo perciben como bueno, mientras que el 30,8 % lo encuentran regular, pero nadie lo percibe como malo. Se concluyó que existe una relación positiva

significativa ($P=0,973$) entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna, en el año 2020. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis alternativa, por lo que se puede referir que, existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico.

Palabras clave: Clima organizacional, rendimiento académico, pedagogía, motivación.

ABSTRACT

The present research work has the purpose of determining the relationship between the organizational climate and the academic performance of the students of the John Von Neumann Technological Higher Education Institute of Tacna, in the year 2020. The research is quantitative of non-experimental design and scope correlational. The hypothetico-deductive method was used. The study population consisted of 200 students and the measurement instruments were applied to a sample of 133 students. The procedures used were those provided by statistics, starting with validity, reliability and normality tests.

Regarding the Organizational Climate variable, the data collection technique was the survey and the questionnaire was the instrument, while for the academic performance variable the document analysis technique and the transcription sheet instrument were used.

The main results were that regarding the organizational climate, it was obtained that 69.2% of the students perceive it as good, while 30.8% find it fair, but no one perceives it as bad. It was concluded that there is a significant positive relationship ($P = 0.973$) between the organizational climate and the academic performance of the students of the John Von Neumann Technological Higher Education Institute in Tacna, in 2020. These results allow us to accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis. In ther words, there is a relationship between organizational climate and academic performance.

Keywords: Organizational climate, academic performance, pedagogy, motivation.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional en cualquier empresa tiene una relevancia innegable ya que permite centrarse en los aspectos internos de la organización y así poder relacionarlos con distintos conceptos, en nuestro caso puntual relacionarlos al rendimiento académico de los estudiantes. Hoy en día las instituciones de educación superior desempeñan un papel muy importante dentro de la sociedad, puesto que éstas son las que imparten la formación académica a los futuros profesionales que la sociedad demanda.

Podemos establecer que el clima organizacional cada vez va tomando un rol más importante en todas las organizaciones, sean públicas o privadas, ya que sirve como termómetro para evaluar los distintos aspectos que suceden al interior de la institución y que repercuten en el público usuario, en nuestro caso específico en los estudiantes.

La ciudad de Tacna no está ajena a la mejora del clima organizacional de las empresas y esto es materia de estudio en la presente investigación centrándose únicamente en el

Instituto de Educación Superior Tecnológico John Von Neumann, donde se evaluó desde la percepción del estudiante el clima organizacional de la institución y se relacionó con los niveles de rendimiento académico.

Se debe aclarar que si bien es cierto el proceso de enseñanza-aprendizaje sucede dentro de una institución, también debemos aceptar que dentro de ella existen elementos importantes que determinan el excelente o deficiente rendimiento académico, estos elementos que muchas veces son más administrativos que académicos repercuten en los estudiantes y esto ha sido medido a través de sus promedios haciendo hincapié en la percepción que tienen estos estudiantes sobre su propia institución en cuanto a aspectos de estructura, motivación y relaciones internas.

En cuanto al clima organizacional Schein (2002) indica que “Es el nivel más profundo de presunciones base y creencias que comparten los miembros de una empresa los cuales operan inconscientemente”. (p. 263), lo mencionado se puede enfocar hacia tres aspectos fundamentales los cuales serían la estructura organizacional, la motivación y las relaciones internas; todo esto fue

medido desde la percepción del estudiante, con la intención de encontrar aquellos aspectos significativos en su proceso de aprendizaje y buscar mejorarlos para de esta manera elevar su rendimiento académico.

Respecto al rendimiento académico podemos decir que es la suma de diferentes y complejos factores que actúan en la persona que aprende, y ha sido definido con un valor atribuido al logro del estudiante en las tareas académicas (Garbanzo, 2007).

En la presente investigación se utilizó fichas de transcripción de los promedios existentes en el sistema educativo, al respecto tenemos que los registros de nota tienen una importancia particular y resultan ser muy útiles, pues por medio de ellos podemos diagnosticar destrezas y hábitos durante el proceso académico, como el esfuerzo y su capacidad para trabajar del alumno. (Taba, 1996)

Ahora que ya hemos definido la importancia del clima organizacional y la relación que tiene con el rendimiento académico de los estudiantes se debe mencionar que este tema ha sido abordado por autores internacionales como

Bermúdez, Pedraza y Rincón (2015), quienes realizaron una investigación titulada “El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes”. Los instrumentos de recolección de datos de los autores mencionados fueron el grupo focal y la entrevista, los cuales se aplicaron a 68 alumnos; el objetivo perseguido por los autores fue encontrar aquello que caracteriza a las instituciones de educación superior y obtuvieron como principal conclusión el hecho que el clima organizacional enfocado desde el horizonte del alumno no solo se basa en aspectos tangibles como infraestructura sino también en aspectos intangibles basados en la confianza, el respeto y la motivación.

