

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA  
COMUNICACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA  
COMUNICACIÓN**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA  
COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS,  
2019**

**Autora: Bach. Estefany Salazar Grandez**

**Asesor: Mg. Guido Ayay Arista  
Coasesor: Mg. Bety Pasi3n Canta Ventura**

**Registro:(.....)**

**CHACHAPOYAS – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

*A mis padres, María Lindaura Grandez Muñoz y Alex Jony Salazar Serván, por haberme brindado la mejor herencia de la vida, la educación. Gracias a ustedes soy una persona que poco a poco va cumpliendo sus sueños y anhelos. Sin ustedes, sin su amor, fortaleza y rigor jamás habría logrado cumplir este importante sueño, gracias papito y mamita.*

**Estefany Salazar**

## **Agradecimiento**

*A la prestigiosa Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza y su alta dirección, en especial a la Dra. Flor Teresa García Huamán, por haber sido uno de mis principales guías en la elaboración de la presente investigación; asimismo a los profesores de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, quienes impartieron sus conocimientos para formarme como una excelente profesional con ansias de ser mejor cada día.*

*De manera muy destacada y especial, agradezco a mi asesor, Mg. Guido Ayay Arista, por el tiempo, dedicación y apoyo constante durante todo el proceso de la ejecución de mi tesis, y a mi coasesora Mg. Bety Pasión Canta Ventura, sin ellos no habría sido posible realizar esta importante meta para consagrarme como una profesional.*

*También, es loable agradecer a todos los profesores que laboran compartiendo sus conocimientos en esta Casa Superior de Estudios por participar voluntariamente como sujetos de la muestra y permitirme hacer realidad el propósito de la presente investigación.*

**Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de  
Mendoza de Amazonas**

**Dr. Policarpio Chauca Valqui**  
RECTOR

**Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón**  
VICERRECTOR ACADÉMICO

**Dra. Flor Teresa García Huamán**  
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

**Dra. Waltina Condori Vargas**  
DECANA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA  
COMUNICACIÓN



## Visto bueno del asesor de la tesis



**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3-K

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ( )/Profesional externo (X), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Tonibio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019. del egresado Estefany Salazar Grande de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.



Chachapoyas, 18 de enero de 2021

Firma y nombre completo del Asesor  
Guido Ayay Anista  
DNI: 42209193

## Visto bueno del coasesor de la tesis



**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3-K

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo ( ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019. del egresado Estefany Salazar Grande de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación. de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 18 de enero de 2021

Firma y nombre completo del Asesor  
Bety Posión Canta Ventura  
DNI: 10374205



## Jurado evaluador de la tesis



---

Dra. Jessica Noemí Rojas Paico  
**PRESIDENTE**



---

Mg. Manuel Cabañas López  
**SECRETARIO**



---

Dra. Waltina Condori Vargas  
**VOCAL**

# Constancia de originalidad de la tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

Secretaría General  
OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

## ANEXO 3-O

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

**“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la escuela profesional de ciencias de la comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019”**,

Presentada por el estudiante ( ) / egresado ( X ) Estefany Salazar Grandez

de la Escuela Profesional de Ciencias de La Comunicación,

con correo institucional estefany.salazar@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada tesis, acordamos:

- La citada tesis tiene 24% de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor ( X ) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene \_\_\_\_ de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para la nueva revisión con el software Turnitin..



Chachapoyas, 09 de febrero de 2021

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES.....

.....

# Acta de sustentación de la tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

Secretaría General  
OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

## ANEXO 3-Q

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 12 de febrero del año 2021, siendo las nueve y 10 minutos ( 09.10 ) horas, la aspirante Estefany Salazar Grandez, defiende en sesión pública presencial ( ) / a distancia ( X ) la Tesis titulada: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Escuela profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019”, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Ciencias De La Comunicación, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de amazonas, ante el Jurado evaluador, constituido por:

Presidente: Dra. Jessica Noemí Rojas Paico

Secretario: Mg. Manuel Hamilton Cabañas López

Vocal : Dra. Waltina Condori Vargas

Procedió la aspirante a hacer la exposición de la introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por la aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas de la aspirante, la Presidenta abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de

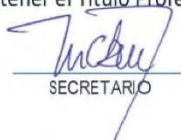
Aprobado ( X )

Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 10.45 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de a Tesis para obtener el Título Profesional.



  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES.....  
.....

## Contenido General

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	iv
Visto bueno del asesor de la tesis .....	v
Visto bueno del coasesor de la tesis.....	vi
Jurado evaluador de la tesis .....	vii
Constancia de originalidad de la tesis.....	viii
Acta de sustentación de la tesis.....	ix
Contenido general .....	x
Índice de tablas .....	xi
Índice de figuras.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	23
III. RESULTADOS .....	27
IV. DISCUSIÓN .....	36
V. CONCLUSIONES .....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	42
ANEXOS .....	45
Anexo 1. Encuesta del clima organizacional .....	46
Anexo 2. Encuesta del desempeño laboral de los docentes .....	48
Anexo 3. Validez y confiabilidad de los ítems de la encuesta del clima organizacional	50
Anexo 4. Validez y confiabilidad de los ítems de la encuesta del desempeño laboral docente .....	55
Anexo 5. Criterio para determinar la normalidad .....	59
Anexo 6. Constancia de ejecución de la investigación.....	60
Anexo 7. Fotografías de la investigación en campo .....	61
Anexo 8. Fichas de validación por juicio de expertos .....	76



## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución porcentual del clima organizacional en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019.....	27
Tabla 2. Distribución porcentual de la dimensión cultura organizacional de la variable clima organizacional la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019.....	28
Tabla 3. Distribución porcentual de la dimensión diseño organizacional de la variable clima organizacional la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019.....	29
Tabla 4. Distribución porcentual de la dimensión potencial humano de la variable clima organizacional la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019.....	30
Tabla 5. Distribución porcentual del nivel de desempeño laboral docente en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019.....	31
Tabla 6. Distribución porcentual de la dimensión docencia de la variable desempeño laboral docente en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019.....	32
Tabla 7. Distribución porcentual de la dimensión investigación de la variable desempeño laboral docente en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019.....	33
Tabla 8. Distribución porcentual de la dimensión proyección de la variable desempeño laboral docente en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019.....	34
Tabla 9. Valores de correlación de las variables desempeño laboral y clima organizacional según dimensiones de la encuesta evaluada.....	35

## Índice de figuras

Figura 1. Distribución porcentual del clima organizacional en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019.....	27
Figura 2. Distribución porcentual de la dimensión cultura organizacional de la variable clima organizacional .....	28
Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión diseño organizacional de la variable clima organizacional .....	29
Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión potencial humano de la variable clima organizacional.....	30
Figura 5. Distribución porcentual del nivel de desempeño laboral docente en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019.....	31
Figura 6. Distribución porcentual de la dimensión docencia de la variable desempeño laboral docente.....	32
Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión investigación de la variable desempeño laboral docente.....	33
Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión proyección de la variable desempeño laboral docente.....	34



## Resumen

Esta investigación se trazó el objetivo de determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019. La metodología empleada fue de tipo descriptivo-correlacional y manejó como instrumento la encuesta. La población y muestra estuvo constituida por 17 docentes activos. Se encontró que un 64.7% de los profesores perciben un buen clima organizacional y un 17.6% como excelente; con respecto al desempeño laboral docente, se encontró que un 52,9% presentó un excelente desempeño laboral y el 5,9% muy deficiente. En conclusión, esta tesis comprobó que existe una correlación positiva baja (+) entre las variables desempeño laboral y clima organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019, ya que su correlación es  $R_s=+0.261$ , con una significancia  $p=0.312>0.05$ .

**Palabras clave:** clima organizacional, desempeño laboral.

## **Abstract**

This research aimed to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the teachers of the Professional School of Communication Sciences of the National University Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019. The methodology used was descriptive. -correlational and used the survey as an instrument. The population and sample consisted of 17 active teachers. It was found that 64.7% of the teachers perceive a good organizational climate and 17.6% as excellent; With regard to teaching work performance, it was found that 52.9% of the teachers evaluated have excellent work performance and 5.9% very poor. In conclusion, the study determined that there is a low positive correlation (+) between the variables work performance and organizational climate of the teachers of the Professional School of Communication Sciences of the National University Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019, since its correlation is  $R_s = + 0.261$ , with a significance  $p = 0.312 > 0.05$ .

**Keywords:** organizational climate, job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral docente toma un papel protagónico en la calidad de la formación de profesionales que año tras año, se vienen forjando en las aulas de las diferentes casas superiores de estudio. Las acciones que vienen desarrollando los docentes al momento de impartir sus conocimientos, muchas veces se ven afectadas por diversos factores, dentro de ellos, el clima organizacional del lugar donde desempeñan; si éste no es el adecuado, trae consigo diversas consecuencias, dentro de ellas, un déficit en la enseñanza brindada y, por ende, una formación profesional con bajos estándares de calidad con respecto a la educación superior.

Haciendo referencia a lo expuesto anteriormente, Oyarce (2019), al describir al clima organizacional, manifiesta que con el paso del tiempo, ha tomado gran importancia dentro de las organizaciones del país, puesto que hace posible la percepción de los trabajadores sobre las características del lugar donde trabaja, influyendo de manera positiva o negativa en sus comportamientos, actitudes, motivación y satisfacción; el cual a su vez, contribuye al logro o al fracaso en cuanto a cumplimiento de objetivos.

Bajo este argumento, podemos afirmar el rol fundamental que cumple el clima organizacional en el desempeño laboral, en especial, adentrándonos hacia nuestra realidad, Magallán (2018) al referirse a la UNTRM indica que al igual que en las demás instituciones tanto públicas como privadas, el clima organizacional se ve afectado por diversos problemas de carácter interno y externo, en este caso, factores que tienen incidencia directa en los servicios educativos, los cuales se hacen evidentes en reuniones con docentes, administrativos y estudiantes, quienes muestran su descontento, considerando que éste presenta una intervención directa en el ejercicio docente y como consecuencia, en la enseñanza de los educandos universitarios.

Es por ello que en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM en su constante necesidad de cumplir con el objetivo de obtener la acreditación y alcanzar la excelencia académica, debe someterse a un proceso constante de cambio, en beneficio de la misma, persiguiendo como principal meta que la educación impartida por los docentes cumpla con los estándares de calidad. De este modo, el clima organizacional se considera un elemento sustancial en el desarrollo de este proceso en beneficio del desempeño docente; de esta variable

dependerá el cumplimiento eficiente de las funciones que desempeñan al momento de impartir sus conocimientos. Debido a esto, se consideró de vital relevancia ejecutar un estudio orientado en determinar la relación que existe entre nuestras variables de estudio.

Es así que, ante lo expuesto, planteamos un problema general, expresado en la interrogación: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019? De donde al mismo tiempo, se disgregaron los problemas específicos: 1. ¿En qué nivel de clima organizacional laboran los docentes? 2. ¿Cuál es la cultura organizacional? 3. ¿Cómo es el diseño organizacional de esta escuela profesional? 4. ¿Cómo es el potencial humano? 5. ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral docente? 6. ¿Cuál es el nivel de docencia? 7. ¿Cuál es el nivel de investigación de los docentes? 8. ¿Cuál es el nivel de proyección social y extensión universitaria de los docentes? Y 9. ¿Qué relación hay entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes? Para responder a estas interrogantes, se planeó el objetivo general de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019. Asimismo, los objetivos específicos que permitieron operacionalizar el problema fueron los siguientes: 1. Identificar el nivel de clima organizacional en el que laboran los docentes; 2. Medir la cultura organizacional; 3. Identificar el diseño organizacional; 4. Evaluar el potencial humano; 5. Identificar el nivel del desempeño laboral docente; 6. Describir el nivel de docencia; 7. Identificar el nivel de investigación en los docentes; 8. Medir la proyección social y extensión universitaria de los docentes y 9. Estimar la relación entre las dimensiones que componen el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de esta escuela profesional.

La presente tesis de investigación es importante porque permite conocer el estado actual de la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, logrando la obtención de resultados que componen una referencia para realizar acciones encaminadas hacia el perfeccionamiento de nuestras variables de estudio.

Al mismo tiempo, este estudio forma una base teórica para realizar aportación de conocimientos a futuras pesquisas concernientes al clima organizacional y desempeño laboral, otorgando así, mayores argumentos asemejados a nuestra realidad.

Para identificar la realidad en la que nos encontramos, se buscaron antecedentes de soporte para la presente investigación, las cuales contaban con variables semejantes; las que, sin embargo, por su naturaleza, difieren de la investigación. En el contexto internacional, Villadiego y Alzate (2017) en su investigación buscó determinar la relación existente entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales del recurso humano y el clima organizacional. Trabajó con una muestra de 8 trabajadores, siendo ésta 100% de la población. Se manejó el cuestionario, donde fueron analizadas diferentes variables de mucha relevancia en el ambiente laboral de la organización. La pesquisa demostró que el desempeño laboral no presenta mucha relación en el clima, en balance con otras, como la variable de las relaciones interpersonales que sí intervienen ampliamente y no se hallan sólidas, donde conviene concretar procedimientos para disminuir los problemas.

Asimismo, Zans (2017) en su investigación tuvo como objetivo general conocer el desempeño laboral y valorar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral. Este estudio se efectuó con un enfoque cuantitativo con componentes cualitativos de tipo descriptivo - explicativo. Fueron 88 los empleados que conformaron la población, con una muestra de 59 trabajadores. Los resultados reflejaron un clima organizacional de optimismo en mayor escala; como también distanciamiento y frialdad en mínimo porcentaje, razonando entonces, que el progreso del clima organizacional generaría valores positivos en el desempeño laboral.

Así también, Cardona (2016) en su investigación se planteó el objetivo de identificar la satisfacción laboral y el clima organizacional. Siendo una investigación descriptiva, con una población de 31 empleados de planta del CDI Hogar Infantil San José, finalmente llega a concluir que el clima organizacional se percibe como muy satisfactorio con una puntuación porcentual de 92,80%, siendo las variables capacidad profesional y trabajo en equipo las de mayor puntuación, y dirección de la capacidad humana y comunicación e integración, de menor.

