



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Comunicación Organizacional y Desempeño Docente en una  
universidad privada de Lima, 2021**

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

**AUTOR:**

Cárdenas Dávila, Paul Anthony (ORCID: 0000-0002-6077-5591)

**ASESOR:**

Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (ORCID: 0000-0003-0432-7855)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y aprendizaje

LIMA – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A mi esposa y a mis hijos, quienes con su amor y alegría me motivaron a conquistar este objetivo en mi vida.

### **Agradecimiento**

Agradecer a mi familia y amistades quienes estuvieron siempre presente alentándome y motivándome a poder culminar con este desafío, a quienes hicieron posible con sus consejos y conocimientos que esta investigación se haga posible.

## Índice de contenidos

	Pg.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	xiii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	5
III. Metodología	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. Resultados	19

	Pg.
V. Discusión	28
VI. Conclusiones	33
VII. Recomendaciones	35
Referencias	36
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Matriz de operacionalización	
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	
Anexo 4: Cálculo del tamaño de la muestra	
Anexo 5: Confiabilidad	
Anexo 6: Certificado de validación de expertos	
Anexo 7: Base de datos	
Anexo 8: Prueba de normalidad	
Anexo 9: Constancia de aplicación de instrumentos	
Anexo 10: Carta de aceptación para la aplicación de instrumentos	
Anexo 11: Evidencias fotográficas	

## Índice de tablas

	Pg.
Tabla 1. Nivel de comunicación Organizacional	19
Tabla 2. Niveles de Dimensión de comunicación organizacional	20
Tabla 3. Nivel de desempeño docente	21
Tabla 4. Niveles de dimensión de desempeño docente	21
Tabla 5. Relación entre Comunicación Organizacional y Desempeño Docente.	22
Tabla 6. Relación entre Comunicación Organizacional y Dimensión entusiasmo	23
Tabla 7. Relación entre Comunicación Organizacional y Dimensión interacción	24
Tabla 8. Relación entre Comunicación Organizacional y Dimensión evaluación	25
Tabla 9. Relación entre Comunicación Organizacional y Dimensión organización	26
Tabla 10. Relación entre Comunicación Organizacional y Dimensión Habilidad discursiva	27

## Índice de figuras

	Pg.
Figura 1. tipo de diseño de investigación	14
Figura 2. Niveles de comunicación Organizacional	19
Figura 3. Niveles de dimensiones de comunicación organizacional	20
Figura 4. Niveles de desempeño docente	21
Figura 5. Niveles de dimensiones de desempeño docente	21

## Resumen

La investigación plantea determinar la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño docente en una universidad privada de Lima en el año 2021. Ésta se centra en la importancia de la gestión de la institución y como afecta el desempeño de sus docentes. El tipo de investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental descriptivo correlacional. La muestra fue de tipo censal; se usó a toda la población de una universidad privada conformada por 90 docentes. Se aplicaron los cuestionarios de comunicación organizacional y desempeño docente, ambos fueron adaptados y validados por cuatro expertos, además se obtuvo un nivel de confiabilidad con un valor de alfa de Cronbach de 0,96 para comunicación organizacional y 0.95 para desempeño docente. Los resultados inferenciales a través del Rho de Spearman de 0.893, determinaron un valor de significancia de  $p = 0 < 0,05$  aceptándose la hipótesis alterna tanto para la hipótesis general como para las hipótesis específicas; y una correlación positiva y fuerte, de esta forma existe una correlación entre las variables. De la misma manera en la variable comunicación organizacional con las dimensiones del desempeño docente, además; a nivel de resultados descriptivos se hallaron niveles altos casi en su totalidad.

*Palabras claves:* Comunicación, desempeño, universidad, privada, gestión.

## **Abstract**

The research proposes to determine the relationship between organizational communication and teaching performance in a private university in Lima in the year 2021. This focuses on the importance of the management of the institution and how it affects the performance of its teachers. The type of research was quantitative, with a non-experimental descriptive correlational design. The sample was of a census type; The entire population of a private university made up of 90 teachers was used. The organizational communication and teacher performance questionnaires were applied, both were adapted and validated by four experts, in addition a level of reliability was obtained with a Cronbach's alpha value of 0.96 for organizational communication and 0.95 for teacher performance. The inferential results through Spearman's Rho of 0.893, determined a significance value of  $p = 0 < 0.05$ , accepting the alternative hypothesis for both the general hypothesis and the specific hypotheses; and a positive and strong correlation, in this way there is a correlation between the variables. In the same way, in the organizational communication variable with the dimensions of teaching performance, in addition; At the level of descriptive results, almost entirely high levels were found.

*Keywords:* Communication, performance, university, private, management.

## I. INTRODUCCIÓN

En nuestro contexto actual, se ha visto la importancia de la comunicación organizacional como parte de una táctica primordial para la mejora de las organizaciones y se han implementado diversas mejoras para procesos efectivos, las universidades como empresas del rubro de educación y por las exigencias de entidades reguladoras y supervisoras han pedido mejoras en sus aspectos de gestión de talento humano, uno de los aspectos a considerar es el de la comunicación precisamente, según Sayago (2009) este es uno de los valores fundamentales para el funcionamiento de la organización, siendo una herramienta clave para su mantenimiento.

Precisamente, dentro de las exigencias establecidas para una educación de calidad, está también la de poder contar con docentes calificados, por ello resulta importante la supervisión de un correcto desempeño por parte de los mismos, dentro de los cambios propuestos en el campo educativo según la UNESCO (2005, Citado por Dávila 2017) es el rol del docente respecto a su mejora continua y el éxito que podrá tener respecto al desempeño que muestre para con sus estudiantes.

En Latinoamérica, se conoció el trabajo colaborativo entre el personal docente, el 64% de los docentes señalan que las autoridades no brindan el apoyo adecuado y no dan respuestas de manera oportuna a sus necesidades por otro lado los docentes no se involucran en objetivos grandes la cual el docente no tiene una idea clara a sus derechos. A pesar del apoyo del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2008) en la cual señala las condiciones idóneas de trabajo que se debe brindar a los docentes y generar el respeto a sus derechos y ello beneficia a su desempeño docente (Peña, 2020).

En nuestro país se evidencia que el 47% de los docentes tienen el inconveniente de una comunicación inadecuada, un comportamiento defensivo, falta de confianza y cooperación, en donde señalan la sobrecarga de trabajo en la institución ya que no pueden desarrollarse de manera personal y autónoma, es por este motivo que se generan conflictos y dificultades dentro de las instituciones influyendo de manera inadecuada y negativa en su desempeño, la cual resta el tiempo para brindar el apoyo y seguimiento en aspectos

pedagógicos y actividades administrativas. Por tal motivo el Ministerio de Educación (Minedu, 2017) reconoce estas dificultades en las instituciones y ha empleado programas de intervención para tratar los problemas en mención pero que actualmente no se han solucionado.

Asimismo, en la actualidad y en la situación que vivimos en la pandemia el desempeño del docente universitario existe desde diferentes tipos de niveles desde el bajo hasta el más alto y ello significa que hay docentes que realizan su rol con eficacia y eficiencia mientras que otros simplemente no lo realizan y ese rol es negativo para mejorar la calidad educativa y para ello es importante tener una adecuada comunicación organizacional. Cabe resaltar que el docente universitario experimenta o no una sensación de bienestar dentro de su área de trabajo y ello se evidencia con su desempeño docente.

Las causas de los factores asociados a un desempeño deficiente son diversas, dentro de ello está la comunicación organizacional la cual constituye un factor importante ya que está disponible a cada momento y en diferentes situaciones. La comunicación organizacional para Brandolini, Gonzales y Hopkins (2009) indican que las organizaciones expresan comunicados de forma continua, es por ello que cada instante se dan a mostrar recomendaciones incluso de manera no verbal, es decir las estrategias y procesos de comunicación será la que sostenga la organización, en la cual se debe dar una relación adecuada en todos sus contextos.

Asimismo, Gerald Goldhaber citado por Naranjo, Martinez, Del Sol y Rosabal (2010) refiere que comunicación organizacional es un flujo de interacciones interdependientes la cual está regulado por distintas direcciones: ascendente, descendente, horizontal y diagonal que es forma interna, asimismo, tiene redes externas, con el entorno que interactúan de manera directa e indirecta con la organización, que es influenciado o influye con el medio ambiente. De acuerdo a la propuesta del autor la comunicación organizacional es la interacción de las personas para poder lograr las metas institucionales y ello impacte de manera positiva.

Esta situación no es ajena a la universidad privada en Lima ya que en ocasiones se han dado situaciones en la cual no existe una adecuada comunicación organizacional y ello hace que repercuta en su desempeño

docente ya que sin la información brindada a tiempo, la confianza por parte de las autoridades de cada una de las escuelas profesionales van incidir en este desempeño y el docente universitario no tendrá el clima adecuado para realizar sus sesiones a tiempo, van a estar realizando actividades a último momento, van a presentar carpeta docentes incompletas entre otra situaciones más. Es por ello que se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre comunicación organizacional y el desempeño docente en una universidad privada de Lima, 2021?. Asimismo, las preguntas específicas se asociaron a la variable comunicación organizacional con las dimensiones del desempeño docente (Entusiasmo, interacción, evaluación, organización y habilidad discursiva) y las preguntas específicas a nivel descriptivo para medir los niveles de ambas variables.

Con respecto a la justificación es importante la investigación para medir la intensidad de la asociación de las variables (comunicación organizacional y desempeño docente), la cual permitirá tener mayor información que será trabajado por el investigador dentro de su área académica y laboral. Asimismo, servirá para poder explorar los resultados de las variables del estudio, el cual ofrecerá una visión amplia de la población (docentes universitarios) y tales resultados servirán a las autoridades de la universidad como a sus docentes llevar operaciones de mejora para abordar este tipo de situaciones y puedan prevenir cualquier contingencia.

Por otro lado, contribuye con el conocimiento de las variables que es característico en los docentes universitarios, además la información encontrada servirá como sustento al estudio a partir de las teorías o modelos teóricos encontrados. Finalmente, a nivel metodológico a partir de la identificación del diseño del estudio y la evaluación de los instrumentos, la cual luego de ser validado pueda servir para futuros estudios en diversos contextos y distintas variables.

Dentro de los objetivos se plantea como general: Determinar la relación entre comunicación organizacional y el desempeño docente de una universidad de Lima, 2021. Asimismo, dentro de los objetivos específicos se busca relacionar la variable comunicación organizacional con las dimensiones del desempeño docente (entusiasmo, interacción, evaluación, organización y habilidad

discursiva) y los objetivos descriptivos para determinar el nivel de las variables en estudio.

Por otro lado, se trabajó con las siguientes hipótesis, a nivel general se propone lo siguiente: Existe relación entre comunicación organizacional y el desempeño docente de una universidad de Lima, 2021. Como hipótesis específicas se tiene: la afirmación que existe relación entre la variable comunicación organizacional con las dimensiones del desempeño docente (entusiasmo, interacción, evaluación, organización y habilidad discursiva).

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentará los antecedentes nacionales e internacionales de las variables en estudio para el presente estudio. A nivel nacional se tiene a Piedra (2020) realizó una investigación el cual tenía como objetivo principal identificar si existe relación entre la comunicación organizacional y la motivación laboral. Trabajó con una población 80 docentes de la facultad de ciencias de la comunicación de una universidad privada de Lima. La autora obtuvo como resultados que existe asociación entre ambas variables, con respecto a resultado descriptivo en la comunicación organizacional alcanzó un nivel medio con 47,5% seguido el nivel alto con el 41,2% y el nivel bajo con el 11,2%.

Asimismo, Ludeña (2019) tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el uso de las TIC y el desempeño docente. su población fue de 52 docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Continental. La investigadora tuvo como resultados que existe asociación entre ambas variables y que el nivel que prevalece en el desempeño docente es el medio con 38% seguido con el nivel alto y bajo con el 31% respectivamente. Por otro lado, Taquío (2018) en su estudio tuvo como objetivo fijar la relación que existe entre gestión educativa y la comunicación organizacional. Utilizó una muestra de 108 docentes de un Instituto Tecnológico Público del distrito de Villa María del Triunfo. Tuvo como resultado que existe relación entre las variables y como resultado descriptivo en la variable comunicación organizacional obtuvo el 19% alto, 49% medio y 32% bajo.

Además, Cruz (2017) el objetivo principal de su estudio fue establecer la relación existente entre la autoestima y el desempeño docente. Su población fue de 68 docentes de la universidad Autónoma de Ica. Tuvo como resultado que existe asociación entre las variables de la investigación, asimismo, el nivel que predomina es el nivel bueno con el 34%. Otra investigación es de Ruiz (2017) cuyo objetivo general fue determinar el nivel de relación que existe entre la identidad profesional y desempeño en docentes. Su muestra estuvo constituida por 80 docentes del programa de Psicología de una Universidad Privada de Lima. Llegó a tener como resultado que existe relación en sus variables de

estudio y a nivel descriptivo logró en el desempeño docente el nivel bueno 38%, regular con el 61% e insuficiente con el 1%.

Como antecedentes internacionales se tiene a Robayo (2019) cuyo objetivo de investigación fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente, para ello se usó a 14 docentes de una institución educativa en Guayaquil. Obteniendo como resultado que el valor de significancia fue de 0.57 y una correlación negativa, de esta forma se concluye que el clima organizacional no es significativo en el desempeño docente de dicha institución. De la misma forma Ocaña (2019) quién en su investigación tuvo como objetivo demostrar la relación existente entre la comunicación y el desempeño laboral docente, para ello empleo una muestra de 22 docentes de dicha institución educativa de Guayaquil, encontrando como efecto que hay una relación significativa y directa entre las variables de comunicación y desempeño laboral docente.

Por otro lado, Wills-Espinosa, Cevallos, Sadi y Ancin (2017) tuvieron como objetivo examinar la relación entre la satisfacción que los trabajadores sienten hacia la comunicación interna, para la cual trabajó con una muestra a 105 docentes de una universidad ecuatoriana. Lograron como resultado que existe asociación entre las variables y con respecto a la variable comunicación interna obtuvo un nivel alto con el 73%. Además, Zans (2017) se planteó examinar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de trabajadores administrativos y docentes, contó con la participación de 88 trabajadores de una universidad en Nicaragua, hallando que el clima organizacional en la institución es desfavorable y el desempeño laboral es bajo, concluyendo que el clima organizacional incide en correlación directa con el desempeño de los administrativos y docentes.

Finalmente, Medina (2017) quien dispuso determinar si el clima organizacional incide en el desempeño docente, para ello se trabajó con una muestra de 50 docentes de una institución educativa en Quito. Lo hallado fue que existe una baja correlación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño docente, De ese modo se puede indicar que hay una incidencia del clima organizacional con el desempeño docente, pero en un nivel bajo.

