



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Clima organizacional en el desempeño docente en una universidad
de Lima Sur 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria**

AUTORA:

Alba Minaya, Ana Melva (orcid.org/0009-0008-5695-7553)

ASESORES:

Dra. Rodriguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

Dr. Guizado Oscoco, Felipe (orcid.org/0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional en el desempeño docente en una universidad de Lima sur 2024.", cuyo autor es ALBA MINAYA ANA MELVA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR DNI: 21069112 ORCID: 0000-0002-8873-1785	Firmado electrónicamente por: MLRODRIGUEZR1 el 04-08-2024 12:00:03

Código documento Trilce: TRI - 0847368



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALBA MINAYA ANA MELVA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional en el desempeño docente en una universidad de Lima sur 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ANA MELVA ALBA MINAYA DNI: 09790294 ORCID: 0009-0008-5695-7553	Firmado electrónicamente por: AALBAM el 04-08-2024 11:19:23

Código documento Trilce: TRI - 0847370

DEDICATORIA:

Dedico esta tesis a mi madre Tiva, mi maestra y guía, por todo su amor y fortaleza, éste logro es tuyo mamá gracias. A mi hermana Mirian, mi sobrina María Guadalupe, por ser mi mayor alegría y calmar mis tristezas. Gracias, tía Doris, tío Pepito viejo y a toda mi familia.

Gracias Jesús Enrique por llegar en el mejor momento dándome amor, apoyo y esa motivación para culminar mi maestría.

Agradecimiento

Gracias a Dios por sus bendiciones, a la Santísima Virgen Asunción de Huata por cuidarme con su manto de amor. A mis 4 ángeles protectores (mi padre y mis 3 bebitos) desde el cielo están cuidándome, protegiéndome y amándome.

Mi agradecimiento eterno a la doctora Milagritos Rodríguez, por su asesoría, admirable labor profesional, dedicación y paciencia. Gracias a todos los docentes de la escuela posgrado por sus palabras y sus conocimientos. Gracias a los amigos y compañeros que conocí en la maestría de Docencia Universitaria por hacer de cada clase tan amena y divertida.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 tablas cruzadas	
Clima organizacional (VI) – Desempeño docente (VD).....	15
Tabla 2 tablas cruzadas	
Clima organizacional (VI) – Planificación y preparación de las clases (D1VD).....	16
Tabla 3 tablas cruzadas	
Clima organizacional (VI) –ejecución y gestión del aula (D2VD).....	17
Tabla 4 tablas cruzadas	
Clima organizacional (VI) –desarrollo profesional continua (D3VD).....	18
Tabla 5 Prueba de ajuste de los modelos de VI – VD.....	19
Tabla 6 Bondad de ajuste de las variables con sus dimensiones.....	20
Tabla 7 Pseudo R ² Hipótesis general.....	21
Estimaciones de parámetros.....	22
Tabla 8 Pseudo R ² Hipótesis específica 1.....	23
Estimaciones de parámetros.....	24
Tabla 9 Pseudo R ² Hipótesis específica 2.....	25
Estimaciones de parámetros.....	26
Tabla 10 Pseudo R ² Hipótesis específica 3.....	27
Estimaciones de parámetros.....	28

RESUMEN

La calidad de la educación depende en gran medida de la labor docente. Un clima organizacional positivo puede contribuir significativamente al desempeño efectivo de los profesores, impactando directamente en el aprendizaje de los estudiantes. Esta investigación analiza dicha influencia en una universidad limeña, se evidencia la importancia de un entorno laboral favorable para el desarrollo profesional docente y la calidad educativa.

La presente se alinea con ODS 4, el objetivo principal determinar cómo el clima organizacional influye en el desempeño docente, la planificación y preparación de las clases, ejecución y gestión del aula, y el desarrollo profesional continuo. Estudio cuantitativo que empleó dos encuestas estructuradas para recolectar datos de una muestra representativa de 80 docentes universitarios, con escalas previamente validadas. Los resultados revelaron que 51.2% de docentes perciben un clima organizacional adecuado, 58.8% consideran su desempeño apropiado. El análisis del coeficiente de Nagelkerke evidenció influencia significativa del clima organizacional en el desempeño docente.

En conclusión, el estudio destaca, fomentar ambiente laboral positivo para potenciar el desarrollo profesional de docentes, bienestar de estudiantes y logro de los objetivos institucionales. Resalta la importancia de liderazgo que valore, empodere, motive a docentes para mejorar, calidad educativa y promover el aprendizaje significativo de estudiantes.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño docente, calidad educativa, liderazgo, desarrollo profesional.

ABSTRACT

The quality of education depends largely on the teaching work. A positive organizational climate can contribute significantly to the effective performance of teachers, directly impacting student learning. This research analyzes this influence in a Lima university, the importance of a favorable work environment for teaching professional development and educational quality is evident.

This is aligned with SDG 4, the main objective of determining how the organizational climate influences teaching performance, class planning and preparation, classroom execution and management, and continuous professional development. Quantitative study that used two structured surveys to collect data from a representative sample of 80 university teachers, with previously validated scales. The results revealed that 51.2% of teachers perceive an adequate organizational climate, 58.8% consider their performance appropriate. The analysis of the Nagelkerke coefficient showed a significant influence of the organizational climate on teaching performance.

In conclusion, the study highlights, promoting a positive work environment to enhance the professional development of teachers, the well-being of students and the achievement of institutional objectives. Highlights the importance of leadership that values, empowers, and motivates teachers to improve educational quality and promote meaningful student learning.

Keywords: organizational climate, teaching performance, educational quality, leadership, professional development.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, el clima organizacional ha adquirido una relevancia fundamental, tal y como lo estableció el Objetivo Sostenible (ODS) 4 de la Agenda 2030. Un ambiente estudiantil positivo, caracterizado por una comunicación fluida, un liderazgo efectivo, la colaboración entre docentes y el reconocimiento a su labor, ha demostrado ser un catalizador del mejor desempeño docente y, en consecuencia, de un aprendizaje más significativo para los estudiantes.

La trascendencia del clima organizacional en el desempeño docente fue ampliamente reconocida en organismos internacionales en los últimos años. Entre el 2020 y el 2024, diversos estudios realizados por entidades de renombre como UNICEF, UNESCO y el Banco Mundial arrojaron luz sobre esta estrecha relación.

Un informe emblemático de UNICEF (2023), destacó la importancia de un clima estudiantil positivo, caracterizado por respeto, colaboración y apoyo mutuo, para el bienestar y desarrollo profesional docente. El informe evidenció que docentes inmersos en un ambiente favorable tienden a mostrar mayor motivación, compromiso con su labor y una satisfacción laboral más elevada.

En su publicación (2020), la UNESCO resalta el papel fundamental de los líderes inspiradores en la construcción de un ambiente escolar favorable. Estos líderes, caracterizados por fomentar la comunicación abierta, promover el trabajo en equipo y generar confianza, contribuyen significativamente a mejorar el desempeño docente. La guía destaca que, bajo su guía, los docentes se sienten valorados, empoderados y motivados para alcanzar su máximo potencial, lo que se traduce en una enseñanza de mayor calidad para los estudiantes.

El Banco Mundial (2020), en su informe resalta la colaboración entre docentes y directivos creando un ambiente de trabajo positivo. El informe enfatizó que, cuando

ambas partes trabajan en conjunto, se genera un clima de respeto mutuo, apoyo y aprendizaje continuo, lo que favorece el desarrollo profesional docente, en consecuencia, mejoró los logros en aprendizaje de estudiantes

Un estudio de particular interés, realizado Lope et al. (2023), se centró analizar la conexión existente entre el clima organizacional y acompañamiento docente, instituciones educativas de Ayacucho, Perú. La metodología empleada en la investigación permitió a los autores identificar correlación positiva entre estas dos variables. Los hallazgos del estudio de Lope et al. (2023) revelaron que un entorno laboral favorable, caracterizado por el apoyo mutuo, comunicación abierta y fomento del trabajo en equipo, se asocia a un mejor acompañamiento pedagógico por parte de los docentes. Este acompañamiento pedagógico de calidad, a su vez, contribuye a un desempeño docente más destacado, impactando positivamente en procesos de enseñanza-aprendizaje y el logro de objetivos educativos.

En un contexto global marcado por desafíos sociales y ambientales cada vez más complejos, la redefinición de la calidad educativa se convierte en una necesidad imperiosa. En este sentido, el ensayo de Carpio (2021), titulado "Calidad educativa", presentó una perspectiva valiosa al destacar el papel crucial de las universidades socialmente responsables en este proceso de transformación.

Carpio (2021) argumentaba que la calidad educativa tradicional, centrada en indicadores académicos y de investigación, mostró limitaciones para responder a las demandas sociales actuales. En su lugar, propuso una redefinición de la calidad educativa que integre dimensiones como la responsabilidad social, la innovación y el empoderamiento de los individuos. El autor sostuvo que las universidades socialmente responsables, al alinear su misión educativa con las necesidades sociales y fomentar una cultura de innovación, contribuían significativamente a desarrollo sostenible y bienestar de la sociedad. Al formar individuos críticos, comprometidos y capaces de generar soluciones creativas a los problemas del mundo, estas universidades empoderan a ciudadanos siendo estos agentes de cambio positivo.

Estrada (2020) evidenció, correlación positiva entre habilidades sociales y clima escolar. Clima positivo resaltando, respeto, colaboración y apoyo mutuo, fomentó desarrollo de habilidades sociales en estudiantes al brindarles un espacio seguro para ponerlas en práctica y recibir retroalimentación constructiva. A su vez, los estudiantes con habilidades sociales bien desarrolladas contribuyeron a crear un clima escolar más favorable al promover la comunicación abierta, resolución pacífica de conflictos y trabajo en equipo.

Ccoto (2023) Este artículo explora, relación entre desempeño docente y calidad educativa. El estudio utilizó un enfoque cualitativo, analizando literatura teórica y empírica sobre el tema. Los hallazgos resaltan las dimensiones clave del desempeño docente que contribuyen a mejorar la calidad educativa, incluidas habilidades pedagógicas, gestión del aula, participación de estudiantes y desarrollo profesional.

El entorno en particular las universidades del sur de Lima y la situación del clima organizacional presentaron particularidades que requerían un análisis específico, tales como la falta de comunicación efectiva, el liderazgo deficiente, la carga de trabajo excesiva, el escaso reconocimiento y valoración del trabajo docente, así como la baja autoestima y motivación. Ante estas problemáticas, surgió la necesidad de investigar específicamente el clima organizacional en el desempeño docente de una universidad de Lima Sur en 2024. Esta investigación permitiría comprender en profundidad las características del clima organizacional e identificar los factores afectantes y proponer estrategias para mejorarlo. A través de esta investigación, se buscó contribuir en mejorar la calidad docente y la educación de universidad limeña, beneficiando tanto a docentes como a estudiantes, en consonancia con los ODS de la Agenda 2030.

Determinando problema general : ¿Cómo incide el clima organizacional en desempeño docente en una universidad de Lima sur,2024?; y como problemas específicos ¿Cómo incide el clima organizacional en la planificación y preparación de las clases, en la ejecución y gestión del aula; y en desarrollo profesional continuo en una universidad de lima sur 2024?

La investigación proporcionó una justificación teórica, ya que el estudio de los conflictos interpersonales y clima organizacional en entornos educativos ha sido un tema de interés creciente en la psicología organizacional. Sin embargo, en el contexto particular de las instituciones educativas en Perú, se identificó una falta de investigaciones exhaustivas que abordaran esta relación de manera integral. Al profundizar en este tema, la investigación no solo buscó llenar este vacío, sino también aportar al cuerpo teórico de la psicología organizacional, ofreciendo una comprensión más completa de cómo estos factores influyen en el desempeño docente y contribuyendo en la misión educativa.