En el ámbito nacional, citamos a Tacuri (2019) quien en su pesquisa descriptiva correlacional, cuantitativa, transversal; estudió una muestra de 24 didactas de la I.E.T

Agropecuaria Layo, la cual coincide con la población. Se empleó la encuesta como técnica. El tesista concluye demostrando la correlación con un coeficiente de 0.945 entre las variables clima organizacional y desempeño docente, demostrando asociación muy alta entre ambas variables.

Por su parte, Torres (2017) en su investigación se planteó identificar la relación de la cultura organizacional con la satisfacción laboral. La técnica que utilizó fue descriptiva correlacional, con 55 personales como muestra. Finalmente concluyó que la cultura organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal y la cultura organizacional está vinculada estrechamente con la prestación de servicio de los trabajadores, con una correlación elevada de 0,97.

Asimismo, Reyes (2017) en su tesis se planteó el objetivo de diagnosticar la dependencia entre el clima organizacional y el desempeño docente, elaborando una pesquisa correlacional, transversal; con 73 profesores que conformaron la población; recogiendo la información mediante técnicas de psicometría y observación, como también mediante encuesta. Los resultados arrojaron que el clima organizacional se encuentra relacionado directa y significativamente con el desempeño docente ( $r_s = 0,910$ ;  $p < 0,05$ ).

Así también, Barriga (2016) en su investigación trabajó una muestra establecida por 40 profesores, utilizando el diseño transeccional, correlacional, causal, bivariado y transversal. Cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes y los objetivos específicos de comprobar la analogía presente entre el talento humano y el desempeño docente; identificar la dependencia entre el diseño organizacional y el desempeño docente y comprobar la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño docente. Este estudio evidenció una relación directa con un coeficiente de correlación bueno de 0,755.

A su vez, Ramos (2018) se trazó el objetivo de identificar el valor de la relación del clima organizacional con el desempeño docente. Este estudio con orientación cuantitativa, básica, correlacional, transversal; se efectuó con 87 profesores que conformaron la muestra y finalizó demostrando la existencia de una relación directa, moderada y significativa entre ambas variables, con un rho de Spearman=0,485 y un nivel de significancia=0,000.

En el ámbito local, Oyarce (2019) en su investigación de orientación cualitativa, relacional de asociación de variables; planteó el objetivo de diagnosticar la realidad

situacional de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral; para ello, aplicó una encuesta a 52 colaboradores de 30 postas médicas, y logró evidenciar la correlación presente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, a causa de que sus dimensiones intervienen directamente en el desempeño laboral.

Asimismo, Magallán (2018) en la elaboración de su tesis, planteó el objetivo de determinar el valor de dominio del clima organizacional en el desempeño laboral de los catedráticos de la UNTRM, ejecutada con una muestra establecida por 250 profesores. Finalmente, concluye afirmando el alto grado de dominio del clima organizacional en el desempeño docente.

Del mismo modo, Ayay (2016) en su investigación correlacional, con una población de 118 profesores nombrados, cuya finalidad fue establecer la correlación presente entre la formación profesional y el desempeño laboral docente de la UNTRM; finalmente llega a demostrar la relación significativa existente entre estas dos variables de estudio.

A su vez, Delgado (2019) en la ejecución de su tesis cuyo objetivo fue diagnosticar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores nombrados de la UNTRM, llevó a cabo su evaluación aplicándose una encuesta en las 8 facultades de la universidad, con un total de 95 maestros. Cuyas conclusiones demostraron la evidente relación entre estas dos variables, demostrándose que si el clima organizacional cuenta con las condiciones apropiadas dentro de sus distintas dimensiones, de igual modo, será mayor el desempeño laboral del personal.

Las bases teóricas que sustentan este informe de tesis, se explicitan a continuación: Chiavenato (2009) se refiere al clima organizacional a manera de un componente que determina las acciones y actitudes de las personas, generando en ellos diferentes reacciones en su trabajo, en cuanto a su productividad, desempeño y satisfacción. Indica, asimismo, que el clima organizacional se ve estrechamente relacionado al nivel de motivación de los empleados, mientras haya más motivación, el clima organizacional mejorará también.

Por su parte, el clima organizacional, según Sánchez (2018) es entendida como la manera de organizarse dentro de una determinada institución, donde los empleados, en este caso, los docentes desarrollan sus actividades laborales y los estudiantes, reciben las clases impartidas por los mismos. Del mismo modo, los docentes interactúan con los directivos sobre el aprendizaje y las iniciativas al desarrollo de

sus estudiantes para mejorar su educación. Todas estas acciones en conjunto, determinan el clima organizacional.

Asimismo, el clima organizacional consta de tres dimensiones, las cuales son: Cultura Organizacional, entendida por Chidambaranathan y RaniKumaresan (2015), como la serie de comportamientos objetables de una organización, lo cuales se desarrollan por valores, creencias y actitudes; los que al mismo tiempo, determinan el entorno fisiológico y sociológico de forma particular con un gran efecto en la toma de decisiones.

Otra de las dimensiones que la componen es el diseño organizacional, Chester (1971), entiende una organización a manera del procedimiento de acciones sistematizadas y planificadas entre sus trabajadores, influenciados por cuatro factores que se encuentran presentes en cada institución: los esfuerzos conjuntos, metas compartidas, responsabilidad organizada y visión de autoridades claras; comúnmente son conocidos como estructura de la organización, determinados a su vez, por la elección de medidas en determinados contextos, comunicación interna y remuneración.

La tercera dimensión que compone el clima organizacional es el potencial humano, Arraiz (2002) lo define como la aptitud de los individuos para desempeñarse y adaptarse en puestos de trabajo que requieren mayor esfuerzo y responsabilidad en comparación al que se desempeñaban anteriormente; una persona que tiene un alto potencial, será aquella que demuestre con acciones las capacidades que tiene para asumir nuevos y mejores retos, identificándola como una persona que puede ser promovida. Bajo el argumento anterior, Pereda y Berocal (2006), entienden del mismo modo la definición del potencial, refiriéndose básicamente a las cualidades que determinarán el camino del personal, entendiéndose en cuanto a las metas que podrá alcanzar dentro de la institución.

De igual manera, es importante conocer la definición de la variable desempeño laboral, la cual para Robbins (2004) es un cúmulo de competencias físicas y psicológicas necesarias para desempeñarse en una determinada función. A su vez indica que ésta se ve beneficiada cuando estas competencias pertenecen intrínsecamente al puesto donde trabaja. Del mismo modo, Harrington (2001) indica que el desempeño laboral se compone de cada función ejecutada por el personal individualmente dentro de la organización. Al mismo tiempo, esta variable comprende de forma primordial, la ejecución de actividades para el acatamiento de



sus labores confiadas, teniendo impacto directo en logro de la misión establecida por la organización.

El desempeño laboral según Chiroque (2006), es entendido como las actividades realizadas por una persona en cuanto a sus tareas, deberes y obligaciones dentro de la organización donde trabaja. Por lo tanto, es definido como el conjunto de acciones desarrolladas por los empleados al momento de realizar sus actividades laborales, tomando en cuenta los deberes y obligaciones concernientes a su función.

En resumen, el desempeño laboral es la realización de las diferentes actividades que corresponden al puesto de trabajo, aplicando de esta manera sus conocimientos y habilidades tanto físicas y psicológicas para lograr una meta u objetivo determinado. Esta variable, está compuesta a su vez por tres dimensiones: la primera es la dimensión docencia, la cual comúnmente es entendida como la labor que realizan determinadas personas para impartir sus conocimientos, habilidades, ideologías y/o experiencias sobre un determinado tema con el objeto de formar e instruir a aquellos que desconocen al respecto. Asimismo, la docencia juega un rol fundamental en la formación profesional, ética y moral de cada individuo, ya que los conocimientos que adquieren los pupilos por parte de sus maestros determinarán en gran porcentaje el perfil profesional de cada uno de ellos. La segunda, es la dimensión investigación, la cual es entendida como los pasos o procedimientos que se realizan para descubrir, identificar o determinar un tema específico del cual, se tenía un desconocimiento antes de realizarla. La investigación en el desempeño laboral dentro de la docencia, es importante porque permite obtener nuevos conocimientos basados en una realidad actual y cercana, logrando a través de ello, realizar diversas acciones para lograr un mejor desarrollo y, por ende, mayor aprendizaje por parte de los estudiantes. Bajo esta premisa, González y González (2008) expresan que las habilidades creativas, investigativas, comunicativas, como también sus valores; conforman factores de vital importancia para los universitarios, en cuanto a las mejoras de su formación profesional.

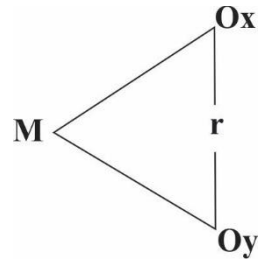
La tercera, es la dimensión de proyección social y extensión universitaria, entendida como el reflejo de acciones efectuadas en una organización hacia la sociedad, mientras que la extensión universitaria, se puede definir como las acciones que se difunden entre la universidad y la sociedad, los cuales tienen un fin de mayor impacto, como la realización de actividades que busquen y promuevan iniciativas de mejora y desarrollo de los diversos aspectos.

Persiguiendo el fin de identificar el estado actual de la relación existente en nuestras variables de estudio y que, al mismo tiempo, los resultados nos permitan recomendar o tomar decisiones, se formuló como hipótesis general, el enunciado siguiente: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM. Del mismo modo, disgregamos las hipótesis específicas, las cuales se expresaron sobre los siguientes enunciados: 1. El clima organizacional en el que laboran los docentes se caracteriza por ser de nivel bueno en mayor proporción; 2. La cultura organizacional tiene un nivel excelente; 3. El diseño organizacional se caracteriza por ser de buen nivel; 4. El potencial humano se caracteriza por poseer un buen nivel; 5. El nivel del desempeño laboral docente se caracteriza por ser excelente; 6. El nivel de docencia es excelente; 7. El nivel de investigación es bueno en los docentes; 8. La proyección social y extensión universitaria realizada es excelente y; 9. Existe correlación positiva baja (+) entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Esta investigación empleó el diseño descriptivo correlacional, expresado en el esquema siguiente:



**Donde:**

M : Muestra representada por los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM.

O<sub>x</sub> : Clima organizacional.

r : relación entre variables.

O<sub>y</sub> : Desempeño laboral

### 2.2. Población, Muestra

**Población y muestra:** La población y muestra fue compuesta por 17 docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM.

### 2.3. Variables de estudio

**V1:** Clima organizacional

**V2:** Desempeño laboral

## Definición Operacional de las Variables: Clima organizacional y desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración
Clima organizacional	Chiavenato (2009) se refiere al clima organizacional como un factor que determina las acciones y actitudes de las personas, generando en ellos diferentes reacciones en su trabajo, en cuanto a su productividad, desempeño y satisfacción. Indica asimismo, que el clima organizacional se ve directamente relacionado al nivel de motivación de los empleados, mientras haya más motivación, el clima organizacional mejorará también.	Cultura organizacional	1. Motivación	1,2	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. Poco de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			2. Conflicto y cooperación	3,4,5	
			3. Identidad	6,7,8	
		Diseño organizacional	4. Remuneración	9,10	
			5. Toma de decisiones	11,12	
			6. Comunicación organizacional	13, 14, 15	
			7. Estructura	16,17	
		Potencial humano	8. Liderazgo	18,19	
			9. Innovación	20,21,22,23	
			10. Confort	24,25	
			11. Recompensa	26,27,28	
Desempeño laboral docente	Robbins (2004) se refiere al desempeño laboral como un conjunto de habilidades físicas y psicológicas necesarias para desarrollarse en un puesto de trabajo. A su vez indica que ésta se ve favorecida cuando las habilidades y aptitudes de la persona pertenecen intrínsecamente al puesto donde trabaja.	Docencia	1. Aplica teoría pedagógica, didáctica y curricular	1,2,3,4,5	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			2. Usa metodologías para el proceso enseñanza – aprendizaje	6,7,8,9,10	
			3. Diseña, elabora y aplica instrumentos de evaluación para la formación del estudiante	11,12,13,14,15	
		Investigación	4. Planifica, realiza e incentiva la investigación	16,17	
			5. Formula proyectos para la solución de problemas	18,19,20,21	
		Proyección social y extensión universitaria	6. Investiga en la cátedra	22,23,24	
			7. Servicios a la comunidad y la sociedad	25,26,27,28,29,30	

### 2.4. Método, técnicas, instrumentos y procedimientos

Se utilizó el método científico para el desarrollo de esta pesquisa, llevando a cabo pasos que abarcan desde el planteamiento del problema, planteamiento de objetivos, marco teórico, formulación de la hipótesis, análisis de resultados, donde se contrastaron con las hipótesis planteadas, conclusiones y recomendaciones. Asimismo, el presente estudio y la interpretación de su respectivo correlato, se sometió al análisis conceptual-cuantitativo, por lo que se utilizó los siguientes métodos:

- ✓ **Deductivo:** Una vez identificadas las variables y sus dimensiones e indicadores, se procedió a deducir la hipótesis según el estudio, desde nuestra muestra de estudio, la cual es conformada por la totalidad de nuestra población.
- ✓ **Inductivo:** Los datos necesitados de la población fueron recogidos para su posterior análisis en cuanto a la muestra para el logro de los objetivos.

- ✓ **Analítico:** Se disgregó el objeto estudiado en sus componentes para contrastar y estudiar la correlación de las variables estudiadas y así analizar dicha relación concretamente.

### **Técnicas e instrumentos**

Se emplearon dos instrumentos denominados: Encuesta del clima organizacional y Encuesta del desempeño laboral de los docentes pertenecientes a la autora Magallán Castañeda Nazaria (2018), el cual fue adaptado a condiciones que nos permitieron desarrollar nuestra investigación. Ambas encuestas sirvieron para medir nuestras variables de estudio.

Sobre el tratamiento de información en cuanto al proyecto como al informe de tesis se empleó el fichaje como técnica.