En lo que concierne al marco teórico con respecto a la variable comunicación organizacional se cuenta con las teorías en primera instancia de la comunicación, como teoría de la comunicación humana propuesta de Jackson, Beavin y Watzlawick (2011), la cual indican que está simbolizada por un pensamiento constructivista y sistemático, en donde se basa el intercambio de información entre los sujetos, esta teoría también señala que se van a dar problemas en la organización y esto se debe a que las personas no tienen la misma manera de pensar y además no comparten las mismas opiniones generando discrepancias entre las partes.

Otra de las teorías de la comunicación nos la describe camino (2019) donde nos indica cuatro teorías: La clásica, que considera a la comunicación de manera informal usado regularmente con mensajes escritos y verbales dados de manera descendente, la otra teoría es la teoría humanista, en la que se considera una comunicación formal e informal, de donde se considera en mayor medida la comunicación ascendente y horizontal donde tomar decisiones es complejo y el mensaje se mantiene por las necesidades internas. La tercera teoría es la de sistemas en la que se expresa una comunicación formal e informal usando la comunicación horizontal y diagonal donde las relaciones nos permiten poder encontrar el equilibrio y se usa la retroalimentación. Y la última es la teoría contingente donde se menciona que la comunicación es básica y está unida a los sistemas y subsistemas.

Se considera a la comunicación Organizacional como un proceso en el cual se da entre sus miembros de la organización, es una actividad dinámica y de flujo constante la cual conserva cierto valor de identidad organizada, asimismo la comunicación organizacional se contempla como un mecanismo de intercambio, innovación, proceso y acumulación de la información adentro de políticas con objetivos claramente propuestos. De modo que la comunicación organizacional pretende el análisis de las asociaciones entre la conducta del mensaje (De manera grupal, individual e institucional) además de las peculiaridades de la Instituciones y el ámbito en donde se desempeña día a día (Fernández, 2014).

Es trascendental mencionar definiciones de la variable propuestas por algunos autores en la cual tenemos a: Brandolini, Gonzales & Hopkins (2009), que indican que las organizaciones brindan comunicaciones de forma perenne, es por ello que desde el momento que se den a conocer las retroalimentaciones o hasta cuando alguien se queda callado; en tal sentido los procedimientos y las estrategias comunicativas serán la base que soporte las organizaciones, por tal motivo una institución identifica dos modos de poder comunicarse dependiendo a quien se dirija la cual puede ser una comunicación interna y la comunicación externa.

Otra propuesta es por Robbins y Coulter (2013) en la cual indican que la comunicación organizacional es transmitir la información en donde se comprende la participación de varias personas, esta estrategia facilita el contacto con otras personas por medio de la manifestación de acciones, opiniones, ideas y emociones ya que el objetivo principal es lograr de que el receptor pueda entender y comprenda la información recibida de forma como se requiere quien brinda el mensaje. Asimismo, para Chiavenato (2015) la comunicación organizacional lo concibe como el proceso que mediante el cual las personas transmiten mensajes dentro de una institución, de la misma forma, existen varias maneras de comunicación donde se ejerce el dominio teniendo en cuenta su estructura formal o informal, pero hay situaciones que pueden darse en un solo nivel de rango a lo largo del tiempo, y en otros casos se dan en más orientaciones, de modo que puede ser también de forma horizontal o vertical.

A partir de lo propuesto se trabajará con la teoría constructivista donde se tiene en cuenta Kilpatrick citado en Fernández y Galguera, (2009) donde se menciona que el constructivismo está basado en dos proposiciones: en primer lugar, menciona una teoría de la comunicación donde se centra en proporcionar aclaraciones a partir de las características individuales de la capacidad que tienen las personas de establecer la comunicación apropiada en los distintos contextos sociales. Por otro lado, el constructivismo se basa en la perfección cognoscitivo o conceptual de manera interna de la memoria en la cual las personas cimientan su realidad a través de un proceso de referencias de forma individual en donde la cual hace posible la explicación de su experimentador.

Asimismo, se pone en manifiesto que hablar sobre la comunicación es asumir una postura epistemológica, en la cual la manera de detallar con la persona con el pasar de los años va evolucionando en su capacidad intelectual al igual que construye su aprendizaje, en ese mismo momento tal aprendizaje lo realiza por una persona conocedora más no lo recepciona de forma pasiva del entorno que lo rodea, en tal sentido si la comunicación se da forma activa el proceso de aprendizaje se dará también de esa forma (Fernández y Galguera (2009).

Por otro lado, a partir de las indagaciones sobre las clases de comunicación organizacional Andrade (2005) propone cuatro dimensiones que son las siguientes: ascendentes, descendentes, horizontal y diagonal que a continuación se detalle. En la dimensión ascendente la comunicación se produce, desde un primer momento en la cual se establece una conexión con los colaboradores incluso el equipo administrativo o el jerárquico y estas situaciones sucede en actividades o eventos conocido como situaciones de emergencia. Esta situación de emergencia se da a conocer un tipo de comunicación de manera verbal o escrita que se manifiestan a través de informes, indicaciones, mensajes o propuestas que correspondan a un asunto importante. Esta forma de comunicación solo es necesaria en situaciones de emergencia, pues ahí es indefectible que el colaborador dependiente sea quien maneje este mecanismo para hacer llegar sus requerimientos y sugerencias a sus directores y ello depende que todos los trabajadores del equipo cuenten con las situaciones claras y que se logre llevar de la mejor manera dichas situaciones.

En la dimensión descendente la comunicación se manifiesta desde los colaboradores jerárquicos de mayor permanencia o rango en la organización hacia los demás colaboradores en una línea jerárquica de la institución. Ello es importante ya que se facilita establecer las actividades y los propósitos para llegar y lograr las metas de manera estratégica, para ello es importante capacitar con mira a la mejora continua. Esta forma de comunicación es importante e imprescindible en el caso de que los colaboradores de rango alto se vean en la obligación de acudir a su equipo de trabajo para emitir alguna información, brindar indicaciones o alguna recomendación, además se deja las metas claras

que la organización desea alcanzar y es de esta forma que el subordinado está informado de todas las actividades y responsabilidades que tiene que realizar.

Asimismo, en la dimensión comunicación horizontal se manifiesta mediante los colaboradores de un mismo nivel de jerarquía, la relevancia de esta dimensión resalta en difundir un adecuado ambiente organizacional que facilite la unificación ente los colaboradores de un mismo nivel, además de brindar nuevas prácticas y ser generadores del progreso de la institución. La importancia de los colaboradores es que ejecuten una comunicación efectiva ya que se encuentran en el mismo nivel y es necesario resaltar que es la comunicación es para el beneficio y progreso de la organización.

Finalmente, está la dimensión comunicación diagonal que se puede dar pocas veces dentro de la organización, ya que el proceso de comunicación se da entre otras escalas de la organización. En esta situación en especifica se debe realizar en caso los trabajadores no entablen una comunicación efectiva al realizarse en otras direcciones. Pero es necesario saber que la comunicación en una organización se debe llevar de forma adecuada, pero hay situaciones en que se debe tener una noción amplia ya que disponen de una comunicación diagonal, la cual puede ser llevada en situaciones en las que no se pueda resolver dificultades como debería ser, en tal sentido, es importante mencionar que este tipo de comunicación es necesaria para aquellas organizaciones donde no existe un proceso de modo efectivo en cuanto a ésta.

En lo que referente a la variable desempeño docente tiene relevancia porque en la actualidad la profesión de la docencia, sobre todo en el ámbito superior; el docente como educador se enfrenta a grandes retos, por los distintos cambios en el trabajo, en su forma curricular, en el método de enseñanza y más aún si integramos el uso de las TICS al desempeño docente.

Algunas de las teorías que explican el desempeño han sido propuestas por Klingner y Nabaldian (2002), tales como: la Teoría de la equidad en la que el trabajador percibe un trato justo por parte de la institución, ello genera un alto sentido de lealtad y compromiso; la comunicación juega un papel muy importante para poder conseguirlo. Este trato justo es visto de dos aspectos, el primero del rendimiento y el segundo de la retribución que recibe del vínculo con los demás. De otro lado mencionan la teoría de las expectativas, esta centra sus bases en

la satisfacción que tiene el colaborador y que se ve reflejada en su desempeño, aquí se mencionan tres factores: el primero es el alcance percibido del trabajo en el entorno, el segundo es el reconocimiento por su desempeño y el tercero es el valor que el colaborador le da a estas recompensas.

Algunas definiciones y la importancia de la variable de desempeño docente las dan los siguientes autores: Cherry (2016), indica que el desempeño docente se establece como la agrupación de factores que son propios del docente, estudiante y el contexto. Asimismo, el desempeño se puede evaluar en distintos entornos o medios como: el social, cultural, el ambiente de la institución, el aula y en algunas situaciones de manera reflexiva. Por tal motivo la competencia docente tiene destrezas y cualidades que se puede movilizar para afrontar las distintas situaciones que se pueden dar en una sesión de clase.

Además, para Vásquez (2007) refiere que la universidad, es la institución de un nivel académico máximo. Esta calidad académica se atribuye al docente universitario, se percibe por los estudiantes de forma necesaria ya que el catedrático tiene distintas habilidades y cualidades para que se puede facilitar la experiencia en la enseñanza para los estudiantes. Es importante que la relación docente y estudiante se mejore a través del contenido temático, el ambiente, el horario y la predisposición por ambas partes en el momento en el que se efectúe la enseñanza – aprendizaje.

Por otro lado, el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2013) informa que el desempeño se simboliza por las características medibles en sus accionar, estas pueden ser escritas o a modo de evaluaciones permitiendo tener un mayor desarrollo de sus competencias. La palabra desempeño viene de la palabra inglesa performance, en donde radica en alcanzar sus logros de aprendizaje a partir del desarrollo de las actividades asignadas.

Con respecto a las definiciones se tiene Díaz (2006) refiere que el desempeño docente se asocia de manera directa con su práctica porque se demuestra en el aula, eso quiere decir que un trabajo planificado en el aspecto académico, las metodologías interactivas que utiliza, los materiales y medios de apoyo y la valoración que aplica. Además del conjunto de las acciones metodológicas y técnicas, las cuales forman parte del trabajo del docente en su sesión de clase. Asimismo, se tiene a Chiroque (2006) donde indica que

desempeño docente son las prácticas que realiza el maestro en conjunto a las obligaciones que corresponde a su cargo y profesión.

En función de las propuesta anteriores se tiene como referencia base de la variable a Montenegro (2005) ya desde un plano más operativo el autor refiere que el desempeño docente se concibe como el logro de las responsabilidades establecidas, aquí se ha identificado mecanismos adheridos al mismo profesor, alumno y medio, además este desempeño se ejecuta en sus distintos niveles o campos, la cultura y sociedad, el medio de la institución, el lugar de clases y sobre el mismo maestro mediante una labor que lleve a la reflexión. Esta visión integrada desarrolla las competencias, habilidades, disposiciones personales que son las que intervienen en su desempeño, ya que articula relaciones muy importantes entre la sociedad que influyen en el crecimiento de los estudiantes y genera la participación en gestionar y fortalecer la cultura institucional democrática.

En cuanto a las dimensiones del desempeño docente se manifiesta cinco las cuales son: entusiasmo, interacción, evaluación, organización y habilidad discursiva. En la dimensión entusiasmo depende netamente a la actitud del profesional de manera individual, el resultado de los logros obtenidos de un profesor depende de sus cualidades y los motivos del porque este profesional triunfa es por existe un 15% de conocimientos y 85% de condición, enardecimiento y estimulación. El sentimiento intenso del ánimo que produce por la admiración y pasión de algo o alguien, es allí en donde se manifiesta la manera de actuar o hablar por parte del docente, esta situación es un factor importante en su crecimiento como profesional (Cruz, 2002).

En la dimensión interacción dentro del ámbito educativo, tiene en consideración el interactuar universitario, la cual depende de tres factores primordiales que están interconectados el docente, estudiante y la currícula. De modo que para que exista una relación universitaria adecuada debe existir una asociación entre estos tres elementos. La interacción social es una definición que percibe como mínimo la interposición de dos o más personas cuya respectiva conducta se dirige entre ellos. De esta manera se menciona que el hablar no es la única forma de interactuar a nivel social, ya que cabe precisar que las personas al participar deben ubicarse en un mismo ambiente, en el cual

se vuelve la interacción de uno a otro y sus conductas pueden interpretarse y por efecto se regula de manera recíproca (Covarrubias y Piña, 2004).

En la dimensión evaluación las competencias del docente se ha constituido a partir de tres componentes básicos para su acción la cuales son la investigación, enseñanza y relaciones establecidas con el entorno académico, tales elementos se desarrollan de distintos modos de poder medir, que parten desde la pruebas con indicadores hasta una autoevaluación, la valoración de pares, portafolio con listas de chequeo y los mismos alumnos, esta estructura cuenta con una variedad de criterios y maneras para extraer la información oportuna, pero la que se usa en mayor medida son las encuestas en donde los estudiantes dan sus percepciones. Finalmente, para que la evaluación del desempeño docente sea eficaz y útil para la universidad, debe tener claro una estructura en la cual se defina sus funciones y establecer acciones que se aseguren el correcto proceso para el desarrollo de las actividades y se utilice de manera apropiada el resultado entre ellos (CINDA, 2007).

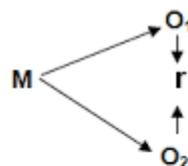
En la dimensión organización el compromiso del docente universitario sobrepasa los fines del aula donde se ejecutan las sesiones (fase interactiva); se debe contemplar la planificación y elaboración de sus sesiones (fase preactiva) y la medición de sus habilidades aprendidas o desarrolladas como aporte del profesional y a la mejora continua de la acción pedagógica, en la cual se desarrolla la participación en su dinámica académica – organizativa en la institución. Es aquí que el docente cumple con su papel de generador de conocimientos en la que recurre a instrumentos de índole académica como el programa de estudio, tácticas metodológicas, material de apoyo para el aprendizaje y las técnicas de evaluación en las diferentes áreas y experiencias curriculares (Peña, 2009). Finalmente, en la dimensión habilidad discursiva por medio del docente se traspa los saberes, a través de una serie de procesos y aprendizajes de distintos tipos lingüístico, sociolingüístico, estratégico y discursivo que el docente deberá desarrollar para producir, generar y comprender (Lomas, 1993).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Para la presente investigación se consideró el tipo básico al cual Carrasco (2015) refiere que este tipo de estudio no tiene aplicativos a un corto plazo, es por ello que solo busca profundizar y ampliar en base a los conocimientos científicos en el ámbito descrito, tal presencia se fundamenta en la compilación de la información para la cimentación del conocimiento científico.

