

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Comunicación organizacional y gestión educativa desde
percepción del docente de la Institución Educativa “Niño
Jesús de Praga”-Huarmey; 2023.**

Tesis para obtener el grado de maestro en educación con mención
docencia universitaria y gestión educativa

Autora

Mendoza García, Elvia Neyda

Asesor (ORCID: 0000-0002-1449-6989)

Villanque Alegre, Boris Vladimir

Chimbote – Perú

2023

Palabras Clave

Comunicación organizacional – gestión educativa

Educación Superior

Línea de investigación:

Línea de Programa	Teoría y métodos educativos
Área	Ciencias Sociales
Sub Área	Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación en general

INDICE

PALABRAS CLAVE.....	iii
KEYWORD.....	iii
LINEAS DE INVESTIGACIÓN (OCDE).....	iii
TITULO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
METODOLOGÍA.....	29
RESULTADOS.....	32
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	38
CONCLUSIONES.....	40
RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXOS.....	47



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Comunicación organizacional y gestión educativa desde percepción del docente de la Institución Educativa "Niño Jesús de Praga"-Huarney; 2023." del (a) estudiante: **MENDOZA GARCIA ELVIA NEYDA**, identificado(a) con Código N° 0200141005, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 18 de marzo de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



**Comunicación organizacional y gestión educativa desde
percepción del docente de la Institución Educativa “Niño
Jesús de Praga”-Huarmey; 2023.**

**Organizational communication and educational
management from the perception of the teacher of the
Educational Institution “Niño Jesús de Praga”-
Huarmey; 2023.**

RESUMEN

El estudio que se realizó tuvo como finalidad establecer la relación de la Comunicación Organizacional y Gestión Educativa. A partir de la investigación descriptivo correlacional con diseño no experimental transversal, la cantidad de población muestral que se consideró fue de 17 docentes y 5 auxiliares del nivel inicial de la Institución Educativa N°1538 de Huarmey, para ello se aplicó como instrumento el cuestionario con escala de Likert con 37 ítems de las cuales 20 ítems fueron para Comunicación Organizacional y 17 para Gestión Educativa, a dichos instrumentos para medir su fiabilidad se aplicó la técnica estadística de Alfa de Cronbach en Comunicación Organizacional y en Gestión Educativa; lo que significa que se logró una alta confiabilidad, los mismos que fueron validados por expertos para ser aceptable. Los resultados que se obtuvieron mediante la prueba de hipótesis utilizando la técnica de correlación Rho de Spearman se concluye que sí existe relación o dependencia entre las variables Comunicación Organizacional y Gestión Educativa.

ABSTRACT

The purpose of the study that was carried out was to establish the relationship between Organizational Communication and Educational Management. From the descriptive correlational research with a cross-sectional non-experimental design, the number of sample population that was considered was 17 teachers and 5 assistants of the initial level of the Educational Institution N°1538 of Huarmey, for this the questionnaire with a scale of Likert with 37 items, of which 20 items were for Organizational Communication and 17 for Educational Management, to these instruments to measure their reliability, the Cronbach's Alpha statistical technique was applied in Organizational Communication and Educational Management; which means that high reliability was achieved, which were validated by experts to be acceptable. The results were obtained through the hypothesis test using Spearman's Rho correlation technique and from the results it is concluded that there is a relationship or dependence between the variables Organizational Communication and Educational Management.

INTRODUCCIÓN

Entre los estudios revisados tenemos en el contexto internacional:

Charris y Manjarrés (2022) tuvieron el propósito de desarrollar una propuesta de gestión estratégica basada en la comunicación organizacional, que debe contribuir al fortalecimiento de los procesos de gestión de las instituciones educativas; para ello se utilizaron diversos estudios, teorías y estudios nacionales e internacionales; En cuanto al marco metodológico, el estudio fue entre otros de carácter mixto, en la Institución Educativa de Lena, ubicada en la provincia de Candelaria Atlántico, específicamente en la ciudad de Lena, se trabaja con docentes y directores, lo cual se considera un contexto empírico. La información se recopila utilizando métodos como el análisis de contenido y las entrevistas. Entre los hallazgos clave, enfatizaron que la comunicación es una variable clave que motiva el desempeño de los líderes educativos, por lo que es necesario mejorar la comunicación a partir de la implementación de estrategias de liderazgo. La conclusión es que es necesario implementar una propuesta de investigación titulada: Fortalecimiento del liderazgo gerencial Estrategia de comunicación organizacional “Escuela para todos”.

En Bogotá Colombia Hernández (2018), su trabajo tuvo por fin de hacer un análisis de la percepción entre dos grupos de docentes de una institución pública quienes se encuentran llevando la Maestría en Educación sobre los procesos de comunicación organizacional, gestión educativa, satisfacción y desempeño docente, cuya pesquisa fue exploratorio descriptivo con diseño mixto. Para ello aplicaron una encuesta semiestructurada con grupo focal. Los hallazgos encontrados muestran la existencia de relación de insatisfacción docente con la comunicación organizacional y con dificultad en gestión directiva por afectar al desempeño en funciones pedagógica de aula; por lo que se infiere que se debe mejorar la comunicación para ser más eficiente y agradable el trabajo de la comunidad escolar.