Una justificación práctica, ya que los hallazgos de esta investigación tendrían implicaciones significativas para las autoridades educativas, directores académicos y docentes en Perú. Al comprender mejor cómo las diferencias interpersonales y el clima organizacional afectaban el rendimiento docente, sería posible diseñar estrategias específicas para mejorar el ambiente laboral y promover un desempeño más efectivo. Esto podría traducirse en la implementación de prácticas y políticas que fomenten entornos laborales más saludables y motivadores, lo que a su vez podría mejorar la aptitud educativa en el país.

Justificación metodológica, la investigación se basó, enfoque cuantitativo para recolección y análisis de datos, utilizando encuestas estructuradas como herramienta principal para obtener información numérica relevante. Mediante escalas previamente validadas, se midió el impacto del clima organizacional y los conflictos interpersonales en desempeño docente de las universidades limeñas. Esta investigación buscó generar conocimiento sólido y replicable sobre la repercusión entre clima organizacional, los conflictos interpersonales y desempeño docente, elevación de los estándares educativos en el ámbito universitario peruano.

El objetivo general, Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente en una Universidad de Lima sur 2024; objetivos específicos Determinar la incidencia del clima organizacional en la planificación y preparación de las

clases, en la ejecución y gestión del aula y en el desarrollo profesional continuo en una universidad de lima sur 2024.

Respecto a los antecedentes internacionales, el presente estudio encontró el trabajo de García (2020) realizado en Ecuador. Este estudio fue tipo cuantitativo, método descriptivo-explicativo y un diseño no experimental longitudinal. La población incluyó a 450 docentes universitarios, de los cuales se seleccionaron aleatoriamente 225 para la muestra. Utilizando, cuestionarios sobre clima y desempeño docente. García llegó a la conclusión de que no es suficiente conformarse con un clima organizacional simplemente positivo. Para alcanzar la satisfacción total y optimizar aún más el desempeño docente, es necesario identificar y abordar las disconformidades mínimas que puedan existir, incluso en un entorno laboral favorable.

Pedraza (2020), en su investigación realizada en México, indicó que, dentro del ámbito de gestión de recursos humanos, clima organizacional y la satisfacción laboral son elementos importantes. Este estudio se centró en examinar la relación entre estos dos conceptos desde la perspectiva de los empleados. La investigación utilizó un enfoque empírico, racional, causal, observando las variables sin intervención del investigador, recolectando datos en momentos específicos. Para recolección de datos, se empleó, encuesta aplicada, muestra no probabilística de 80 participantes. La población estudiada se describió mediante estadísticas descriptivas.

En un estudio realizado por Niebles (2019), se exploró el vínculo establecido entre el clima organizacional y el desempeño docente en Barranquilla. Se empleó una metodología cuantitativa enmarcada en el paradigma pospositivista. El diseño de investigación, no experimental, tipo transeccional y de campo, adoptando enfoque descriptivo-correlacional. Muestra de 107 docentes universitarios se aplicó, cuestionario para cada variable en estudio. Los instrumentos utilizados, estructurados con escala tipo Likert y compuestos por 30 ítems, fueron previamente evaluados por un panel de 5 expertos para garantizar su validez y confiabilidad.

Parra (2020) llevó a cabo estudio cuantitativo, tipo no experimental ex post facto para determinar el impacto del Plan de Formación de Directores implementado en Chile a partir del 2011. El estudio empleó un diseño transeccional de campo con enfoque descriptivo-correlacional, abarcando a una muestra de 290 directores que participaron en las acciones formativas del plan. Los resultados del estudio revelaron un alto impacto del PFD en el ámbito profesional, particularmente entre las directoras. Se evidenció un aumento en su seguridad profesional y una mejora significativa en sus competencias directivas. A nivel organizacional, el estudio identificó un impacto positivo en la promoción de la cultura de trabajo en equipo y fomentando prácticas educativas vanguardistas.

Torres et al. (2024) exploraron aspectos fundamentales para el docente universitario en Panamá, que les permitieron asumir un liderazgo efectivo en diversos contextos académicos y contribuir al proceso formativo. La investigación de un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, un diseño de estudio ex post facto. La población estudiada constó de 250 docentes, de los cuales se seleccionó aleatoriamente una muestra de 125. El estudio conceptualizó el liderazgo, delineó sus características distintivas y desarrolló estilos de liderazgo: transaccional, laissez-faire, transformacional. Además, profundizó en el liderazgo educativo y en los diferentes escenarios en los que los docentes asumen roles de guía, impactando el proceso de enseñanza. Finalmente, se presentó una propuesta centrada en las competencias de liderazgo necesarias en las instituciones educativas, los pasos para diseñar un programa de capacitación en liderazgo educativo y una herramienta para la aplicación de esta formación tanto a directores como a docentes.

En el ámbito nacional, Dávila (2022) ha abordado el nexo entre el desempeño docente y la integración de TIC durante la pandemia COVID-19 en el ámbito universitario peruano. Estudio de enfoque cuantitativo básico, empleó un diseño no experimental de tipo correlacional. Para recopilar datos, se aplicó una encuesta a 128 docentes.

Gutiérrez (2023) exploró el lazo existente entre el clima organizacional y el desempeño docente un contexto de instituciones educativas. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, específicamente descriptivo y correlacional, abarcando una muestra de 120 docentes. Los hallazgos del estudio evidenciaron, correlación positiva, significativa entre las variables, que sugiere que un clima organizacional más favorable se relaciona con un mejor desempeño docente.

Gutiérrez (2021) realizó un estudio para analizar, la conexión existente de clima laboral y desempeño docente en una institución educativa, Trujillo. Los datos fueron recolectados durante el año 2019. Investigación de enfoque cuantitativo descriptivo, correlacional, muestra con 100 docentes de la institución mencionada. Las obtenciones revelaron que el clima laboral ejercía un impacto significativo en el desarrollo profesional a los individuos estudiados, incluyendo a los docentes.

Tinoco (2023) llevó a cabo una investigación para analizar el rol fundamental del clima organizacional en la configuración del ambiente laboral y satisfacción de empleados, objetivo establecer el efecto entre estas las variables. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, específicamente no experimental, correlacional y básico. Se utilizó una muestra censal compuesta por 40 colaboradores.

La Ley Universitaria N° 30220, promulgada en 2016, estableció en su artículo 5° que las universidades debían promover un clima organizacional favorable al desarrollo de la docencia e investigación.

En relación con las bases teóricas, el estudio se situó en el marco de la teoría organizacional, según Schein (1990), reconocido por sus investigaciones influyentes sobre la cultura organizacional, el liderazgo y la transformación organizacional. En el marco del clima organizacional, Schein realizó aportes significativos al definirlo como la representación colectiva que miembros de una organización tienen sobre normas, valores y conductas esperadas dentro de la misma. Esta percepción, a su vez, influyó en las actitudes, motivaciones y desempeño de los empleados, siendo también influenciada por

las prácticas y decisiones de la administración.

Yllesca et al(2024) consideraron a la variable clima organizacional como una percepción subjetiva y dinámica del ambiente de trabajo que tienen los miembros de una organización. De la misma manera Santiago- Ortega (2021) indicó que es la percepción integral que tienen los empleados de una empresa de servicios sobre el ambiente de trabajo en el que se desempeñan. Esta percepción se construye a partir de las experiencias cotidianas e interacciones que los trabajadores tienen con la organización, sus compañeros, sus superiores y el entorno laboral en general, así mismo Osmani (2022) propuso que el clima organizacional es un elemento fundamental para la dirección cognitiva en las organizaciones.

En cuanto a las dimensiones, la investigación adoptó los conceptos propuestos por Yllesca et al (2024), que incluyen el liderazgo efectivo, la comunicación fluida y la estructura organizacional.

Respecto a la dimensión 1 del liderazgo efectivo, Yllesca et al (2024) la definió como la manera en que los líderes dirigen, motivaban e inspiraban a los colaboradores, empleando estilos de liderazgo como democrático, autocrático y laissez-faire. Además, Yamassake (2021) la describió como la habilidad para influir positivamente en el comportamiento de las personas, inspirándolas y motivándolas para trabajar en conjunto hacia metas comunes. Por otro lado, Gonzales (2021) consideró al líder como visionario y motivador, capaz de articular una visión inspiradora del futuro y movilizar a las personas para alcanzarla. No solo gestionaba el momento, sino que sembraba las semillas del cambio positivo para el futuro. Según Adriani (2018), el liderazgo se caracterizaba por la valentía de ser vulnerable y asumir riesgos en busca de un cambio positivo.

Respecto a la dimensión 2 comunicación fluida, Yllesca et al (2024) la describió como un pilar fundamental de la vida humana, que permitía vincularse con los demás, compartir información, cimentar relaciones y alcanzar objetivos. La comunicación fluida era una habilidad que se aprendía y mejoraba con la práctica. Al comprender sus

diferentes aspectos, las personas podían convertirse en comunicadores más eficaces en todos los ámbitos de su vida. De manera similar, Hernández (2019) la consideró como la capacidad de comunicarse de manera clara, concisa, empática y adaptable, creando relaciones sólidas y fomentando la comprensión mutua. Por su parte, Cabrera (2020) la definió como un arte que permitía conectar con personas de diferentes orígenes y perspectivas. Un comunicador fluido era aquel que poseía empatía, escuchaba activamente y mantenía una mente abierta para comprender y apreciar las diversas formas de pensar y sentir.

En la dimensión 3 de estructura organizacional, Yllesca et al (2024) la definió como la forma de establecer roles, reglas y procedimientos que guiaban las acciones de los individuos y grupos en la organización. Según Campos (2024), la estructura organizacional se consideraba un sistema formal cuidadosamente diseñado para organizar las actividades de una organización, lo cual facilitaba la comunicación, contribución y aprovechamiento de recursos, impulsando la productividad y el éxito de la organización. De manera similar, Delgado (2023) la definió como un diseño estratégico cuidadosamente planificado para lograr los propósitos de la organización, permitiendo impulsar la motivación de los empleados, mejorar el desempeño y fortalecer la responsabilidad de la organización en el mercado.

En su teoría cognitiva, Bruner (1997) sostiene que el conocimiento se desarrolla a partir de las experiencias y las interacciones sociales. Los individuos son constructores activos de su propio aprendizaje. La mediación, es decir, la influencia de otros en este proceso es esencial con miras a la formación de conocimientos y habilidades. El docente cumple un importante rol al proporcionar andamiaje y guiar la atención, desempeñan un papel clave en la internalización de conocimientos y habilidades.

Aguirre (2021) puntualizó al desempeño docente como la capacidad del educador para desarrollar tareas y responsabilidades de manera efectiva y eficiente, impactando positivamente en el aprendizaje de sus estudiantes. Ccoto (2023), por su parte, lo describió como un proceso sistemático, riguroso y basado en evidencias. Ruiz (2024) lo

conceptualizó como labor docente que se lleva a cabo en un contexto específico, marcado por factores sociales, históricos e institucionales. Esta labor, según él, tiene un profundo impacto tanto en la sociedad en su conjunto como en el propio docente.

Respecto a las dimensiones de la segunda variable según lo propuesto por Yllesca et al (2024) las de planificación y preparación de las clases, ejecución y gestión del aula, desarrollo profesional continuo.