La encuesta del clima organizacional está constituida por 28 ítems en escala Likert de 1-5 puntos de nivel de acuerdo: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni en acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1), para sus tres dimensiones. La encuesta sobre desempeño laboral consta 30 ítems en escala Likert de 1-5 puntos de valoración como fueron: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1). Estos ítems se estructuraron en sus tres dimensiones las cuales implicaron 7 indicadores.

### **Validez y confiabilidad de los instrumentos**

El instrumento se validó por juicio de expertos como técnica, a quienes se les hizo entrega de los objetivos de la pesquisa, la operacionalización de variables y los instrumentos, como también la ficha de validación para realizar su diagnóstico y evaluación. Finalmente, después de recepcionar las fichas de validación de los expertos, se encontró un promedio de validez de excelente. (*Ver anexo 8*)

Así también, se calculó la validez de su constructo por correlación de ítem-total para ambos instrumentos. Como resultado, se halló una alta correlación de ítem-total, corroborando que estos instrumentos son válidos para su aplicación. (*Ver anexo 3 y anexo 4*).

La confiabilidad se realizó por prueba piloto y se calculó con el indicador estadístico Alfa de Cronbach, donde se logró un índice de fiabilidad de 0,934 sobre la encuesta del clima organizacional y de 0,960 sobre la encuesta que evaluó el desempeño

laboral, lo cual quiere decir que dichos instrumentos son fiables. (*Ver anexo 3 y anexo 4*).

## **2.5. Procedimientos**

En esta indagación se ejecutaron los pasos mencionados a continuación:

- ✓ Selección de instrumentos de obtención de información (encuestas).
- ✓ Validación del instrumento por juicio de expertos y prueba piloto. Siendo entendida como el nivel donde instrumento expresa dominio concreto del contenido sobre lo que está siendo evaluado.
- ✓ Se administró y aplicó la encuesta a la muestra.
- ✓ Procesamiento y tabulación de la información recogida a través de la hoja de cálculo Microsoft Excel 2016.
- ✓ Organización y presentación de los resultados a través de tablas y figuras, de acuerdo a los objetivos de nuestro estudio, elaborados en el software Estadístico SPSS V.23.0.
- ✓ Con ayuda de la tabla de categorías se estableció el índice de correlación entre ambas variables.

## **2.6. Análisis de datos**

Los datos recopilados mediante las encuestas aplicadas se procesaron y tabularon en la hoja de cálculo Microsoft Excel 2016, empleamos también el software estadístico Spss V23.0 para el análisis estadístico de las dimensiones e indicadores, al mismo tiempo, se empleó la estadística descriptiva e inferencial la cual facultó la obtención de los siguientes indicadores descriptivos:

- ✓ Tablas o cuadros de distribución de frecuencias, para determinar las proporciones porcentuales % de las particularidades de los ítems de la encuesta aplicada.
- ✓ Figuras o gráficos estadísticos de barras, para representar gráficamente las características de las preguntas de nuestra encuesta aplicada.
- ✓ Estadígrafos descriptivos, que permitan describir la conducta de las variables de estudio.
- ✓ Análisis de correspondencia múltiple, para detallar y organizar las modalidades latentes con alta o baja actividad presentes en los indicadores que midieron nuestras variables.
- ✓ Indicadores de correlación, se utilizó el coeficiente R de Rho de Spearman y facultó establecer el nivel de correlación en nuestras variables.

### III. RESULTADOS

Con la información adquirida de las encuestas realizadas a nuestra muestra mediante nuestras variables de investigación, la información fue procesada y se realizó el análisis estadístico hallándose lo siguiente:

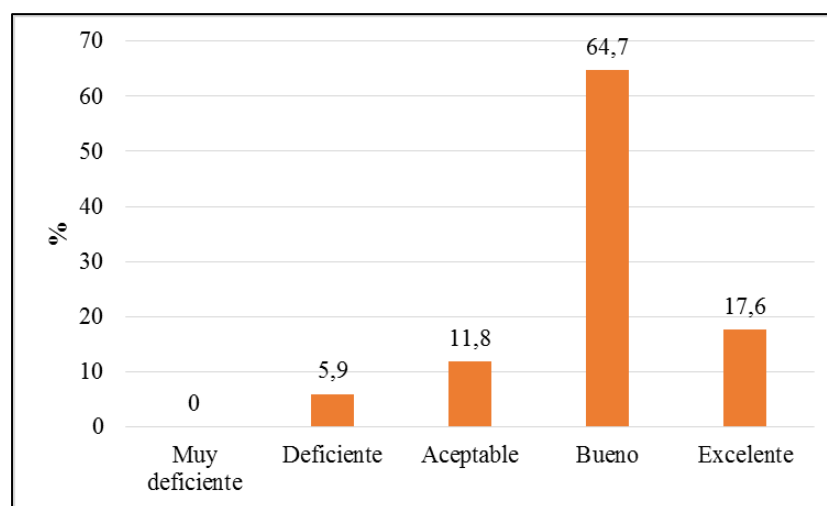
**Tabla 1**

*Distribución porcentual del clima organizacional en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019*

<b>Clima organizacional</b>			
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	0	0	0
Deficiente	1	5,9	5,9
Aceptable	2	11,8	17,6
Bueno	11	64,7	82,4
Excelente	3	17,6	100
Total	17	100	

**Figura 1**

*Distribución porcentual del clima organizacional*



En la tabla y figura 1, se evidencia que el 64,7% de docentes tuvieron una percepción de buen nivel en el clima organizacional, 17,6 % nivel excelente; y 5,9% de nivel deficiente, lo que significa que el clima organizacional en la E.P. Ciencias de la Comunicación 2019, se caracterizó por ser de nivel bueno en mayor proporción.

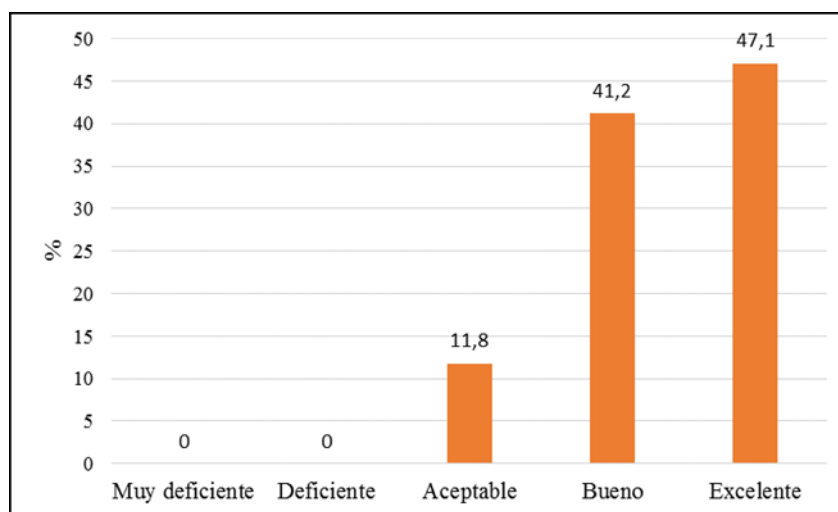
**Tabla 2**

*Distribución porcentual de la dimensión cultura organizacional de la variable clima organizacional la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019*

<b>Cultura organizacional</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	0	0	0
Deficiente	0	0	0
Aceptable	2	11,8	11,8
Bueno	7	41,2	52,9
Excelente	8	47,1	100,0
Total	17	100,0	

**Figura 2**

*Distribución porcentual de la dimensión cultura organizacional de la variable clima organizacional*



En la tabla y figura 2, se encontró que un 47,1% de profesores tuvieron excelente percepción de la dimensión cultura organizacional, 41,2% de nivel bueno; y 11,8% de nivel aceptable, lo que significa que se caracterizó por ser de nivel excelente en mayor proporción.



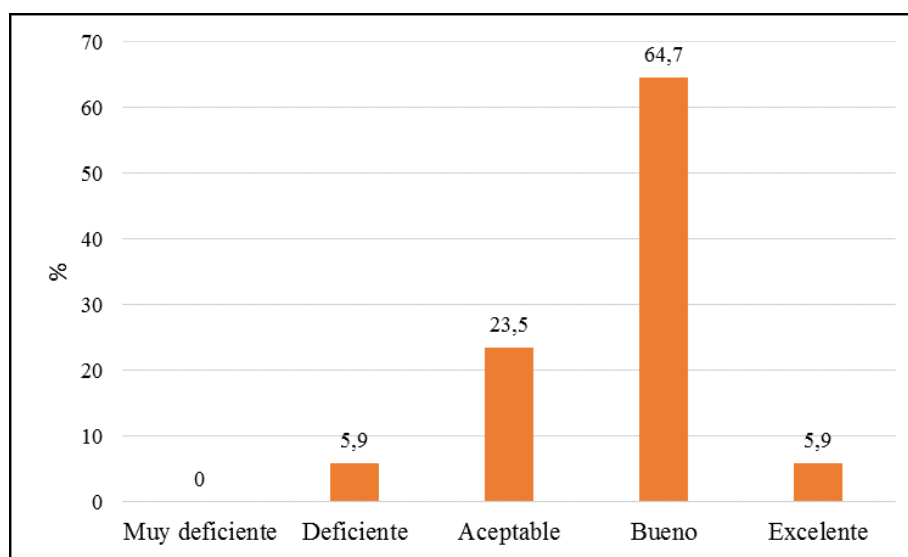
**Tabla 3**

*Distribución porcentual de la dimensión diseño organizacional de la variable clima organizacional la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019*

<b>Diseño organizacional</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	0	0	0
Deficiente	1	5,9	5,9
Aceptable	4	23,5	29,4
Bueno	11	64,7	94,1
Excelente	1	5,9	100,0
Total	17	100,0	

**Figura 3**

*Distribución porcentual de la dimensión diseño organizacional de la variable clima organizacional*



Fuente: Encuesta realizada a los docentes

En la tabla y figura 3, se encontró que un 64,7% de profesores tuvieron buena percepción en cuanto a la dimensión diseño organizacional; el 23,5% la percibieron como aceptable; el 5,9% excelente, mientras que el 5,9% restante tuvo una percepción de deficiente; lo que significa que la dimensión diseño organizacional se caracterizó por ser de buen nivel en mayor proporción.

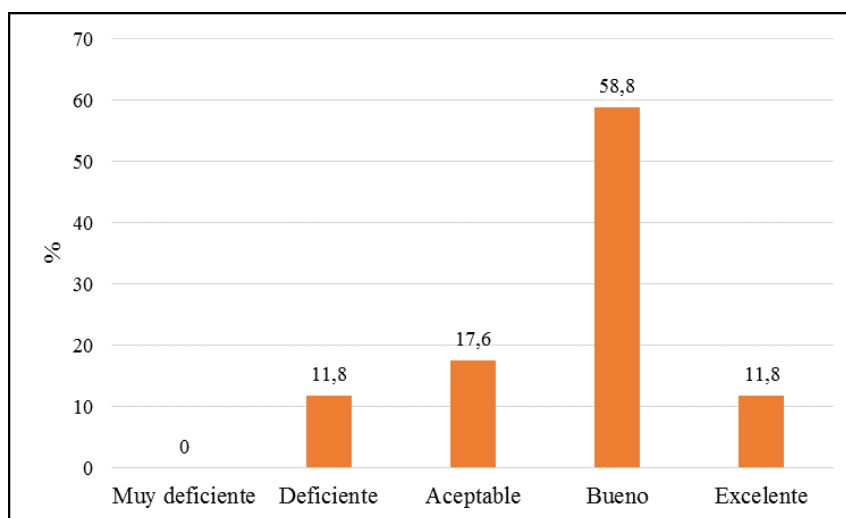
**Tabla 4**

*Distribución porcentual de la dimensión potencial humano de la variable clima organizacional la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019*

<b>Potencial humano</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	0	0	0
Deficiente	2	11,8	11,8
Aceptable	3	17,6	29,4
Bueno	10	58,8	88,2
Excelente	2	11,8	100,0
Total	17	100,0	

**Figura 4**

*Distribución porcentual de la dimensión potencial humano de la variable clima organizacional*



En la tabla y figura 4, se encontró que el 58,8% de la muestra tuvo una buena percepción con respecto a la dimensión potencial humano; el 17,6% la percibieron como aceptable; el 11,8% excelente, mientras que el 11,8% restante tuvo una percepción de deficiente; lo que significa que el potencial humano se caracterizó por ser de buen nivel en su mayoría.

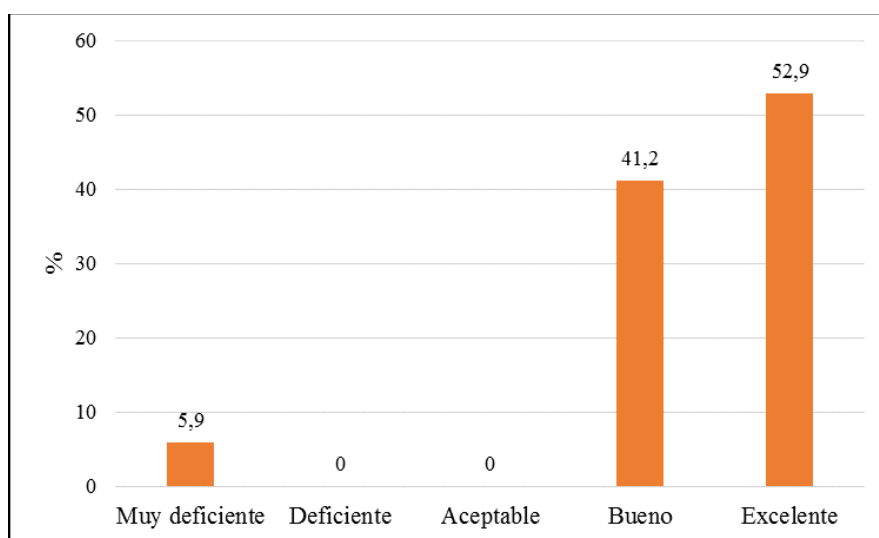
**Tabla 5**

*Distribución porcentual del nivel de desempeño laboral docente en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019*

<b>Desempeño Laboral</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	1	5,9	5,9
Deficiente	0	0	5,9
Aceptable	0	0	5,9
Bueno	7	41,2	47,1
Excelente	9	52,9	100,0
Total	17	100,0	

**Figura 5**

*Distribución porcentual del nivel de desempeño laboral docente*



En la tabla y figura 5, se observa que un 52,9% tuvieron un nivel excelente en cuanto al desempeño laboral, 41,2% bueno y 5,9% deficiente, lo que evidencia mayor proporción con un nivel excelente en esta variable.