Enfocándonos en antecedentes de nuestro país, el más resaltante sería la investigación de Cornejo e Iraitá (2019) quienes estudiaron el “Clima Organizacional y Rendimiento Académico en Estudiantes del seminario mayor San Carlos y San Marcelo de Trujillo”; tesis para obtener el grado académico de Maestro en Investigación y Docencia Universitaria en el año 2019 en la Universidad Católica de Trujillo. Su investigación concluye en que existe

una relación positiva significativa ($r = 0,950$ y $p < 0.05$) entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del Seminario Mayor “San Carlos y San Marcelo” de Trujillo, en el año 2019 – I.

Respecto a un antecedente local de la ciudad de Tacna, tendríamos al más cercano en la investigación de Vargas (2018) quien estudió “Relación entre estrés académico y rendimiento académico en las estudiantes del 5° Grado del nivel secundario en la institución Educativa Santísima Niña María De Tacna, 2017”; tesis para obtener el grado académico de Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa en el año 2018 en la Universidad Privada de Tacna. Este trabajo estuvo orientado a encontrar la relación existente entre el estrés y el rendimiento académico, aplicando una investigación de diseño no experimental pues no se influyó en las variables sino que solo se estudiaron en su entorno natural; como principal hallazgo esta la relación inversa encontrada entre el estrés académico y el rendimiento. A partir de todo lo expuesto se plantea como objetivo general, el poder establecer la relación existente entre el clima organizacional y el rendimiento académico

de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna, en el año 2020. Asimismo, como objetivos específicos se pretende establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional –estructura organizacional, motivación y relaciones internas– con el rendimiento académico a fin de determinar cuál presenta mayor relación.

METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología, la investigación está orientada con un enfoque cuantitativo, buscando analizar las hipótesis a través de la estadística, basándonos en los datos obtenidos a través de instrumentos de recolección como el cuestionario. Respecto al tipo de investigación, resulta ser básico o puro, puesto que se han estudiado las variables mas no buscado una injerencia directa, es decir se está produciendo conocimiento más que solucionando algún problema específico. (Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, M., 2014).

Se empleó un diseño de investigación no experimental, ya que se han analizado las variables en su entorno, no modificándolas sino midiéndolas únicamente; respecto al alcance de

investigación se puede decir que es correlacional, ya que se ha buscado encontrar la relación existente entre la perspectiva del clima organizacional de la institución a través del alumnado y cotejarlo con su rendimiento académico con la intención de demostrar si ambas variables guardan relación. La población a tomar en cuenta ha sido de 200 estudiantes, tomando como muestra representativa a 133, mediante una distribución muestral aleatoria.

Respecto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, tenemos que para el Clima Organizacional, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario el instrumento mientras que para medir el rendimiento académico se utilizó la técnica del análisis documental y el instrumento de la ficha de transcripción.

En cuanto al procesamiento de datos para su análisis, en la presente investigación se ha recogido información de cada variable, una a través del cuestionario y otra a través de la ficha de observación, los resultados han sido llevados a programas estadísticos para poder ser analizados. En cuanto a la contrastación de

hipótesis se ha utilizado el Rho de Spearman, puesto que la prueba de normalidad de los resultados ha orientado esta decisión. Por último se ha realizado la discusión de los resultados, contrastándolos con los antecedentes de investigación así como las bases teóricas para cerrar la investigación con sus respectivas conclusiones.

RESULTADOS

Abordaremos los resultados realizando un análisis de las dimensiones de la variable clima organizacional, para después analizar cada variable en general, posteriormente hacer las pruebas de normalidad y por último presentar las contrastaciones de hipótesis pertinentes.

Tabla 1

Frecuencia de la dimensión estructura organizacional

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala percepción de la estructura organizacional	58	43,6 %	43,6 %	43,6 %
Regular percepción de la estructura organizacional	37	42,9 %	42,9 %	86,5 %
Buena percepción de la estructura organizacional	18	13,5 %	13,5 %	100,0 %
Total	133	100,0 %	100,0 %	

Fuente: Cuestionario de la variable Clima

Organizacional

Interpretación

Los resultados de la Tabla 1, representan la dimensión denominada estructura organizacional de la variable Clima Organizacional. El resultado obtenido fue que existe mala percepción de la estructura organizacional con el 43,61 %, seguido de una regular percepción de la estructura organizacional con el 42,86 %. Resulta preocupante, el hallazgo de que solo un 13,53 % tiene buena percepción de la estructura organizacional; esta situación puede ser superada a través de la difusión de mejores condiciones en la atención de aspectos administrativos.