Asimismo, el diseño para el estudio fue no experimental descriptivo correlacional, como indican Hernández, Fernández y Baptista (2014) en su libro de metodología de la investigación la cual refieren que en el diseño no experimental no existe o no se dará la manipulación de las variables en estudio (comunicación organizacional y desempeño docente) además, se recogió la información en un momento específico y se buscó probar la relación entre ambas, según se detalla en el siguiente gráfico:



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

Figura 1: Diseño de investigación

#### 3.2. Variables y operacionalización

Comunicación Organizacional

La Definición conceptual para Andrade (2005) indica que la comunicación organizacional, es el elemento primordial para un correcto desarrollo de una institución. Asimismo, es un elemento necesario que permite que la

organización conserve constante cambio de comunicados viabilice a los profesores a interactuar para lograr los objetivos.

Así mismo la definición operacional parte de los resultados obtenidos del cuestionario de comunicación organizacional, el cual tiene cuatro dimensiones: ascendente, descendente, horizontal y diagonal. De la misma forma se presentan los indicadores: en la dimensión ascendente se tienen los indicadores: comunicación asertiva, comunicación escrita y comunicación interpersonal. En la dimensión descendente: empoderamiento, compromiso y comunicación efectiva, en la dimensión Horizontal: motivación, liderazgo y trabajo en equipo y finalmente en la dimensión diagonal: comunicación oportuna, contactos interpersonales y organización y planificación. Siendo la prueba de escala ordinal.

#### Desempeño Docente

Definición conceptual para Acevedo (2003) menciona que el desempeño docente es el grupo de operaciones específicas que manifiesta el índice del comportamiento efectivo en su labor como docente.

Su definición operacional surge de los resultados obtenidos del cuestionario de desempeño docente la cual cuenta con cinco dimensiones: entusiasmo, interacción, evaluación, organización y habilidad discursiva. Además, sus Indicadores son los siguientes: En la dimensión entusiasmo se caracteriza porque se muestra activo y dinámico, despierta el interés muestra responsabilidad. Con la dimensión interacción se caracteriza porque apoya al estudiante, permite la expresión libre y muestra disposición. Asimismo, está la dimensión evaluación porque maneja diferentes elementos de evaluación y utiliza la evaluación como vía de conocimiento. Además, esta la dimensión organización se caracteriza porque planifica el curso, utiliza metodología y recursos. Finalmente, en la dimensión habilidad discursiva se caracteriza porque se expresa con seguridad y presenta coherencia discursiva. La escala de medición de la variable es de tipo ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### Población

Tamayo (2012) refiere que es el conjunto de unidades de un fenómeno establecido. Para el estudio se trabajó con 90 docentes de ambos sexos de una universidad de Lima de las facultades: Ciencias de la salud, Derecho y humanidades, Facultad de Ingeniería y Facultad de Ciencias Empresariales.

Como criterio de inclusión se tomó en cuenta que sean docentes de nacionalidad peruana y que se encuentren dictando en el semestre regular (2021 - 1), así mismo, aquellos que realicen los cuestionarios de manera completa. De otro lado, en el criterio de exclusión no se consideró a aquellos que no hayan completado los cuestionarios.

#### Muestra

Ramírez (1997, p.77) indica que se determina como muestra censal cuando se considera a todas las unidades de análisis en un estudio. Precisamente para efectos de la investigación se utilizó a cada docente de la plana de la universidad del periodo de estudio de la investigación.

#### Unidad de análisis

Docente de una Universidad de Lima.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se utilizó fue la encuesta por la manera de la investigación y el momento de la aplicación. Para Hernández, Fernández, y Baptista (2014) la encuesta es el medio conveniente para recoger los datos en un momento establecido.

Los instrumentos usados fueron el Cuestionario de comunicación organizacional y Cuestionario de desempeño docente. El cuestionario de comunicación organizacional como autor a Andrade (2005). Tiene 24 ítems de los cuales cada uno de ellos tiene cinco alternativas (nunca, pocas veces, algunas veces, muchas veces y siempre) en donde solo se marca una respuesta. Su aplicación puede ser grupal e individual en un tiempo de 20 minutos, de los cuales se tiene como resultados los niveles bajo, medio y

alto y se cuenta con las dimensiones de la prueba: Comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal y comunicación diagonal.

Dicho cuestionario también tuvo una adaptación por mi autoría realizando una validez de contenido con criterio de jueces la cual obtuvo una validación aceptable bajo el criterio de expertos, contando con la aprobación de 4 jueces y además de una confiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0,96; cabe mencionar que también se usó en un estudio previo obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,80 (Taquio, 2018).

Por otro lado, el cuestionario desempeño docente tiene como autor a Acevedo (2003). Dicho instrumento comprende 29 ítems, de los cuales se tiene cinco alternativas (nunca, pocas veces, a veces, muchas veces y siempre) en la que solo se permite responder una sola alternativa, su aplicación puede ser individual y grupal en un tiempo de 20 minutos, de la cual se tendrá como resultados los niveles alto, medio y bajo, además de contar con las dimensiones de entusiasmo, interacción, evaluación, supervisión, organización y habilidad discursiva.

Este instrumento tuvo una adaptación bajo mi autoría a través de una validez de contenido por criterio de jueces en la cual logró una validez aceptable, contando con la aprobación de 4 jueces. Asimismo, en su confiabilidad con el Alfa de Cronbach se obtuvo un valor de 0.95, en investigaciones anteriores se había obtenido un valor de 0,85 (Ruiz, 2017).

### **3.5. Procedimientos**

Dicha investigación se plantea en 2 etapas. La primera etapa de diseño en la que se realizó el proyecto de investigación recopilando todos los postulados teóricos de las variables de estudio, así como estudios previos nacionales e internacionales, referente a la segunda etapa se procedió a realizar la aplicación o desarrollo de investigación en ello ya se contó con los instrumentos de recogida de datos, habiendo ya realizado el proceso de validación de los cuestionarios a través del criterio de expertos, para llevar a la aplicación de campo.

Se solicitaron los permisos correspondientes a las autoridades del área de investigación de la Universidad privada en la que se mencionó el objetivo de la investigación, teniendo la autorización se procedió a la recolección de los datos, para ello se aplicaron los cuestionarios de las variables, una vez que se completaron los datos de la aplicación de los instrumentos se procedió a vaciar la información en el software SPSS para su procesamiento y con ello poder dar respuesta a nuestras preguntas de investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos los resultados se procesarán en el formato Excel para que luego adjuntar la información de los datos al paquete estadístico SPSS 25. Dentro del SPSS se realizó el Alfa de Cronbach, luego se hizo la prueba de normalidad con el Kolmogorov Smirnov obteniendo un valor de significancia de  $0 < 0.05$  por lo que se determinó una muestra de distribución no normal, con lo cual se utilizó el estadístico Rho de Spearman para verificar la relación de las variables, así también, para poder dar respuesta a nuestras hipótesis de estudio. En el análisis descriptivo se midió los niveles de las variables en estudio (comunicación organizacional y desempeño docente) con sus respectivas dimensiones a través de tablas y gráficos.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el tema ético es importante resaltar que se pidieron los permisos correspondientes a las autoridades de la Universidad, además se utilizó el consentimiento informado a los docentes en donde se mencionaron la confidencialidad y que los resultados serán para solo para fines académicos, además de haber citado de manera adecuada a los autores para no incurrir en plagio.

## IV. RESULTADOS

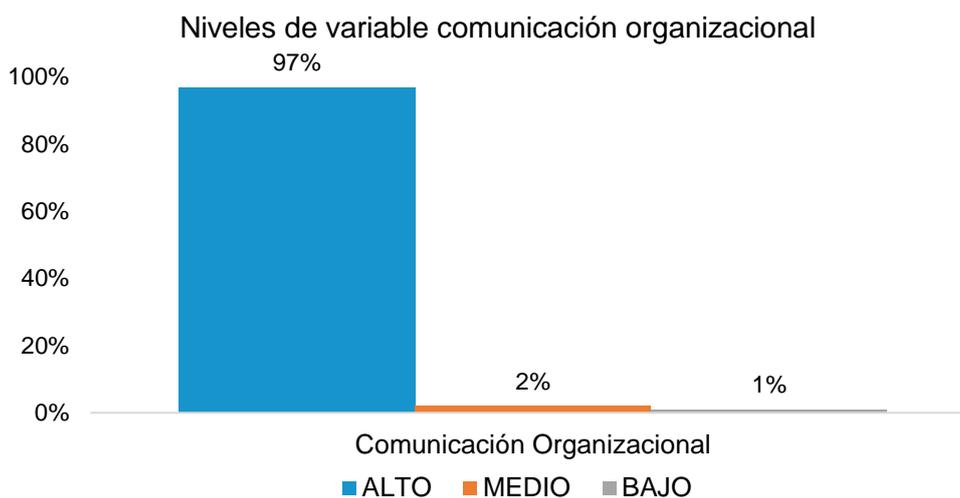
### 4.1. Resultados Descriptivo

En este apartado se muestran los resultados descriptivos obtenidos teniendo en cuenta los objetivos propuestos en el estudio dentro de los cuales se procederá a detallar:

#### Comunicación Organizacional

**Tabla 1** Nivel de Comunicación Organizacional

	F	%
Alto	87	97
Medio	2	2
Bajo	1	1



**Figura 2:** Nivel de comunicación organizacional

En la tabla 1 y figura 2 se puede apreciar de acuerdo a la variable de comunicación organizacional, que el nivel que predomina en los docentes es el alto con el 97% seguido del medio con el 2% y finalmente el bajo con el 1%. Por lo que se puede interpretar que en su gran mayoría los docentes mantienen una percepción buena sobre la comunicación usada en la organización.

## Dimensiones de la comunicación organizacional

**Tabla 2** Niveles de dimensiones de comunicación organizacional

	Comunicación ascendente		Comunicación descendente		Comunicación horizontal		Comunicación diagonal	
	F	%	F	%	F	%	F	%
ALTO	81	91	85	94.5	85	94	86	96
MEDIO	8	9	4	4.5	5	6	4	4
BAJO	1	1	1	1	0	0	0	0

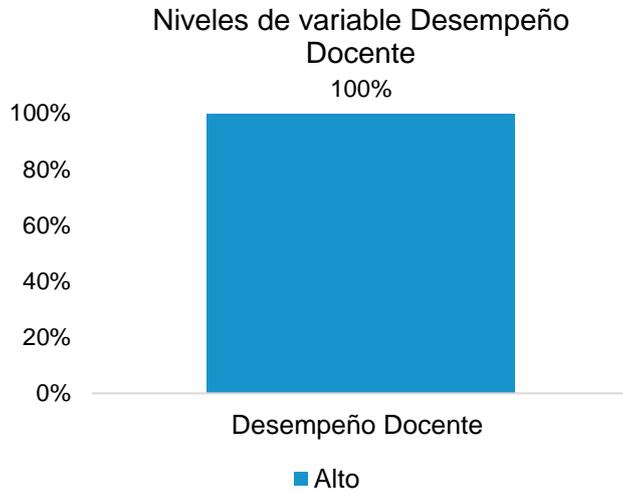


**Figura 3:** Niveles de las dimensiones de Comunicación Organizacional

En la tabla 2 y figura 3 se aprecian los niveles de las dimensiones de la variable comunicación organizacional de los docentes obteniendo los siguientes resultados: En la dimensión comunicación ascendente predomina un nivel alto en un 90%, un 9% se encuentra en un nivel medio y el 1% se refleja en un nivel bajo. Así mismo, la dimensión de comunicación descendente también tiene un predominio del nivel alto con un 94.5%, seguido del nivel medio con un 4.5% y el nivel bajo con un 1%, también en la dimensión de comunicación organizacional se tiene un dominio del nivel alto con un 94% y un 6% de nivel medio, por último, en la dimensión de comunicación diagonal existe un predominio del nivel alto con 96% y un 4% de nivel medio; Cabe precisar que en las dos últimas dimensiones no existen percepciones referente a un nivel bajo, por lo que a modo general y como se puede observar en el cuadro en todas las dimensiones existe en mayor medida el nivel alto por mucho de diferencia respecto a los demás niveles, determinando así una percepción favorable por parte de los docentes.

**Tabla 3** Nivel Desempeño Docente

	N	%
Alto	90	100

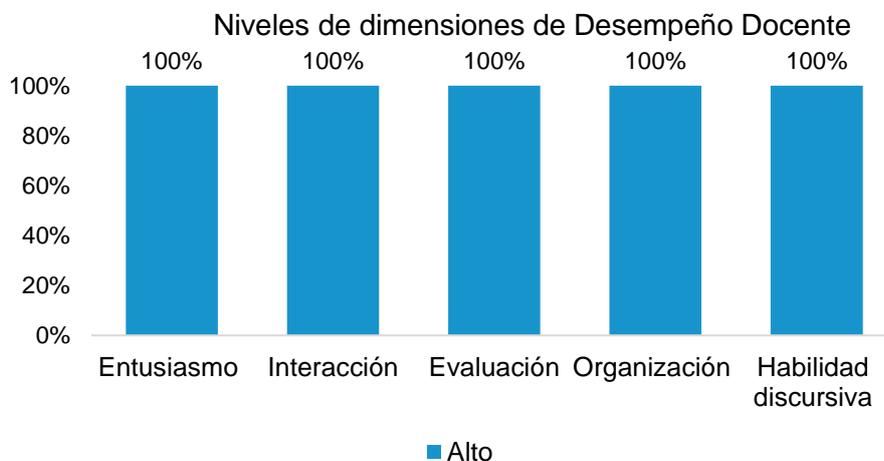


**Figura 4:** Niveles de desempeño docente

Se observa en la tabla 3 y figura 4 que el nivel del desempeño docente es el nivel alto en su totalidad, representando de esta manera el 100% de los resultados obtenidos con lo que podemos mencionar que la percepción de su desempeño está en un nivel óptimo.

**Tabla 4** Niveles de dimensiones de Desempeño Docente

	Entusiasmo		Interacción		Evaluación		Organización		Habilidad discursiva	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
ALTO	90	100	90	100	90	100	90	100	90	100



**Figura 5:** Dimensión entusiasmo

Se observa en la tabla 4 y figura 5 las dimensiones de la variable de desempeño docente de las que se desprenden los siguientes resultados: Se aprecia que en todas sus dimensiones (Entusiasmo, interacción, evaluación, organización y habilidad discursiva) que es el nivel alto con el 100% quien predomina en todas las dimensiones, pudiendo así determinar que la percepción referente al desempeño en sus dimensiones también resulta estar en un nivel óptimo.