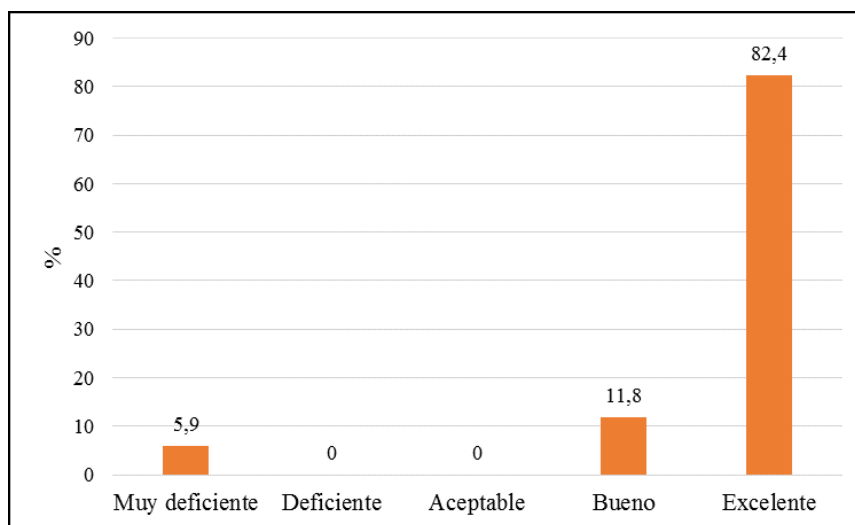
**Tabla 6**

*Distribución porcentual de la dimensión docencia de la variable desempeño laboral docente en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019*

<b>Dimensión docencia</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	1	5,9	5,9
Deficiente	0	0	5,9
Aceptable	0	0	5,9
Bueno	2	11,8	17,6
Excelente	14	82,4	100,0
Total	17	100,0	

**Figura 6**

*Distribución porcentual de la dimensión docencia de la variable desempeño laboral docente*



En la tabla y figura 6, se encontró que el 82,4% de docentes tuvieron un nivel excelente en la dimensión docencia, 11,8% bueno y 5,9% deficiente, lo que evidencia mayor proporción con un nivel excelente en la dimensión docencia.

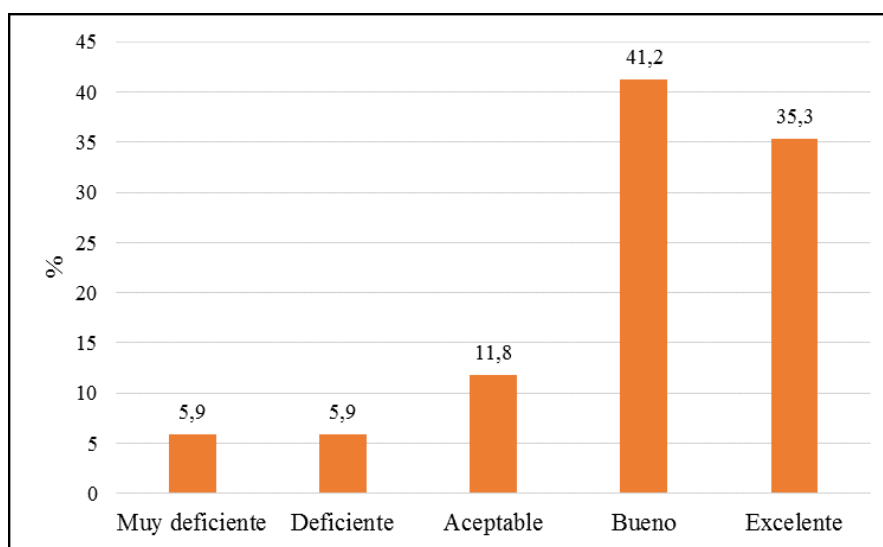
**Tabla 7**

*Distribución porcentual de la dimensión investigación de la variable desempeño laboral docente en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019*

<b>Dimensión investigación</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	1	5,9	5,9
Deficiente	1	5,9	11,8
Aceptable	2	11,8	23,5
Bueno	7	41,2	64,7
Excelente	6	35,3	100,0
Total	17	100,0	

**Figura 7**

*Distribución porcentual de la dimensión investigación de la variable desempeño laboral docente*



En la tabla y figura 7, se encontró un 41,2% de profesores que tuvieron un nivel bueno en la dimensión investigación, 35,3% excelente, 11,8 aceptable, 5,9 deficiente y 5,9% restante fue muy deficiente, lo que evidencia un nivel bueno en mayor proporción en la dimensión docencia.

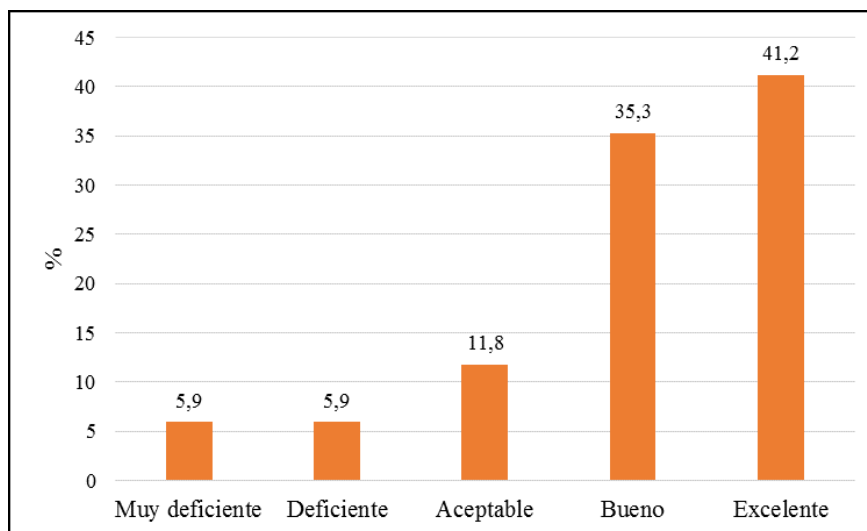
**Tabla 8**

*Distribución porcentual de la dimensión proyección de la variable desempeño laboral docente en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, 2019*

<b>Dimensión proyección</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	1	5,9	5,9
Deficiente	1	5,9	11,8
Aceptable	2	11,8	23,5
Bueno	6	35,3	58,8
Excelente	7	41,2	100,0
Total	17	100,0	

**Figura 8**

*Distribución porcentual de la dimensión proyección de la variable desempeño laboral docente*



En la tabla y figura N°8, fue demostrado que 41,2% de profesores tuvieron una puntuación excelente en la dimensión proyección y extensión universitaria de la variable desempeño laboral, 35,3% bueno, 11,8 aceptable, 5,9 deficiente y 5,9% restante fue muy deficiente, lo que evidencia un nivel excelente en mayor proporción en la dimensión docencia.

**Tabla 9**

*Valores de correlación de las variables desempeño laboral y clima organizacional según dimensiones*

		Desempeño laboral	Clima organizacional	Dimensión Docencia	Dimensión Investigación	Dimensión Proyección	Dimensión Cultura organizacional	Dimensión Diseño organizaciona	Dimensión Potencial humano
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	1.000						
	<b>Clima rganizacional</b>	Coefficiente de correlación	0.261	1.000					
		Sig. (bilateral)	0.312						
	Dimensión Docencia	Coefficiente de correlación	,616**	0.223	1.000				
		Sig. (bilateral)	0.008	0.390					
	Dimensión Investigación	Coefficiente de correlación	,852**	0.134	0.336	1.000			
		Sig. (bilateral)	0.000	0.608	0.187				
	Dimensión Proyección	Coefficiente de correlación	,775**	0.228	0.311	,621**	1.000		
		Sig. (bilateral)	0.000	0.378	0.224	0.008			
	Dimensión Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	0.255	,650**	0.399	0.014	0.364	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.324	0.005	0.113	0.957	0.151		
	Dimensión Diseño organizacional	Coefficiente de correlación	0.237	,931**	0.165	0.105	0.183	,628**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.361	0.000	0.526	0.689	0.482	0.007	
	Dimensión Potencial humano	Coefficiente de correlación	0.238	,956**	0.203	0.117	0.203	,550*	,817**
Sig. (bilateral)		0.358	0.000	0.435	0.656	0.435	0.022	0.000	
	N	17	17	17	17	17	17	17	

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

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9, se evaluó la correlación entre el desempeño laboral y clima organizacional en los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, donde, según la tabla de categorías, se hace evidente una correlación positiva baja (+)  $R_s=+0.261$ , con una significancia  $p=0.312>0.05$ . De igual manera, al evaluar las correlaciones bivariadas de las variables y sus dimensiones se pueden evidenciar correlaciones positivas bajas.

## IV. DISCUSIÓN

Luego de obtener nuestros resultados de estudio, se procedió a realizar las comparaciones correspondientes en cuanto a similitudes y diferencias con investigaciones previas a la nuestra, donde se encontró lo siguiente:

Los resultados encontrados en nuestra pesquisa revelan una correlación positiva baja (+)  $R_s=+0.261$  entre el desempeño laboral y clima organizacional, presentando una significancia  $p=0.312>0.05$ . De igual manera, al evaluar las correlaciones bivariados de las variables y sus dimensiones se puede evidenciar correlaciones positivas bajas. A su vez, hallamos que un 64,7% obtuvo una percepción buena nivel en clima organizacional y que, el 52,9% tuvieron un nivel excelente en cuanto a desempeño laboral, lo que evidencia mayor proporción con un nivel excelente en dicha variable. Los resultados en mención fueron contrastados con Delgado (2019) donde encontró una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, donde si existen condiciones óptimas para el clima organizacional y sus dimensiones, el desempeño laboral será más favorable. Entonces, ambas tesis de investigación comparten resultados semejantes; es decir, los docentes que perciben clima organizacional bueno, tendrán a su vez, un buen desempeño docente.

En diversas actividades, nuestro desempeño en muchas veces se ve influenciado por factores externos, tales como el clima laboral que percibimos, por lo que, si no estamos conformes con nuestro entorno laboral, hay mayores probabilidades que nuestro desempeño se vea afectado. Los resultados encontrados en nuestra investigación arrojan que el 64,7% de profesores percibieron un buen clima organizacional, 17,6 % nivel excelente; y 5,9% de nivel deficiente, lo que significa que se caracterizó por ser de nivel bueno en mayor porcentaje. En contraste con lo expuesto, Zans (2017) encontró que el clima organizacional, en mayor proporción fue determinado como optimista, a diferencia en cuanto a frialdad y distanciamiento con un porcentaje menor, en el que si se presenta la existencia de un mejor clima organizacional, aportaría éste a su vez, de forma beneficiosa al desempeño laboral. Además de la semejanza de variables, se comparten resultados semejantes, donde se evidencia que el 64,7% de la muestra percibe un buen clima organizacional en mayor proporción.

Con respecto a la a la dimensión cultura organizacional, obtuvimos un 47,1% de docentes que tuvieron una percepción excelente, favoreciendo así, su desempeño laboral; sin embargo, nuestros resultados obtenidos divergen con la investigación desarrollada por



Villadiego y Alzate (2017) donde su pesquisa demostró que el desempeño laboral afecta en el clima, pero que a pesar de ello, se deben realizar aportes y soluciones para prevenir que éste signifique un riesgo. Sin embargo, son los tratos laborales los que sí intervienen con mayor proporción y que, al mismo tiempo, no se encuentran consolidadas entre los trabajadores, son las relaciones interpersonales; finalizando afirmando que las variables estudiadas no se encuentran directamente relacionadas.

Asimismo, en cuanto al diseño organizacional se determinó que el 64,7% de docentes tuvieron una buena percepción, encontrándose similitudes con la pesquisa desarrollada por Magallán (2018), donde además de contar con las mismas variables de estudio, afirma un índice elevado de influjo del clima organizacional en el desempeño laboral, resultados que tienen cierta similitud con los arrojados por nuestra investigación, en el cual es evidente la relación positiva entre nuestras variables estudiadas, con una relación relativamente menor a los obtenidos en la investigación desarrollada.

Por otra parte, refiriéndonos a la dimensión potencial humano; el 17,6% la percibieron como aceptable; el 11,8% excelente, mientras que el 11,8% restante tuvo una percepción de deficiente; lo que significa que se caracterizó por ser de buen nivel en mayor proporción, donde coincidimos parcialmente con la investigación desarrollada por Ramos (2018) donde se encontró que en cuanto a los índices del desarrollo de la profesionalidad, el 66,67% de los profesores presentó un valor medio, el 25,29% un valor bajo y el 8,05% un alto valor; afirmando de este modo que, los docentes en su mayoría evidencian un valor medio en cuanto a desarrollo de sus competencias profesionales y la identidad como docentes; siendo estos resultados, similares a los nuestros.

Del mismo modo, en cuanto al desempeño laboral, Barriga (2016) encontró que la aptitud humana se encuentra relacionada con el desempeño docente, al igual que el clima, la cultura y el diseño organizacional. Resultados que comparten mucha semejanza con los nuestros, donde se encontró que el 52,9% de los docentes tuvieron una puntuación excelente en desempeño laboral, relacionados con la cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

En cuanto a las dimensiones docencia y proyección social y extensión universitaria, nuestros resultados arrojaron ser de nivel excelente en mayor proporción, teniendo un porcentaje de 82,4% y 41,2% respectivamente, hallándose semejanzas a los encontrados por Reyes (2017) cuyos resultados determinaron la relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, entendiéndose el gran influjo que atribuye el clima organizacional en el desempeño laboral.