Tabla 2

Frecuencia de la dimensión motivación

MOTIVACIÓN				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de motivación	41	33,8 %	33,8 %	33,8 %
Alto nivel de motivación	88	66,2 %	66,2 %	100,0 %
Total	133	100,0 %	100,0 %	

Fuente: Cuestionario sobre Clima

Organizacional

Interpretación

Los resultados de la Tabla 2, representan la dimensión denominada motivación de la variable Clima Organizacional.

El resultado obtenido fue que existe un alto nivel de motivación con el 66,2 %, situando un regular nivel del mismo criterio en un 33,8 %. Cabe resaltar que del total de encuestados el porcentaje que representan un bajo nivel de motivación es inexistente, lo cual es positivo y será detallado en la sección de discusión.

Tabla 3

Frecuencia de la dimensión relación internas

RELACIONES INTERNAS				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Buena percepción sobre las relaciones internas	41	30,8 %	30,8 %	30,8 %
Percepción regular sobre las relaciones internas	81	62,4 %	62,4 %	93,2 %
Mala percepción sobre las relaciones internas	9	6,8 %	6,8 %	100,0 %
Total	133	100,0 %	100,0 %	

Fuente: Cuestionario de la variable Clima

Organizacional

Interpretación

De la observación de la Tabla 3, podemos decir que representa la dimensión relaciones internas de la variable “Clima Organizacional”. Como resultado se obtuvo fue que existe una percepción regular sobre las relaciones internas con el 62,4 %, seguido de una buena percepción sobre las relaciones internas con el 30,8 %, mientras que las personas que tienen una mala percepción sobre las relaciones internas solo asciende al 6,8 %.

Tabla 4

Frecuencia de la variable clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular clima organizacional	41	30,8 %	30,8 %	30,8 %
Buen clima organizacional	61	69,2 %	69,2 %	100,0 %
Total	113	100,0 %	100,0 %	

Fuente: Cuestionario sobre Clima Organizacional

Interpretación

Los resultados de la Tabla 4, representan el comportamiento de la variable clima organizacional. El resultado obtenido fue que los estudiantes perciben un buen clima

organizacional con un 69,2 % seguido de un regular nivel de percepción con un 30,8 %. Cabe resaltar que de la totalidad de encuestados ninguno percibe un mal clima organizacional.

Tabla 5

Frecuencia de la variable rendimiento académico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto rendimiento académico	50	43,6 %	43,6 %	43,6 %
Rendimiento académico regular	37	42,9 %	42,9 %	86,5 %
Bajo rendimiento académico	18	13,5 %	13,5 %	100,0 %
Total	113	100,0 %	100,0 %	

Fuente: Cuestionario de la variable Clima Organizacional

Interpretación

De la observación de la Tabla 5 sobre la variable “Rendimiento Académico”, como resultado se obtuvo que de los expedientes revisados de los estudiantes, tenemos que el 43,6 % tienen un alto rendimiento académico, un 42,9 % un rendimiento académico regular, mientras que solamente el 13,5 % tiene un bajo rendimiento académico.

Tabla 6

Prueba de normalidad de la variable clima organizacional

Clima organizacional		
133		
Parámetros normales ^{a,b}	Media	18,17
	Desviación estándar	10,924
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,343
	Positivo	0,343
	Negativo	-0,129
Estadístico de prueba		0,143
Sig. asintótica (bilateral)		0,000 ^c

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

Prueba de normalidad de la variable rendimiento académico

Rendimiento académico		
133		
Parámetros normales ^{a,b}	Media	59,45
	Desviación estándar	9,158
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,226
	Positivo	0,226
	Negativo	-0,124
Estadístico de prueba		0,226
Sig. asintótica (bilateral)		0,000 ^c

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 8

Rho de Spearman de la hipótesis general

		Clima organizacional	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	0,973**
	Sig. (bilateral)	—	0,000
	N	133	133
Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	0,973**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	—
	N	133	133

Fuente: Cuestionario sobre la variable estructura organizacional y cuestionario de la rendimiento académico.

Interpretación

En la Tabla 8, observamos que el Sig. (Bilateral) es 0,000 menor a 0,05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (Ho) aun nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alterna (H1); es decir: existe relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna, 2020. Asimismo, se encontró un coeficiente de correlación estadísticamente significativo positivo muy fuerte (P= 0,973), por lo que se concluye que la hipótesis general queda completamente comprobada.