#### 4.2. Resultados Inferenciales

Para efectos del procesamiento de resultados se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, obteniéndose en ambos un nivel de significancia de valor  $p=0 < 0.05$ , por lo que se menciona que las muestras tienen una distribución no normal y se usó estadístico de Rho de Spearman de los cuales se contrastan las hipótesis de la siguiente manera:

Contrastación de Hipótesis

##### Hipótesis General

**H<sub>1</sub>** Existe relación entre comunicación organizacional y el desempeño docente de una universidad de Lima, 2021

**H<sub>0</sub>** No existe relación entre comunicación organizacional y el desempeño docente de una universidad de Lima, 2021

**Tabla 5** Relación entre Comunicación Organizacional y Desempeño Docente

		Comunicación Organizacional	Desempeño Docente
Comunicación Organizacional	Correlación de Spearman	1	,893**
	Sig. (bilateral)		,000
Desempeño Docente	N	90	90
	Correlación de Spearman	,893**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V.25

Se muestra en la tabla 5 que los resultados hallados tras el análisis indican un valor de significancia de  $P = 0, < 0.05$  por lo que se determina la aceptación de la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Por lo que se determinó que existe relación entre las comunicación organizacional y desempeño docente. Además, se evidencia una correlación de Spearman de 0.893 el cual es positiva y fuerte, es decir hay una relación directa. Por lo que se puede interpretar que a mayor comunicación organizacional existirá un mejor desempeño docente.

### Hipótesis Específica 1

**H<sub>1</sub>** Existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión entusiasmo en los docentes de una universidad de Lima, 2021

**H<sub>0</sub>** No existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión entusiasmo en los docentes de una universidad de Lima, 2021

**Tabla 6** Relación entre Comunicación Organizacional y Dimensión Entusiasmo

		Comunicación Organizacional	Dimensión Entusiasmo
Comunicación Organizacional	Correlación de Spearman	1	,813**
	Sig. (bilateral)		,000
Dimensión Entusiasmo	N	90	90
	Correlación de Spearman	,813**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
N		90	90

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V.25

En la tabla 6 se refleja un valor de significancia de cero, este responde al análisis de  $p < 0.05$ , por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, ello se interpreta en que existe relación entre la comunicación organizacional y la dimensión entusiasmo. Además, el valor de correlación es de 0.813 que refleja una relación positiva y fuerte entre ambas, de esta manera se interpreta que mientras se mantenga un

buen nivel en la comunicación organizacional el entusiasmo del docente se verá mejor reflejado.

## Hipótesis Específica 2

**H<sub>2</sub>** Existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión interacción en los docentes de una universidad de Lima, 2021

**H<sub>0</sub>** No existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión interacción en los docentes de una universidad de Lima, 2021

**Tabla 7** Relación entre Comunicación Organizacional y Dimensión Interacción

		Comunicación Organizacional	Dimensión Interacción
Comunicación Organizacional	Correlación de Spearman	1	,878**
	Sig. (bilateral)		,000
Dimensión Interacción	N	90	90
	Correlación de Spearman	,878**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V.25

Se aprecia en la tabla 7 que hay un valor de significancia de 0, ello se determina con  $p < 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, ello se interpreta en que existe relación entre la comunicación organizacional y la dimensión interacción. Además, se evidencia un valor de correlación de Spearman de 0.878, con lo que se puede inferir que hay una relación positiva y alta. De esta manera se puede interpretar que donde hay una buena comunicación organizacional existirá una mejor interacción de los docentes para un buen desempeño.

### Hipótesis Específica 3

**H<sub>3</sub>** Existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión evaluación en los docentes de una universidad de Lima, 2021

**H<sub>0</sub>** No existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión evaluación en los docentes de una universidad de Lima, 2021

**Tabla 8** Relación entre Comunicación Organizacional y Dimensión Evaluación

		Comunicación Organizacional	Dimensión Interacción
Comunicación Organizacional	Correlación de Spearman	1	,818**
	Sig. (bilateral)		,000
Dimensión Evaluación	N	90	90
	Correlación de Spearman	,818**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V.25

Se observa en la tabla 8 que el valor de significancia es de 0, ello responde a que  $p < 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, determinando que existe relación entre la comunicación organizacional y la dimensión evaluación. Además, se ha obtenido un valor de correlación de Spearman de 0.818, con lo que se determina una correlación positiva y alta entre ambas. De esta manera se puede interpretar que a una mayor comunicación organizacional se tendrá una mejor evaluación que efectuará el docente en el desarrollo de sus sesiones y que genere un mejor desempeño en ellos.

#### Hipótesis Específica 4

**H<sub>4</sub>** Existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión organización en los docentes de una universidad de Lima, 2021

**H<sub>0</sub>** No existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión organización en los docentes de una universidad de Lima, 2021

**Tabla 9** Relación entre Comunicación Organizacional y Dimensión Organización

		Comunicación Organizacional	Dimensión Organización
Comunicación Organizacional	Correlación de Spearman	1	,886**
	Sig. (bilateral)		,000
Dimensión Organización	N	90	90
	Correlación de Spearman	,886**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V.25

Se observa en la tabla 9 se observa un valor de significancia de 0, ello reflejado en función de  $p < 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, determinando que existe relación entre la comunicación organizacional y la dimensión organización. Además, se aprecia un valor de correlación de 0.886, por lo que se puede mencionar que la relación es positiva y alta. Ello se indica que a mejor comunicación organizacional favorecerá en la organización que tendrá el docente para un correcto desempeño.

## Hipótesis Específica 5

**H<sub>4</sub>** Existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión organización en los docentes de una universidad de Lima, 2021

**H<sub>0</sub>** No existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión organización en los docentes de una universidad de Lima, 2021

**Tabla 10** Relación entre Comunicación Organizacional y Dimensión Habilidad Discursiva

		Comunicación Organizacional	Dimensión Habilidad Discursiva
Comunicación Organizacional	Correlación de Spearman	1	,938**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Dimensión Habilidad Discursiva	Correlación de Spearman	,938**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Fuente: SPSS V.25

Se aprecia en la tabla 10 que el valor de significancia es de cero, ello se refleja en  $p < 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, determinando que existe relación entre la comunicación organizacional y la dimensión habilidad discursiva. Además, el valor de correlación de Spearman es de 0.938 por lo que se menciona que la relación es fuerte y muy alta entre ambas. De esta manera podemos decir que a una mejor comunicación organizacional favorecerá a poder tener buenas habilidades discursivas en los docentes para un correcto dictado en sus sesiones.

## V. DISCUSIÓN

El manejo en cuanto a gestión de la organización, especialmente en la forma en cómo se comunican resultan temas de gran relevancia poder reforzar o mejorar dentro del manejo de las organizaciones, ello nos permitirá poder tener una noción de un buen desempeño por parte de los docentes, ya que los mensajes pueden llegar con muy buena efectividad, en virtud de lo antes mencionado se fijó poder determinar la relación existente entre la comunicación organizacional y el desempeño docente de una universidad privada de Lima, de esta manera como enmarca el proceso de investigación se procederá a discutir los resultados que han sido hallados con investigaciones previas, de la misma manera se contrastará también con las teorías referentes en esta investigación.

En relación a la hipótesis general, se pudo evidenciar que existe relación entre la comunicación organizacional y el desempeño de docente de una universidad privada de Lima, obteniendo como resultados de esta hipótesis un nivel de significancia de  $P = 0 < 0.05$ , con ello se determina precisamente que existe la relación directa en función de las variables de estudio. Además, que el coeficiente de correlación de Spearman nos dio un valor de 0.893; el cual indica que la relación existente es directa y al mismo tiempo alta. Por lo que de esta forma esta nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar nuestra hipótesis alterna, justificando así la relación existente entre nuestras variables de comunicación organizacional y desempeño docente.

En estos últimos dos años previos hemos viviendo una serie de cambios y adaptaciones a una nueva modalidad de trabajo (El trabajo remoto), ello ha repercutido en muchos de los procesos empleados por las organizaciones, los mecanismos de comunicación han adoptado un carácter de mucha mayor relevancia en los aspectos digitales, tales como los correos electrónicos, las plataformas educativas, los software de videoconferencias e incluso las redes sociales se han vuelto un factor fundamental en el contacto organización – docente, ello con la finalidad de poder asegurarnos un nivel de desempeño adecuado para seguir brindando un nivel de educación óptimo a sus estudiantes, por ello es importante la adaptación de los docentes en esta nueva faceta. Estos

resultados concuerdan con la investigación de Ocaña (2019) quien en su investigación realizada en Ecuador determinó que existe relación significativa y directa entre la comunicación y desempeño laboral docente, su valor de significancia es de  $P = 0 < 0.05$  y un coeficiente de correlación de 0.630, el cual estaría en un nivel moderado de relación. Ello reforzaría nuestros hallazgos de que a mayor comunicación organizacional existirá un mejor desempeño docente, es probable que los resultados concuerden debido al manejo oportuno de la organización el cual ayuda a reflejar dichos resultados, por otro lado, podemos evidenciar que independientemente del contexto de virtualidad, ésta no repercute si es que la organización maneja correctamente sus procesos de comunicación con sus docentes para obtener un óptimo desempeño de los mismos.

De otro lado también es importante mencionar que en cuanto a los resultados descriptivos de ambas variables se obtuvieron niveles altos tanto en relación a la comunicación organizacional con un 97 % en un nivel alto, lo cual nos da indicios de un buen proceso efectuado por parte de la institución, sin embargo dichos resultados se contraponen con los estudios realizados por Piedra (2020) y Taquio (2018) quienes en relación a su variable de comunicación obtuvieron niveles altos con puntuaciones del 40 y 49 % respectivamente, ello posiblemente difiere por la envergadura en cuanto a los procesos de comunicación que tiene cada institución. Por otro lado, referente a los niveles de Desempeño se obtuvo un nivel alto en un 100%, estos resultados se contraponen con las investigaciones hechas por Ludeña (2019) y Cruz (2017) quienes obtuvieron un nivel de desempeño alto en menor medida con porcentajes de 31 y 34 % respectivamente. Ello podría darse por la percepción y el tipo de evaluación que se efectuó a los docentes, ya que en la presente investigación se realizó una autoevaluación.

Entre los postulados teóricos relacionados a la investigación tenemos al postulado de Kilpatrick, citado en Fernández y Galguera (2009) quien refiere que los docentes mostrarán un buen desempeño, en un lugar o institución en donde se pueda evidenciar una adecuada comunicación, ello no solo es reflejado por la organización sino incluso tiene que ver en relación con el contexto social, Muy

importante tomar en consideración dicho postulado en nuestra discusión ya que el factor de un buen desempeño del docente depende no solo de la organización y del proceso de comunicación que ejerce en sus docentes, sino incluso del trato o de la comunicación de parte de sus estudiantes en el que se establezca un buen clima que favorezca precisamente a un correcto desempeño.

Otro de los aspectos a tomar en cuenta en este último año ha sido la capacidad que ha tenido el docente para poder adaptarse a estos nuevos entornos o mecanismos de enseñanza en el cual ha tenido que adaptar nuevas estrategias para poder brindar un aprendizaje de calidad para sus estudiantes, tal como lo menciona Montenegro (2005) quien menciona que el docente cumple con sus funciones de la manera en cómo la organización se lo menciona, sin embargo, este muestra un rol fundamental en los distintos contextos socioculturales llegando incluso a tener una acción reflexiva para con sus estudiantes, este tipo de visión e idea logra que el docente pueda desarrollar sus competencias que lo llevan a poder tener un mejor desempeño y también articula relaciones muy significativas e influyentes en la relación con sus estudiantes y fomentará un ambiente apropiado para la mejora constante a nivel de organización.

Referente a la primera hipótesis específica, en la que se tiene a la comunicación organizacional y la dimensión de entusiasmo se obtuvo en función a las puntuaciones un nivel de significancia  $P = 0 < 0.05$  y un valor de correlación de Spearman de 0.813, lo cual nos determina que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de ella se interpreta que existe relación entre la comunicación organizacional con la dimensión de entusiasmo, teniendo además una correlación positiva y alta. Con lo cual es importante recalcar que mientras se maneje una mejor comunicación organizacional se tendrá un mayor entusiasmo. Ello se refuerza en lo mencionado por Cruz (2002) quién menciona que el entusiasmo que refleja en su entorno genera admiración y pasión en su modo de actuar y hablar, el cual es importante para su desempeño.

Así mismo en referencia a la segunda hipótesis específica se cuenta con la comunicación organizacional y la dimensión de interacción, de dichos resultados se obtuvo que se presenta un valor de significancia  $P=0 < 0.05$ , además un valor

de correlación de Spearman de 0.878, por lo que de acuerdo a dichos resultados inferenciales se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo de esta manera que existe relación entre la comunicación organizacional y la dimensión de interacción, además que su relación es positiva y alta, y se menciona en ella que el docente debe tener una adecuada relación social con su entorno y ello se verá reflejado producto de una buena comunicación, ello concuerda con lo mencionado por Covarrubias y Piñas (2004) quienes refieren la importancia de mantener un ambiente en común para poder fomentar una adecuada comunicación que facilita el entendimiento y la comprensión entre los involucrados, conllevando el mismo a poder tener un correcto desempeño.

En cuanto a la tercera hipótesis específica se tiene a la comunicación organizacional y a la dimensión de evaluación de los cuales se infirió en sus resultados un valor de significancia  $P=0 < 0.05$  y se obtuvo un valor de correlación de Spearman de 0.818, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe relación entre la comunicación organizacional con la dimensión de evaluación, además de tener una relación positiva y alta. Ello nos indica que mientras la comunicación organizacional sea alta, se efectuarán mejores evaluaciones, las mismas que se desarrollan constantemente para asegurar un proceso de calidad en la enseñanza, realizando procesos de evaluación a los estudiantes y procesos de autoevaluación, ello concuerda con lo mencionado por el CINDA (2017) quienes indican que se deben efectuar evaluaciones constantes que lo cual influye para un correcto desempeño del docente, el cual es provechoso para la organización que permite seguir replicando estrategias de mejora y define claramente responsabilidades.

De la misma manera en la cuarta hipótesis específica se cuenta con la comunicación organizacional y la dimensión de organización de la que se obtiene un valor de significancia  $P = 0 < 0.05$  y un valor de correlación de Spearman de 0.886, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con lo que se concluye que existe relación entre la comunicación organizacional con la dimensión de organización, además que esta correlación es positiva y alta.

Ello refleja que en la mejora de la comunicación se podrá obtener una mejor organización que favorezca el desempeño, en el que se debe considerar la planificación y organización de la institución para el desarrollo de sus actividades. Esto concuerda con lo dicho por Peña (2009) quien indica que el docente cumple con un rol generador de aprendizaje, para lo cual debe recurrir a materiales que favorezcan dicho proceso y que garanticen que se desarrolle las sesiones de manera óptima. Esto también coincide con el mecanismo de comunicación oportuna por parte de la organización en cuanto a la entrega de dichos materiales.