Respecto a la dimensión 1 planificación y preparación de las clases, Carriazo (2020) la definía como la capacidad del docente para diseñar y organizar las actividades de enseñanza y aprendizaje, considerando objetivos curriculares, las características de estudiantes y recursos disponibles, así mismo Hurtado (2020) mencionó que es la elaboración de planes de clase claros, concisos y secuenciados lógicamente. España (2021) lo consideró como la aplicación de planes de enseñanza variadas, efectivas para promover aprendizaje activo-significativo de los estudiantes.

En relación con la dimensión 2 ejecución y gestión del aula, Verdugo (2020), la definió como capacidad del docente en crear ambiente de aprendizaje positivo y ordenado, donde los educandos se sientan motivados y seguros de intervenir. Vélez (2021) consideraba que consistía en el manejo adecuado del comportamiento en el aula, utilizando estrategias positivas y preventivas. Asimismo, la educadora Álvarez (2020) consideró que es la utilización de recursos didácticos y tecnológicos de manera creativa y efectiva.

Respecto a la dimensión 3 desarrollo profesional continuo, Yllesca et al (2024) mencionó que es el compromiso del docente con su propio crecimiento profesional, buscando actualizarse y mejorar sus prácticas docentes, de igual manera Bonilla et al (2023) lo consideraron como la participación en cursos de formación, talleres y conferencias hacia la reflexión crítica sobre su propia práctica docente. Asimismo, Abakah (2022) lo consideró como búsqueda de nuevas estrategias y metodologías de enseñanza.

Como hipótesis general se plantea: El clima organizacional incide en el desempeño docente en una universidad de lima sur 2024. Como hipótesis específicas, El clima organizacional incide en la planificación y preparación de las clases, en la ejecución y gestión del aula y en el desarrollo profesional continuo en una universidad de Lima sur 2024.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: La investigación se enmarcó en la investigación básica que según Castro-Maldonado et al (2023) la sustentó como la búsqueda de conocimiento puro centrándose en el logro de nuevos conocimientos científicos sin la intención inmediata de aplicarlos en la práctica, se buscó expandir el entendimiento del mundo sin enfocarse en soluciones inmediatas, priorizando la comprensión profunda de los fenómenos y la generación de teorías y principios fundamentales. Enfoque: La investigación se desarrolló en enfoque cuantitativo. Según Zapata (2023), este enfoque se caracterizaba por el cálculo y la modelización estadística para comprender y explicar fenómenos. De esta manera, la investigación se basó en la cuantificación de las variables y procedimientos estadísticos para estudiar la evidencia. El objetivo principal fue detallar, fundamentar y pronosticar fenómenos de manera objetiva y sistemática. Diseño de investigación: A diferencia de los métodos experimentales que manipulan variables, la investigación no experimental se caracterizó por contemplar y estudiar las variables en su estado natural, sin alterar su curso. Tal como lo describe Oyola (2021), este enfoque buscaba comprender las relaciones entre las variables tal como se manifestaban de forma espontánea en su contexto real. De esta manera, la investigación brindó una visión más auténtica y cercana a la realidad, sin la influencia de manipulaciones experimentales planificadas.

Variables : En cuanto a la definición conceptual para la primera variable de estudio, Chiavenato (1999) la definía como la apreciación de los empleados del ambiente laboral en que se desenvuelven dentro de una organización. Esta percepción se formaba a partir de la interacción que tenían los empleados con los elementos tanto del entorno físico

como social que los rodeaba. En otras palabras, el clima organizacional era el producto de experiencia individual y colectiva de empleados en su lugar de trabajo. Operacionalmente, la primera variable se midió haciendo uso de un cuestionario que contenía preguntas dirigidas a evaluar la claridad del liderazgo efectivo, la comunicación fluida y la estructura organizacional. La segunda variable de estudio, el desempeño docente, según Ruiz (2024), la definía como la efectividad con la que el docente llevaba a cabo su función. En el pasado, esta efectividad se evaluaba considerando tres aspectos fundamentales, calidad de la enseñanza impartida que se analizaba la metodología, los recursos didácticos, la claridad de las explicaciones y la capacidad del docente para motivar a sus estudiantes; aprendizaje logrado por los estudiantes el que se medía el nivel de comprensión de los contenidos, mejora y utilización de capacidades en lo aprendido en situaciones reales y el impacto positivo en la sociedad el que se consideraba la contribución del docente en la formación de ciudadanos críticos y participativos. Un docente con un desempeño efectivo en el pasado era aquel que lograba impartir una enseñanza de alta calidad, promoviendo el aprendizaje significativo en sus estudiantes, contribuyendo al desarrollo integral de la sociedad. Operacionalmente la segunda variable se midió utilizando un cuestionario con 15 ítems dirigidos sobre su planificación y preparación de las clases, ejecución y gestión del aula y desarrollo profesional continuo, el cuestionario presentaba preguntas destinadas a evaluar planificación, preparación, necesidades e intereses, evaluación de recursos, estrategias de enseñanza, ambiente agradable, gestión del tiempo, conducta de los estudiantes, participación, retroalimentación, desarrollo profesional, capacitación y actualización, práctica docente, investigación, satisfacción.

Población y muestra: Mucha (2021) establecía que la población en una investigación representa el conjunto total de individuos o elementos como objeto de estudio, la población abarcaba todos los casos potenciales que podrían ser analizados en la investigación, manifestó que la muestra es una micro imagen de la población, reflejando sus características principales. En el estudio realizado, la muestra fue una herramienta fundamental en la investigación científica, permitiendo estudiar las características de una población de manera eficiente y confiable. Se seleccionó una población objetivo-

conformada por 80 docentes de universidad de Lima sur 2024. La selección de la muestra se realizó mediante muestreo aleatorio estratificado, considerando características como la edad, el sexo, la antigüedad de labor docente y el área de especialización. Este tipo de muestreo permitió obtener al subconjunto representativo de la población objetivo, lo que garantizó, validez y confiabilidad de los hallazgos. La muestra seleccionada fue de gran importancia para el desarrollo del estudio, ya que permitió recopilar información precisa y confiable sobre las características de docentes de la universidad de Lima sur año 2024.

Técnica e instrumentos de recolección de datos: Se empleó, técnica encuesta, empleando como instrumento un cuestionario estandarizado. Este instrumento facilitó la recolección de datos al permitir la aplicación uniforme de las mismas preguntas a todos los participantes seleccionados. De esta manera, se obtuvo información consistente y comparable entre los miembros de la muestra. Se aplicaron dos cuestionarios, cada uno con 15 preguntas. Los instrumentos para el presente estudio pasaron por un proceso de validación. Las respectivas fichas de validación, redactadas y firmadas por 3 profesionales expertos, se adjuntan en los anexos.

Métodos para el análisis de datos: Se realizó un análisis descriptivo para elaborar tablas. Adicionalmente, llevando a cabo el análisis inferencial para analizar y contrastar las hipótesis planteadas. Para ello, se emplearon diversas técnicas estadísticas que permitieron analizar variables, clima organizacional y desempeño docente. El objetivo de este análisis fue caracterizar dichas variables, describir su distribución, explorar su relación y determinar si existía asociación entre ellas. Cabe destacar que se emplearon escalas de medición ordinal para evaluar la primera y segunda variable. Por su parte, se utilizó, escala de Likert como instrumento de medición. La elección de estas escalas de medición se basó en las características de las variables y en los objetivos del estudio.

Las escalas ordinales permitían ordenar y comparar las respuestas sin establecer una distancia uniforme entre ellas, mientras que la escala de Likert ofrecía opciones graduadas para evaluar actitudes u opiniones. Esta combinación de escalas permitía

capturar información variada y detallada sobre las variables estudiadas.

Aspectos éticos : La integridad científica se rige como un pilar fundamental en el desarrollo de investigaciones, velando por honestidad, transparencia y responsabilidad en todo el proceso. En este sentido, diversos principios éticos cobran especial relevancia como la honestidad intelectual, la investigación debe estar libre de sesgos o prejuicios personales. Los resultados deben basarse en datos concretos y análisis rigurosos, evitando interpretaciones tendenciosas. La integridad científica se regía como un pilar fundamental en el desarrollo de investigaciones, velando por la honestidad, transparencia y responsabilidad en todo el proceso. En este sentido, diversos principios éticos cobraban especial relevancia, como la honestidad intelectual. La investigación debía estar libre de sesgos o prejuicios personales. Los resultados debían basarse en datos concretos y análisis rigurosos, evitando interpretaciones tendenciosas. La evaluación de la investigación debía ser realizada por pares expertos, libres de conflictos de interés, asegurando así una valoración justa y objetiva. Los investigadores debían asumir la responsabilidad de sus acciones y del impacto de su trabajo en la sociedad. En cuanto al consentimiento y asentimiento informado, era fundamental obtener el consentimiento informado de los participantes, garantizando su autonomía y bienestar. la ética en la investigación no solo había sido una obligación moral, sino también un requisito indispensable para el avance del conocimiento científico de manera responsable y confiable. La adhesión a los principios de integridad científica había garantizado la condición en las investigaciones y su incidencia positiva en la sociedad.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivo

Tabla 1

Tablas cruzadas VI-VD

		Desempeño docente				
		inadecuado		adecuado		
		o	poco adecuado	o	Total	
Clima organizacional	inadecuado	recuento	8	3	2	13
		% del total	10.0%	3.8%	2.5%	16.3%
	poco adecuado	recuento	5	16	5	26
		% del total	6.3%	20.0%	6.3%	32.5%
	adecuado	recuento	0	1	40	41
		% del total	0.0%	1.3%	50.0%	51.2%
Total		recuento	13	20	47	80
		% del total	16.3%	25.0%	58.8%	100.0%

Respecto al clima organizacional el 16,3% de docentes dicen que es inadecuado, el 32,5% de docentes manifiestan que es poco adecuado y el 51,2% dicen que es adecuado. Respecto al desempeño docente el 16,3% es inadecuado, 25,0% es poco adecuado y el 58,8% es adecuado

Tabla 2

Tablas cruzadas VI – D1VD

			Planificación y preparación de clase			Total
			inadecuado	poco adecuado	adecuado	
Clima organizacional	inadecuado	Recuento	6	5	2	13
		% del total	7.5%	6.3%	2.5%	16.3%
	poco adecuado	Recuento	6	15	5	26
		% del total	7.5%	18.8%	6.3%	32.5%
	adecuado	Recuento	0	2	39	41
		% del total	0.0%	2.5%	48.8%	51.2%
Total		Recuento	12	22	46	80
		% del total	15.0%	27.5%	57.5%	100.0%

Respecto al clima organizacional el 16,3% de docentes dicen que es inadecuado, el 32,5% de docentes manifiestan que es poco adecuado y el 51,2% de docentes dicen que es adecuado. Respecto a la planificación y preparación de clases con 15,0% tiene un nivel inadecuado, de 27,5% un nivel poco adecuado y 57,5% en nivel adecuado.

Tabla 3

Tablas cruzadas VI- D2VD

			Ejecución y gestión del aula			
			inadecuado	poco adecuado	adecuado	total
Clima organizacional	inadecuado	recuento	7	5	1	13
		% del total	8.8%	6.3%	1.3%	16.3%
	poco adecuado	recuento	5	18	3	26
		% del total	6.3%	22.5%	3.8%	32.5%
	adecuado	recuento	0	3	38	41
		% del total	0.0%	3.8%	47.5%	51.2%
total		recuento	12	26	42	80
		% del total	15.0%	32.5%	52.5%	100.0%

Respecto al clima organizacional el 16,3% de docentes dicen que es inadecuado, el 32,5% de docentes dicen que es poco adecuado y el 51,2% de docentes manifiestan que es adecuado. Respecto a la ejecución y gestión del aula el 15,0% está en nivel inadecuado, 32,5% un nivel poco adecuado y 52,5% nivel adecuado.