Abarca (2020) El objetivo general de su artículo es determinar el alcance de la relación entre la comunicación organizacional y la gestión escolar entre los profesores de IE relevantes. Este estudio es básico, descriptivo y correlativo mediante un diseño transversal no experimental. Realizó un censo de 39 profesores de IE y utilizó el análisis de contenido de la literatura como técnica. La herramienta fue validada activamente por expertos utilizando datos estadísticos suficientes y una prueba piloto con 10 profesores. Según el estadístico Spearman ($Rho=0,479$), Sig. (bilateral)=0,002) existe una correlación moderada entre la comunicación organizacional y el liderazgo escolar.

Rojas (2019) en su estudio de tipo sustantivo tanto a nivel descriptivo como explicativo y con diseño de cumplimiento transaccional. La muestra del estudio está conformada por los 13 docentes de primaria de Huaycán, para un total de 65 docentes, de los cuales 42 son bachilleres, 22 tienen título de maestro y 1 tiene doctorado. Educación en la que se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos: una encuesta para medir el liderazgo pedagógico y un examen de estilos de comunicación organizacional. Los resultados del análisis estadístico muestran que existe una correlación de $r= 0.196$ entre las dos variables de gestión educativa y estilo de comunicación organizacional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva, el grado de correlación es débil y la significancia muestra $P>0,05$, lo que significa que la relación entre las dos variables no es significativa. Esta es una de las razones importantes por las que recomendamos que los seminarios Huaycán UGEL N°13 organicen capacitaciones en temas académicos, administrativos, docentes y de gestión institucional, así como de comunicación organizacional, con el fin de lograr una mejor participación y beneficios de toda la comunidad educativa usuarios.

Los estudios de Guamán (2018), tuvieron como finalidad diferenciar la comunicación organizacional con profesores de los colegios públicos de la UGEL ubicada en San Juan de Lurigancho; para ello realizó una pesquisa de tipo descriptiva con metodología hipotético deductivo. Contando con población de 130 maestros del cual seleccionó un tamaño muestral de 98 a quienes aplicó un cuestionario de 25 ítems mediante respuestas ordinales; llegando a concluir: Se

observa que los niveles de la comunicación organizacional desde la percepción del docente tienen una tendencia que se ubican en un nivel medianamente favorable, en la comunicación ascendente con un 40.8%, comunicación descendente un 39.8% y dentro la comunicación horizontal un 34,7%; donde el sexo femenino muestra un nivel entre favorable y medianamente favorable en la comunicación organizacional. De acuerdo a la percepción según la edad; mayormente está centrada en la edad de los jóvenes donde obtienen como resultado en comunicación ascendente (45.9%), descendente (54.9%) y horizontal 39,8%; ubicándose entre medianamente favorable y favorable (p. 80).

Vera (2018), el estudio realizado tuvo como propósito establecer relación la gestión administrativa y comunicación organizacional en la I.E. N°2040 del distrito de Comas; empleando una investigación básica y a partir del diseño no experimental correlacional-transversal. Trabajándose con población y muestra de 96 profesores a quienes aplicó cuestionarios sobre administración y comunicación organizacional; de las cuales llegó a concluir: Existe relación directa entre gestión administrativa y comunicación organizacional en la Institución N°2020 - Comas; encontrándose una Rho de 0,789 en la prueba de hipótesis; de igual manera la dimensión de planificación se correlaciona con comunicación organizacional en forma moderada al hallar una Rho de 0,693. La dimensión organizacional se relaciona directamente al obtener una Rho de 0,690 y con respecto a la asociación con la dimensión dirección y comunicación organizacional se se halla una relación directa de Rho. 0,717 y con la dimensión de control se relaciona directamente al obtener como resultado una Rho de 0,847; considerando en cada uno de ellos una relación alta (p.77).

A partir de la investigación hecha por Raya (2018), cuya finalidad estuvo enmarcado en diferenciar la gestión educativa de instituciones públicas en sus diferentes niveles: inicial, primaria y secundaria que conforman la Red 26 de la UGEL 01 mediante una investigación descriptiva con diseño no experimental descriptivo comparativo. La población lo conformaron 130 del cual se halló una muestra de 98 docentes quienes opinaron sobre la gestión educativa; del cual concluye: Al aplicar la prueba de hipótesis mediante la técnica estadística de

Kruskal Wallis se obtiene un $p = 1000 > 0,05$ asumiendo la no existencia de diferencia significativa sobre gestión educativa entre las instituciones educativa en sus diferentes niveles de la UGEL N°01 (p. 79).