En cuanto a la quinta hipótesis específica se tiene a la comunicación organizacional con la dimensión de habilidad discursiva para lo cual se halló el valor de significancia de  $P = 0 < 0.05$ , además de obtener un valor de correlación de Spearman de 0.938, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y por lo tanto se concluye que existe una relación entre la comunicación organizacional ya la dimensión de habilidad discursiva, teniendo además una relación positiva y muy alta. Para ello se puede mencionar que mientras exista una buena comunicación organizacional el docente reflejará una buena capacidad de transmisión de mensajes, esto es importante ya que el docente es el nexo para la transmisión de conocimientos, esto concuerda con lo mencionado por Lomas (1993) quien menciona que los docentes usaran las diferentes habilidades lingüísticas y no lingüísticas para la transmisión de los conocimientos en virtud de reflejar un mayor entendimiento en sus estudiantes, además que dichas actividades se ven reflejadas por la confianza que la institución pueda brindarle a sus docentes.

Finalmente, el estudio de las variables y los resultados obtenidos en la presente investigación invitan a poder ser discutidos en futuras investigaciones, toda vez que resulta importante desarrollar los mecanismos de comunicación y su influencia o relación referente al desempeño que muestren los docentes incluso en futuros cambios que pueden venir en torno a esta nueva normalidad.

## VI. CONCLUSIONES

Primero: Al analizar las variables de estudio se halló una significancia de  $P = ,000 < 0.05$ , con la cual se acepta la hipótesis de trabajo. Además de obtener un nivel de correlación de Spearman de 0.893 con lo que se determina que existe relación entre la comunicación organizacional y desempeño docente en una universidad privada de Lima, además que dicha relación es positiva y alta.

Segundo: Al analizar la comunicación organizacional con la dimensión de entusiasmo se determinó una significancia de  $P = ,000 < 0.05$ , con la cual se acepta la hipótesis de trabajo. Además de obtener un nivel de correlación de Spearman de 0.813 con lo que se determina que existe relación entre la comunicación organizacional y la dimensión de entusiasmo en una universidad privada de Lima, además que dicha relación es positiva y alta.

Tercero: Al analizar la comunicación organizacional con la dimensión de interacción se determinó una significancia de  $P = ,000 < 0.05$ , con la cual se acepta la hipótesis de trabajo. Además de obtener un nivel de correlación de Spearman de 0.878 con lo que se determina que existe relación entre la comunicación organizacional y la dimensión de interacción en una universidad privada de Lima, además que dicha relación es positiva y alta.

Cuarto: Al analizar la comunicación organizacional con la dimensión de evaluación se determinó una significancia de  $P = ,000 < 0.05$ , con la cual se acepta la hipótesis de trabajo. Además de obtener un nivel de correlación de Spearman de 0.818 con lo que se determina que existe relación entre la comunicación organizacional y la dimensión de evaluación en una universidad privada de Lima, además que dicha relación es positiva y alta.

- Quinto: Al analizar la comunicación organizacional con la dimensión de organización se determinó una significancia de  $P = ,000 < 0.05$ , con la cual se acepta la hipótesis de trabajo. Además de obtener un nivel de correlación de Spearman de 0.886 con lo que se determina que existe relación entre la comunicación organizacional y la dimensión de organización en una universidad privada de Lima, además que dicha relación es positiva y alta.
- Sexto: Al analizar la comunicación organizacional con la dimensión de habilidad discursiva se determinó una significancia de  $P = ,000 < 0.05$ , con la cual se acepta la hipótesis de trabajo. Además de obtener un nivel de correlación de Spearman de 0.938 con lo que se determina que existe relación entre la comunicación organizacional y la dimensión de habilidad discursiva en una universidad privada de Lima, además que dicha relación es positiva y muy alta.
- Séptimo: A nivel descriptivo se obtuvo que el nivel de comunicación organizacional que predomina en los docentes universitarios es el nivel alto con un 97%, un 2% se ubica en el nivel medio y un 1% está en un nivel bajo.
- Octavo: En cuanto a la variable desempeño docente a nivel descriptivo se evidenció que prevalece el nivel alto, teniendo como referencia que el 100% de los docentes se ubican como referencia en dicho nivel.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero: Se recomienda a los directivos en coordinación con el área de gestión del talento humano poder efectuar programas y/o capacitaciones que permitan poder mantener en buen estado los niveles de comunicación empleados en la institución.
- Segundo: Se sugiere además al área de Gestión de talento humano poder establecer de manera periódica evaluaciones referentes a la percepción y/o satisfacción en cuanto a los mecanismos y procesos de comunicación organizacional.
- Tercero: Se recomienda a los directivos en función del área académica realizar o mantener jornadas de capacitación a inicios de periodos en el que se establezcan los lineamientos claros que permitan a los docentes poder tener un buen desempeño a lo largo del semestre académico.
- Cuarto: Se sugiere a los directores establecer constantemente buzones de sugerencia que permitan conocer la percepción, sugerencias o comentarios de los docentes en relación a los mecanismos de trabajo que se llevan a cabo en la universidad con la finalidad de poder establecer estrategias de mejora.
- Quinto: A los tesisistas futuros se sugiere poder tomar en consideración las variables de estudio para futuras investigaciones tomando como referencia algún instrumento que permita tener una apreciación de parte de los estudiantes referente al desempeño docente.

## REFERENCIAS

- Acevedo, R. (2003) *Factores que inciden en la competencia docente universitaria*. (Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid). España. Recuperado de <http://webs.ucm.es/BUCM/tesis/edu/ucm-t26870.pdf>
- Andrade, H. (2005) *Comunicación organizacional interna*. México: Netbiblo. Recuperado de [http://sinapsis-consultores.com.mx/wp-content/uploads/2020/01/libro-Comunicacion\\_organizacional\\_interna.pdf](http://sinapsis-consultores.com.mx/wp-content/uploads/2020/01/libro-Comunicacion_organizacional_interna.pdf)
- Brandolini, A., González Frigoli, M. y Hopkins N. (2009). *Comunicación interna: claves para una gestión exitosa*. Buenos Aires: La Crujía. <https://libros.unlp.edu.ar/index.php/unlp/catalog/book/978>
- Camino, G. (2019) *Estrategias para la mejora de la comunicación organizacional en una empresa de producción de Tungurahua*. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica de Ecuador. Quito, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2732/1/76922.pdf>
- Carrasco, D. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_45761](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761)
- CENTRO INTERUNIVERSITARIO DE DESARROLLO – CINDA (2007). Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria. Chile: CINDA. Recuperado de <https://cinda.cl/publicacion/evaluacion-del-desempeno-docentes-y-calidad-de-la-docencia-universitaria/>
- Cherry, P. (2016). *Influencia de la evaluación docente en el desempeño profesional de un profesor de lenguaje y comunicación*. Concepción, Chile: Universidad Católica de la Santísima Concepción. <http://repositoriodigital.ucsc.cl/handle/25022009/1059>
- Chiavenato, E. (2015) *La comunicación organizacional*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)
- Chiroque, S. (2006). Visión de la Evaluación del docente. *Palabra de Maestro – Derrama Magisterial*, 13-17. Recuperado de <https://blog.derrama.org.pe/palabra-de-maestro-edicion-no-59/>

- Covarrubias, P., Piña, M. (marzo, 2004). La interacción maestro-alumno y su relación con el aprendizaje. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, Vol. 34 (1), 47-84. <https://www.redalyc.org/pdf/270/27034103.pdf>
- Cruz, C. (2017). *Autoestima y nivel de desempeño docente de la Universidad Autónoma de Ica*. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Ica. Chincha), Perú. Recuperado de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/144/1/CARLOS%20BIENVENIDO%20CRUZ%20CHUNGA-AUTOESTIMA%20Y%20NIVEL%20DE%20DESEMPEÑO%20DOCENTE.pdf>
- Dávila, L. (2017). *Liderazgo directivo y clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres*. (Tesis de grado, Universidad César Vallejo). Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3232>
- Díaz, V. (2006). Desarrollo profesional del docente: Una mirada en la formación inicial. *Revista laurus*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109906.pdf>
- Fernández, C. (2014). *La Comunicación en las Organizaciones*. México: Edit. Trillas. Recuperado de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/3223/1/Definición%20y%20alcance%20de%20la%20comunicación%20organizacional.PDF>
- Fernández, C. y Galguera, A. (2009) *Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos*. Recuperado de: <http://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1134>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Jackson, D., Beavin, J. y Watzlawick, P. (2011). *Teoría de la comunicación humana*. California: Herder. Recuperado de: <https://url2.cl/DnTqX>
- Klingner, E.; Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector Público*. México: Eliac. Recuperado de <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8753>

- Lomas, C.; Osorio, A. y Tusón, A. (1993). *Ciencias del Lenguaje, Competencia Comunicativa y enseñanza de la lengua. España: Paidós*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=62552>
- Ludeña, E. (2019). *Uso de las TIC y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Continental*. (Tesis de maestría, Universidad Continental. Huancayo), Perú. Recuperado de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6168/1/IV\\_PG\\_MEMDES\\_TE\\_Ludena\\_Lopez\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6168/1/IV_PG_MEMDES_TE_Ludena_Lopez_2019.pdf)
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar - Quito), Ecuador. Recuperado <http://hdl.handle.net/10644/5611>
- Ministerio de educación del Perú. (2013). *Marco de buen desempeño docente. Lima: MINEDU*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de educación del Perú. (2017). *Necesidades formativas y condiciones institucionales en un grupo de docentes y directivos el Perú*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú. Recuperado de: <https://url2.cl/jNaFH>
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Editorial Magisterio. <http://bibliotecadigital.magisterio.co/libro/evaluacion-del-desempeno-docente-fundamentos-modelos-e-instrumentos>
- Naranjo, J., Martínez, D., Del Sol, C. y Rosabal, E. (2010) *Acciones Comunicativas para fortalecer la Comunicación Interna de los cuadros en la formación y desarrollo de las reservas de Empresa Azucarera Colombia*. La Habana: Universidad Vladimir Ilich Lenin Las Tunas. Recuperado de [http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros\\_internet/55789.pdf](http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55789.pdf)
- Ocaña, M. (2019). *Comunicación y el desempeño docente en la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” en la ciudad de Guayaquil – Ecuador*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Piura), Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56950/Oca%C3%B1a\\_HMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56950/Oca%C3%B1a_HMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Peña, A. (2002) *Análisis del instrumento de Evaluación del Desempeño Docente de los centros educativos privados del distrito*. Recuperado de <http://www.oei.es/>
- Peña, F. (2020). *Comunicación interna y clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Lurigancho*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima), Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51698/Pe%  
%b1a\\_EF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51698/Pe%c3%b1a_EF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Piedra, M. (2020). *Comunicación organizacional y la motivación laboral en el docente de la facultad de ciencias de la comunicación de una universidad privada peruana*. (Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma - Lima) Perú. Recuperado de [http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/3541/M-COMP-  
T030\\_41117346\\_M%20%20%20PIEDRA%20AMAYA%20MARITZA%20GRACIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/3541/M-COMP-T030_41117346_M%20%20%20PIEDRA%20AMAYA%20MARITZA%20GRACIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez, T. (1997). *Como hacer un proyecto de investigación*. Venezuela: Panapo. Recuperado de <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=11229>
- Robayo, J. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa en Guayaquil, Ecuador*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Piura), Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39127/Robayo\\_  
GJN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39127/Robayo_GJN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013) *Comportamiento organizacional*. México: Ed. Prentice Hall. Recuperado de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Ruiz, F. (2017). *Identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima), Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15283/Ruiz\\_VFDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15283/Ruiz_VFDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sayago, L. (2019). *Investigación en comunicación organizacional*. Argentina: El Cid Editor. Recuperado de [http://www.robertexto.com/archivo13/invest\\_comu\\_organiz.htm](http://www.robertexto.com/archivo13/invest_comu_organiz.htm)

- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México, México: Limusa. Recuperado de <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>
- Taquio, P. (2018). *Gestión Educativa y comunicación organizacional de los docentes de un Instituto Público de Villa María del Triunfo*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima), Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27137/Taquio\\_TPM.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27137/Taquio_TPM.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Vásquez, L. (2007). *Relación del promedio general en secundaria y la preparación en academias preuniversitarias con el ingreso en la universidad nacional de Ucayali*. Lima (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de <https://1library.co/document/zkkk124z-universidad-nacional-mayor-marcos-universidad-peru-decana-america.html>
- Wills-Espinoza., N., Cevallos I., M. I., Sadi, G. y Ancín A., I. (2017) La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional: el caso de una universidad ecuatoriana. *Austral Comunicación*, 6,(1), 133 – 160. Recuperado de <file:///C:/Users/L&P/Downloads/Dialnet-LaRelacionEntreLaSatisfaccionConLaComunicacionInte-6067433.pdf>
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad Regional Multidisciplinaria de Matalagapa – UNAN – Managua en el periodo 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua), Nicaragua. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema general:</b> ¿Existe relación entre comunicación organizacional y el desempeño docente de una universidad de Lima, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre comunicación organizacional y el desempeño docente de una universidad de Lima, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre comunicación organizacional y el desempeño docente de una universidad de Lima, 2021.</p>	<b>Variable 1: Comunicación Organizacional</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores/ Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Rango</b>
<p><b>Problemas específicos:</b> ¿Existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión entusiasmo del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> Establecer la relación entre comunicación organizacional y la dimensión entusiasmo del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión entusiasmo del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021.</p>	Ascendente	Comunicación asertiva Comunicación escrita Comunicación interpersonal (1,2,3,4,5,6)	<b>Ordinal de tipo Likert</b>	Alto (88 - 120)
<p>¿Existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión interacción del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre comunicación organizacional y la dimensión interacción del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021.</p>	<p>Existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión interacción del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021.</p>	Descendente	Empoderamiento Compromiso Comunicación efectiva (7,8,9,10,11,12)	Nunca (2) Ocasionalmente (3)	Medio (56 - 87)
<p>¿Existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión evaluación del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre comunicación organizacional y la dimensión evaluación del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021.</p>	<p>Existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión evaluación del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021.</p>	Horizontal	Motivación Liderazgo Trabajo en equipo (13,14,15,16,17,18)	Algunas veces (4) Frecuentemente (5)	Bajo (24 -55)
<p>¿Existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión organización del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre comunicación organizacional y la dimensión organización del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021.</p>	<p>Existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión organización del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021.</p>	Diagonal	Comunicación Oportuna Contactos interpersonales Organización y planificación (19,20,21,22,23,24)	Siempre	
<p>¿Existe relación entre comunicación organizacional y la dimensión habilidad discursiva del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre comunicación organizacional</p>	<p>Existe relación entre comunicación organizacional y la</p>				

¿Cuál es el nivel de comunicación organizacional en docentes de una universidad de Lima, 2021?

y la dimensión habilidad discursiva del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021.