Tabla 4

Tablas cruzadas VI-D3VD

		Desarrollo profesional continuo				
		poco				
		inadecuado	adecuado	adecuado	total	
Clima organizacional	inadecuado	recuento	8	4	1	13
		% del total	10.0%	5.0%	1.3%	16.3%
	poco adecuado	recuento	6	16	4	26
		% del total	7.5%	20.0%	5.0%	32.5%
	adecuado	recuento	0	5	36	41
		% del total	0.0%	6.3%	45.0%	51.2%
total	recuento	14	25	41	80	
	% del total	17.5%	31.3%	51.2%	100.0%	

Respecto al clima organizacional el 16,3% de docentes dicen que es inadecuado, el 32,5% de docentes que es poco adecuado y el 51,2% de docentes manifiestan que es adecuado. Respecto a el desarrollo profesional continuo el 17,5% en el nivel inadecuado, 31,3% en nivel poco adecuado y 51,2 % un nivel adecuado

3.2 Análisis inferencial

Para aplicar el estadístico de regresión logística se debe cumplir los siguiente:

H₀: El modelo es adecuado sólo con la constante

H₁: El modelo no es adecuado sólo con la constante

Tabla 5,*Prueba de ajuste de los modelos de VI – VD*

Clima organizacional	modelo	logarit de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	Gl	sig.
Desempeño docente	sólo intersec.	84.310			
	Final	16.384	67.926	2	.000
Planificación y preparación	sólo intersección	74.851			
	Final	15.500	59.351	2	.000
Ejecución en aula	sólo intersec.	84.500			
	final	14.872	69.628	2	.000
Desarrollo profesional	sólo intersección	75.516			
	final	15.806	59.710	2	.000

función de enlace: logit

Basándonos en el cuadro de ajuste de modelos, se rechaza la hipótesis nula y concluir que el modelo final con la variable del clima y el desempeño docente con las dimensiones se ajusta mejor a los datos.

Bondad de ajuste

H0: El modelo se ajusta a los datos

H1 : el modelo no se ajusta a los datos

Tabla 6*Bondad de ajuste las variables con sus dimensiones*

Clima organizacional en		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Desempeño docente	Pearson	3.161	2	.206
	Desvianza	2.801	2	.247
Planificación y preparación	Peason	.858	2	.651
	Desvinza	1.008	2	.604
Ejecución en aula	Pearsson	1.013	2	.602
	Desviaza	.976	2	.614
Desarrollo profesional	Pearson	1.010	2	.604
	Dessvianza	1.225	2	.542

En conformidad a los resultados presentados, de ajustes de las VI, VD y las dimensiones , no se rechaza la H_0 , las cifras de las variables se ajustan adecuadamente al modelo , teniendo en cuenta que $p > 0.05$

Hipótesis general:

H_0 : El clima organizacional no incide en el desempeño docente en una universidad de lima sur 2024.

H_1 : El clima organizacional incide en el desempeño docente en una universidad de lima sur 2024.

Tabla 07

Pseudo R²

	Cox y Snell	Nagelkerke	Mc Fadden
Pseudo R²	.572	.672	.445

función de enlace: logit

Los productos de pseudo R2 sugieren que existe una dependencia porcentual entre el clima organizacional y el desempeño docente. De acuerdo con los datos tabulados, coeficiente de Nagelkerke de 67,2% indica que la variable desempeño docente está significativamente influenciada por el clima organizacional.

Estimaciones de parámetro

		estimación	desv. error	wald	gl	sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límit inferior	límite superior
umbral	v2total= 1	-6.132	1.126	29.643	1	.000	-8.339	-3.925
	v2total= 2	-3.691	1.013	13.264	1	.000	-5.677	-1.705
ubicación	v1total=1	-6.427	1.236	27.050	1	.000	-8.848	-4.005
	v1total=2	-4.911	1.108	19.632	1	.000	-7.084	-2.739
	v1total=3	0 ^a	.	.	0	.	.	.

función de enlace: logit.

a. este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se presenta los coeficientes de la regresión logística ordinal, donde el clima organizacional se considera con respecto al nivel adecuado (3), el desempeño docente se evalúa en comparación con el nivel adecuado (3). Los resultados indican que el clima organizacional actúa como un factor de riesgo. En otras palabras, cuando el clima organizacional presenta un nivel inadecuado, aumenta la probabilidad de que el desempeño docente, ubique en nivel inadecuado. Este hallazgo se respalda por la puntuación de Wald de 27.050 y el valor p de 0.000, que son inferiores al umbral de significancia de 0.05.

Hipótesis específica 1:

H₀: El clima organizacional no incide en la planificación y preparación de las clases en una universidad de lima sur 2024.

H₁: El clima organizacional incide en la planificación y preparación de las clases en una universidad de lima sur 2024.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado

	Cox y Snell	Nagelkerke	Mc Fadden
Pseudo R²			
	.524	.614	.387

Función de enlace: Logit.

La prueba de pseudo R2 sugieren que existe una dependencia porcentual entre clima organizacional y planificación y preparación de las clases. De acuerdo con los datos tabulados, el coeficiente de Nagelkerke de 61,4% indica, la planificación y preparación de las clases está significativamente influenciada por el clima organizacional.

Estimaciones de parámetro

		estimació	desv.	intervalo de confianza al 95%				
		n	error	wald	gl	sig.	límite inferior	Limit. superior
umbral	d1v2total = 1	-5.421	.862	39.558	1	.000	-7.111	-3.732
	d1v2total = 2	-2.975	.726	16.771	1	.000	-4.399	-1.551
ubicación	v1total=1	-5.137	.974	27.788	1	.000	-7.047	-3.227
	v1total=2	-4.305	.856	25.325	1	.000	-5.982	-2.629
	v1total=3	0 ^a	.	.	0	.	.	.

función de enlace: logit.

a. este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El cuadro presenta los coeficientes de la regresión logística ordinal, donde el clima organizacional se considera con respecto al nivel adecuado (3), mientras que la planificación y preparación de las clases se evalúan en comparación con el mismo nivel (3). Los resultados indican que el clima organizacional actúa como un factor de riesgo para la planificación y preparación de las clases. En otras palabras, cuando el clima organizacional presenta un nivel inadecuado, aumenta la probabilidad de que la planificación y preparación de las clases también se ubiquen en un nivel inadecuado. Este hallazgo se respalda por la puntuación de Wald de 27.788 y el valor p de 0.000, que son inferiores al umbral de significancia de 0.05.

Hipótesis específica 2

H₀: El clima organizacional no incide en la ejecución y gestión del aula en la universidad de lima sur 2024

H₁: El clima organizacional incide en la ejecución y gestión del aula en una universidad de lima sur 2024.

Tabla 9

Pseudo R²

	Cox y Snell	Nagelkerke	Mc Fadden
Pseudo R²	.581	.675	.440

Función de enlace: Logit.

Los resultados de pseudo R², indica que se presentan de acuerdo con el coeficiente de Nagelkerke 67,5% indica que ejecución y gestión del aula depende del clima organizacional

Estimaciones de parámetro

		estimación	desv. error	wald	gl	sig.	intervao confianza al 95%	
							límit inferior	límite super
umbral	d2v2total = 1	-5.792	.851	46.294	1	.000	-7.461	-4.124
	d2v2total = 2	-2.542	.600	17.924	1	.000	-3.719	-1.365
ubicación	v1total=1	-5.862	.990	35.099	1	.000	-7.802	-3.923
	v1total=2	-4.442	.814	29.787	1	.000	-6.037	-2.847
	v1total=3	0 ^a	.	.	0	.	.	.

función enlace: logit.

a. este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla presenta, coeficientes de la regresión logística ordinal, donde el clima organizacional se considera con respecto al nivel adecuado (3), mientras que la ejecución y gestión del aula se evalúan en comparación con el mismo nivel (3). Los resultados indican que, clima organizacional actúa como un factor de riesgo para la ejecución y gestión del aula. En otras palabras, cuando el clima organizacional presenta un nivel inadecuado, aumenta la probabilidad de que la ejecución y gestión del aula también se ubiquen en un nivel inadecuado. Este hallazgo se respalda por la puntuación de Wald de 35.099 y el valor p de 0.000, que son inferiores al umbral de significancia de 0.05.

Hipótesis específica 3

H₀: El clima organizacional no incide en el desarrollo profesional continuo en una universidad de Lima sur 2024

H₁: El clima organizacional incide en el desarrollo profesional continuo en una universidad de Lima sur 2024.

Tabla 10*Pseudo R²*

	Cox y Snell	Nagelkerke	Mc Fadden
Pseudo R²	.526	.606	.369

Los resultados de pseudo R2 sugieren, existe una dependencia porcentual entre el clima organizacional y el desarrollo profesional continuo. Con los datos tabulados, el coeficiente de Nagelkerke de 60,6% indica que el desarrollo profesional continuo está significativamente influenciado por el clima organizacional.

Estimación de los parámetros

							intervalo de confianza al 95%	
			desv.				límite inferior	límite superior
		estimación	error	wald	gl	sig.		
umbral	d3v2total = 1	-4.813	.715	45.301	1	.000	-6.215	-3.412
	d3v2total = 2	-1.983	.479	17.165	1	.000	-2.922	-1.045
ubicación	v1total=1	-5.215	.890	34.361	1	.000	-6.959	-3.471
	v1total=2	-3.641	.692	27.646	1	.000	-4.998	-2.284
	v1total=3	0 ^a	.	.	0	.	.	.

función de enlace: logit.

a. parámetro establecido en cero porque es redundante.

La tabla presenta los coeficientes de la regresión logística ordinal, donde el clima organizacional se considera con respecto al nivel adecuado (3), mientras que el desarrollo profesional continuo se evalúa en comparación con el mismo nivel (3). Los resultados indican que el clima organizacional actúa como un agente de riesgo para el desarrollo profesional continuo. En otras palabras, cuando el clima organizacional presenta un nivel inadecuado, aumenta la probabilidad de que el desarrollo profesional continuo también se ubique en un nivel inadecuado. Este hallazgo se respalda por la puntuación de Wald de 34.361 y el valor p de 0.000, que son inferiores al umbral de significancia de 0.05.

IV. DISCUSIÓN

La investigación realizada en una universidad de Lima Sur, 2024 corrobora la repercusión del clima organizacional en el desempeño docente. A través de un análisis estadístico, se demuestra la presencia de una correlación positiva y significativa entre ambas variables. Significa un mejor clima organizacional, le corresponde un mejor desempeño docente. El estudio destaca la variabilidad en el desempeño docente que puede ser explicada por el clima organizacional. El coeficiente de Nagelkerke del Pseudo R^2 (0.672) de 67.2% la variable desempeño docente depende del clima organizacional.

Con la base de nuestros resultados se logró establecer coincidencia en el estudio de Yllesca et al (2024) confirmándose la estrecha vinculación entre, ambiente laboral y el desempeño de los docentes. Un entorno de trabajo positivo actúa como catalizador para desarrollar las competencias profesionales de los educadores, repercutiendo inmediatamente en la calidad de sus aprendizajes en los estudiantes. No obstante, es crucial profundizar en los factores que subyacen a esta relación y analizar cómo el contexto específico, como las políticas educativas y las características institucionales, pueden influir en esta dinámica. Este estudio abre el camino para diseñar estrategias que mejoren el clima organizacional y desempeño docente, así realizar investigaciones más profundas que amplíen nuestro entendimiento sobre este tema.