Taquio (2018) en su trabajo tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la comunicación organizada docente en el colegio público de Villa María del Triunfo en el año 2018. Para lograr este objetivo, se diseñó un estudio utilizando un enfoque hipotético-deductivo. Un tipo de investigación básica que utiliza métodos cuantitativos, coeficientes de correlación y diseños no experimentales. La muestra fue censal e incluyó a 108 docentes del Instituto Estatal de Educación Técnica de Villa María del Triunfo. Los investigadores adaptaron las herramientas utilizadas, y en relación a la gestión pedagógica se utilizó la herramienta creada por Minedu (2015) y en comunicación organizacional el Cuestionario Andrade (2005). Ambos instrumentos fueron validados y sometidos a la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach. Los datos recopilados se procesan estadísticamente y los resultados se organizan en tablas y gráficos para caracterizar los niveles de las variables en términos de sus porcentajes, frecuencias y dimensiones. Estas hipótesis se probaron utilizando los coeficientes de correlación de Spearman. La conclusión general es que existe una correlación significativa entre el liderazgo educativo y la comunicación organizacional entre docentes del Colegio Público Villa María del Triunfo, 2018. Valor Rho = .989, lo que significa una relación positiva muy fuerte, por lo tanto, a medida que mejore el liderazgo pedagógico, mejorará la comunicación organizacional. El valor de significancia es $p = 0,000 < 0,050$.

Trujillo (2019) el objetivo general es determinar la relación entre “Gestión educativa y comunicación organizacional Luis Fabio Xammar Jurado en las instituciones educativas, Huacho-2018” etc. El tipo de investigación es básica, utilizando un método deductivo hipotético, utilizando un método cuantitativo; Diseño no experimental: transversal, descriptivo adecuado. La población estuvo compuesta por 138 docentes censados. La técnica de recolección de información es una encuesta y la herramienta de recolección de datos es un cuestionario, el cual se prueba adecuadamente mediante juicio de expertos y su confiabilidad está

determinada por estadísticas de confiabilidad (Alfa de Cronbach); La estadística Rho de Spearman se utiliza para determinar si las variables son relevantes y consistentes o simplemente inconsistentes. Se arribaron a las siguientes conclusiones: Respecto al objetivo general, los resultados determinaron que existe suficiente evidencia de que el liderazgo educativo tiene una correlación positiva moderada ($Rho = 0.737$) y una correlación significativa (p -valor = 0.000 menor que 0.05) con la comunicación organizacional en cuanto a En el Primer objetivo específico, los resultados muestran que existe evidencia suficiente para demostrar que el liderazgo institucional y la comunicación organizacional tienen una relación moderadamente positiva ($Rho = 0,708$) y una relación significativa (p -valor = 0,000 menor que 0,05).

Dentro del contexto local encontramos la tesis de Calderón (2023), quién a partir de un estudio de tipo descriptivo con esquema no experimental transaccional correlacional buscó relacionar la comunicación organizacional con el desempeño laboral en una población y muestra constituida por 40 colaboradores de la UGEL Huarmey a quienes les aplicó una cuesta como instrumento previamente validada del cual se obtuvo como conclusión que existe correlación positiva moderada al obtener un índice de Rho de Spearman de 0,675 entre las variables de comunicación organizacional y desempeño laboral; del cual infieren que si los jefes toman medidas para fomentar la buena comunicación organizacional entre los trabajadores entonces el desempeño serán más eficientes en los mismo.

La fundamentación quedó definida por los siguientes conceptos:

a) La comunicación organizacional

Para Arias (1970); desde que nacemos el ser humano presenta necesidades fisiológicas que obligan a realizar diferentes movimientos, sonidos y otros con el fin de comunicarse y de hacer compañía. Estos medios permitirán modificar conductas que podrían afectar a los que nos rodean; por lo que poseemos un medio de comunicación a través del cual transmitimos sentimientos, deseos, preocupaciones, etc. Comunicándonos no solo cumplimos con nuestros

propósitos sino también otros actúen con nosotros influenciando el medio físico que nos rodea del cual podría alterar a nuestro beneficio.