¿Cuál es el nivel del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021?

Identificar el nivel de comunicación organizacional en docentes de una universidad de Lima, 2021

Identificar el nivel del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021

dimensión habilidad discursiva del desempeño docente de una universidad de Lima, 2021.

**Variable 2: Desempeño Docente**

Dimensiones	Indicadores/ Ítems	Escala de valores	Rango
Entusiasmo	Se muestra activo y dinámico Despierta el interés Muestra responsabilidad (1,2,3,4,5,6)	<b>Ordinal de tipo Likert</b> (1) Nunca (2) Pocas veces (3) A veces (4) Muchas veces (5) Siempre	Alto (105 - 145)  Medio (67 - 104)  Bajo (29 - 66)
Interacción	Apoya al estudiante Permite la expresión libre Muestra disposición (7,8,9,10,11,12)		
Evaluación	Maneja diferentes elementos de evaluación Utiliza la evaluación como vía de conocimiento (13,14,15,16,17)		
Organización	Planifica el curso Utiliza metodología y recursos (18,19,20,21,22,23)		
Habilidad discursiva	Se expresa con seguridad Presenta coherencia discursiva (24,25,26,27,28,29)		

Tipo de Diseño	Técnicas e instrumento	Estadísticas	Población y Muestra
<p>Para la investigación se consideró el tipo básico ya que este tipo de investigación no tiene aplicativos a corto plazo, ya que solo busca acrecentar y profundizar en base a los conocimientos científicos en el contexto descrito. Su presencia se basa en la compilación de la información para la construcción del conocimiento científico (Carrasco, 2015).</p> <p>Con respecto al diseño para el estudio fue el no experimental para ello Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que el diseño no experimental no existe manipulación de las variables (competencias digitales y uso de las tics) además radica en recoger la información en un determinado periodo.</p>	<p>La técnica fue la encuesta por la forma de estudio y el momento de aplicación. Es por ello que Hernández, Fernández, y Baptista (2014) la encuesta es el medio indicado para recolectar datos en un momento determinado.</p> <p>El cuestionario de la variable 1: Comunicación Organizacional tiene cuatro dimensiones: ascendente, descendente, horizontal, diagonal la cual tiene 20 ítems.</p> <p>En el cuestionario de la variable 2: Desempeño Docente cuenta con cinco dimensiones: entusiasmo, interacción, evaluación, organización y habilidad discursiva el cual tiene 28 ítems.</p>	<p><b>Fase descriptiva:</b> Los datos de la investigación se procesaron a partir de la aplicación de las encuestas a través de formularios luego fueron tabulados en la hoja de cálculo Excel para ser ingresados al software de estadística SPSS V 26 en donde se realizó la prueba de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, además el análisis de frecuencia y de tablas.</p> <p><b>Fase Inferencial</b> En este proceso se inicia con la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov obteniendo un valor de significancia de <math>0 &lt; 0.05</math> considerando la muestra en una distribución no normal usando como estadístico para la contrastación de hipótesis el Rho de Spearman.</p> <p>El resultado encontrado en el nivel de significancia es <math>p &lt; 0.05</math> determinando que existe correlación entre las variables de estudio y sus dimensiones. Teniendo esta una relación directa y positiva o alta.</p>	<p>Para Tamayo (2012) indica que la población es el conjunto de unidades de un fenómeno determinado. Es por ello que se trabajó con 90 docentes de una Universidad de Lima</p> <p>La muestra es un grupo de sujetos tomados del total de la población para investigar el dicho fenómeno precisa Tamayo (2012). En el presente estudio se usó un tipo de muestra censal, es decir se incluyó a toda la población.</p>

## Anexo 2: Operacionalización de la variable

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Comunicación Organizacional</b>	Andrade (2005) indica que la comunicación organizacional, es el elemento primordial de un buen funcionamiento de una institución. Asimismo, es un componente necesario que hace posible que la organización mantenga constante intercambio de mensajes viabilice a los profesores a interactuar para lograr los objetivos.	Resultados obtenidos serán del cuestionario de competencias digitales, la cual tiene cuatro dimensiones: ascendente, descendente, horizontal y diagonal.	Ascendente	Comunicación asertiva Comunicación escrita Comunicación interpersonal	Ordinal
			Descendente	Empoderamiento Compromiso Comunicación efectiva	
			Horizontal	Motivación Liderazgo Trabajo en equipo	
			Diagonal	Comunicación Oportuna Contactos interpersonales Organización y planificación	
<b>Desempeño Docente</b>	Para Acevedo (2003) menciona que el desempeño docente es el conjunto de operaciones concretas que manifiesta el índice del rendimiento en su labor del docente.	Resultados obtenidos del cuestionario de desempeño docente la cual cuenta con cinco dimensiones: entusiasmo, interacción, evaluación, organización y habilidad discursiva.	Entusiasmo	Se muestra activo y dinámico, despierta el interés Muestra responsabilidad	Ordinal
			Interacción	Apoya al estudiante, permite la expresión libre y muestra disposición	
			Evaluación	Maneja diferentes elementos de evaluación y utiliza la evaluación como vía de conocimiento	
			Organización	Planifica el curso Utiliza metodología y recursos	
			Habilidad discursiva	Se expresa con seguridad y presenta coherencia discursiva	

### Anexos 3: Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario de Comunicación Organizacional

##### CUESTIONARIO PARA MEDIR COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado docente a continuación se te presenta una relación de preguntas, las cuales debes leer detenidamente, para luego responder sobre la comunicación organizacional dentro de tu institución.

Instrucciones: Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa "X" la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

Siempre	Muchas veces	Alguna veces	Pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Comunicación Ascendente					
1	Mis aportes son escuchados por mi director al momento de tomar decisiones en nuestra facultad.					
2	Existe una buena comunicación con mi director y colegas.					
3	Los correos son los recursos más utilizados por las autoridades de la institución.					
4	El buzón de sugerencias es un medio que se emplea para poder expresar mis sugerencias.					
5	La comunicación dentro de la organización es más eficaz cuando se da de manera frontal.					
6	Los mensajes emitidos por mi persona siempre llegan a tiempo a mis superiores					
	Comunicación Descendente					
7	Las autoridades confían en que puedo tener un buen desempeño en mis clases					
8	Los directivos explican claramente las funciones y límites de responsabilidades de mi puesto.					
9	La buena comunicación entre los integrantes de la institución permite que cumplan su rol eficientemente.					
10	Los mensajes emitidos por las autoridades motivan a los trabajadores.					
11	Los directivos informan oportunamente cuando hay cambios en las prioridades de nuestras actividades.					
12	La comunicación con el directivo es precisa.					
	Comunicación Horizontal					
13	Las coordinaciones entre los docentes motivan al cumplimiento de los objetivos.					
14	La institución emite mensajes que motivan el buen desempeño.					
15	La designación de responsables permite que los objetivos trazados se cumplan.					

<b>16</b>	La forma en que los directivos se comunican con los trabajadores demuestra la existencia de liderazgo.					
<b>17</b>	Las decisiones tomadas en mi facultad son producto del trabajo en equipo.					
<b>18</b>	La comunicación entre los docentes fomenta un buen trabajo en equipo.					
<b>Comunicación Diagonal</b>						
<b>19</b>	Los docentes comparten sus opiniones y sugerencias entre sí.					
<b>20</b>	Se conocen con anticipación todos los comunicados emitidos por la institución.					
<b>21</b>	Gracias al contacto interpersonal los trabajadores colaboran entre sí.					
<b>22</b>	La cadena de mando no es un impedimento a la hora de comunicarse.					
<b>23</b>	Se coordinan actividades con otras áreas de trabajo.					
<b>24</b>	Los directivos planifican la difusión de los objetivos institucionales.					

## Cuestionario de Desempeño Docente

### Cuestionario de desempeño del docente Universitario

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el desempeño docente. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y coloque el puntaje correspondiente en la casilla. Elija el puntaje que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

	<b>DIMENSIÓN 1: Entusiasmo</b>	1	2	3	4	5
1	Me mantengo activo y dinámico cuando dirijo mi clase.					
2	Reflejo entusiasmo en la presentación de la clase o de los materiales.					
3	Tengo una forma de enseñar que facilita la comprensión de la materia.					
4	Mantengo la atención de los estudiantes en la clase					
5	Asisto puntualmente al dictado de mis clases					
6	Cumplo con los horarios programados de mis sesiones.					
	<b>DIMENSION 2: Interacción</b>					
7	Me intereso por los y las estudiantes que demuestran problemas en aprender, los temas de estudio.					
8	Brindo la oportunidad de exponer dudas y preguntas, respondiéndolas con claridad.					
9	Mantengo buenas relaciones con los estudiantes.					
10	Acepto críticas a los objetivos de clase, planteamientos y otros, por parte de los estudiantes.					
11	Trato de acercarme y conversar con los estudiantes antes y después de clase.					
12	Me encuentro disponible en el horario que establezco para atender consulta extra clase.					
	<b>DIMENSION 3: Evaluación</b>					
13	Elaboro los exámenes para sintetizar efectivamente la materia del curso.					
14	Considero que soy justo e imparcial a la hora de evaluar y calificar exámenes, tareas, asignaciones u otros.					
15	Devuelvo las evaluaciones ya calificadas dentro de los diez días hábiles siguientes a su realización o entrega.					
16	Brindo retroalimentación a los alumnos después de los exámenes, porque ayudan a comprender la materia de clase.					

17	El o los procedimientos (s) de evaluación que establezco permiten al alumno reflejar sus conocimientos.						
	<b>DIMENSION 4: Organización</b>						
18	Presento las sesiones de clase a mis coordinadores con anticipación.						
19	Organizo los temas del sílabo en su totalidad.						
20	Los objetivos de curso los defino anticipadamente.						
21	Provoco el diálogo, la reflexión y debate sobre los temas tratados en clase.						
22	Empleo variedad de ayudas audiovisuales (multimedia, diapositivas, videos, etc.), cuando el tema lo amerita.						
23	Utilizo variedad de recursos de enseñanza (demostraciones, lecturas, trabajo en grupo, etc.).						
	<b>DIMENSION 5: Habilidad discursiva</b>						
24	Demuestro dominio de los temas tratados.						
25	Expongo mis ideas de manera ordenada.						
26	Explico con claridad la clase.						
27	Resumo y enfatizo los aspectos claves de cada lección.						
28	Contrasto varios modelos o enfoques en los temas que explico.						
29	Brindo un contexto global a las ideas y conceptos.						

## Anexo 4: Confiabilidad

### Comunicación organizacional

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	24

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CO1	101,90	163,507	,683	,961
CO2	101,63	164,055	,799	,960
CO3	101,59	165,346	,725	,960
CO4	102,21	171,314	,256	,967
CO5	101,72	166,068	,583	,962
CO6	101,66	164,071	,769	,960
CO7	101,43	166,855	,735	,960
CO8	101,60	164,422	,760	,960
CO9	101,57	163,687	,850	,959
CO10	101,62	162,665	,839	,959
CO11	101,66	163,217	,755	,960
CO12	101,58	163,730	,849	,959
CO13	101,54	166,049	,772	,960
CO14	101,63	163,875	,792	,960
CO15	101,56	163,980	,853	,959
CO16	101,51	168,927	,657	,961
CO17	101,51	167,916	,680	,961
CO18	101,50	165,669	,758	,960
CO19	101,57	168,248	,582	,962
CO20	101,70	164,235	,712	,961
CO21	101,63	169,044	,531	,962
CO22	101,56	163,553	,858	,959
CO23	101,66	166,273	,731	,960
CO24	101,49	165,781	,752	,960

## Desempeño docente

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	29

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DD1	133,58	77,460	,747	,957
DD2	133,54	77,801	,737	,957
DD3	133,61	78,240	,660	,957
DD4	133,66	78,588	,560	,958
DD5	133,49	79,399	,634	,958
DD6	133,48	78,904	,731	,957
DD7	133,52	78,634	,697	,957
DD8	133,47	79,218	,704	,957
DD9	133,48	78,410	,810	,957
DD10	133,50	78,567	,742	,957
DD11	133,57	78,024	,685	,957
DD12	133,54	78,026	,633	,958
DD13	133,57	78,496	,625	,958
DD14	133,53	79,151	,507	,959
DD15	133,82	75,316	,457	,964
DD16	133,60	78,760	,453	,960
DD17	133,57	78,248	,698	,957
DD18	133,59	77,975	,713	,957
DD19	133,56	78,452	,640	,958
DD20	133,51	77,983	,810	,956
DD21	133,50	78,837	,701	,957
DD22	133,54	78,678	,663	,957
DD23	133,56	78,227	,670	,957
DD24	133,49	78,298	,804	,957
DD25	133,53	78,162	,750	,957
DD26	133,49	78,073	,839	,956
DD27	133,54	77,037	,838	,956
DD28	133,67	77,034	,675	,957
DD29	133,52	78,050	,782	,957

## Anexo 5: Certificado de Validación de expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ASCENDENTE</b>								
1	Mis aportes son escuchados por mi director al momento de tomar decisiones en nuestra facultad.	x		x		x		
2	Existe una buena comunicación con mi director y colegas.	x		x		x		
3	Los correos son los recursos más utilizados por las autoridades de la institución.	x		x		x		
4	El buzón de sugerencias es un medio que se emplea para poder expresar mis sugerencias.	x		x		x		
5	La comunicación dentro de la organización es más eficaz cuando se da de manera frontal.	x		x		x		
6	Los mensajes emitidos por mi persona siempre llegan a tiempo a mis superiores	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: DESCENDENTE</b>								
7	Las autoridades confían en que puedo tener un buen desempeño en mis clases.	x		x		x		
8	Los directivos explican claramente las funciones y límites responsabilidades de mi puesto.	x		x		x		
9	La buena comunicación entre los integrantes de la institución permite que cumplan su rol eficientemente.	x		x		x		
10	Los mensajes emitidos por las autoridades motivan a los trabajadores.	x		x		x		
11	Los directivos informan oportunamente cuando hay cambios en las prioridades de nuestras actividades.	x		x		x		
12	La comunicación con el directivo es precisa.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: HORIZONTAL</b>								
13	Las coordinaciones entre los docentes motivan al cumplimiento de los objetivos.	x		x		x		
14	La institución emite mensajes que motivan el buen desempeño.	x		x		x		
15	La designación de responsables permite que los objetivos trazados se cumplan.	x		x		x		
16	La forma en que los directivos se comunican con los trabajadores demuestra la existencia de liderazgo.	x		x		x		
17	Las decisiones tomadas en mi facultad son producto del trabajo en equipo.	x		x		x		