Con respecto a la investigación, se encontró buen nivel con un porcentaje de 41,2% en mayor proporción, encontrándose similitudes con la pesquisa desarrollada por Magallán (2018) quien considera que la dimensión investigación es un aspecto que se tiene que mejorar, al mismo tiempo como la docencia y la proyección social, debiéndose aplicar teorías pedagógicas, didácticas y curriculares, seguido de usar metodologías para el proceso enseñanza, además el servicio a la sociedad e investigar en la cátedra, diseñar, elaborar y aplicar instrumentos de evaluación, además de formular proyectos para la solución de problemas realizando e incentivando la investigación.

Sim embargo, es importante reconocer, que al correlacionar nuestras dos variables de estudio, algunas investigaciones muestran resultados diferentes a los obtenidos por nosotros. Tal como lo mencionamos, en el presente informe de tesis se pudo comprobar que, al evaluar la correlación entre el desempeño laboral y clima organizacional en los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la UNTRM, se evidencia una correlación positiva baja (+) con una correlación  $R_s=+0.261$ , y una significancia  $p=0.312>0.05$ . De igual manera, al evaluar las correlaciones bivariados de las variables y sus dimensiones se puede evidenciar correlaciones positivas bajas, afirmando que el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes están relacionados; hallazgos que difieren con Villadiego y Alzate (2017) donde su investigación finalizó afirmando que el desempeño laboral no demuestra mayor influencia en el clima organizacional.

Finalmente, concluimos este apartado, expresando que nuestros resultados al obtenerse en un solo contexto y en una sola medición, no pueden ser extrapolados a la toda la docencia de UNTRM, o en otras realidades de la región o del país, tomando en cuenta que pese a haberse realizado en otros contextos, los resultados pueden ser similares a los nuestros.

## V. CONCLUSIONES

- Existe una correlación positiva baja entre el desempeño laboral y el clima organizacional en los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019. [Correlación  $R_s=+0.261$ ,  $p=0.312>0.05$ ].
- El 64.7% de los docentes percibe buen clima organizacional y solo el 17.6% considera un excelente clima organizacional; encontrándose además que un 5,9% que consideró un clima deficiente.
- El 47,1% de docentes perciben una excelente cultura organizacional, 41,2% de nivel excelente; y 11,8% de nivel aceptable, deduciendo que la cultura organizacional, se caracterizó por ser de nivel excelente en mayor proporción.
- El 64,7% de docentes tuvieron una buena percepción con respecto al diseño organizacional; el 23,5% la percibieron como aceptable; el 5,9% excelente, mientras que el 5,9% restante tuvo una percepción de deficiente; lo que significa que la dimensión diseño estuvo caracterizado por ser de buen nivel en mayor proporción.
- El 58,8% de docentes tuvieron una buena percepción con respecto al potencial humano; el 17,6% la percibieron como aceptable; el 11,8% excelente, mientras que el 11,8% restante tuvo una percepción de deficiente; deduciendo que el potencial humano estuvo caracterizado por ser de buen nivel en mayor proporción.
- El 52.9% de profesores evaluados presentaron nivel excelente en el desempeño laboral, también encontrándose que el 41,2% obtuvo un nivel bueno; sin embargo, el 5,9% de los docentes evaluados presentó un nivel de desempeño laboral deficiente.
- El 82,4% de docentes tuvieron un nivel excelente en la dimensión docencia, 11,8% bueno y 5,9% deficiente, evidenciando en mayor proporción un resultado excelente en la dimensión docencia.
- El 41,2% de profesores tuvieron buen nivel en investigación, el 35,3% excelente, 11,8 aceptable, 5,9 deficiente y 5,9% restante fue muy deficiente, lo que evidencia un nivel bueno en mayor proporción en la dimensión docencia.
- El 41,2% de docentes presentó una excelente dimensión proyección y extensión universitaria de la variable desempeño laboral, 35,3% bueno, 11,8 aceptable, 5,9

deficiente y 5,9% restante fue muy deficiente, evidenciando un nivel excelente en mayor proporción en la dimensión docencia.

- Las correlaciones bivariados de las variables y sus dimensiones son positivas bajas con un promedio de 0.11-0.49 en el coeficiente Rho de Spearman entre cada variable y sus dimensiones.

## VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda continuar con la investigación en la muestra realizada, para obtener nuevos datos que coadyuven a comparar y poder realizar nuevas acciones donde se contribuya a mejorar la calidad académica prestada por los docentes en mención, ya que pese a que los resultados demuestran que los docentes presentan excelente desempeño laboral; existe un porcentaje donde evidencia que los docentes presentan un desempeño laboral deficiente.
- Es necesario reconocer que se evidencia también que hay docentes que consideran un clima deficiente, razón que debe motivarnos a realizar acciones donde se mejoren aquellos puntos débiles en cuanto a esta variable, tomando en cuenta la correlación directa que tienen el clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes.
- Asimismo, es recomendable extender esta investigación a nuevas realidades y nuevos contextos dentro cada escuela profesional y las nueve facultades de la UNTRM, y de esta manera se logre identificar y conocer nuevos resultados, los cuales, en conjunto, nos otorgarán un panorama completo sobre el clima organizacional y el desempeño laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arraiz, P. (2002). *Evaluación individual y retribución*. En Fernández, D. (coord.). Talento directivo: cómo medirlo y desarrollarlo. Prentice Hall
- Ayay, G. (2016). *Relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo). <https://bit.ly/2HGutTp>
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). <https://core.ac.uk/download/pdf/323350037.pdf>
- Biblioteca Central del Ministerio de Salud (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. [Documento técnico]. <https://bit.ly/3ic1EuG>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas
- Cardona, K. (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Manizales). <https://bit.ly/2xKQ0C2>
- Chester, B. (1971). *The functions of the executive*. (Edición del trigésimo aniversario). <https://bit.ly/38odH3I>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2° Ed). McGraw-Hill.
- Chidambaranathan, K. y Rani, S. B. (2015). *Knowledge management and organizational culture in higher educational libraries in Qatar. An empirical study*.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes. Informe N°45*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/173>
- Delgado, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes nombrados de la de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú – 2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas). <https://cutt.ly/djDDv1L>
- Gonzales, V. y Gonzales, R. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, (47), 185-209.
- Harrigton, J. (2001). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. McGraw Hill

- Magallán, N. (2018). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2017-II*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas). <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1398>
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC. Un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario.
- Ministerio de Salud (2017). *Resolución Ministerial N.º850-2016-MINSA*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/191622-850-2016-minsa>
- Oyarce, E. (2019). *Diagnóstico de clima organizacional y desempeño laboral de los Centros de Salud de la Red Chachapoyas*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas). <https://bit.ly/3jcFn11>
- Pereda, S. y Berrocal, B. (2006). *Gestión de recursos humanos por competencias*. (2º Ed). Centro de Estudios Ramón Areces
- Peydró, C. (2015). *Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante*. (Tesis de doctorado, Universidad de Alicante). <https://bit.ly/339aXqK>
- Ramos, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N°6038, Ugel 01, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <https://cutt.ly/wjDSnge>
- Reyes, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Los Libertadores, Ayacucho, 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). <https://bit.ly/30cUhwI>
- Robbins, S y Coulter, M. (2013). *Comportamiento organizacional*. (13º Ed). Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10º Ed). Pearson Educación.
- Sánchez, E. (2018). *Relación del clima organizacional y el desempeño docente universitario - Universidad de San Andrés - 2017*. (Tesis de investigación, Universidad San Andrés). <http://repositorio.usan.edu.pe/handle/usan/60>
- Tacuri, R. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Técnico Agropecuario Layo*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <https://bit.ly/31YH6PT>

- Villadiego, A y Alzate, K. (2017). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Cartagena). <https://bit.ly/2wfodZh>
- Zans, A. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua). <https://bit.ly/2HFzZW1>



## **ANEXOS**

## Anexo 1. Encuesta del clima organizacional<sup>1</sup>

Estas preguntas permitirán evaluar el clima organizacional de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019. Marca con una X según corresponda según la escala Likert:

- 1: Completamente en desacuerdo.
- 2: En desacuerdo.
- 3: Ni en acuerdo ni en desacuerdo.
- 4: De acuerdo.
- 5: Completamente de acuerdo.

Ítem	Descripción	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Recibo buen trato por mis colegas de trabajo y de mis jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación					
2	La E.P. Ciencias de la Comunicación me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer.					
3	Puedo contar con mis colegas y jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación					
4	Las otras facultades, escuelas, áreas o servicios me apoyan cuando lo necesito.					
5	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable en la E.P. Ciencias de la Comunicación					
6	Estoy comprometido con la E.P. Ciencias de la Comunicación					
7	Me interesa el desarrollo de la E.P. Ciencias de la Comunicación					
8	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la E.P. Ciencias de la Comunicación					
9	Mi remuneración y beneficios son razonables en la E.P. Ciencias de la Comunicación					
10	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo en la E.P. Ciencias de la Comunicación					
11	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión en la E.P. Ciencias de la Comunicación					
12	Participo en la toma de decisiones de la E.P. Ciencias de la Comunicación					
13	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo en la E.P. Ciencias de la Comunicación					
14	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo en la E.P. Ciencias de la Comunicación					

<sup>1</sup> Instrumento adaptado de Magallán (2017), aplicado en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UNTRM

15	Presto atención a los comunicados, reuniones o demás labores que emiten los jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación					
16	Las tareas que desempeño o realizo corresponden a mi función como docente de la E.P. Ciencias de la Comunicación					
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en la E.P. Ciencias de la Comunicación					
18	Los jefes están disponibles cuando se los necesita en la E.P. Ciencias de la Comunicación					
19	Los jefes y directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la E.P. Ciencias de la Comunicación					
20	La innovación es característica de nuestros jefes y personal de la					
21	Mis colegas de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas en la E.P. Ciencias de la Comunicación					
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas por nuestros jefes o autoridades de la E.P. Ciencias de la Comunicación					
23	La E.P. Ciencias de la Comunicación es flexible y se adapta bien en los cambios innovadores.					
24	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente laboral en la E.P. Ciencias de la Comunicación					
25	La limpieza y materiales tangibles es adecuada en la E.P. Ciencias de la Comunicación					
26	Existen incentivos laborales para que mis colegas y yo tratemos de hacer mejor la labor docente en la E.P. Ciencias de la Comunicación					
27	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada, flexible y con estándares en la E.P. Ciencias de la Comunicación					
28	Los premios, reconocimientos y presupuestos, son reconocidos y distribuidos en forma justa en la E.P. Ciencias de la Comunicación					

*Gracias por su colaboración.*

## Anexo 2. Encuesta del desempeño laboral de los docentes<sup>2</sup>

Estas preguntas permitieron evaluar el desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación. Marca con una X según corresponda según la escala Likert:

**5:** Siempre

**4:** Casi siempre

**3:** A veces

**2:** Casi nunca

**1:** Nunca.

Ítem	Descripción	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño del currículo de formación docente.					
2	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño del sílabo.					
3	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño de su sesión de aprendizaje.					
4	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño de su sistema de evaluación.					
5	Aplica las teorías psicológicas en el diseño del proceso de formación del estudiante según lo curricular.					
6	En el desarrollo de su clase aplica técnicas para desarrollar la comprensión.					
7	En el desarrollo de su clase aplica técnicas para el desarrollar el pensamiento crítico.					
8	En el desarrollo de su clase aplica estrategias de investigación formativa.					
9	En el desarrollo de su clase evalúa permanentemente.					
10	Su clase se centra en el desarrollo del aprendizaje del estudiante.					
11	El desarrollo de un tema termina con la elaboración de un producto o trabajo académico.					
12	El desarrollo del curso termina con la elaboración de un producto o trabajo final del curso.					
13	Elabora instrumentos o fichas para evaluar los productos o trabajos finales.					
14	La evaluación de un tema o del curso lo hace mediante pruebas objetivas.					
15	En la asignatura evalúa conocimientos, habilidades y valores.					
16	Elabora proyectos de investigación de manera conjunta con sus alumnos.					
17	Elabora proyectos de investigación concordantes con las líneas de investigación de la Universidad.					

<sup>2</sup> Instrumento adaptado de Magallán (2017), aplicado en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UNTRM

18	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática universitaria.					
19	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática social.					
20	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática de la formación profesional.					
21	Elabora proyectos de investigación en equipos multidisciplinarios.					
22	Evalúa la pertinencia de los proyectos de investigación a nivel de pre y postgrado.					
23	Desarrolla investigación formativa de manera conjunta con sus estudiantes de modo individual.					
24	Desarrolla proyectos de investigación teniendo en cuenta un enfoque metodológico.					
25	Evalúa el impacto de la investigación en el desarrollo social y educativo de la región.					
26	Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social de manera conjunta con sus alumnos.					
27	Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social teniendo en cuenta las necesidades locales.					
28	Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social teniendo en cuenta la necesidad regional.					
29	Evalúa la pertinencia de los proyectos de extensión cultural y proyección social.					
30	Evalúa el impacto de los proyectos de extensión cultural y proyección social.					

*Gracias por su colaboración.*

## **Anexo 3. Validez y confiabilidad de los ítems de la encuesta del clima organizacional**

### **1. Dónde se aplicó el instrumento piloto**

El instrumento piloto se aplicó a 10 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en el año periodo académico 2019 – II.

### **2. Propósito del instrumento:** Evaluación del clima organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

### **3. Tamaño de la muestra**

Se tomó una muestra del 59% del total de la población o muestra por ser pequeña, es decir, se trabajó con 10 docentes que laboran en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

### **4. Cómo aplico la prueba piloto (experiencias)**

La prueba piloto se aplicó de manera exitosa a diez docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, aunque en un principio fue relativamente complicado debido a no conocer a todos los docentes que laboran en esta facultad y además por la falta de tiempo por parte de ellos para atender mi pedido de poder ayudarme con mi prueba piloto. Pese a ello, logré evaluar a mi muestra de manera triunfante en un periodo de tres días.