Enfoque de la comunicación organizacional

Teniendo en cuenta lo expresado por Medina (2005), sobre el enfoque de comunicación organizacional, señala que Hoy se ofrecen nuevas perspectivas teóricas para reemplazar las estructuras jerárquicas y burocráticas que caracterizaron a las organizaciones a finales de este siglo. Éstas incluyen la teoría del equipo de trabajo autodirigido (Lawler, 1986; Bradford y Cohen, 1998), la teoría de la democratización corporativa (George Cheney, 1995; Gerald Ferris, 2000) y las perspectivas de las mujeres. Federico Varona ve estas nuevas perspectivas o metáforas ofrecidas por estos individuos como teorías del siglo XXI que intentan responder las siguientes preguntas: ¿Cuál es la mejor manera de organizarse para satisfacer las necesidades de los trabajadores de hoy? ¿Cuáles son sus beneficios y características? ¿Desafíos de tener nuevos empleados como mujeres? ¿Cómo pueden los empleados alcanzar sus objetivos personales y al mismo tiempo cumplir los objetivos de la empresa? ¿Cuál es la forma de comunicación más efectiva en la empresa? El mexicano Fernández Collado, citado en Medina (2005), cree que "el desafío del nuevo milenio es encontrar nuevas formas productivas de organización del trabajo que empoderen a los individuos manteniendo prácticas organizativas y comunicativas. Mantener un delicado equilibrio entre entorno, hogar y trabajar." De hecho, en la ciencia conviven actualmente tres posiciones, pero a la hora de mirar y explicar cuestiones relacionadas con la comunicación organizacional prevalece el enfoque positivista. Esto se refleja en la teoría desarrollada y los métodos utilizados. No creemos que uno sea mejor que el otro, ya que cada uno se centra en alguna parte de la realidad que requiere explicación, y aunque no somos partidarios del término medio, puede que valga la pena considerar las adiciones necesarias.

Elementos de la comunicación

Según los estudios realizados por Van der Hofstadt (2005), señala que la comunicación es un complejo procesos que requiere para su estudio descomponerlo en elementos diferentes e indispensables y que dependerá la comunicación. Entre los elementos que considera son los siguientes: Emisor, encargado de tomar la iniciativa en un acto comunicativo; receptor, es quién recibe el mensaje o a quién va destinado el mensaje para luego interactuar, el mensaje que es un conjunto de ideas o información constituidas por códigos, claves, imágenes, etc. Cuyo significado es interpretado por un receptor relacionando con sus experiencias y el contexto. Código entendido como un conjunto de claves, normas, imágenes que sirve para transmitir información del cual comparten emisor y receptor. El canal es el medio por medio del cual se envía la información; es decir actúa como una línea de transmisión; utilizándose principalmente el medio oral, escrito y gráfico. Contexto es el lugar donde se desarrolla el acto comunicativo entre emisor y receptor influyendo en la comprensión correcta del mismo. Los ruidos todas las alteraciones producidos durante la transmisión del mensaje el cual dificultaría el proceso comunicativo como los ruidos del tráfico, interrupciones visuales y otros. Los filtros son barreras mentales surgidas de la experiencia, conocimiento, prejuicios del emisor y receptor. El feedback o retroalimentación considerada como la información que devuelve al receptor y emisor en base a su comunicación tanto en contenido e interpretación.

Tipos de comunicación

Entre los tipos de comunicación que suele conocerse tenemos a la comunicación verbal y la no verbal; según los estudios de (Corbin, 2017).

1.- Comunicación verbal

Esta comunicación se caracteriza por el empleo de palabras al interactuar el emisor y receptor que puede ser en forma oral y escrita. La comunicación oral es efectuada mediante palabras, gritos, llanto, risa u otros gestos de forma oral.

Para la comunicación escrita se emplean códigos, jeroglíficos o logotipos. A pesar que la comunicación verbal es más explícita y evidente está regulado por normas que demoran muchos años en aprender del cual nos permita transmitir unidades con significado relativamente claros.

2.- Comunicación no verbal

Esta forma de comunicación se lleva a cabo sin la utilización de palabras y en su mayor parte en forma inconsciente; entre ellos tenemos la postura, movimientos corporales, miradas, la forma de sentarse, etc.

Para la emisión del mensaje e interpretación del mismo son de manera automática e involuntaria; por lo que se considera a través del tiempo como la comunicación más importante que existió en la historia evolutiva. A pesar de ello sus mensajes de la comunicación no verbal son ambiguos y difíciles de interpretar, porque no se rige a normas consensuadas ni aprendidas en forma explícita.

La comunicación dentro de la educación

Carnicero (2005), señala que toda organización educativa se encuentra dentro de un contexto social que incluso rebasa su propio ámbito y donde se producen permanentemente intercambio de flujos de información y comunicación entre personas e instituciones. Considera que el diálogo dentro de una organización es básico para dirigir convenientemente su actuación en toda actividad educativa.

La comunicación organizacional

La comunicación organizacional son conjunto de técnicas y actividades orientadas a facilitar y agilizar los flujos de mensajes que se dan entre los miembros de la organización o entre organizaciones. Asimismo, es la influencia que se ejerce sobre la opinión, actitudes y conductas de los demás ante interno como

externamente de la organización. Esta influencia es debido a que se cumplan los objetivos organizacionales con rapidez y eficiencia; ya que a partir de ella se identificarán los problemas, necesidades y otros en bien de la organización y darles una solución mediata (Fernández, 1999, pág. 12).

Asimismo, continúa manifestando que la comunicación se divide en comunicación interna dirigidas al personal de la organización como gerentes, directivos, empleados y obreros. Por tanto, son actividades realizadas por la organización con el fin de mantener buenas relaciones entre sus miembros con el uso de diferentes medios de comunicación que mantenga informados, motivados e integrados para lograr con la metas y objetivos organizacionales (Fernández, 1999, pág. 18).