18	La comunicación entre los docentes fomenta un buen trabajo en equipo.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: DIAGONAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Los docentes comparten sus opiniones y sugerencias entre sí.	x		x		x		
20	Se conocen con anticipación todos los comunicados emitidos por la institución.	x		x		x		
21	Gracias al contacto interpersonal los trabajadores colaboran entre sí.	x		x		x		
22	La cadena de mando no es un impedimento a la hora de comunicarse.	x		x		x		
23	Se coordinan actividades con otras áreas de trabajo.	x		x		x		
24	Los directivos planifican la difusión de los objetivos institucionales.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos      DNI: 10754317

Lima, 29 de junio del 2021

Especialidad del validador: Metodólogo - Temático



Mgtr. Dennis Fernando Jaramillo Ostos  
Catedra Universitaria

-----  
Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ENTUSIASMO</b>								
1	Me mantengo activo y dinámico cuando dirijo mi clase.	x		x		x		
2	Reflejo entusiasmo en la presentación de la clase o de los materiales.	x		x		x		
3	Tengo una forma de enseñar que facilita la comprensión de la materia.	x		x		x		
4	Mantengo la atención de los estudiantes en la clase.	x		x		x		
5	Asisto puntualmente al dictado de mis clases.	x		x		x		
6	Cumplo con los horarios programados de mis sesiones.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: INTERACCIÓN</b>								
7	Me intereso por los y las estudiantes que demuestran problemas en aprender, los temas de estudio.	x		x		x		
8	Brindo la oportunidad de exponer dudas y preguntas, respondiéndolas con claridad.	x		x		x		
9	Mantengo buenas relaciones con los estudiantes.	x		x		x		
10	Acepto críticas a los objetivos de clase, planteamientos y otros, por parte de los estudiantes	x		x		x		
11	Trato de acercarme y conversar con los estudiantes antes y después de clase.	x		x		x		
12	Me encuentro disponible en el horario que establezco para atender consulta extra clase.	x		x		x		
<b>DIMENSION 3: EVALUACIÓN</b>								
13	Elaboro los exámenes para sintetizar efectivamente la materia del curso.	x		x		x		
14	Considero que soy justo e imparcial a la hora de evaluar y calificar exámenes, tareas, asignaciones u otros.	x		x		x		
15	Devuelvo las evaluaciones ya calificadas dentro de los diez días hábiles siguientes a su realización o entrega.	x		x		x		
16	Brindo retroalimentación a los alumnos después de los exámenes, porque ayudan a comprender la materia de clase.	x		x		x		
17	El o los procedimientos (s) de evaluación que establezco permiten al alumno reflejar sus conocimientos.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN</b>								
18	Presento las sesiones de clase a mis coordinadores con anticipación.	x		x		x		

19	Organizo los temas del sílabo en su totalidad.	x		x		x	
20	Los objetivos de curso los defino anticipadamente.	x		x		x	
21	Provoco el diálogo, la reflexión y debate sobre los temas tratados en clase.	x		x		x	
22	Empleo variedad de ayudas audiovisuales (multimedia, diapositivas, videos, etc.), cuando el tema lo amerita.	x		x		x	
23	Utilizo variedad de recursos de enseñanza (demostraciones, lecturas, trabajo en grupo, etc.).	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4: HABILIDAD DISCURSIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	Demuestro dominio de los temas tratados.	x		x		x	
25	Expongo mis ideas de manera ordenada.	x		x		x	
26	Explico con claridad la clase.	x		x		x	
27	Resumo y enfatizo los aspectos claves de cada lección.	x		x		x	
28	Contrasto varios modelos o enfoques en los temas que explico.	x		x		x	
29	Brindo un contexto global a las ideas y conceptos.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos      DNI: 10754317

Lima, 29 de junio del 2021

Especialidad del validador: Metodólogo - Temático



Mgtr. Dennis Fernando Jaramillo Ostos  
Catedrático Metodológico

-----  
Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ASCENDENTE</b>							
1	Mis aportes son escuchados por mi director al momento de tomar decisiones en nuestra facultad.	X		X		X		
2	Existe una buena comunicación con mi director y colegas.	X		X		X		
3	Los correos son los recursos más utilizados por las autoridades de la institución.	X		X		X		
4	El buzón de sugerencias es un medio que se emplea para poder expresar mis sugerencias.	X		X		X		
5	La comunicación dentro de la organización es más eficaz cuando se da de manera frontal.	X		X		X		
6	Los mensajes emitidos por mi persona siempre llegan a tiempo a mis superiores	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: DESCENDENTE</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las autoridades confían en que puedo tener un buen desempeño en mis clases.	X		X		X		
8	Los directivos explican claramente las funciones y límites de responsabilidades de mi puesto.	X		X		X		
9	La buena comunicación entre los integrantes de la institución permite que cumplan su rol eficientemente.	X		X		X		
10	Los mensajes emitidos por las autoridades motivan a los trabajadores.	X		X		X		
11	Los directivos informan oportunamente cuando hay cambios en las prioridades de nuestras actividades.	X		X		X		
12	La comunicación con el directivo es precisa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: HORIZONTAL</b>							
13	Las coordinaciones entre los docentes motivan al cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
14	La institución emite mensajes que motivan el buen desempeño.	X		X		X		
15	La designación de responsables permite que los objetivos trazados se cumplan.	X		X		X		
16	La forma en que los directivos se comunican con los trabajadores demuestra la existencia de liderazgo.	X		X		X		
17	Las decisiones tomadas en mi facultad son producto del trabajo en equipo.	X		X		X		
18	La comunicación entre los docentes fomenta un buen trabajo en equipo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: DIAGONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Los docentes comparten sus opiniones y sugerencias entre sí.	X		X		X		
20	Se conocen con anticipación todos los comunicados emitidos por la institución.	X		X		X		
21	Gracias al contacto interpersonal los trabajadores colaboran entre sí.	X		X		X		

22	La cadena de mando no es un impedimento a la hora de comunicarse.	X		X		X	
23	Se coordinan actividades con otras áreas de trabajo.	X		X		X	
24	Los directivos planifican la difusión de los objetivos institucionales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ROXANA MARIBEL CÁRDENAS VILA.....      DNI: ...09793041.....

Lima, 1 de julio del 2021

Especialidad del validador: ...DOCENTE UNIVERSITARIO Y PSICÓLOGO.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

C.P.P. 8825

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ENTUSIASMO</b>								
1	Me mantengo activo y dinámico cuando dirijo mi clase.	X		X		X		
2	Reflejo entusiasmo en la presentación de la clase o de los materiales.	X		X		X		
3	Tengo una forma de enseñar que facilita la comprensión de la materia.	X		X		X		
4	Mantengo la atención de los estudiantes en la clase.	X		X		X		
5	Asisto puntualmente al dictado de mis clases.	X		X		X		
6	Cumplo con los horarios programados de mis sesiones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INTERACCIÓN</b>								
7	Me intereso por los y las estudiantes que demuestran problemas en aprender, los temas de estudio.	X		X		X		
8	Brindo la oportunidad de exponer dudas y preguntas, respondiéndolas con claridad.	X		X		X		
9	Mantengo buenas relaciones con los estudiantes.	X		X		X		
10	Acepto críticas a los objetivos de clase, planteamientos y otros, por parte de los estudiantes.	X		X		X		
11	Trato de acercarme y conversar con los estudiantes antes y después de clase.	X		X		X		
12	Me encuentro disponible en el horario que establezco para atender consulta extra clase.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN</b>								
13	Elaboro los exámenes para sintetizar efectivamente la materia del curso.	X		X		X		
14	Considero que soy justo e imparcial a la hora de evaluar y calificar exámenes, tareas, asignaciones u otros.	X		X		X		
15	Devuelvo las evaluaciones ya calificadas dentro de los diez días hábiles siguientes a su realización o entrega.	X		X		X		
16	Brindo retroalimentación a los alumnos después de los exámenes, porque ayudan a comprender la materia de clase.	X		X		X		
17	El o los procedimientos (s) de evaluación que establezco permiten al alumno reflejar sus conocimientos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN</b>								
18	Presento las sesiones de clase a mis coordinadores con anticipación.	X		X		X		
19	Organizo los temas del sílabo en su totalidad.	X		X		X		
20	Los objetivos de curso los defino anticipadamente.	X		X		X		
21	Provoco el diálogo, la reflexión y debate sobre los temas tratados en clase.	X		X		X		
22	Empleo variedad de ayudas audiovisuales (multimedia, diapositivas, videos, etc.), cuando el tema lo amerita.	X		X		X		
23	Utilizo variedad de recursos de enseñanza (demostraciones, lecturas, trabajo en grupo, etc.).	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: HABILIDAD DISCURSIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Demuestro dominio de los temas tratados.	X		X		X		
25	Expongo mis ideas de manera ordenada.	X		X		X		
26	Explico con claridad la clase.	X		X		X		
27	Resumo y enfatizo los aspectos claves de cada lección.	X		X		X		
28	Contrasto varios modelos o enfoques en los temas que explico.	X		X		X		
29	Brindo un contexto global a las ideas y conceptos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. ROXANA MARIBEL CÁRDENAS VILA      DNI: 09793041

Lima, 1 de julio del 2021

Especialidad del validador: DOCENTE UNIVERSITARIO / PSICÓLOGA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



-----  
Firma del Experto Informante.

C.P.P. 8825

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ASCENDENTE</b>								
1	Mis aportes son escuchados por mi director al momento de tomar decisiones en nuestra facultad.	X		X		X		
2	Existe una buena comunicación con mi director y colegas.	X		X		X		
3	Los correos son los recursos más utilizados por las autoridades de la institución.	X		X		X		
4	El buzón de sugerencias es un medio que se emplea para poder expresar mis sugerencias.	X		X		X		
5	La comunicación dentro de la organización es más eficaz cuando se da de manera frontal.	X		X		X		
6	Los mensajes emitidos por mi persona siempre llegan a tiempo a mis superiores	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: DESCENDENTE</b>								
7	Las autoridades confían en que puedo tener un buen desempeño en mis clases.	X		X		X		
8	Los directivos explican claramente las funciones y límites de responsabilidades de mi puesto.	X		X		X		
9	La buena comunicación entre los integrantes de la institución permite que cumplan su rol eficientemente.	X		X		X		
10	Los mensajes emitidos por las autoridades motivan a los trabajadores.	X		X		X		
11	Los directivos informan oportunamente cuando hay cambios en las prioridades de nuestras actividades.	X		X		X		
12	La comunicación con el directivo es precisa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: HORIZONTAL</b>								
13	Las coordinaciones entre los docentes motivan al cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
14	La institución emite mensajes que motivan el buen desempeño.	X		X		X		
15	La designación de responsables permite que los objetivos trazados se cumplan.	X		X		X		
16	La forma en que los directivos se comunican con los trabajadores demuestra la existencia de liderazgo.	X		X		X		
17	Las decisiones tomadas en mi facultad son producto del trabajo en equipo.	X		X		X		
18	La comunicación entre los docentes fomenta un buen trabajo en equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: DIAGONAL</b>								
19	Los docentes comparten sus opiniones y sugerencias entre sí.	X		X		X		
20	Se conocen con anticipación todos los comunicados emitidos por la institución.	X		X		X		
21	Gracias al contacto interpersonal los trabajadores colaboran entre sí.	X		X		X		

22	La cadena de mando no es un impedimento a la hora de comunicarse.	X		X		X	
23	Se coordinan actividades con otras áreas de trabajo.	X		X		X	
24	Los directivos planifican la difusión de los objetivos institucionales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Jauregui Marcos Wendy Luz      DNI: 44751920

Lima, 7 de julio del 2021

Especialidad del validador: DOCENTE UNIVERSITARIO / MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

- .....
- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ENTUSIASMO</b>							
1	Me mantengo activo y dinámico cuando dirijo mi clase.	X		X		X		
2	Reflejo entusiasmo en la presentación de la clase o de los materiales.	X		X		X		
3	Tengo una forma de enseñar que facilita la comprensión de la materia.	X		X		X		
4	Mantengo la atención de los estudiantes en la clase.	X		X		X		
5	Asisto puntualmente al dictado de mis clases.	X		X		X		
6	Cumplo con los horarios programados de mis sesiones.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: INTERACCIÓN</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Me intereso por los y las estudiantes que demuestran problemas en aprender, los temas de estudio.	X		X		X		
8	Brindo la oportunidad de exponer dudas y preguntas, respondiéndolas claridad.	X		X		X		
9	Mantengo buenas relaciones con los estudiantes.	X		X		X		
10	Acepto críticas a los objetivos de clase, planteamientos y otros, por parte de los estudiantes.	X		X		X		
11	Trato de acercarme y conversar con los estudiantes antes y después de clase.	X		X		X		
12	Me encuentro disponible en el horario que establezco para atender consulta extra clase.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13	Elaboro los exámenes para sintetizar efectivamente la materia del curso.	X		X		X		
14	Considero que soy justo e imparcial a la hora de evaluar y calificar exámenes, tareas, asignaciones u otros.	X		X		X		
15	Devuelvo las evaluaciones ya calificadas dentro de los diez días hábiles siguientes a su realización o entrega.	X		X		X		
16	Brindo retroalimentación a los alumnos después de los exámenes, porque ayudan a comprender la materia de clase.	X		X		X		
17	El o los procedimientos (s) de evaluación que establezco permiten al alumno reflejar sus conocimientos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
18	Presento las sesiones de clase a mis coordinadores con anticipación.	X		X		X		
19	Organizo los temas del sílabo en su totalidad.	X		X		X		
20	Los objetivos de curso los defino anticipadamente.	X		X		X		
21	Provoco el diálogo, la reflexión y debate sobre los temas tratados en clase.	X		X		X		
22	Empleo variedad de ayudas audiovisuales (multimedia, diapositivas, videos, etc.), cuando el tema lo amerita.	X		X		X		
23	Utilizo variedad de recursos de enseñanza (demostraciones, lecturas, trabajo en grupo, etc.).	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: HABILIDAD DISCURSIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Demuestro dominio de los temas tratados.	X		X		X		
25	Expongo mis ideas de manera ordenada.	X		X		X		
26	Explico con claridad la clase.	X		X		X		
27	Resumo y enfatizo los aspectos claves de cada lección.	X		X		X		
28	Contrasto varios modelos o enfoques en los temas que explico.	X		X		X		
29	Brindo un contexto global a las ideas y conceptos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Jauregui Marcos Wendy Luz      DNI: 44751920

Lima, 7 de julio del 2021

Especialidad del validador: DOCENTE UNIVERSITARIO / MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