El presente estudio concuerda con Lope et al. (2023) quienes profundizan en la conexión entre el clima organizacional y el acompañamiento docente. Los autores identifican que, entorno laboral positivo, determinado por el apoyo mutuo, comunicación abierta y trabajo en equipo, se asocia a un acompañamiento pedagógico de mayor calidad por parte de los docentes. Este acompañamiento, a su vez, contribuye a un mejor desempeño docente, impactando positivamente en el logro de los objetivos educativos.

Así mismo se concuerda con el trabajo de Estrada (2020) que el clima escolar positivo, caracterizado por respeto, colaboración y apoyo mutuo, crean terreno fértil para mejora de las relaciones interpersonales. Al brindarles un espacio seguro para ponerlas en práctica y recibir retroalimentación constructiva, este tipo de entorno fomenta la

comunicación abierta, resolución pacífica de conflictos, trabajo en equipo y empatía, habilidades esenciales para el éxito personal y académico.

Se coincide con el autor en la importancia de crear un ambiente laboral favorable por parte de las respectivas autoridades de las instituciones para potenciar el desarrollo profesional de los docentes y, en consecuencia, mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Un clima organizacional positivo motiva a los docentes, les permite sentirse valorados y les brinda los instrumentos para cumplir sus objetivos de forma efectiva.

Las investigaciones de Ccoto (2023) coincide con la presente investigación porque converge en su hallazgo fundamental de la existencia del vínculo entre desempeño docente, el clima organizacional y la calidad educativa. Esta conexión, resalta la importancia de abordar estos elementos de manera integral para potenciar la formación de los estudiantes, el autor profundiza en las dimensiones clave del desempeño docente que contribuyen a mejorar la calidad educativa. Su estudio, basado en un análisis de literatura teórica y empírica, identifica las destrezas docentes, dirección del aprendizaje, iniciativa estudiantil y desarrollo profesional continuo como elementos fundamentales para un desempeño docente efectivo.

De acuerdo con el autor , las habilidades pedagógicas, incluyendo la planificación de lecciones, la evaluación del aprendizaje y el manejo de estrategias didácticas, son esenciales para crear un ambiente de aprendizaje estimulante y efectivo. La gestión del aula, por su parte, implica la capacidad del docente para crear el entorno ordenado, contexto educativo enriquecedor que potencie el aprendizaje, donde se fomente el respeto mutuo y la colaboración entre los estudiantes.

Finalmente, el desarrollo profesional continuo es necesario para que los docentes se mantengan actualizados en metodologías y tendencias educativas, permitiéndoles mejorar constantemente su práctica docente.

En cuanto al estudio de García (2020) y la presente investigación convergen en un hallazgo fundamental la existencia de la dependencia entre el clima organizacional y el desempeño docente, ambos estudios demuestran que un mejor clima se vincula a un mejor desempeño docente. Esto significa que las instituciones educativas que fomentan

un ambiente laboral favorable, caracterizado por el apoyo mutuo, la comunicación abierta, trabajo en equipo y reconocimiento al trabajo bien hecho, tienden a tener docentes más motivados, comprometidos y con un mayor rendimiento en sus funciones.

El autor aporta un elemento diferenciador al señalar que no basta con un clima organizacional simplemente positivo para alcanzar una satisfacción total y optimizar el desempeño docente, manifiesta que es necesario identificar y abordar las disconformidades mínimas que puedan existir, incluso en un entorno laboral favorable. Se concuerda con las disconformidades mencionadas por el autor que pueden estar relacionadas con aspectos como la carga de trabajo, la falta de recursos, la comunicación deficiente o la falta de reconocimiento.

Si bien un clima organizacional positivo puede mitigar los efectos negativos de estas disconformidades, no las elimina por completo. Por lo tanto, es importante que las instituciones educativas no solo se enfoquen en crear un ambiente laboral favorable en general, sino también en identificar y abordar las preocupaciones específicas de los docentes u otros factores como la formación docente, la experiencia, el apoyo familiar y las características de los estudiantes también juegan un papel importante, un enfoque integral para mejorar el desempeño docente debe considerar tanto el clima organizacional como otros factores relevantes. Las instituciones educativas deben implementar estrategias que fomenten un clima organizacional positivo, brinden oportunidades de formación continua a los docentes, promuevan el trabajo en equipo y la colaboración, y reconozcan el trabajo bien hecho.

Los estudios realizados por Niebles (2019) y la investigación realizada en Lima sur 2024, coinciden en un hallazgo fundamental, presencia de una estrecha relación entre el clima organizacional positivo, éxito institucional, evidenciado en el logro de objetivos y el desempeño docente, respectivamente. Ambos estudios identificaron elementos clave que contribuyen a un clima organizacional favorable, se destacaron el liderazgo efectivo, el trabajo colaborativo, la motivación, las relaciones interpersonales positivas y toma de decisiones participativa.

Al desarrollar la investigación se coincide que un mejor clima organizacional, caracterizado por el apoyo mutuo, trabajo en equipo, se asocia a un desempeño docente,

en la planificación y preparación de las clases, en la ejecución y gestión del aula y en el desarrollo profesional más destacado.

Estos hallazgos resaltan el fomentar un medio laboral positivo en las universidades para potenciar el desarrollo profesional de los docentes, el bienestar de los estudiantes y, en consecuencia, el logro de los objetivos institucionales. Un clima organizacional favorable genera un entorno propicio para la colaboración, innovación, compromiso y búsqueda de la excelencia.

Teniendo en cuenta el estudio de Torres et al. (2024) y la presente investigación se concluyó en un hallazgo fundamental, la asociación entre el clima organizacional positivo, liderazgo docente efectivo y el éxito institucional. Esta sinergia se traduce en el logro de objetivos, el bienestar estudiantil y el desarrollo profesional docente. Se destaca el valor de un clima organizacional positivo para el logro de los objetivos institucionales, se identificaron elementos clave como el liderazgo efectivo, el trabajo colaborativo, la motivación, las relaciones interpersonales positivas y la toma de decisiones participativas.

Estos hallazgos resaltaron la importancia de crear un entorno laboral favorable donde docentes, estudiantes y personal administrativo se sientan valorados, motivados y comprometidos con el proyecto educativo institucional. Un clima positivo genera, ambiente propicio para la colaboración, innovación, el compromiso y la búsqueda de la excelencia.

Se considera la importancia del rol del liderazgo docente efectivo como factor clave para el éxito en las universidades. La investigación identifica las características distintivas del liderazgo, delineando estilos como el transaccional, laissez-faire y transformacional. Además, se resalta el impacto del liderazgo educativo en diversos escenarios académicos y su contribución al proceso formativo de los estudiantes.

Un liderazgo docente efectivo se caracteriza por la capacidad de inspirar, motivar y guiar a los estudiantes hacia el éxito. Los docentes líderes son aquellos que fomentan el aprendizaje activo, crean un ambiente de clase positivo y promueven desarrollo de habilidades.

Se concuerda con la investigación de Gutiérrez et al (2023) quien presento un estudio explorando la conexión entre el ambiente institucional, las capacidades pedagógicas y el desempeño docente en las escuelas primarias. Los hallazgos revelaron una conexión significativa entre estos tres elementos, destacando la importancia de un entorno escolar favorable, docentes con sólidas competencias pedagógicas y un desempeño docente efectivo para asegurar un aprendizaje de excelencia para los estudiantes. Los resultados coinciden con el autor demostrando que existe una correlación positiva entre el ambiente institucional y el desempeño. Esto significa, un ambiente escolar positivo, caracterizado por el apoyo mutuo, comunicación abierta, trabajo en equipo y reconocimiento al trabajo bien hecho, se asocia a un mejor desempeño docente.

Efectivamente un ambiente institucional favorable genera un entorno propicio para la motivación, compromiso y satisfacción laboral de los docentes. Cuando los docentes reciben el mérito y apoyo de parte de una comunidad educativa sólida, es más probable que se desempeñen de manera efectiva y alcancen mejores resultados con sus estudiantes.

El estudio también ha identificado la importancia de las capacidades pedagógicas como un factor determinante del desempeño docente. Los hallazgos indican que los docentes con sólidas habilidades pedagógicas son capaces de crear y construir lecciones efectivas, emplear recursos didácticos novedosos y valorar los avances de los estudiantes, de un ambiente de aprendizaje positivo y estimulante.

Por ello desarrollar y fomentar la actualización y perfeccionamiento docente es esencial para la eficacia educativa, lo que implica implementar programas de formación continua que brinden a los docentes las herramientas y los conocimientos necesarios para actualizar sus prácticas pedagógicas.

V. CONCLUSIONES

Primera, esta investigación se centró en la importancia del clima organizacional en el desempeño docente de una universidad limeñas. Los resultados obtenidos permiten comprender de manera más profunda cómo el entorno laboral influye en la labor educativa y, en la calidad de la educación brindada. Se determinó la incidencia de la VI y VD para el que se utilizó Nagelkerke y los parámetros de Walld = 0 el cual permite aceptar la hipótesis alterna de estudio.

Segunda, se evidencia una relación significativa entre el clima organizacional y planificación y preparación de las clases, Un clima organizacional positivo, caracterizado por el apoyo mutuo, comunicación abierta, trabajo en equipo y reconocimiento al trabajo bien hecho, genera un ambiente propicio para la motivación, compromiso y la gratificación laboral de los docentes. A su vez, se traduce en una mejor planificación y preparación de las clases, lo que impacta directamente en el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. El coeficiente de Nagelkerke de Pseudo R^2 , presento un valor cuyo resultado sugiere el 61,4% logrando el objetivo 1.

Tercera, los resultados del estudio, particularmente el análisis estadístico presentado en la Tabla 9, rechazan la H_0 y apoyan la hipótesis alterna. Esto evidencia, nexo significativo entre clima organizacional y la ejecución y gestión del aula, el coeficiente de Nagelkerke indica la dependencia porcentual de VI y D2 de la V2 presentó un resultado 67,5% logrando el objetivo 2.

Cuarta, los resultados del estudio, particularmente el análisis estadístico presentado en la Tabla 10, rechazan la H_0 y apoyan, hipótesis alterna. Significa que se evidencia una conexión significativa entre el clima organizacional y el desarrollo profesional continuo en una universidad de Lima Sur durante el año 2024. El coeficiente de Nagelkerke de Pseudo R^2 , que indica la dependencia porcentual del clima organizacional y el desarrollo profesional continuo, presentó resultado de 60,6% logrando el objetivo 3.

VI. RECOMENDACIONES:

El estudio de Yllesca (2024) evidencia la importancia de crear ambientes de trabajo positivos para potenciar el desempeño de los docentes y así la excelencia académica. Los efectos conseguidos sugieren que es necesario invertir en estrategias que mejoren el clima organizacional, como programas de desarrollo profesional y acciones de liderazgo, Un ambiente laboral favorable proporciona las condiciones ideales para que los docentes desplieguen todo su potencial y contribuyan a mejorar los resultados educativos.

Primero se recomienda al área de gestión y desarrollo docente establecer una cultura de mejora continua, promover la comunicación abierta, brindar oportunidades de desarrollo profesional continuo, reconocer y recompensar el desempeño docente, mejorar las condiciones laborales.

Segundo se sugiere fomentar un clima organizacional positivo, promover la comunicación efectiva, brindar apoyo para la planificación docente, reconocer y recompensar la planificación docente efectiva, incentivar la colaboración docente, desarrollar habilidades de planificación docente, utilizar estrategias de planificación efectivas, promover la retroalimentación y apoyo entre docentes, promover la auto reflexión sobre la práctica docente.