La comunicación externa es dirigida a un contexto externo de una organización como: proveedores, clientes externos, distribuidores, autoridades y medios de comunicación; con la finalidad de mejorar los flujos de comunicación y mantener las relaciones entre ellos y favorecer a tener una imagen favorable para promover sus productos y servicios.

Dimensiones de la comunicación organizacional

Es necesario tener conocimiento como se produce la comunicación dentro de una organización. A partir de lo señalado por (Katz & Kahn, 1990) el diseño de comunicación en toda organización sigue las siguientes direcciones:

Comunicación descendente; consiste en la comunicación que fluye desde las organizaciones más altas a las más bajas; es decir del superior al subordinado; considerando cinco tipos: prácticas organizacionales, orientaciones de trabajo, explicación en forma razonada del trabajo, orientación sobre procedimientos, retroalimentando al subordinado y la información ideológica para el cumplimiento de la misión.

Comunicación ascendente; se desarrolla a partir de los niveles bajos a los más altos; donde se tiene en cuenta las reuniones grupales, procedimientos de quejas y buzones de sugerencia.

Comunicación horizontal; en esto fluye la comunicación entre funciones que son necesarias para la coordinación e integración entre los distintos trabajos en una organización.

Comunicación diagonal; consiste en cruzar funciones y niveles de una organización. Su importancia radica cuando en una organización no se pueden comunicar por medio de los demás canales.

b) Gestión educativa

Según, Gallegos (2004), revela que gestión educativa es articular todas las acciones que hacen posible el cumplimiento con los logros de una Institución educativa, con respecto a su función de educar.

Carrillo (2002), argumenta, la gestión educativa cumple función de orientación a desarrollar y mantener esquemas tanto administrativos como pedagógicos en sus procesos internos que tienen por naturaleza demográficas y en forma equitativa y eficiente permitir a receptores educativos desenvolverse como entes con responsabilidad, eficiencia y plena conciencia ante sus proyectos personales y sociales.

A partir de la UNESCO (2011), define a gestión educativa como organización sistemática donde interactúan elementos y aspectos de vivencia en una escuela. Donde están presente las acciones del docente, director, personal administrativo, discentes y padres de familia. Además, señala, es la relación entre ellos donde tratan asuntos sobre el contexto cultural de su organización con el fin de dar sentido a su acción bajo normas, reglas y principios; de esta manera generando ambientes adecuados y estableciendo condiciones para el aprendizaje del estudiante.

Entre estos elementos tanto externos e internos se relacionan, se articulan en forma dinámica, se organizan por su naturaleza con el fin de realizar actividades de carácter pedagógico, administrativa, institucional y comunitaria.

Enfoques de la gestión educativa

A partir de lo señalado por la PEC (2010), El Programa Escuelas de Calidad señala que existen tres niveles de gestión en el ámbito educativo organizados bajo el criterio de concreción: gestión institucional, escolar y pedagógica.

La gestión institucional se entiende como "[...] la forma en que cada organización transforma lo dado en la política; se refiere a los subsistemas y la forma en que estos suman sus especificidades al entorno general [...] Determina el curso de acción A para la consideración de casos" (PEC, 2010: 58). Este enfoque de gestión se puede reflejar en la generación e implementación de programas educativos y programas implementados por las instituciones educativas, que requieren de determinadas acciones estratégicas "[...] Administración, gestión, política de personal, presupuesto financiero, planificación, programación, supervisión y dirección, etc. (PEC, 2010: 59).

El vínculo entre la gobernanza institucional y la gobernanza escolar se puede ver en la aceptación o aplicación de normas y objetivos establecidos por las instituciones educativas de la comunidad escolar. Gestión escolar; Ante las metas educativas que fija el órgano de administración a través del liderazgo institucional, el liderazgo escolar cobra relevancia, y en el caso del PEC se entiende por liderazgo escolar como: El alcance de la cultura organizacional formada por los directivos, el equipo docente, las normas y características singulares de la escuela Estructuras de toma de decisiones, miembros y factores relacionados con el "tipo" de actividad, la comprensión del propósito y la identidad colectiva de la escuela, la forma en que se estructura el entorno de aprendizaje y se relaciona con él.

La sociedad en la que se ubica (PEC, 2010: 17). Los métodos de gestión del aprendizaje son el último aspecto específico de la gestión en el campo de la educación. En cuanto al PEC, la idea principal propuesta por la gestión educativa está relacionada con "cómo el docente realiza el proceso de aprendizaje, cómo adopta el currículo y lo transforma en currículo, cómo lo evalúa y cómo evalúa el currículo" de interactuar con estudiantes y padres para asegurar el aprendizaje de los primeros" (2010: 62).

En gran medida, el concepto de liderazgo instruccional está relacionado con quiénes son los docentes y cómo llevan a cabo el proceso de aprendizaje. Al mismo tiempo, la PEC destaca la contribución de este enfoque no sólo a nivel teórico, sino también en la práctica pedagógica.