### **5. Resultado u observación hechos por los investigados**

La observación que se realizó por parte de mis investigados fue que faltaba añadir un dato que jugaba un rol importante en las conclusiones que obtendría en mi investigación, el cual fue la identificación de la condición laboral de los docentes, ya sea si éstos fueron nombrados o contratados.

## 6. Informe de codificación y baremación

- Se codificó la muestra piloto, para la tabulación de la información según las dimensiones que mide la encuesta del clima organizacional: Cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano, tal como se muestra a continuación:

### BAREMO DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Categorías	D1: Cultura organizacional	D2: Diseño organizacional	D3: Potencial humano	Puntaje total
Excelente	33 - 40	37 - 45	45 - 55	113 - 140
Bueno	25 - 32	28 - 36	34 - 44	85 - 112
Aceptable	17 - 24	19 - 27	23 - 33	57 - 84
Deficiente	9 - 16	10 - 18	12 - 22	29 - 56
Muy deficiente	0 - 8	0 - 9	0 - 11	0 - 28

## 7. Validez de constructo del instrumento

La validez de constructo define si una prueba o experimento está a la altura de sus pretensiones o no. Se refiere a si la definición operacional de una variable refleja realmente el significado teórico verdadero de un concepto. La forma más sencilla de pensar en ella es como una prueba de generalización, como la validez externa, pero evalúa si el experimento se ocupa de la variable que estás probando.

## 8. Resultado final del instrumento aplicado

Una vez recopilado los datos, producto de aplicar la encuesta del clima organizacional a la muestra piloto de 10 docentes, se construyó una base de datos tal como se muestra a continuación en la tabla 11:

**Tabla 11**

*Datos recopilados de la muestra piloto según la codificación de los ítems del test de clima organizacional*

N°	Cultura organizacional								Diseño Organizacional								Potencial humano								Puntaje total							
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Puntaje	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23		Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Puntaje	
1	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4	4	4	4	4	2	4	4	5	35	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	36	106
2	3	2	3	4	3	4	4	4	27	3	3	3	2	2	2	4	4	4	27	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	1	26	80
3	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	4	5	5	4	5	5	5	42	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	49	129	
4	3	3	3	4	4	5	5	5	32	3	3	4	2	4	4	5	2	5	32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34	98	
5	5	4	4	4	5	5	5	5	37	4	3	3	4	4	4	5	5	5	37	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	38	112
6	3	3	2	2	3	4	4	4	25	2	2	3	3	3	2	4	4	4	27	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	33	85
7	3	4	3	1	4	3	4	4	26	2	2	3	3	3	1	3	4	4	25	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	28	79
8	4	4	4	5	5	5	1	3	31	5	5	3	3	4	4	4	3	2	33	5	5	5	5	4	5	5	2	3	4	5	48	112
9	4	3	4	3	5	5	5	4	33	1	1	4	4	4	4	4	4	4	30	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	37	100	
10	4	4	4	2	3	4	5	4	30	3	3	4	4	4	2	5	4	4	33	2	3	3	4	4	4	4	4	1	3	2	34	97

Fuente: elaboración propia, 2019

**Tabla 12***Cálculo de la validez de constructo en función a la correlación dominio-total*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	10	100,0

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

**Tabla 13***Estadístico Alfa de Cronbach*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,934	28

Fuente: elaboración propia según datos procesados en SPSS, 2019

**Interpretación:**

Como lo indica el estadístico Alfa de Cronbach mostrado en la tabla 13, se obtuvo un indicador de 0,934, donde la teoría estadística expresa que si el valor es cercano a 1 el instrumento es confiable estadísticamente y puede ser aplicado al mismo individuo en diversas ocasiones y los resultados deben ser similares en los puntajes del cuestionario.

**Tabla 14***Estadísticos descriptivos de los puntajes de las dimensiones del instrumento de la muestra piloto*

<b>Estadísticos descriptivos</b>				
Variable y dimensiones	N	Media	Desviación estándar	Varianza
Cultura organizacional	10	31,40	4,502	20,267
Diseño Organizacional	10	32,10	5,152	26,544
Potencial humano	10	36,30	7,439	55,344
Clima organizacional	10	99,8000	15,78888	249,289
N válido (por lista)	10			

Fuente: elaboración según datos procesados en SPSS, 2019



El puntaje promedio del instrumento fue de 99.80 puntos, con una varianza de 249,289 puntos y una desviación estándar de 15,78888 puntos en cuanto al puntaje promedio en las dimensiones.

**Tabla 15**

*Validez del piloto por la correlación y confiabilidad Ítem -total*

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
Variable/Dimensiones	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
Cultura organizacional	168,2000	761,511	,867	,848
Diseño Organizacional	167,5000	712,944	,937	,816
Potencial humano	163,3000	622,011	,862	,786
Clima organizacional	99,8000	249,289	1,000	,885

Fuente: elaboración según datos procesados en SPSS, 2019

En la tabla 15, se obtuvieron los puntajes promedios para cada ítem y sus varianzas, mediante los cuales se logró conseguir las correlaciones y su indicador de Cronbach para valorar la correlación de cada dimensión con el total de la prueba. Como se demuestra en la tabla, el instrumento presenta correlaciones altas y los indicadores de Cronbach son fiables si se elimina el ítem de la prueba.

**Tabla 16**

*Validez según estadístico de correlación de Pearson de los ítems por dominio-total del instrumento*

		<b>Correlaciones</b>			
		Cultura	Diseño	Potencial	Clima
		organizacional	Organizacional	humano	organizacional
Cultura	Correlación de Pearson	1	,918**	,669*	,900**
organizacional	Sig. (bilateral)		,000	,034	,000
	N	10	10	10	10
Diseño	Correlación de Pearson	,918**	1	,779**	,955**
Organizacional	Sig. (bilateral)	,000		,008	,000
	N	10	10	10	10
Potencial	Correlación de Pearson	,669*	,779**	1	,916**
humano	Sig. (bilateral)	,034	,008		,000
	N	10	10	10	10
Clima	Correlación de Pearson	,900**	,955**	,916**	1
organizacional	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	10	10	10	10

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 16, se obtuvieron las correlaciones para cada dimensión y así obtener el indicador de R de Pearson. Al valorar la correlación de cada ítem con el total de la prueba, se evidencia que las correlaciones con el instrumento son altas y sus indicadores de Cronbach son fiables.

Resumiendo, la validez de constructo del instrumento establece la existencia de una **alta correlación de ítem-total**, deduciendo la validez del instrumento para ser aplicado. En cuanto a la fiabilidad del instrumento en función a la correlación dominio-total, establece un Alfa de Cronbach de 0.822, entendiéndose según la teoría estadística que el instrumento es confiable estadísticamente y puede ser aplicado en diferentes tiempos.

## **Anexo 4. Validez y confiabilidad de los ítems de la encuesta del desempeño laboral docente**

### **1. Dónde se aplicó el instrumento piloto**

El instrumento piloto se aplicó a 10 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en el año periodo académico 2019 – II.

### **2. Propósito del instrumento:** Evaluación del desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

### **3. Tamaño de la muestra**

Se tomó una muestra del 59% del total de la población o muestra por ser pequeña, es decir, se trabajó con 10 docentes que laboran en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

### **4. Cómo aplico la prueba piloto (experiencias)**

La prueba piloto se aplicó de manera exitosa a diez docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, aunque en un principio fue relativamente complicado debido a no conocer a todos los docentes que laboran en esta facultad y además por la falta de tiempo por parte de ellos para atender mi pedido de poder ayudarme con mi prueba piloto. Pese a ello, logré evaluar a mi muestra de manera triunfante en un periodo de tres días.

### **5. Resultado u observación hechos por los investigados**

La observación que se realizó por parte de mis investigados fue que faltaba añadir un dato que jugaba un rol importante en las conclusiones que obtendría en mi investigación, el cual fue la identificación de la condición laboral de los docentes, ya sea si éstos fueron nombrados o contratados.

## 6. Informe de codificación y baremación

- Se codificó la muestra piloto, para la tabulación de la información según las dimensiones que mide la encuesta del desempeño laboral de los docentes: Docencia, investigación, proyección social y extensión universitaria, tal como se muestra a continuación:

### BAREMO DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

<b>Categorías</b>	<b>D1: Docencia</b>	<b>D2: Investigación</b>	<b>D3: proyección social y extensión universitaria</b>	<b>Puntaje total</b>
<b>Excelente</b>	61 - 75	37 - 45	25 - 30	121 - 150
<b>Bueno</b>	46 - 60	28 - 36	19 - 24	91 - 120
<b>Aceptable</b>	31 - 45	19 - 27	13 - 18	61 - 90
<b>Deficiente</b>	16 - 30	10 - 18	7 - 12	31 - 60
<b>Muy deficiente</b>	0 - 15	0 - 9	0 - 6	0 - 30

## 7. Validez de constructo del instrumento

La validez de constructo define si una prueba o experimento está a la altura de sus pretensiones o no. Se refiere a si la definición operacional de una variable refleja realmente el significado teórico verdadero de un concepto. La forma más sencilla de pensar en ella es como una prueba de generalización, como la validez externa, pero evalúa si el experimento se ocupa de la variable que estás probando.

## 8. Resultado final del instrumento aplicado

Una vez recopilado los datos, producto de aplicar la encuesta del clima organizacional a la muestra piloto de 10 docentes, se construyó una base de datos tal como se muestra a continuación en la tabla 17:



**Tabla 20**

*Estadísticos descriptivos de los puntajes de las dimensiones del instrumento de la muestra piloto*

<b>Estadísticos descriptivos</b>				
	N	Media	Desviación estándar	Varianza
Docencia	10	61,60	12,331	152,044
Investigación	10	32,00	7,424	55,111
Proyección social	10	21,00	3,590	12,889
Desempeño Docente	10	114,60	19,461	378,711
N válido (por lista)	10			

Fuente: elaboración según datos procesados en SPSS, 2019

El puntaje promedio del instrumento fue de 114.60 puntos, con una varianza de 378.711 puntos y una desviación estándar de +-19.461 puntos respecto al puntaje promedio en las dimensiones.

**Tabla 21**

*Validez del piloto por la correlación y confiabilidad Ítem -total*

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
<b>Variable/dimensiones</b>	Media de escala si	Varianza de escala	Correlación total	Alfa de Cronbach
	el elemento se ha suprimido	si el elemento se ha suprimido	de elementos corregida	si el elemento se ha suprimido
Docencia	167,60	810,711	,786	,673
Investigación	197,20	1079,733	,779	,745
Proyección social	208,20	1359,289	,539	,853
Desempeño Docente	114,60	378,711	1,000	,628

Fuente: elaboración según datos procesados en SPSS, 2018

En la tabla 21, se obtuvieron los puntajes promedios para cada ítem y sus varianzas, y así obtener las correlaciones y su indicador de Cronbach para valorar la correlación de cada ítem con el total de la prueba. Como se observa, las correlaciones son altas del instrumento y los indicadores de Cronbach son fiables si se elimina el ítem de la prueba.

**Tabla 22**

*Validez según estadístico de correlación de Pearson de los ítems por dominio-total del instrumento*

		<b>Correlaciones</b>			
		Docencia	Investigación	Proyección social	Desempeño Docente
Docencia	Correlación de Pearson	1	,547	,269	,892**
	Sig. (bilateral)		,101	,453	,001
	N	10	10	10	10
Investigación	Correlación de Pearson	,547	1	,650*	,848**
	Sig. (bilateral)	,101		,042	,002
	N	10	10	10	10
Proyección social	Correlación de Pearson	,269	,650*	1	,603
	Sig. (bilateral)	,453	,042		,065
	N	10	10	10	10
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,892**	,848**	,603	1
	Sig. (bilateral)	,001	,002	,065	
	N	10	10	10	10

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 22, se obtuvieron las correlaciones para cada ítem y así obtener el indicador de R de Pearson. Al evaluar la correlación de cada ítem con el total de la prueba, se observa que las correlaciones son altas con el instrumento y sus indicadores de Cronbach son fiables.

Resumiendo, la validez de constructo del instrumento establece que existe una **alta correlación de ítem-total**, entendiéndose que el instrumento es válido ser aplicado. En cuanto a la confiabilidad del instrumento en función a la correlación dominio-total, determina un Alfa de Cronbach de 0.822, donde según la teoría estadística el instrumento es confiable estadísticamente y puede ser ejecutado en otros contextos.

## Anexo 5. Criterio para determinar la normalidad

$P - \text{valor} \geq \alpha \Rightarrow$  Se acepta la  $H_0 =$  Los datos provienen de una distribución normal.

$P - \text{valor} < \alpha \Rightarrow$  Se rechaza la  $H_1 =$  Los datos no provienen de una distribución normal.

Esta prueba nos permite determinar que si los datos son normales las correlaciones deben ser calculadas con el coeficiente de Pearson, y si los datos no proceden de una distribución normal, las correlaciones deben efectuarse con el coeficiente R de Rho de Spearman.