Tercero se sugiere implementar estrategias para crear un ambiente de trabajo colaborativo, promover el liderazgo pedagógico dando apoyo en la ejecución y gestión del aula, brindar autonomía a los docentes, ofrecer de formación continua para que actualicen sus conocimientos y habilidades sobre la ejecución y gestión del aula, taller para desarrollar habilidades de gestión del aula, implementar estrategias de enseñanza efectivas.

Cuarto se sugiere al área de gestión y desarrollo docente fomentar una cultura de aprendizaje continuo, brindar recursos para el desarrollo profesional, reconocer y recompensar el desarrollo profesional, evaluar el impacto del desarrollo profesional: Implementar mecanismos para evaluar la actualización de los conocimientos didácticos y del aprendizaje de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Abakah, E. et al (2022). Continuing Professional Development (CPD) Practices Among Basic School Teachers in the Central Region of Ghana. *Sage Open*, 12(2).
<https://doi.org/10.1177/21582440221094597>
- Aguirre , M. (2021) Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los colegios de secundaria del distrito de Bellavista, San Martín 2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59731>
- Álvarez, E. (2020). Educación socioemocional. Del enfoque regulatorio, al crecimiento personal y social. Asociación Latinoamericana de Sociología. *Revista Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 388-408.
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787023/html/index.html>
- Andriani, S. (2018). The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International journal of scientific & technology research*, 7 (1), 9-29. retrieved from
<https://www.ijstr.org/final-print/july2018/The-Influence-Of-The-Transformational-Leadership-And-Work-Motivation-On-Teachers-Performance.pdf>
- Banco Mundial (2020). *La importancia del clima organizacional para la calidad en la educación*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Bonilla D. et al (2023). Desarrollo profesional continuo de docentes para actividades en los Institutos Tecnológicos: una revisión literaria. *Revista Científica UISRAEL*, 10(1), 27–39. <https://doi.org/10.35290/rcui.v10n1.2023.647>

- Bruner J. (1997) Aportes a la psicología cognitiva. Enfoque en la estructura del conocimiento. Colegio de psicólogos
<https://colegiodepsicologossj.com.ar/jerome-bruner-aportaciones-a-la-psicologia-cognitiva/?shared=false>
- Cabrera A. et al (2020). Comunicación interna en los socios de un mercado de la Sierra Central del Perú. *RSocialium*, 4(2), 459–470.
<https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.2.673>
- Campos, A., et al (2024). Comunicación efectiva de la ciencia y planes de comunicación: estudio de caso. *Comunicación Revista de Investigación I de análisis* , 41 (1), 9–31. Retrieved from <https://revistes.iec.cat/index.php/TC/article/view/153931>
- Carpio, L.et al (2021). Calidad educativa como base de la transformación universitaria. Encuentros. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 13(1), 192–200. <https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.4395252>
- Carriazo M. et al (2020). planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y praxis latinoamericana*, 25 (extra-3).
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3907048>
- Castro-Maldonado, J. et al (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174.
<https://www.redalyc.org/journal/2570/257074909008/257074909008.pdf>
- Ccoto T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(29), 1361–1373.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1017>

Chiavenato .“administración de recursos humanos” quinta edición – noviembre de 1999 – editorial Mc Graw Hill [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADESPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADESPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20)%20CHIAVENATO.pdf)

Dávila R. (2022). Desempeño docente y uso de TIC durante la emergencia sanitaria por Covid-19 en una universidad peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 402-411.file:///C:/Users/Usuario/Downloads/rvierareinoso,+Gestor_a+de+la+revista,+A41.pdf

Delgado, Z. et al (2023). Estructura Organizacional de una empresa de producción gráfica. *Prohominum*, 5(4), 73–83
<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0208>

España Y. (2021). La planificación curricular en innovación: elemento imprescindible en el proceso educativo. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(1), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000100017&lng=es&tlng=es

Estrada (2020). Habilidades y clima sociales escolar en estudiantes de educación básica. *Revista Conrado*, 16(76), 135–141.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1464>

García D. (2020) "Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil–Ecuador, 2019." *Ciencia y Educación* 9 (1), 36-43.
<https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/5>

González - Castro, Y. (2021). Liderazgo: una práctica sistémica en el futuro empresarial. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 64–72.
<https://doi.org/10.22463/24221783.316>

- Gutiérrez C. (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. *SCIÉENDO*, 24(1), 55-59. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3398>
- Gutiérrez J. et al (2023) .Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria. *Horizontes Rev. Inv. Cs. Edu.* 2023, 7(30), 1673-1684. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.619>.
- Hernández M. et al (2019). Hacia una comunicación eficaz. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025743142019000200006&lng=es&tlng=es
- Hurtado F. (2020). Planificación y evaluación curricular elementos fundamentales en el proceso educativo. *Dissertare Revista De Investigación En Ciencias Sociales*, 5(2), 1-18. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/2928>
- Ley Universitaria N° 30220 (2014). Diario Oficial El Peruano. https://www.minedu.gob.pe/reformauniversitaria/pdf/ley_universitaria_04_02_2022
- Lope M. et al (2023). Clima organizacional y acompañamiento docente en instituciones educativas del distrito de Ayacucho, Perú. *Revista Peruana de Investigación en Educación*, 36(1), 1-24. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4837>
- Mucha-Hospinal, L. et al (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50–57. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>

- Niebles-Nuñez, W. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertad*, _14 (2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Osmani, F. (2022). Organizational climate and job satisfaction: Empirical insights from Kosovo manufacturing and service sector organisations. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 27(1), 361-377. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.27.1.20>
- Oyola, A. (2021). La variable . *Revista del Cuerpo Médico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo* , 14 (1), 90-93. <https://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.905>
- Parra, R.& (2020). Formación para el liderazgo escolar: impacto del plan de formación de directores en Chile. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 8(2), 204–233. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=298624>
- Pedraza, N. (2020) El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30 (1) 9-23. <https://www.redalyc.org/journal/818/81863414002/>
- Ruiz, L. (2024). Desempeño docente y calidad educativa universitaria: Revisión sistemática. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 8(32), 348–364. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.728>
- Santiago-Ortega, R. (2021) Estudio sobre la percepción de los empleados y su influencia sobre el clima de aceptación de la diversidad y la orientación sexual de los empleados. *Revista Forum Empresarial*, 26 (1), 35-66. <https://www.redalyc.org/journal/631/63169773002/html/>

- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109–119.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Tinoco C. (2023) Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. (2024). *Industrial Data*, 26(2), 217-237.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/25407>
- Torres, J. et al (2024) liderazgo docente a nivel superior y su impacto en la enseñanza. enero 2024. *centros revista científica universitaria* 13(1):142-157.
https://www.researchgate.net/publication/377617161_LIDERAZGO_DOCENTE_A_NIVEL_SUPERIOR_Y_SU_IMPACTO_EN_LA_ENSEANZA
- UNESCO. (2020). Guía para el desarrollo de políticas y prácticas docentes efectivas.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374226>
- UNICEF. (2023). Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2023: Tecnología en la educación: ¿una herramienta en los términos de quién?
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386147_spa
- Vélez, C. (2021). Metacognición: un fenómeno estratégico para la enseñanza y el aprendizaje. *Puriq*, 3(1), 93–103. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.112>
- Verdugo-González, R. et al (2020). Ejecución de una clase dentro del aula y en la virtualidad. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(1), 392–410.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i1.789>
- Yamassake, R. (2021). Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. *Revista Enfermagem Uerj*, 29(1).
<https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.62718>

Yllesca, A. et al (2024). Clima organizacional y desempeño docente. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 8(33), 766–775.

<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1418/2610>

Zapata, E. (2023). Técnicas e instrumentos de investigación en la actividad investigativa.

Revista Educación, 21(21), 8–9.

<https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2023.21.458>

ANEXOS

ANEXO1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Chiavenato (2020), la define como la apreciación de empleados del ambiente laboral en que se desenvuelven dentro de una organización.	Cuestionario con 15 ítems para medir las dimensiones : liderazgo efectivo, comunicación fluida y estructura organizacional.	Liderazgo Efectivo.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Comprensión y comunicación de metas. 2) Nivel de confianza. 3) Participación. 4) Apoyo de recursos. 5) Resolución de conflictos. 	Ordinal Likert: (05) Siempre (04)Casi siempre (03) A veces (02) Casi nunca (01) Nunca
			Comunicación fluida	<ol style="list-style-type: none"> 1) Comunicación efectiva. 2) Retroalimentación. 3) Colaboración. 4) Canales de comunicación. 	
			Estructura Organizacional.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Claridad y comprensión. 2) Roles y responsabilidades. 3) Toma de decisiones. 4) Innovación y adaptabilidad. 	
DESEMPEÑO DOCENTE	Zabalza (2022), la define como la efectividad con la que el docente lleva a cabo su función.	Cuestionario con 15 ítems para medir las dimensiones: planificación y preparación de clases, ejecución y gestión del aula y desarrollo profesional continuo.	Planificación y preparación de las clases.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Planificación. 2) Preparación. 3) Necesidades e intereses. 4) Evaluación de recursos. 5) Estrategias de enseñanza. 	
			Ejecución y gestión del aula.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ambiente agradable. 2) Gestión del tiempo. 3) Conducta de los estudiantes. 4) Participación. 5) Retroalimentación. 	
			Desarrollo profesional continuo.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Desarrollo profesional. 2) Capacitación y actualización. 3) Práctica docente. 4) Investigación. 5) Satisfacción. 	

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario 1 – CLIMA ORGANIZACIONAL

Agradezco de antemano tu gentil participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debes calificar de forma veraz y clara marcando con una “X” la alternativa que mejor describa su respuesta.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

O Si

O No

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Enunciado	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo efectivo					
1. Los líderes de la institución donde usted labora establecen metas claras y alcanzables.					
2. Los líderes de la institución donde labora inspiran confianza entre el personal docente.					
3. Los líderes de la institución donde usted labora fomentan un ambiente de trabajo colaborativo.					
4. Los líderes de la institución donde usted labora proporcionan apoyo y recursos adecuados para el desarrollo profesional del personal docente.					
5. Los líderes de la institución donde usted labora resuelven eficazmente los conflictos internos.					
Dimensión 2: Comunicación fluida					
6. La comunicación entre la administración y el personal docente es clara y efectiva					

Enunciado	1	2	3	4	5
7. Se fomenta la comunicación abierta y transparente en la institución donde usted labora.					
8. Usted recibe retroalimentación útil y constructiva sobre su desempeño de manera regular.					
9. La institución facilita la colaboración y el intercambio de ideas entre el personal docente.					
10. Los canales de comunicación interna (correo electrónico, reuniones, etc.) son eficaces para transmitir información relevante.					
Dimensión 3: Estructura organizacional					
11. La estructura organizacional de la institución donde usted labora es clara y comprensible.					
12. Los roles y responsabilidades del personal docente están bien definidos.					
13. La institución cuenta con un sistema eficiente para la toma de decisiones.					
14. La estructura organizacional facilita la colaboración entre los diferentes departamentos y áreas.					
15. La institución promueve la innovación y la adaptabilidad dentro de su estructura organizacional.					