Dimensiones de gestión educativa

Para gestión educativa consideramos que se destacan las siguientes dimensiones en sus diferentes contextos:

A. Dimensión institucional

Consiste en cómo se organiza una organización educativa para reflejar su funcionamiento. Esta dimensión cuenta con marcos normativos que determinan su estilo de funcionamiento; tanto pertenecientes a una estructura formal como organigramas, CAP, uso de tiempo y espacios y una estructura informal como vienen a ser la formas de relacionarse, vincularse entre sí, ritos y ceremonias que identifica a una institución como organización.

Frente a la dimensión institucional, se promueven valorar las capacidades y habilidades de quienes conforman una organización en forma individualizada y por grupos con el propósito que se desenvuelvan autónomamente, flexible y competente; por medio del cual permite realizar transformaciones y adaptaciones a las exigencias del contexto social. Para ello tienen que estar bien establecidos las políticas de calidad del cual se desprenden la visión, misión y los principios de una institución para una adecuada gestión; considerando la toma de decisiones en forma participativa y mediante un consejo consultivo que lo conforman.

B. Dimensión pedagógica

Está referida principalmente al quehacer educativo de una institución centrada en la enseñanza aprendizaje.

En esto se adhiere el enfoque de proceso de aprendizaje, programaciones curriculares anuales, mensuales y diarias, diversificación curricular,

estrategias metodológicas, evaluación del aprendizaje y los medios, materiales y recursos didáctico.

Añadiendo la labor docente, dominio de planes y programaciones, actividades pedagógicas, estrategias para el aprendizaje, relaciones interpersonales, estilo de enseñanza y capacitaciones del docente.

C. Dimensión administrativa

Se considera para esta dimensión estrategias de manejo y empleo de recursos de personal, materiales, financieros, la administración del tiempo, los aspectos de seguridad, cumplimiento de las normas, monitoreo de tareas con la finalidad de coadyuvar al proceso de enseñanza aprendizaje. Mediante esta dimensión se busca conciliar intereses individuales y colectivos en la institución para facilitar la toma de decisiones para logro de objetivos organizacionales.

Entre actividades concretas tenemos la administración personal, asignar funciones y la evaluación de desempeño, la conservación y mantenimiento de los muebles y enseres de la institución, elaboración presupuestal y en su integridad con el manejo contable y financiero.

D. Dimensión comunitaria

La presente dimensión hace hincapié de cómo se relaciona una institución con la comunidad del cual es parte, comprendiendo condiciones, necesidades y demandas y participando activamente dentro de su cultural comunal.

También, se tiene en cuenta las relaciones entre entorno social e institución educativa mediante la organización de los padres, municipios escolares, organizaciones civiles, religiosas con la finalidad de responder a propósitos comunes que es el resurgimiento de la institución y además para entablar alianzas estratégicas para la mejora educativa.

Procesos de la gestión educativa

Los procesos de gestión dan dirección integro al funcionamiento de los servicios educativos y de satisfacción a los agentes de una comunidad educativa y vinculadas con fines a logros institucionales.

Entre procesos de gestión educativa para una dirección institucional se tiene a la planificación, organización, dirección, control, monitoreando la gestión escolar, usando recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos que se encuentran disponibles; como lo señala (Amarate, 2000)

A. Planificación

Corresponde a esta primera fase de la gestión administrativa que consiste donde el director conjuntamente con su equipo toma la decisión de elegir la estrategia de cómo convertir a su organización en un centro competitivo y por excelencia pedagógica en función a su misión y visión del PEI.

Para lograr los objetivos institucionales, es fundamental la toma de decisiones dentro del proceso de gestión; de allí que la planificación se encargue de orientar como empezar, dónde y cómo hacerlo y del mismo modo implica ver con qué recursos se cuenta, que se necesita para lograr lo que se propone y como salir de las dificultades que se presenten.

Las aportaciones de Ander-Egg (1993), planificación es el primer proceso que consiste en preparar acciones futuras orientadas al logro de objetivos mediante un conjunto de toma de decisiones. Asimismo, expresa que planificar es acción de utilizar procedimiento con racionalidad y organización en forma conjunta de actividades y acciones que se articulan entre sí y previstas con anticipación y que tiene como propósito de influenciar en diferentes acontecimientos con el fin de alcanzar una meta deseable.

A partir de la óptica de Mascort (1987), señala es más que una simple proyección y expectativas de las autoridades de la evolución; siguiendo factores internos y externos de una organización en un tiempo determinado.

Entre los niveles de planificación a nivel del sistema educativo los centros educativos y docentes; son los siguientes:

Una planificación estratégica, dedicada de los planteamientos de objetivos de políticas ya definidas; a ejecutarse en un mediano y largo plazo; dando mayor importancia los principios y líneas de acción que las actuaciones. Planificación táctica encargada de determinar y adecuar las directrices estratégicas de un contexto y centrado en la ordenación de medios. Planificación operativa, dedicada a la aplicación de acciones concretas y orientadas a desarrollar actuaciones. Las planificación operativa y táctica son a mediano y corto plazo por lo que cabe mayor especificación de sus actuaciones.