### Hipótesis a contrastar

$H_0: r = 0$

$H_1: r \neq 0$

**Tabla 9**

*Pruebas de normalidad de las variables desempeño laboral y clima organizacional y sus dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Desempeño laboral</b>	<b>,303</b>	<b>17</b>	<b>,000</b>	<b>,620</b>	<b>17</b>	<b>,000</b>
<b>Clima organizacional</b>	<b>,355</b>	<b>17</b>	<b>,000</b>	<b>,787</b>	<b>17</b>	<b>,001</b>
Dimensión docencia	,462	17	,000	,415	17	,000
Dimensión investigación	,285	17	,001	,818	17	,004
Dimensión proyección	,265	17	,003	,806	17	,002
Dimensión cultura organizacional	,292	17	,000	,776	17	,001
Dimensión diseño organizacional	,372	17	,000	,779	17	,001
Dimensión potencial humano	,341	17	,000	,822	17	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** Puesto que el valor p es inferior que el nivel de significancia de 0.05 en las variables y dimensiones, la decisión es que se puede rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, podemos evaluar para el estadístico de Shapiro Wilk, que los datos de las variables desempeño laboral y clima organizacional, no siguen una distribución normal. Estos resultados nos conducen a encontrar la correlación en dichas variables con el estadístico Rho de Spearman

## Anexo 6. Constancia de ejecución de la investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación  
Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

N° 002-2020-EPCG

Quien suscribe, Directora de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

#### Hace constar:

Que la Bachiller en Comunicación Social, **ESTEFANY SALAZAR GRANDEZ**, realizó la aplicación del instrumento de investigación denominado: Encuesta para evaluar el desempeño laboral docente y evaluar el clima organizacional, aplicado a los docentes de esta Escuela Profesional en el semestre académico 2019-II, del proyecto de tesis titulado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2019.**

Se emite la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Chachapoyas, 27 de enero de 2020



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

  
Lic. BETY PASIÓN CANTA VENTURA  
DIRECTORA (e) E P DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

C.C. ARCHIVO

Campus Universitario, Edificio Biblioteca Central Tercer Piso. Teléfono 970915384. Chachapoyas, Perú.  
Email: bety.canta@untrm.edu.pe / www.untrm.edu.pe



## Anexo 7. Fotografías de la investigación en campo









### ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL<sup>1</sup>

Marque con una X según la modalidad de trabajo en la que labora actualmente:

( ) Nombrado                      (X) Contratado

Estas preguntas permitirán evaluar el clima organizacional de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019. Marca con una X según corresponda según la escala Likert:

- 1: Completamente en desacuerdo.
- 2: En desacuerdo.
- 3: Ni en acuerdo ni en desacuerdo.
- 4: De acuerdo.
- 5: Completamente de acuerdo.

Ítem	Descripción	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Recibo buen trato por mis colegas de trabajo y de mis jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación					X
2	La E.P. Ciencias de la Comunicación me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer.					X
3	Puedo contar con mis colegas y jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación					X
4	Las otras facultades, escuelas, áreas o servicios me apoyan cuando lo necesito.					X
5	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
6	Estoy comprometido con la E.P. Ciencias de la Comunicación					X
7	Me interesa el desarrollo de la E.P. Ciencias de la Comunicación					X
8	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
9	Mi remuneración y beneficios son razonables en la E.P. Ciencias de la Comunicación		X			
10	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo en la E.P. Ciencias de la Comunicación		X			
11	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
12	Participo en la toma de decisiones de la E.P. Ciencias de la Comunicación	X				
13	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	

<sup>1</sup> Instrumento adaptado de Magallán (2017), aplicado en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UNTRM

14	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
15	Presto atención a los comunicados, reuniones o demás labores que emiten los jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación		X			
16	Las tareas que desempeño o realizo corresponden a mi función como docente de la E.P. Ciencias de la Comunicación					X
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en la E.P. Ciencias de la Comunicación					X
18	Los jefes están disponibles cuando se los necesita en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
19	Los jefes y directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la E.P. Ciencias de la Comunicación		X			
20	La innovación es característica de nuestros jefes y personal de la E.P. Ciencias de la Comunicación	X				
21	Mis colegas de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas en la E.P. Ciencias de la Comunicación	X				
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas por nuestros jefes o autoridades de la E.P. Ciencias de la Comunicación		X			
23	La E.P. Ciencias de la Comunicación es flexible y se adapta bien en los cambios innovadores.			X		
24	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente laboral en la E.P. Ciencias de la Comunicación					X
25	La limpieza y materiales tangibles es adecuada en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
26	Existen incentivos laborales para que mis colegas y yo tratemos de hacer mejor la labor docente en la E.P. Ciencias de la Comunicación	X				
27	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada, flexible y con estándares en la E.P. Ciencias de la Comunicación		X			
28	Los premios, reconocimientos y presupuestos, son reconocidos y distribuidos en forma justa en la E.P. Ciencias de la Comunicación	X				

*Gracias por su colaboración.*



## ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES<sup>2</sup>

Estas preguntas permitirán evaluar el desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación. Marca con una X según corresponda según la escala Likert:

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

Ítem	Descripción	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño del currículo de formación docente.				X	
2	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño del sílabo.					X
3	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño de su sesión de aprendizaje.				X	
4	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño de su sistema de evaluación.					X
5	Aplica las teorías psicológicas en el diseño del proceso de formación del estudiante según lo curricular.					X
6	En el desarrollo de su clase aplica técnicas para desarrollar la comprensión.					X
7	En el desarrollo de su clase aplica técnicas para el desarrollar el pensamiento crítico.					X
8	En el desarrollo de su clase aplica estrategias de investigación formativa.				X	
9	En el desarrollo de su clase evalúa permanentemente.				X	
10	Su clase se centra en el desarrollo del aprendizaje del estudiante.					X
11	El desarrollo de un tema termina con la elaboración de un producto o trabajo académico.					X
12	El desarrollo del curso termina con la elaboración de un producto o trabajo final del curso.					X
13	Elabora instrumentos o fichas para evaluar los productos o trabajos finales.					X
14	La evaluación de un tema o del curso lo hace mediante pruebas objetivas.				X	
15	En la asignatura evalúa conocimientos, habilidades y valores.					X
16	Elabora proyectos de investigación de manera conjunta con sus alumnos.					X
17	Elabora proyectos de investigación concordantes con las líneas de investigación de la Universidad.	X				X

<sup>2</sup> Instrumento adaptado de Magallán (2017), aplicado en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UNTRM

18	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática universitaria.	X					
19	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática social.						X
20	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática de la formación profesional.	X					
21	Elabora proyectos de investigación en equipos multidisciplinares.						X
22	Evalúa la pertinencia de los proyectos de investigación a nivel de pre y postgrado.						X
23	Desarrolla investigación formativa de manera conjunta con sus estudiantes de modo individual.					X	
24	Desarrolla proyectos de investigación teniendo en cuenta un enfoque metodológico.						X
25	Evalúa el impacto de la investigación en el desarrollo social y educativo de la región.					X	
26	Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social de manera conjunta con sus alumnos.						X
27	Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social teniendo en cuenta las necesidades locales.						X
28	Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social teniendo en cuenta la necesidad regional.						X
29	Evalúa la pertinencia de los proyectos de extensión cultural y proyección social.						X
30	Evalúa el impacto de los proyectos de extensión cultural y proyección social.						X

*Gracias por su colaboración.*

ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL<sup>1</sup>

Marque con una X según la modalidad de trabajo en la que labora actualmente:

Nombrado                      ( ) Contratado

Estas preguntas permitirán evaluar el clima organizacional de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019. Marca con una X según corresponda según la escala Likert:

- 1: Completamente en desacuerdo.  
 2: En desacuerdo.  
 3: Ni en acuerdo ni en desacuerdo.  
 4: De acuerdo.  
 5: Completamente de acuerdo.

Ítem	Descripción	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Recibo buen trato por mis colegas de trabajo y de mis jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
2	La E.P. Ciencias de la Comunicación me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer.				X	
3	Puedo contar con mis colegas y jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
4	Las otras facultades, escuelas, áreas o servicios me apoyan cuando lo necesito.				X	
5	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
6	Estoy comprometido con la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
7	Me interesa el desarrollo de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
8	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
9	Mi remuneración y beneficios son razonables en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
10	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
11	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
12	Participo en la toma de decisiones de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
13	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		

<sup>1</sup> Instrumento adaptado de Magallán (2017), aplicado en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UNTRM



14	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
15	Presto atención a los comunicados, reuniones o demás labores que emiten los jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
16	Las tareas que desempeño o realizo corresponden a mi función como docente de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
18	Los jefes están disponibles cuando se los necesita en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
19	Los jefes y directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
20	La innovación es característica de nuestros jefes y personal de la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
21	Mis colegas de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas por nuestros jefes o autoridades de la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
23	La E.P. Ciencias de la Comunicación es flexible y se adapta bien en los cambios innovadores.			X		
24	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente laboral en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
25	La limpieza y materiales tangibles es adecuada en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
26	Existen incentivos laborales para que mis colegas y yo tratemos de hacer mejor la labor docente en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
27	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada, flexible y con estándares en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		
28	Los premios, reconocimientos y presupuestos, son reconocidos y distribuidos en forma justa en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X		

*Gracias por su colaboración.*

## ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES<sup>2</sup>

Estas preguntas permitirán evaluar el desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación. Marca con una X según corresponda según la escala Likert:

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

Ítem	Descripción	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño del currículo de formación docente.				X	
2	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño del sílabo.				X	
3	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño de su sesión de aprendizaje.				X	
4	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño de su sistema de evaluación.				X	
5	Aplica las teorías psicológicas en el diseño del proceso de formación del estudiante según lo curricular.				X	
6	En el desarrollo de su clase aplica técnicas para desarrollar la comprensión.				X	
7	En el desarrollo de su clase aplica técnicas para el desarrollar el pensamiento crítico.				X	
8	En el desarrollo de su clase aplica estrategias de investigación formativa.				X	
9	En el desarrollo de su clase evalúa permanentemente.				X	
10	Su clase se centra en el desarrollo del aprendizaje del estudiante.				X	
11	El desarrollo de un tema termina con la elaboración de un producto o trabajo académico.				X	
12	El desarrollo del curso termina con la elaboración de un producto o trabajo final del curso.				X	
13	Elabora instrumentos o fichas para evaluar los productos o trabajos finales.			X		
14	La evaluación de un tema o del curso lo hace mediante pruebas objetivas.				X	
15	En la asignatura evalúa conocimientos, habilidades y valores.				X	
16	Elabora proyectos de investigación de manera conjunta con sus alumnos.				X	
17	Elabora proyectos de investigación concordantes con las líneas de investigación de la Universidad.				X	

<sup>2</sup> Instrumento adaptado de Magallán (2017), aplicado en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UNTRM

18	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática universitaria.			X		
19	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática social.				X	
20	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática de la formación profesional.			X		
21	Elabora proyectos de investigación en equipos multidisciplinares.				X	
22	Evalúa la pertinencia de los proyectos de investigación a nivel de pre y postgrado.				X	
23	Desarrolla investigación formativa de manera conjunta con sus estudiantes de modo individual.				X	
24	Desarrolla proyectos de investigación teniendo en cuenta un enfoque metodológico.				X	
25	Evalúa el impacto de la investigación en el desarrollo social y educativo de la región.				X	
26	Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social de manera conjunta con sus alumnos.				X	
27	Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social teniendo en cuenta las necesidades locales.				X	
28	Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social teniendo en cuenta la necesidad regional.				X	
29	Evalúa la pertinencia de los proyectos de extensión cultural y proyección social.				X	
30	Evalúa el impacto de los proyectos de extensión cultural y proyección social.				X	

*Gracias por su colaboración.*

### ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL<sup>1</sup>

Marque con una X según la modalidad de trabajo en la que labora actualmente:

( ) Nombrado                      (X) Contratado

Estas preguntas permitirán evaluar el clima organizacional de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019. Marca con una X según corresponda según la escala Likert:

- 1: Completamente en desacuerdo.
- 2: En desacuerdo.
- 3: Ni en acuerdo ni en desacuerdo.
- 4: De acuerdo.
- 5: Completamente de acuerdo.

Ítem	Descripción	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Recibo buen trato por mis colegas de trabajo y de mis jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación					X
2	La E.P. Ciencias de la Comunicación me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer.				X	
3	Puedo contar con mis colegas y jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
4	Las otras facultades, escuelas, áreas o servicios me apoyan cuando lo necesito.			X		
5	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable en la E.P. Ciencias de la Comunicación					X
6	Estoy comprometido con la E.P. Ciencias de la Comunicación					X
7	Me interesa el desarrollo de la E.P. Ciencias de la Comunicación					X
8	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
9	Mi remuneración y beneficios son razonables en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
10	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
11	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
12	Participo en la toma de decisiones de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
13	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	

<sup>1</sup> Instrumento adaptado de Magallán (2017), aplicado en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UNTRM



14	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
15	Presto atención a los comunicados, reuniones o demás labores que emiten los jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
16	Las tareas que desempeño o realizo corresponden a mi función como docente de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
18	Los jefes están disponibles cuando se los necesita en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
19	Los jefes y directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la E.P. Ciencias de la Comunicación					X
20	La innovación es característica de nuestros jefes y personal de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
21	Mis colegas de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas por nuestros jefes o autoridades de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
23	La E.P. Ciencias de la Comunicación es flexible y se adapta bien en los cambios innovadores.				X	
24	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente laboral en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
25	La limpieza y materiales tangibles es adecuada en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
26	Existen incentivos laborales para que mis colegas y yo tratemos de hacer mejor la labor docente en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
27	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada, flexible y con estándares en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	
28	Los premios, reconocimientos y presupuestos, son reconocidos y distribuidos en forma justa en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X	

*Gracias por su colaboración.*

## ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES<sup>2</sup>

Estas preguntas permitirán evaluar el desempeño laboral de los docentes de la E.P. Ciencias de la Comunicación. Marca con una X según corresponda según la escala Likert:

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

Ítem	Descripción	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño del currículo de formación docente.					X
2	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño del sílabo.					X
3	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño de su sesión de aprendizaje.					X
4	Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño de su sistema de evaluación.					X
5	Aplica las teorías psicológicas en el diseño del proceso de formación del estudiante según lo curricular.					X
6	En el desarrollo de su clase aplica técnicas para desarrollar la comprensión.				X	
7	En el desarrollo de su clase aplica técnicas para el desarrollo del pensamiento crítico.					X
8	En el desarrollo de su clase aplica estrategias de investigación formativa.					X
9	En el desarrollo de su clase evalúa permanentemente.					X
10	Su clase se centra en el desarrollo del aprendizaje del estudiante.					X
11	El desarrollo de un tema termina con la elaboración de un producto o trabajo académico.				X	
12	El desarrollo del curso termina con la elaboración de un producto o trabajo final del curso.				X	
13	Elabora instrumentos o fichas para evaluar los productos o trabajos finales.				X	
14	La evaluación de un tema o del curso lo hace mediante pruebas objetivas.					X
15	En la asignatura evalúa conocimientos, habilidades y valores.					X
16	Elabora proyectos de investigación de manera conjunta con sus alumnos.					X
17	Elabora proyectos de investigación concordantes con las líneas de investigación de la Universidad.					X