Ficha técnica del Cuestionario 1 – CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 1 – CLIMA ORGANIZACIONAL
Autor (a):	Ana Alba Minaya
Objetivo:	Evaluar el nivel del clima organizacional
Administración:	Individual
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Docentes universitarios
Dimensiones:	D1: Liderazgo efectivo. D2 : Comunicación fluida. D3 : Estructura organizacional.
Confiabilidad:	0,98
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	inadecuado (15-34) poco adecuado (35-54) adecuado (55-75)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	12 minutos

Cuestionario 2 – DESEMPEÑO DOCENTE

Agradezco de antemano tu gentil participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debes calificar de forma veraz y clara marcando con una “X” la alternativa que mejor describa su respuesta.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

O Si

O No

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Enunciado	1	2	3	4	5
Dimensión 1: PLANIFICACIÓN Y PREPARACIÓN DE LAS CLASES					
1. Planifica usted sus clases de manera efectiva para alcanzar los objetivos de aprendizaje.					
2. Prepara usted material didáctico para respaldar sus lecciones.					
3. Usted considera las necesidades e intereses individuales de sus estudiantes al diseñar sus clases.					
4. Realiza usted una evaluación cuidadosa de los recursos disponibles para sus clases.					
5. Utiliza usted diversas estrategias de enseñanza para mantener el interés y la participación de los estudiantes.					
Dimensión 2: EJECUCIÓN Y GESTIÓN DEL AULA					
6. Mantiene usted un ambiente de aprendizaje seguro y respetuoso en el aula.					
7. Utiliza usted eficazmente el tiempo de clase para lograr los objetivos de aprendizaje.					

Enunciado	1	2	3	4	5
8. Maneja usted los comportamientos disruptivos de manera efectiva.					
9. Fomenta usted la participación y el diálogo entre los estudiantes					
10. Brinda usted retroalimentación constructiva y oportuna sobre el desempeño de los estudiantes					
Dimensión 3: DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO					
11. Busca usted activamente oportunidades de desarrollo profesional para mejorar sus habilidades docentes.					
12. Participa usted en actividades de capacitación y actualización relacionadas con la enseñanza, , brindados por la institución donde usted labora.					
13. Utiliza usted los comentarios y las evaluaciones de su desempeño para mejorar su práctica docente.					
14. La mayor parte del tiempo está usted al tanto de las tendencias y avances en la educación mediante la investigación y la lectura.					
15. Esta usted satisfecho con el nivel de apoyo que recibe de la institución donde usted labora para su desarrollo profesional.					

Ficha técnica del cuestionario 2 –Desempeño docente

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 2 –Desempeño docente
Autor (a):	Ana Alba Minaya
Objetivo:	Evaluar el nivel de desempeño docente.
Administración:	Individual
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Docentes universitarios
Dimensiones:	D1: Planificación y preparación de clase. D2: Ejecución y gestión del aula. D3: Desarrollo profesional continuo
Confiabilidad:	0,82
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	inadecuado (15-34) poco adecuado (35-54) adecuado (55-75)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	12 minutos

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) : Dra. Regina Ysabel Sevilla Sánchez

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

Los nombres de mis Variables son : Clima organizacional, Desempeño docente y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
ANA MELVA ALBA MINAYA
D.N.I 09790294



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional en el desempeño docente de una universidad de Lima sur 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

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

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo efectivo	Comprensión y comunicación de metas.	Los líderes de la institución donde usted labora establecen metas claras y alcanzables.	1	1	1	1	
	Nivel de confianza.	Los líderes de la institución donde labora inspiran confianza entre el personal docente.	1	1	1	1	
	Participación.	Los líderes de la institución donde usted labora fomentan un ambiente de trabajo colaborativo.	1	1	1	1	
	Apoyo de recursos.	Los líderes de la institución donde usted labora proporcionan apoyo y recursos adecuados para el desarrollo profesional del personal docente.	1	1	1	1	
	Resolución de conflictos.	Los líderes de la institución donde usted labora resuelven eficazmente los conflictos internos.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Comunicación fluida	Comunicación efectiva.	La comunicación entre la administración y el personal docente es clara y efectiva.			1	1	
		Se fomenta la comunicación abierta y transparente en la institución donde usted labora.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	Usted recibe retroalimentación útil y constructiva sobre su desempeño de manera regular.	1	1	1	1	
	Colaboración.	La institución facilita la colaboración y el intercambio de ideas entre el personal docente.	1	1	1	1	
		La estructura organizacional facilita la colaboración entre los diferentes departamentos y áreas.	1	1	1	1	
	Canales de comunicación.	Los canales de comunicación interna (correo electrónico, reuniones, etc.) son eficaces para transmitir información relevante.	1	1	1	1	
Estructura organizacional	Claridad y comprensión.	La estructura organizacional de la institución donde usted labora es clara y comprensible.	1	1	1	1	
	Roles y responsabilidades	Los roles y responsabilidades del personal docente están bien definidos.	1	1	1	1	
	Toma de decisiones.	La institución cuenta con un sistema eficiente para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Innovación y adaptabilidad.	La institución promueve la innovación y la adaptabilidad dentro de su estructura organizacional.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: Diaz (2010) manifiesta que es una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación y preparación de las clases.	Planificación.	Planifica usted sus clases de manera efectiva para alcanzar los objetivos de aprendizaje	1	1	1	1	
	Preparación.	Prepara usted material didáctico para respaldar sus lecciones.	1	1	1	1	
	Necesidades e intereses.	Usted considera las necesidades e intereses individuales de sus estudiantes al diseñar sus clases.	1	1	1	1	
	Evaluación de recursos.	Realiza usted una evaluación cuidadosa de los recursos disponibles para sus clases.	1	1	1	1	
	Estrategias de enseñanza.	Utiliza usted diversas estrategias de enseñanza para mantener el interés y la participación de los estudiantes.	1	1	1	1	
	Ambiente agradable.	Mantiene usted un ambiente de aprendizaje seguro y respetuoso en el aula.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Ejecución y gestión del aula.	Gestión del tiempo.	Utiliza usted eficazmente el tiempo de clase para lograr los objetivos de aprendizaje.	1	1	1	1	
	Conducta de los estudiantes.	Maneja usted los comportamientos disruptivos de manera efectiva.	1	1	1	1	
	Participación.	Fomenta usted la participación y el diálogo entre los estudiantes.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	Brinda usted retroalimentación constructiva y oportuna sobre el desempeño de los estudiantes.	1	1	1	1	
Desarrollo profesional continuo.	Desarrollo profesional.	Busca usted activamente oportunidades de desarrollo profesional para mejorar sus habilidades docentes.	1	1	1	1	
	Capacitación y actualización.	Participa usted en actividades de capacitación y actualización relacionadas con la enseñanza, , brindados por la institución donde usted labora.	1	1	1	1	
	Práctica docente	Utiliza usted los comentarios y las evaluaciones de su desempeño para mejorar su práctica docente.	1	1	1	1	
	Investigación.	La mayor parte del tiempo está usted al tanto de las tendencias y avances en la educación mediante la investigación y la lectura.	1	1	1	1	
	Satisfacción.	Esta usted satisfecho con el nivel de apoyo que recibe de la institución donde usted labora para su desarrollo profesional.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO 1 -CLIMA ORGANIZACIONAL CUESTIONARIO 2 – DESEMPEÑO DOCENTE
Objetivo del instrumento	MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL
Nombres y apellidos del experto	Dra. REGINA YSABEL SEVILLA SANCHEZ
Documento de identidad	09514029
Años de experiencia en el área	6 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Cargo	DTC POSGRADO
Número telefónico	989512648
Firma	
Fecha	16 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): *DR. JOSÉ VALQUI*

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

Los nombres de mis Variables son : Clima organizacional, Desempeño docente y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

ANA MELVA ALBA MINAYA
D.N.I 09790294



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional en el desempeño docente de una universidad de Lima sur 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

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

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo efectivo	Comprensión y comunicación de metas.	Los líderes de la institución donde usted labora establecen metas claras y alcanzables.	1	1	1	1	
	Nivel de confianza.	Los líderes de la institución donde labora inspiran confianza entre el personal docente.	1	1	1	1	
	Participación.	Los líderes de la institución donde usted labora fomentan un ambiente de trabajo colaborativo.	1	1	1	1	
	Apoyo de recursos.	Los líderes de la institución donde usted labora proporcionan apoyo y recursos adecuados para el desarrollo profesional del personal docente.	1	1	1	1	
	Resolución de conflictos.	Los líderes de la institución donde usted labora resuelven eficazmente los conflictos internos.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Comunicación fluida	Comunicación efectiva.	La comunicación entre la administración y el personal docente es clara y efectiva.	1	1	1	1	
		Se fomenta la comunicación abierta y transparente en la institución donde usted labora.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	Usted recibe retroalimentación útil y constructiva sobre su desempeño de manera regular.	1	1	1	1	
	Colaboración.	La institución facilita la colaboración y el intercambio de ideas entre el personal docente.	1	1	1	1	
		La estructura organizacional facilita la colaboración entre los diferentes departamentos y áreas.	1	1	1	1	
Canales de comunicación.	Los canales de comunicación interna (correo electrónico, reuniones, etc.) son eficaces para transmitir información relevante.	1	1	1	1		
Estructura organizacional	Claridad y comprensión.	La estructura organizacional de la institución donde usted labora es clara y comprensible.	1	1	1	1	
	Roles y responsabilidades	Los roles y responsabilidades del personal docente están bien definidos.	1	1	1	1	
	Toma de decisiones.	La institución cuenta con un sistema eficiente para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Innovación y adaptabilidad.	La institución promueve la innovación y la adaptabilidad dentro de su estructura organizacional.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: Díaz (2010) manifiesta que es una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación y preparación de las clases.	Planificación.	Planifica usted sus clases de manera efectiva para alcanzar los objetivos de aprendizaje	1	1	1	1	
	Preparación.	Prepara usted material didáctico para respaldar sus lecciones.	1	1	1	1	
	Necesidades e intereses.	Usted considera las necesidades e intereses individuales de sus estudiantes al diseñar sus clases.	1	1	1	1	
	Evaluación de recursos.	Realiza usted una evaluación cuidadosa de los recursos disponibles para sus clases.	1	1	1	1	
	Estrategias de enseñanza.	Utiliza usted diversas estrategias de enseñanza para mantener el interés y la participación de los estudiantes.	1	1	1	1	
	Ambiente agradable.	Mantiene usted un ambiente de aprendizaje seguro y respetuoso en el aula.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Ejecución y gestión del aula.	Gestión del tiempo.	Utiliza usted eficazmente el tiempo de clase para lograr los objetivos de aprendizaje.	1	1	1	1	
	Conducta de los estudiantes.	Maneja usted los comportamientos disruptivos de manera efectiva.	1	1	1	1	
	Participación.	Fomenta usted la participación y el diálogo entre los estudiantes.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	Brinda usted retroalimentación constructiva y oportuna sobre el desempeño de los estudiantes.	1	1	1	1	
Desarrollo profesional continuo.	Desarrollo profesional.	Busca usted activamente oportunidades de desarrollo profesional para mejorar sus habilidades docentes.	1	1	1	1	
	Capacitación y actualización.	Participa usted en actividades de capacitación y actualización relacionadas con la enseñanza, , brindados por la institución donde usted labora.	1	1	1	1	
	Práctica docente	Utiliza usted los comentarios y las evaluaciones de su desempeño para mejorar su práctica docente.	1	1	1	1	
	Investigación.	La mayor parte del tiempo está usted al tanto de las tendencias y avances en la educación mediante la investigación y la lectura.	1	1	1	1	
	Satisfacción.	Esta usted satisfecho con el nivel de apoyo que recibe de la institución donde usted labora para su desarrollo profesional.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO 1 -CLIMA ORGANIZACIONAL CUESTIONARIO 2 – DESEMPEÑO DOCENTE
Objetivo del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	JOSE MERCEDES VALCARRERA ORDÓÑEZ
Documento de identidad	10743897
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	COORDINADOR NACIONAL
Número telefónico	999365302
Firma	
Fecha	14 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): *DR. LAPONT PONTES VICTORIO ALFREDO*