B. Ejecución

Esta etapa implica desarrollar una gestión promoviendo integración y coordinación de acciones entre profesores, padres, discentes y demás miembros educativos; en la utilización de recursos para ejecución de proyectos y programas. Implica también distribución de trabajo, responsabilidades y funciones mediante la jerarquía de la autoridad y dando cumplimiento a esquema relacionadas entre actores y su contexto.

Durante este proceso, es de vital importancia el proceso de organización de recursos existente, toma de decisiones, división de tareas, como delegar funciones; sin caer a una mecanización y a la delimitación excesiva de tareas que solo conducirá a la super especialización y con ello a tener una gestión vertical., rutinaria y sin gozar de una suficiente autonomía.

C. Evaluación y monitoreo

Este proceso consiste en la verificación, permitiendo asegurar la ejecución a lo programado, asimismo, da posibilidades de revisión a esquemas de distribución y responsabilidad que se programó para el logro de objetivos y metas trazadas. Permite además realizar reajustes a las programaciones y recursos asignados para tal proceso. Con la evaluación veremos cuáles son aquellos aspectos importantes a mantener y que mejorar para cumplir con los objetivos de la organización.

El segundo momento de la ejecución, es el actuar a partir de los resultados obtenidos en la evaluación y considerando lo reajustado en el proceso para la consecución de metas trazadas. Par el éxito de estos procesos, requiere de una gestión centrada en una gestión directiva asociado con liderazgo, clima institucional proactivo y motivación; integrando las diferentes potencialidades de los que conforman la comunidad educativa y con el compromiso de todos con lo programado en el PEI.

En cuanto a la justificación de la investigación se tiene lo siguiente:

Desde la postura teórica; en toda institución educativa inevitablemente la comunicación es de vital importancia para alcanzar los objetivos propuestos; por lo cual, en la actualidad se considera a la comunicación organizacional dentro de las instituciones educativas como fuente de relaciones interpersonales entre los integrantes de la organización educativa y del mismo modo la gestión educativa que orienta para la consecución de la gestión escolar, pedagógica y administrativa.

Desde la posición práctica; es el director en quién recae la responsabilidad de la gestión educativa, de esta manera siendo pieza clave para la mejora continua de procesos y actividades que se llevan a cabo en el ámbito educativo. Por lo tanto, el directivo debe de asumir a la comunicación organizacional como proceso fundamental para la gestión educativa susceptible de control, seguimiento y evaluación en forma permanente.

Desde una perspectiva pedagógica, los escasos estudios realizados en las instituciones educativas del país sobre la comunicación organizacional y la gestión educativa, me he visto interesado en realizar el siguiente estudio de investigación; con el fin de identificar si existe relación o no entre ambas premisas que permitan el mejor desarrollo de las actividades planificadas, con vista a alcanzar una mejor calidad educativa.

El beneficio social del presente estudio recae a toda la institución educativa: estudiantes, docentes, padres de familia y comunidad en general; debido a que si se encuentra relación entre ambas variables se podrá visualizar que tanta

influencia ejerce una institución con una buena comunicación organizacional en la gestión educativa.

El aporte científico del presente estudio estará dado con nuevos conocimientos hacia la comunidad científica en relación a la comunicación organizacional como a la gestión educativa y del mismo modo servirá de precedente para otros estudios futuros.

La problemática de la investigación sostiene que en el contexto mundial se percibe que las tendencias de carácter tecnológico, económico, cultural y científico tienen gran influencia en el sector educativo; tanto en la gestión educativa como en la comunicación organizacional de profesionales en la educación, y por ello éstos deben generar respuestas que hagan posible de transformar, adaptar, innovar y prever con el objetivo de atender a los requerimientos actuales que la sociedad exige. Siguiendo lo señalado por Balarezo (2014) quién considera que nos encontramos en una era de cambios rápidos, por tanto, requiere transformar nuestra forma de comunicar, proceder, razonar y expresar tanto el conocimiento como la información. A esto añade Diaz (2017), que el sistema no puede mostrarse ajeno al surgimiento tanto de la comunicación como de los recursos tecnológicos de información y comunicación social.

Asimismo, a nivel de Latinoamérica con respecto al presupuesto para el sector educación son bajos en relación al producto bruto interno en relación a otros países industrializados; es por ello que los países tercermundistas vienen sufriendo la recesión y la inflación trayendo consigo el empobrecimiento en la educación del cual vienen generando descontentos tanto en la gestión como la comunicación en las organizaciones.