<sup>2</sup> Instrumento adaptado de Magallán (2017), aplicado en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UNTRM

18	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática universitaria.				X	
19	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática social.				X	
20	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática de la formación profesional.				X	
21	Elabora proyectos de investigación en equipos multidisciplinarios.				X	
22	Evalúa la pertinencia de los proyectos de investigación a nivel de pre y postgrado.				X	
23	Desarrolla investigación formativa de manera conjunta con sus estudiantes de modo individual.	X				
24	Desarrolla proyectos de investigación teniendo en cuenta un enfoque metodológico.				X	
25	Evalúa el impacto de la investigación en el desarrollo social y educativo de la región.					X
26	Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social de manera conjunta con sus alumnos.					X
27	Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social teniendo en cuenta las necesidades locales.					X
28	Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social teniendo en cuenta la necesidad regional.					X
29	Evalúa la pertinencia de los proyectos de extensión cultural y proyección social.					X
30	Evalúa el impacto de los proyectos de extensión cultural y proyección social.					X

*Gracias por su colaboración.*

## Anexo 8. Fichas de validación por juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE ENCUESTA DEL CLIMA INSTITUCIONAL																
Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2019																
Ítems	Criterios												Juicio			
	Coherencia				Pertinencia				Impacto				Eliminar	Modificar	Confirmar	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2				3
1. Recibo buen trato por mis colegas de trabajo y de mis jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X				X			X
2. La E.P. Ciencias de la Comunicación me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer.				X					X				X			X
3. Puedo contar con mis colegas y jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X				X			X
4. Las otras facultades, escuelas, áreas o servicios me apoyan cuando lo necesito.				X					X				X			X
5. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X				X					X			X
6. Estoy comprometido con la E.P. Ciencias de la Comunicación			X						X				X			X
7. Me interesa el desarrollo de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X				X			X
8. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X				X			X
9. Mi remuneración y beneficios son razonables en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X				X			X
10. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X				X			X
11. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión en la E.P. Ciencias de la Comunicación			X						X				X			X
12. Participo en la toma de decisiones de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X				X			X
13. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X				X			X
14. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X				X			X
15. Presto atención a los comunicados, reuniones o demás labores que emiten los jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X				X					X			X
16. Las tareas que desempeño o realizo corresponden a mi función como docente de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X				X			X
17. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X				X			X
18. Los jefes están disponibles cuando se los necesita en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X				X			X





FICHA DE VALIDACIÓN DE ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES																		
Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2019																		
Ítems	Criterios															Juicio		
	Coherencia					Pertinencia					Impacto					Eliminar	Modificar	Confirmar
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1. Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño del currículo de formación docente.				X					X				X					X
2. Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño del sílabo.				X					X				X					X
3. Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño de su sesión de aprendizaje.				X					X				X					X
4. Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño de su sistema de evaluación.				X					X				X					X
5. Aplica las teorías psicológicas en el diseño del proceso de formación del estudiante según lo curricular.				X					X				X					X
6. En el desarrollo de su clase aplica técnicas para desarrollar la comprensión.				X				X					X					X
7. En el desarrollo de su clase aplica técnicas para el desarrollo del pensamiento crítico.				X					X				X					X
8. En el desarrollo de su clase aplica estrategias de investigación formativa.			X						X				X					X
9. En el desarrollo de su clase evalúa permanentemente.				X					X				X					X
10. Su clase se centra en el desarrollo del aprendizaje del estudiante.				X					X				X					X
11. El desarrollo de un tema termina con la elaboración de un producto o trabajo académico.				X					X				X					X
12. El desarrollo del curso termina con la elaboración de un producto o trabajo final del curso.				X					X				X					X
13. Elabora instrumentos o fichas para evaluar los productos o trabajos finales.				X					X				X					X
14. La evaluación de un tema o del curso lo hace mediante pruebas objetivas.				X					X				X					X
15. En la asignatura evalúa conocimientos, habilidades y valores.				X					X				X					X
16. Elabora proyectos de investigación de manera conjunta con sus alumnos.				X					X				X					X
17. Elabora proyectos de investigación concordantes con las líneas de investigación de la Universidad.				X				X					X					X
18. Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática universitaria.				X					X				X					X
19. Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática social.				X					X				X					X
20. Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática de la formación profesional.				X					X				X					X
21. Elabora proyectos de investigación en equipos multidisciplinares.				X				X					X					X

22. Evalúa la pertinencia de los proyectos de investigación a nivel de pre y postgrado.				X						X									X
23. Desarrolla investigación formativa de manera conjunta con sus estudiantes de modo individual.				X		X				X									X
24. Desarrolla proyectos de investigación teniendo en cuenta un enfoque metodológico.				X		X				X									X
25. Evalúa el impacto de la investigación en el desarrollo social y educativo de la región.				X		X				X									X
26. Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social de manera conjunta con sus alumnos.				X		X				X									X
27. Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social teniendo en cuenta las necesidades locales.				X		X				X									X
28. Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social teniendo en cuenta la necesidad regional.			X			X				X									X
29. Evalúa la pertinencia de los proyectos de extensión cultural y proyección social.				X		X				X									X
30. Evalúa el impacto de los proyectos de extensión cultural y proyección social.				X		X				X									X
<b>OBSERVACIONES:</b>																			
<b>LUGAR</b> <i>Chachapoyas</i>																			
<b>Experto:</b> <i>Melisa Macali del Rosano Bustamante Brenis</i>																			
<b>Identificación:</b> <i>48078951</i>																			
<b>Afiliación:</b> <i>Universidad Nacional Tonbo Rodríguez de Mendoza</i>																			
<b>Título y grado académico:</b> <i>Licenciada en Ciencias de la Comunicación.</i>															<b>FIRMA</b>				

FICHA DE VALIDACIÓN DE ENCUESTA DEL CLIMA INSTITUCIONAL																		
Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2019																		
Ítems	Criterios															Juicio		
	Coherencia					Pertinencia					Impacto					Eliminar	Modificar	Confirmar
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1. Recibo buen trato por mis colegas de trabajo y de mis jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
2. La E.P. Ciencias de la Comunicación me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer.				X					X					X				X
3. Puedo contar con mis colegas y jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
4. Las otras facultades, escuelas, áreas o servicios me apoyan cuando lo necesito.				X					X					X				X
5. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
6. Estoy comprometido con la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
7. Me interesa el desarrollo de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
8. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
9. Mi remuneración y beneficios son razonables en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
10. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
11. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
12. Participo en la toma de decisiones de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
13. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
14. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
15. Presto atención a los comunicados, reuniones o demás labores que emiten los jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
16. Las tareas que desempeño o realizo corresponden a mi función como docente de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
17. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
18. Los jefes están disponibles cuando se los necesita en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X





FICHA DE VALIDACIÓN DE ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES																		
Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2019																		
Ítems	Criterios															Juicio		
	Coherencia					Pertinencia					Impacto					Eliminar	Modificar	Confirmar
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1. Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño del currículo de formación docente.				X					X						X			X
2. Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño del sílabo.				X					X						X			X
3. Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño de su sesión de aprendizaje.			X						X				X					X
4. Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño de su sistema de evaluación.			X						X				X					X
5. Aplica las teorías psicológicas en el diseño del proceso de formación del estudiante según lo curricular.			X						X				X					X
6. En el desarrollo de su clase aplica técnicas para desarrollar la comprensión.				X					X					X				X
7. En el desarrollo de su clase aplica técnicas para el desarrollo del pensamiento crítico.				X					X				X					X
8. En el desarrollo de su clase aplica estrategias de investigación formativa.				X					X					X				X
9. En el desarrollo de su clase evalúa permanentemente.				X					X					X				X
10. Su clase se centra en el desarrollo del aprendizaje del estudiante.			X						X				X					X
11. El desarrollo de un tema termina con la elaboración de un producto o trabajo académico.			X						X				X					X
12. El desarrollo del curso termina con la elaboración de un producto o trabajo final del curso.				X					X					X				X
13. Elabora instrumentos o fichas para evaluar los productos o trabajos finales.			X						X				X					X
14. La evaluación de un tema o del curso lo hace mediante pruebas objetivas.			X						X				X					X
15. En la asignatura evalúa conocimientos, habilidades y valores.				X					X					X				X
16. Elabora proyectos de investigación de manera conjunta con sus alumnos.			X						X					X				X
17. Elabora proyectos de investigación concordantes con las líneas de investigación de la Universidad.			X						X				X					X
18. Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática universitaria.			X						X				X					X
19. Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática social.			X						X				X					X
20. Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática de la formación profesional.			X						X				X					X
21. Elabora proyectos de investigación en equipos multidisciplinarios.			X						X				X					X

22. Evalúa la pertinencia de los proyectos de investigación a nivel de pre y postgrado.			X					X											X
23. Desarrolla investigación formativa de manera conjunta con sus estudiantes de modo individual.			X					X											X
24. Desarrolla proyectos de investigación teniendo en cuenta un enfoque metodológico.			X					X									X		X
25. Evalúa el impacto de la investigación en el desarrollo social y educativo de la región.			X					X											X
26. Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social de manera conjunta con sus alumnos.			X					X											X
27. Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social teniendo en cuenta las necesidades locales.			X					X											X
28. Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social teniendo en cuenta la necesidad regional.			X					X											X
29. Evalúa la pertinencia de los proyectos de extensión cultural y proyección social.			X					X											X
30. Evalúa el impacto de los proyectos de extensión cultural y proyección social.			X					X											X
<b>OBSERVACIONES:</b>																			
<b>LUGAR</b> Chachapoyas.																			
<b>Experto:</b> Lic. Luis Antonio Díaz Alva																			
<b>Identificación:</b> 40312625																			
<b>Afiliación:</b> Gobierno Regional Amazonas																			
<b>Título y grado académico:</b> Licenciado en Ciencias de la Comunicación																		<b>FIRMA</b>	

FICHA DE VALIDACIÓN DE ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES																	
Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2019																	
Ítems	Criterios												Juicio				
	Coherencia				Pertinencia				Impacto				Eliminar	Modificar	Confirmar		
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2				3	4
1. Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño del currículo de formación docente.				X						X			X				X
2. Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño del sílabo.				X						X			X				X
3. Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño de su sesión de aprendizaje.				X						X			X				X
4. Aplica la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el diseño de su sistema de evaluación.				X						X			X				X
5. Aplica las teorías psicológicas en el diseño del proceso de formación del estudiante según lo curricular.				X						X			X				X
6. En el desarrollo de su clase aplica técnicas para desarrollar la comprensión.				X						X			X				X
7. En el desarrollo de su clase aplica técnicas para el desarrollo del pensamiento crítico.				X						X			X				X
8. En el desarrollo de su clase aplica estrategias de investigación formativa.				X						X			X				X
9. En el desarrollo de su clase evalúa permanentemente.				X						X			X				X
10. Su clase se centra en el desarrollo del aprendizaje del estudiante.				X						X			X				X
11. El desarrollo de un tema termina con la elaboración de un producto o trabajo académico.				X						X			X				X
12. El desarrollo del curso termina con la elaboración de un producto o trabajo final del curso.				X						X			X				X
13. Elabora instrumentos o fichas para evaluar los productos o trabajos finales.				X						X			X				X
14. La evaluación de un tema o del curso lo hace mediante pruebas objetivas.				X						X			X				X
15. En la asignatura evalúa conocimientos, habilidades y valores.				X						X			X				X
16. Elabora proyectos de investigación de manera conjunta con sus alumnos.				X						X			X				X
17. Elabora proyectos de investigación concordantes con las líneas de investigación de la Universidad.				X						X			X				X
18. Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática universitaria.				X						X			X				X
19. Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática social.				X						X			X				X
20. Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática de la formación profesional.				X						X			X				X
21. Elabora proyectos de investigación en equipos multidisciplinarios.				X						X			X				X



22. Evalúa la pertinencia de los proyectos de investigación a nivel de pre y postgrado.					X												X
23. Desarrolla investigación formativa de manera conjunta con sus estudiantes de modo individual.					X												X
24. Desarrolla proyectos de investigación teniendo en cuenta un enfoque metodológico.					X												X
25. Evalúa el impacto de la investigación en el desarrollo social y educativo de la región.					X												X
26. Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social de manera conjunta con sus alumnos.					X												X
27. Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social teniendo en cuenta las necesidades locales.					X												X
28. Elabora proyectos de extensión cultural y proyección social teniendo en cuenta la necesidad regional.					X												X
29. Evalúa la pertinencia de los proyectos de extensión cultural y proyección social.					X												X
30. Evalúa el impacto de los proyectos de extensión cultural y proyección social.					X												X

**OBSERVACIONES:**

<b>LUGAR</b>	Chachapoyas,	 <b>FIRMA</b>
<b>Experto:</b>	Jessica Muñoz Marín	
<b>Identificación:</b>	DNI 10586647	
<b>Afiliación:</b>	Ministerio Público DF Amazonas	
<b>Título y grado académico:</b>	Licenciada en Ciencias de la Comunicación	

FICHA DE VALIDACIÓN DE ENCUESTA DEL CLIMA INSTITUCIONAL																		
Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2019																		
Ítems	Criterios															Juicio		
	Coherencia					Pertinencia					Impacto					Eliminar	Modificar	Confirmar
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1. Recibo buen trato por mis colegas de trabajo y de mis jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
2. La E.P. Ciencias de la Comunicación me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer.				X					X					X				X
3. Puedo contar con mis colegas y jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
4. Las otras facultades, escuelas, áreas o servicios me apoyan cuando lo necesito.				X					X					X				X
5. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
6. Estoy comprometido con la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
7. Me interesa el desarrollo de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
8. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
9. Mi remuneración y beneficios son razonables en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
10. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
11. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
12. Participo en la toma de decisiones de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
13. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
14. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
15. Presto atención a los comunicados, reuniones o demás labores que emiten los jefes de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
16. Las tareas que desempeño o realizo corresponden a mi función como docente de la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
17. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X
18. Los jefes están disponibles cuando se los necesita en la E.P. Ciencias de la Comunicación				X					X					X				X