-----  
Firma del Experto Informante.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: ASCENDENTE</b>								
1	Mis aportes son escuchados por mi director al momento de tomar decisiones en nuestra facultad.	X		X		X		
2	Existe una buena comunicación con mi director y colegas.	X		X		X		
3	Los correos son los recursos más utilizados por las autoridades de la institución.	X		X		X		
4	El buzón de sugerencias es un medio que se emplea para poder expresar mis sugerencias.	X		X		X		
5	La comunicación dentro de la organización es más eficaz cuando se da de manera frontal.	X		X		X		
6	Los mensajes emitidos por mi persona siempre llegan a tiempo a mis superiores	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: DESCENDENTE</b>								
7	Las autoridades confían en que puedo tener un buen desempeño en mis clases.	X		X		X		
8	Los directivos explican claramente las funciones y límites de responsabilidades de mi puesto.	X		X		X		
9	La buena comunicación entre los integrantes de la institución permite que cumplan su rol eficientemente.	X		X		X		
10	Los mensajes emitidos por las autoridades motivan a los trabajadores.	X		X		X		
11	Los directivos informan oportunamente cuando hay cambios en las prioridades de nuestras actividades.	X		X		X		
12	La comunicación con el directivo es precisa.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: HORIZONTAL</b>								
13	Las coordinaciones entre los docentes motivan al cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
14	La institución emite mensajes que motivan el buen desempeño.	X		X		X		
15	La designación de responsables permite que los objetivos trazados se cumplan.	X		X		X		
16	La forma en que los directivos se comunican con los trabajadores demuestra la existencia de liderazgo.	X		X		X		
17	Las decisiones tomadas en mi facultad son producto del trabajo en equipo.	X		X		X		
18	La comunicación entre los docentes fomenta un buen trabajo en equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: DIAGONAL</b>								
19	Los docentes comparten sus opiniones y sugerencias entre sí.	X		X		X		

20	Se conocen con anticipación todos los comunicados emitidos por la institución.	X		X		X	
21	Gracias al contacto interpersonal los trabajadores colaboran entre sí.	X		X		X	
22	La cadena de mando no es un impedimento a la hora de comunicarse.	X		X		X	
23	Se coordinan actividades con otras áreas de trabajo.	X		X		X	
24	Los directivos planifican la difusión de los objetivos institucionales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.:Taniht Lisseth Cubas Romero      DNI: 40724750

Especialidad del validador: PSICÓLOGA / DOCENTE UNIVERSITARIO

Lima, 9 de julio de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



-----  
Firma del Experto Informante.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ENTUSIASMO</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Me mantengo activo y dinámico cuando dirijo mi clase.	X		X		X		
2	Reflejo entusiasmo en la presentación de la clase o de los materiales.	X		X		X		
3	Tengo una forma de enseñar que facilita la comprensión de la materia.	X		X		X		
4	Mantengo la atención de los estudiantes en la clase.	X		X		X		
5	Asisto puntualmente al dictado de mis clases.	X		X		X		
6	Cumplo con los horarios programados de mis sesiones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INTERACCIÓN</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Me intereso por los y las estudiantes que demuestran problemas en aprender, los temas de estudio.	X		X		X		
8	Brindo la oportunidad de exponer dudas y preguntas, respondiéndolas claridad.	X		X		X		
9	Mantengo buenas relaciones con los estudiantes.	X		X		X		
10	Acepto críticas a los objetivos de clase, planteamientos y otros, por parte de los estudiantes.	X		X		X		
11	Trato de acercarme y conversar con los estudiantes antes y después de clase.	X		X		X		
12	Me encuentro disponible en el horario que establezco para atender consulta extra clase.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13	Elaboro los exámenes para sintetizar efectivamente la materia del curso.	X		X		X		
14	Considero que soy justo e imparcial a la hora de evaluar y calificar exámenes, tareas, asignaciones u otros.	X		X		X		
15	Devuelvo las evaluaciones ya calificadas dentro de los diez días hábiles siguientes a su realización o entrega.	X		X		X		
16	Brindo retroalimentación a los alumnos después de los exámenes, porque ayudan a comprender la materia de clase.	X		X		X		
17	El o los procedimientos (s) de evaluación que establezco permiten al alumno reflejar sus conocimientos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
18	Presento las sesiones de clase a mis coordinadores con anticipación.	X		X		X		
19	Organizo los temas del sílabo en su totalidad.	X		X		X		
20	Los objetivos de curso los defino anticipadamente.	X		X		X		
21	Provoco el diálogo, la reflexión y debate sobre los temas tratados en clase.	X		X		X		
22	Empleo variedad de ayudas audiovisuales (multimedia, diapositivas, videos, etc.), cuando el tema lo amerita.	X		X		X		
23	Utilizo variedad de recursos de enseñanza (demostraciones, lecturas, trabajo en grupo, etc.).	X		X		X		

	DIMENSION 4: HABILIDAD DISCURSIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Demuestro dominio de los temas tratados.	X		X		X		
25	Expongo mis ideas de manera ordenada.	X		X		X		
26	Explico con claridad la clase.	X		X		X		
27	Resumo y enfatizo los aspectos claves de cada lección.	X		X		X		
28	Contrasto varios modelos o enfoques en los temas que explico.	X		X		X		
29	Brindo un contexto global a las ideas y conceptos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Taniht Lisseth Cubas Romero      DNI: 40724750

Especialidad del validador: PSICÓLOGA / DOCENTE UNIVERSITARIO

Lima, 9 de julio de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



-----  
Firma del Experto Informante.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## Anexo 6: Base de datos

\*Base de datos Paul.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 75 de 75 variables

	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16
1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
6	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
7	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
11	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
12	2	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4
13	2	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4
14	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
15	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	2	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	2	3	4	5	4	4
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
26	4	4	4	1	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
29	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
30	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
31	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Escribe aquí para buscar

18:23 19/07/2021

\*Base de datos Paul.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 75 de 75 variables

	CO22	CO23	CO24	DD1	DD2	DD3	DD4	DD5	DD6	DD7	DD8	DD9	DD10	DD11	DD12	DD13
1	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
8	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
12	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
21	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
23	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
28	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
31	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
32	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

Escribe aquí para buscar

18:23 19/07/2021

\*Base de datos Paul.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 75 de 75 variables

	3	DD14	DD15	DD16	DD17	DD18	DD19	DD20	DD21	DD22	DD23	DD24	DD25	DD26	DD27	DD28	DD29
1	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
30	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

Escribe aquí para buscar

18:24 19/07/2021

## Anexo 7: Pruebas de normalidad

**Tabla :** Prueba de Normalidad

Kolmogorov Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación Organizacional	,149	31	,000
Desempeño Docente	,261	31	,000
Dimensión Entusiasmo	,294	31	,000
Dimensión Interacción	,371	31	,000
Dimensión Evaluación	,275	31	,000
Dimensión Organización	,333	31	,000
Dimensión Habilidad Discursiva	,335	31	,000

Fuente: SPSS V.25

En la tabla se muestra que la sig. (.000) de la variable comunicación organizacional y la variable desempeño docente y sus dimensiones su valor es menor  $p= 0.05$  es por ello se acepta la hipótesis de trabajo ya que presentan una distribución no normal y por ello se utilizó el estadístico Rho de Spearman-

## Anexo 8: Carta de presentación de aplicación de instrumentos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 21 de julio de 2021  
Carta P. 0789-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.  
Augusto Manuel López Paredes  
Director General  
Universidad César Vallejo - Campus Ate

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CARDENAS DAVILA, PAUL ANTHONY; identificado con DNI N° 70826989 y con código de matrícula N° 7000853675; estudiante del programa de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Comunicación organizacional y desempeño docente en una universidad privada de Lima, 2021.**

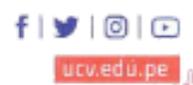
Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CARDENAS DAVILA, PAUL ANTHONY asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

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

Atentamente,

Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## Anexo 9: Carta de aceptación para la aplicación de instrumentos



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Trujillo, 12 de agosto de 2021

OFICIO N°316-2021-VI-UCV

Señor:

Mgr. Guido Suca Apaza

Jefe de Investigación Formativa y Docente – Campus Ate

Universidad César Vallejo

Presente.-

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez en mérito a la comunicación electrónica de fecha 12 de agosto del 2021, sobre la autorización para la aplicación del instrumento de recojo de información, de la investigación intitulada "*Comunicación organizacional y desempeño docente en una universidad privada de Lima, 2021*", que está siendo desarrollada por el maestrante Cardenas Davila Paul Anthony, le manifiesto que por tratarse de una investigación de interés para la universidad, este Vicerrectorado autoriza el permiso solicitado, debiendo tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Concluida la investigación, ésta debe ser enviada a la Jefatura de Investigación Formativa y Docente del campus Ate, la cual es responsable de su remisión ante el Vicerrectorado de investigación.
2. En resguardo de la autonomía universitaria y tratándose de una investigación de interés para la UCV, la investigación será subida al Repositorio Institucional de la Universidad con acceso restringido, debiendo cargarse a la plataforma Dspace solamente la carátula y el resumen de dicha investigación.

Quedamos atentos a los resultados de la investigación, la misma que estamos seguros redundará en favor de nuestra universidad.

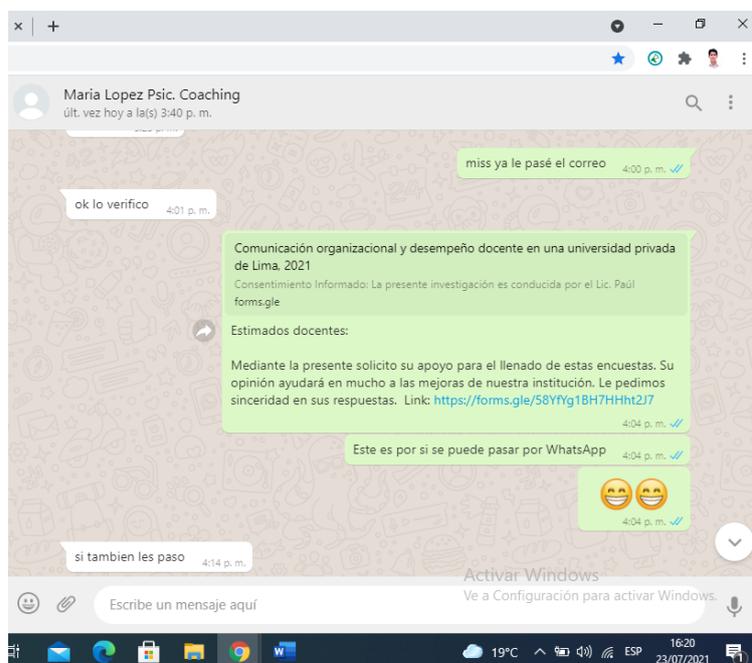
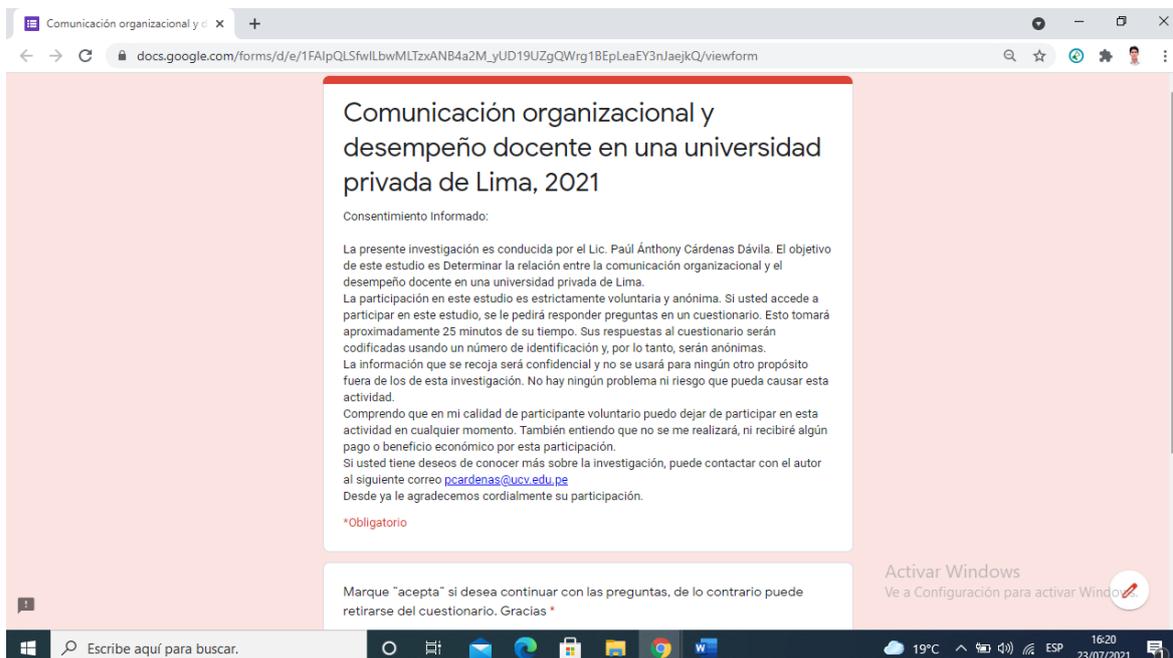
Atentamente,



Dr. Jorge A. Salas Ruiz  
Vicerrector de Investigación



## Anexo 10: Evidencias fotográficas



Aplicación de encuestas - x Prioritario - Google Drive x UCVCONTIGO\_JULIO\_AG x VERSIÓN FINAL - PROGR x PROCESOS - PROGRAMA x +

mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#search/in%3Asent+aarcos%40ucv.edu.pe/QgrcJHsbjpwskSsKNZLq8DrcbqkdIGPhmNB

Gmail in:sent aarcos@ucv.edu.pe Activo UCV

Correo 6 de 49

Recibidos 12 Pospuestos Enviados Borradores Más Chatear IRLANDEZA MILAGROS... Adjunto enviado Miksy GB jovencito MARIA CELFA CASTAN... ¡Chatea conmigo en Hangou... IANIFILINA ROSARIO R Salas maestría DRSU RSU Reunión

Aplicación de encuestas - Investigación

PAUL ANTHONY CARDENAS DAVILA <pcardenas@ucv.edu.pe> para ANTUANETT, AUGUSTO, DIRECCION jue, 1 jul 15:58

Miss Antuanett buenas tardes:

Mediante la presente me dirijo a usted para poder solicitar su apoyo con lo siguiente:

Me encuentro en la ejecución de mi investigación titulada: **Comunicación organizacional y desempeño docente en una universidad privada de Lima.**

Me encuentro en la fase de recolección de datos y es por ello que recurro a usted para poder llegar a todos los docentes del campus con el llenado de mis encuestas. Le remito el link de mis encuestas para su difusión y llenado de todos los docentes del campus:

<https://forms.gle/58YfYg1BH7HHtZJ7>



Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

Escribe aquí para buscar. 19°C 16:45 23/07/2021