DISCUSIÓN

En este apartado se analizan los resultados, siendo relevantes los hallazgos sobre los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna en el año 2020 y su percepción sobre el clima organizacional de su casa de estudios, encontrando que perciben el clima organizacional como bueno con un 69,20 %, seguido de un 30,80 % que perciben al clima organizacional como regular, en esta parte es necesario acotar que de la totalidad de encuestados nadie (0,00 %) percibe un mal clima organizacional, lo cual es un indicador positivo porque la percepción del alumno sobre un aspecto tan importante y generalizado como el clima organizacional nos indica que las acciones del instituto están siendo positivas.

Del análisis de las dimensiones de la variable clima organizacional, se encontró respecto a la estructura organizacional, que existe mala percepción de la estructura organizacional con el 43,6 %, seguido de una regular percepción de la estructura organizacional con el 42,9 %, resulta preocupante, el hallazgo de que solo un 13,5 % tiene buena percepción de la estructura organizacional por lo que podemos

concluir que este aspecto referido a los procedimientos internos del instituto como solicitud y tramites no están siendo percibidos de la mejor forma, por lo que deberá trabajarse en su modificación y adaptación a la realidad de los estudiantes.

Asimismo, también se analizó la dimensión motivación y los resultados obtenidos fueron que existe un alto nivel de motivación con el 66,2 %, situando un regular nivel del mismo criterio en un 33,8 %. Cabe resaltar que del total de encuestados el porcentaje que representan un bajo nivel de motivación es inexistente, lo cual es positivo y nos brinda un panorama aceptable respecto a la motivación que sienten los estudiantes, que les permite continuar con sus estudios de forma satisfactoria y que influye necesariamente en su rendimiento académico.

La tercera dimensión analizada de la variable Clima organizacional son las relaciones internas, como resultado se obtuvo que existe una percepción regular sobre las relaciones internas con el 62,4 %, seguido de una buena percepción sobre las relaciones internas con el 30,8 %, mientras que las personas que tienen una mala percepción sobre las relaciones internas solo

asciende al 6,8 %; esto nos permite referir que existe una percepción de un ambiente grato y favorable para continuar con sus estudios es positiva, lo cual nos permite contrastarlo con el rendimiento académico.

Por otra parte, en lo que concierne a la variable Rendimiento Académico, los resultados obtenidos de los expedientes revisados de los estudiantes fueron que el 43.6 % tienen un alto rendimiento académico, un 42,9 % un rendimiento académico regular, mientras que solamente el 13,5 % tiene un bajo rendimiento académico, lo cual nos brinda un escenario positivo pues encontramos que del total de los encuestados casi el 50 % tienen buenas calificaciones y solamente un 13,5 % presentan bajas calificaciones; si bien es cierto la medición de rendimiento académico se puede hacer bajo distintos parámetros, la calificación cuantitativa es una de las más frecuentes y necesaria en la vida académico del estudiante pues las requiere para seguir avanzando en sus carreras.

En lo que atañe a la metodología, el método de consistencia interna basado en el *alfa de Cronbach* permite estimar la fiabilidad de los

instrumentos, los resultados encontrados fueron para la variable clima organizacional son de un 0,909 y para la rendimiento académico un 0,898 y que según la Escala de Cronbach estos instrumentos son excelente y muy bueno respectivamente.

En cuanto a la validez de los instrumentos se aplicó el método conocido como “Juicio de Expertos” tomando como referentes al Dr. Edward Vargas Valderrama, Doctor en derecho y magister en Derecho Constitucional quien se desempeña actualmente como Jefe de la Oficina Defensorial de Tacna y docente a tiempo completo en la Universidad Privada de Tacna con amplia experiencia en investigación y docencia, también firmada la validez por el Mg. Rolando Balarezo Plata, Magister en Derecho Constitucional y Magister en Gestión Pública, quien se desempeña como catedrático en distintas universidades de la ciudad, siendo decano de la facultad de Derecho de la Universidad Latinoamericana CIMA; por último y de ninguna manera menos importante la validez de los instrumentos fue revisada y firmada por el Mg. Luis Ticona Carbajal, magister en Derecho Civil y Comercial, quien también se desempeña como catedrático en distintas

universidades de Tacna y ostenta el puesto de comisionado en la Defensoría del Pueblo de nuestra ciudad, por lo que tiene amplia experiencia en asuntos académicos; luego de la revisión y calificación teórica de estos notorios profesionales es que los instrumentos de ambas variables obtuvieron la calificación “A” que corresponde a una “Adecuación Total”.