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

Los nombres de mis Variables son : Clima organizacional, Desempeño docente y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
ANA MELVA ALBA MINAYA
D.N.I 09790294



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional en el desempeño docente de una universidad de Lima sur 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Clima organizacional en el desempeño docente de una universidad de Lima sur 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

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

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Liderazgo efectivo	Comprensión y comunicación de metas.	Los líderes de la institución donde usted labora establecen metas claras y alcanzables.	1	1	1	1	
	Nivel de confianza.	Los líderes de la institución donde labora inspiran confianza entre el personal docente.	1	1	1	1	
	Participación.	Los líderes de la institución donde usted labora fomentan un ambiente de trabajo colaborativo.	1	1	1	1	
	Apoyo de recursos.	Los líderes de la institución donde usted labora proporcionan apoyo y recursos adecuados para el desarrollo profesional del personal docente.	1	1	1	1	
	Resolución de conflictos.	Los líderes de la institución donde usted labora resuelven eficazmente los conflictos internos.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Comunicación fluida	Comunicación efectiva.	La comunicación entre la administración y el personal docente es clara y efectiva.	1	1	1	1	
		Se fomenta la comunicación abierta y transparente en la institución donde usted labora.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	Usted recibe retroalimentación útil y constructiva sobre su desempeño de manera regular.	1	1	1	1	
	Colaboración.	La institución facilita la colaboración y el intercambio de ideas entre el personal docente.	1	1	1	1	
		La estructura organizacional facilita la colaboración entre los diferentes departamentos y áreas.	1	1	1	1	
Canales de comunicación.	Los canales de comunicación interna (correo electrónico, reuniones, etc.) son eficaces para transmitir información relevante.	1	1	1	1		
Estructura organizacional	Claridad y comprensión.	La estructura organizacional de la institución donde usted labora es clara y comprensible.	1	1	1	1	
	Roles y responsabilidades.	Los roles y responsabilidades del personal docente están bien definidos.	1	1	1	1	
	Toma de decisiones.	La institución cuenta con un sistema eficiente para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Innovación y adaptabilidad.	La institución promueve la innovación y la adaptabilidad dentro de su estructura organizacional.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: Diaz (2010) manifiesta que es una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación y preparación de las clases.	Planificación.	Planifica usted sus clases de manera efectiva para alcanzar los objetivos de aprendizaje	1	1	1	1	
	Preparación.	Prepara usted material didáctico para respaldar sus lecciones.	1	1	1	1	
	Necesidades e intereses.	Usted considera las necesidades e intereses individuales de sus estudiantes al diseñar sus clases.	1	1	1	1	
	Evaluación de recursos.	Realiza usted una evaluación cuidadosa de los recursos disponibles para sus clases.	1	1	1	1	
	Estrategias de enseñanza.	Utiliza usted diversas estrategias de enseñanza para mantener el interés y la participación de los estudiantes.	1	1	1	1	
	Ambiente agradable.	Mantiene usted un ambiente de aprendizaje seguro y respetuoso en el aula.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Ejecución y gestión del aula.	Gestión del tiempo.	Utiliza usted eficazmente el tiempo de clase para lograr los objetivos de aprendizaje.	1	1	1	1	
	Conducta de los estudiantes.	Maneja usted los comportamientos disruptivos de manera efectiva.	1	1	1	1	
	Participación.	Fomenta usted la participación y el diálogo entre los estudiantes.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	Brinda usted retroalimentación constructiva y oportuna sobre el desempeño de los estudiantes.	1	1	1	1	
Desarrollo profesional continuo.	Desarrollo profesional.	Busca usted activamente oportunidades de desarrollo profesional para mejorar sus habilidades docentes.	1	1	1	1	
	Capacitación y actualización.	Participa usted en actividades de capacitación y actualización relacionadas con la enseñanza, , brindados por la institución donde usted labora.	1	1	1	1	
	Práctica docente	Utiliza usted los comentarios y las evaluaciones de su desempeño para mejorar su práctica docente.	1	1	1	1	
	Investigación.	La mayor parte del tiempo está usted al tanto de las tendencias y avances en la educación mediante la investigación y la lectura.	1	1	1	1	
	Satisfacción.	Esta usted satisfecho con el nivel de apoyo que recibe de la institución donde usted labora para su desarrollo profesional.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO 1 - CLIMA ORGANIZACIONAL CUESTIONARIO 2 - DESEMPEÑO DOCENTE
Objetivo del instrumento	Medir la Cultura Institucional de.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Victorio Alfredo Lavant Piqueres
Documento de identidad	0 85 66748
Años de experiencia en el área	6 AÑOS
Máximo Grado Académico	DR. EN Gestión Pública y GOBERNABILIDAD.
Nacionalidad	PERUANA.
Institución	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Cargo	Docente PDS Grado
Número telefónico	999 909 665
Firma	
Fecha	de mayo del 2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

VARIABLE 1 - CLIMA ORGANIZACIONAL

*CONFIABILIDAD-SPSS- CLIMA ORGANIZACIONAL.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 15 de 15 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
2	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
3	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
4	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
6	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
7	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00
8	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
9	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
11	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
12	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
13	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
14	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
15	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
16	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
17	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
18	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
19	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
20	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,983	,983	15

VARIABLE 2 – DESEMPEÑO DOCENTE

*CONFIABILIDAD-SPSS-DESEMPEÑO DOCENTE.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 15 de 15 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00
2	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	2,00
3	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
6	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
7	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
8	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
9	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
10	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
11	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
12	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
13	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
14	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
15	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
16	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
17	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
18	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
19	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
20	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
21															
22															
??															

Vista de datos Vista de variables

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,824	,855	14

ANEXO 5. Consentimiento Informado para Participación en Estudio de Investigación

Cuestionario 1 – CLIMA ORGANIZACIONAL

Agradezco de antemano tu gentil participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debes calificar de forma veraz y clara marcando con una "X" la alternativa que mejor describa su respuesta.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

Si
 No

Cuestionario 2 – DESEMPEÑO DOCENTE

Agradezco de antemano tu gentil participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debes calificar de forma veraz y clara marcando con una "X" la alternativa que mejor describa su respuesta.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

Si
 No

ANEXO 07. Análisis complementario

Cálculo del tamaño de la muestra

Utilizando la fórmula:

$$n = \frac{(N * Z^2 * p * q)}{(d^2(N - 1) + Z^2 * p * q)}$$

En donde:

N = 100 (tamaño de la población)

Z² = 1.96² (nivel de confianza del 95%)

p = 0.05 (proporción esperada del 5%)

q = 1 - p = 0.95

d = 0.05 (precisión del 5%)

Sustituyendo los valores dados:

$$n = \frac{(100 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95)}{(0.05^2(100 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95)}$$

N ≈ 79.509

Interpretación:

Se necesita una muestra de aproximadamente **80** individuos para alcanzar el nivel de confianza y precisión deseados.

Anexo 8. Data SPSS

*SPSS-LISTO-TESES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	V1	V2	D1V2	D2V2	D3V2	V1TOTAL	V2TOTAL	D1V2TOTAL	D2V2TOTAL	D3V2TOTAL	var	var	var	var
1	66	66	22	22	22	3	3	3	3	3				
2	75	73	25	25	23	3	3	3	3	3				
3	37	67	20	23	24	2	2	2	2	2				
4	47	75	25	25	25	3	2	2	2	3				
5	67	60	18	23	19	2	2	2	2	3				
6	62	69	24	23	22	3	3	3	3	2				
7	48	72	24	25	23	2	2	2	2	2				
8	49	63	21	23	19	1	2	2	1	2				
9	69	67	23	22	22	2	2	2	2	2				
10	48	56	19	21	16	1	1	1	1	2				
11	35	52	18	19	15	1	1	1	2	1				
12	48	73	25	25	23	1	1	2	1	1				
13	73	62	22	22	18	3	3	3	3	2				
14	59	58	20	19	19	3	3	3	3	3				
15	53	72	25	25	22	2	2	2	2	2				
16	28	75	25	25	25	1	1	1	1	1				
17	27	59	20	19	20	1	1	1	1	1				
18	58	57	18	18	21	3	3	2	3	3				
19	56	69	24	23	22	3	3	3	3	3				
20	49	66	23	22	21	1	1	1	1	1				
21	54	70	25	25	20	2	2	1	1	1				
22	59	54	19	17	18	3	3	3	3	3				
23	48	52	18	17	17	2	2	2	2	2				

*SPSS-LISTO-TESES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	V1	V2	D1V2	D2V2	D3V2	V1TOTAL	V2TOTAL	D1V2TOTAL	D2V2TOTAL	D3V2TOTAL	var	var	var	var
23	48	52	18	17	17	2	2	2	2	2				
24	49	60	21	20	19	2	2	2	2	2				
25	67	65	23	22	20	3	3	3	3	3				
26	51	58	20	19	19	2	2	2	2	2				
27	56	68	25	21	22	3	3	3	3	3				
28	71	65	22	23	20	3	3	3	3	3				
29	51	61	23	20	18	2	2	2	2	2				
30	61	71	24	22	25	3	3	3	3	3				
31	66	55	20	18	17	3	3	3	2	2				
32	54	75	25	25	25	1	2	2	2	1				
33	45	67	23	22	22	2	2	2	2	2				
34	55	75	25	25	25	3	3	3	3	3				
35	75	66	25	20	21	3	3	3	3	3				
36	50	75	25	25	25	2	3	3	3	2				
37	75	64	25	21	18	3	3	3	3	2				
38	49	74	25	25	24	2	2	2	2	2				
39	61	63	25	20	18	1	3	3	3	2				
40	44	75	25	25	25	2	2	2	2	2				
41	75	65	25	22	18	3	3	3	3	2				
42	47	75	25	25	25	2	2	2	2	2				
43	75	68	24	21	23	3	3	3	3	3				
44	60	74	24	25	25	3	3	3	3	3				
45	71	55	24	18	16	2	2	2	2	2				

Anexo 9. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 31 de mayo de 2024

Dra. Helga R. Majo Marrufo

Jefe Escuela de Posgrado UCV- Filial Lima Campus Los Olivos-POSGRADO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Alba Minaya, Ana Melva con DNI : 09790294 evaluadora pedagógica de la universidad Científica del sur en el ciclo 2024- I, en el marco de su tesis , conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Clima organizacional en el desempeño docente en una universidad de Lima sur, 2024

Con fines de investigación académica, acredito que Alba Minaya, Ana Melva realiza el trabajo de investigación en la recolección de datos para la elaboración de la tesis cabe mencionar que ha demostrado un alto compromiso y dedicación en su labor investigativa, utilizando nuestras instalaciones y recursos académicos para el desarrollo de su tesis. Es un honor para nosotros apoyar su proyecto de investigación, el cual consideramos de gran relevancia y calidad.

Quedamos a su disposición para cualquier información adicional que requiera y reiteramos nuestro apoyo a nuestra evaluadora Alba Minaya, Ana Melva en su importante trabajo académico.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Harold Hans Aguirre Campos
Especialista de Gestión docente

Harold Hans Aguirre Campos
Especialista de Gestión Docente

haguirre@cientifica.edu.pe
(+51) 953 562 518
cientifica.edu.pe
cultura.educad.pe