La contrastación de la hipótesis general demostró que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna, 2020 con un nivel de 0,973 %; así también las hipótesis específicas han sido comprobadas con nivel de correlación de 0,894 %, 0, 876 % y 0, 877 % respectivamente.

En cuanto a los antecedentes de investigación se hace referencia a Pérez, Peley y Saucedo (2017) quienes investigaron “El rendimiento académico de estudiantes universitarios del área de Psicología: relaciones con el clima organizacional”, la mencionada investigación fue de tipo correlacional por lo que tiene una similitud metodológica con la presente investigación; estas similitudes ase acrecientan

mucho más en los resultados pues ambas investigaciones determinan relación entre las variables; es muy importante señalar en este punto que los principales hallazgos de Pérez, Peley y Saucedo (2017) están orientados a una deficiente motivación del alumnado situación contraria a la presente investigación donde la dimensión motivación de la variable clima organizacional fue determinada como una de las más positivas.

Por ultimo debemos mencionar a Vargas (2018) quien investigó “Relación entre estrés académico y rendimiento académico en las estudiantes del 5° Grado del nivel secundario en la institución Educativa Santísima Niña María de Tacna, 2017”, conforme a sus resultados obtenidos se puede afirmar que existe relación inversamente significativa entre el estrés y el rendimiento académico, lo cual lo encontrada en la dimensión relaciones internas de la variable clima organizacional pues esta refleja el ambiente percibido por el estudiante y comprobando lo establecido por Vargas podemos afirmar que un mal ambiente que produce estrés también va repercutir en el rendimiento académico. En la presente

investigación se encontró que existen buenos niveles de percepción de relaciones internas, entendiéndose un ambiente grato, no solo entre compañeros sino con docentes, tutores y personal administrativo, esto contrastándolo con los altos promedios de calificaciones, nos permite afirmar que ambos factores están relacionados y se comparte el criterio de Vargas presentado en sus resultados.

CONCLUSIONES

Existe una relación directa significativa entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna, 2020. [Coeficiente de correlación estadísticamente significativo positivo perfecto; $P=0,973$]. Este resultado nos permite entender que para un rendimiento adecuado debe haber una perspectiva positiva de la institución en todos sus extremos.

Existe una relación directa significativa entre la estructura organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna, 2020. [Coeficiente de correlación

estadísticamente significativo positivo; $P=0,894$].

Este resultado nos permite entender que para la percepción de los procedimientos institucionales como solicitudes de información repercuten en el rendimiento estudiantil.

Existe una relación directa significativa entre la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna, 2020. [Coeficiente de correlación estadísticamente significativo positivo; $P=0,876$]. Este resultado nos permite entender que para un rendimiento adecuado, la motivación en cuanto al refuerzo positivo que se percibe por parte de la institución también debe ser adecuada.

Existe una relación directa significativa entre las relaciones internas y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico John Von Neumann de Tacna, 2020. [Coeficiente de correlación estadísticamente significativo positivo muy fuerte; $P=0,877$]. Este resultado nos indica que el estudiante percibe con mayor énfasis las relaciones personales que pueda tener con sus docentes, tutores y personal

administrativo lo cual también se va vincular a su rendimiento como estudiante.

REFERENCIAS

Bermúdez, J., Pedraza, A. y Rincón, C. (2015).

El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. Revista de Investigación Educativa <http://redie.uabc.mx/vol17no3/contenido-bermudezetal.html>

Cornejo, M e Iraitia, R. (2019). *Clima Organizacional Y Rendimiento Académico en Estudiantes del seminario mayor San Carlos y San Marcelo de Trujillo* (Tesis). Universidad Católica de Trujillo, Perú.

Garbanzo, G. (2007). *Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública*. Revista Educación, 31 (1), 43-63.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44031103>

Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*.

México: Editorial McGraw-Hill. 6^o Edición.

Pérez, C., Peley, B. y Saucedo, R. (2017). *El rendimiento académico de estudiantes universitarios del área de Psicología: relaciones con el clima organizacional*. Praxis, 13(1), 69 - 83.
<http://dx.doi.org/10.21676/23897856.2069>

Schein, E. (2002). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo: Visión Dinámica*. Plaza & Jones.

Taba, H. (1996). *Elaboración del currículum*. Buenos Aires: Editorial Troquel S. A.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para la elaborar proyectos de investigación científica*. Lima - Perú: Editorial San Marcos

Vargas, R. (2018). *Relación entre estrés académico y rendimiento académico en las estudiantes del 5° Grado del nivel secundario en la institución Educativa Santísima Niña María De Tacna, 2017*. (Tesis). Universidad Privada de Tacna, Perú.