En el Perú, del mismo modo por más cambios que se viene dando en los enfoques de gestión y comunicación no se logra los propósitos que persigue el estado acorde a las necesidades de los menos favorecidos. Teniendo por ejemplo los primeros intentos que se tuvo en los 90 con lo de la capacitación que se realizaron a los directores mediante PLANGED, luego vino el liderazgo pedagógico y así con cambios que hasta el

momento no se perciben en las instituciones. Actualmente se vienen dando los concursos para asumir la dirección y acompañado de capacitaciones y especializaciones que en la práctica se percibe que no viene surgiendo efectos principalmente para el logro de los objetivos institucionales principalmente en lo concierne al manejo de la comunicación organizacional y para gestionar óptimamente la institución educativa.

Las instituciones educativas están integradas por: alumnos, profesores, administrativos, etc. (comunidad educativa), que debe estar coherentemente orientada hacia fines y objetivos comunes, que vincule los intereses personales e institucionales. En este sentido, la comunicación se convierte en un elemento fundamental de la planeación estratégica para lograr la integración y la interacción del capital humano.

En algunas instituciones educativas de zonas rurales, existe una deficiente comunicación organizacional entre los miembros de la institución, cuando no se resuelven rápidamente pueden crear sentimientos negativos entre compañeros, relaciones débiles entre los líderes y el resto de los empleados, un mal clima laboral y una disminución de la productividad, haciendo muy complicada la posibilidad de mantener la mejora continua de todos los procesos educativos.

En ocasiones los directores solamente informan, creen que hablar es comunicarse, piensan que comunicarse con sus equipos de trabajo es una obligación y no una responsabilidad, no son empáticos con los receptores del mensaje y creen que lo importante es lo que ellos dicen y no lo que el otro entiende.

Entonces, los directivos utilizarán a la comunicación como objeto de gestión, es decir un instrumento de carácter estratégico orientado al cumplimiento de metas y la coordinación de comportamientos entre los integrantes de la institución aspectos importantes para la obtención de resultados.

La buena comunicación y el buen trato hace propicio un clima laboral placentero y el trabajo en equipo eficiente dentro de la organización, donde siempre los más beneficiados deben ser los estudiantes.

Por consiguiente, los directivos podrán trabajar conjuntamente con sus subordinados cumpliendo su papel como líder, logrando así el éxito de su gestión. Por tal motivo es

imprescindible manejar la comunicación organizacional y la gestión educativa en beneficio de la institución.

Consecuentemente, el problema quedo enunciado de la siguiente manera:

¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y gestión educativa desde la percepción de docentes y auxiliares de la Institución Educativa N°1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, 2023?

La Conceptualización y operacionalización de las variables quedó definida de la siguiente manera:

Definición conceptual

Comunicación organizacional : son conjunto de acciones y técnicas orientadas a facilitar y viabilizar los flujos de comunicación entre los agentes educativos de una organización con el fin de influir ante las opiniones, conductas y aptitudes de los clientes tanto internos como externos de la organización (Balarezo, 2014).

La gestión educativa : es articular todos los procesos que hacen posible el logro de objetivos planificados incluyendo las funciones e interacción de los miembros de la comunidad educativa como directivos, administrativos, maestros, padres y estudiantes (UNESCO, 2011).

Definición operacional

Para la medición de la comunicación organizacional se tendrá en cuenta sus dimensiones de comunicación ascendente, descendente y horizontal y que mediante 20 reactivos se determinaran su nivel respectivo calificándose con escala de observación de nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), algunas veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y siempre (5 puntos). Los niveles que obtendrán al final: Alto de [61 – 100] puntos, nivel Medio de [41 – 60] y nivel Bajo de [20 - 40] puntos.

La gestión educativa son decisiones a medir según dimensiones institucionales, administrativas, pedagógicas y comunitarias que al aplicar 17 ítems se determinará el nivel de gestión educativa mediante escala de observación de

nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), algunas veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y siempre (5 puntos). Los niveles que obtendrán al final: Alto de [52 – 85] puntos, nivel Medio de [35 – 51] y nivel Bajo de [17 - 34] puntos.

La hipótesis planteada fue la siguiente: Existe relación significativa entre comunicación organizacional y gestión educativa desde la percepción de docentes y auxiliares de la Institución Educativa N°1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, 2023.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre comunicación organizacional y gestión educativa desde la percepción de docentes y auxiliares de la Institución Educativa N°1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, 2023.

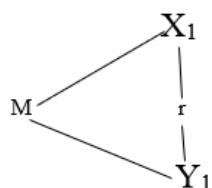
Mientras que sus objetivos específicos fueron:

- Determinar el nivel de Comunicación Organizacional desde la percepción de docentes y auxiliares de la Institución Educativa N°1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, 2023.
- Determinar el nivel de Gestión Educativa desde la percepción de docentes y auxiliares de la Institución Educativa N°1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, 2023.
- Establecer la relación entre la comunicación organizacional y la gestión educativa desde la percepción de docentes y auxiliares de la I.E. N°1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, 2023.

METODOLOGÍA

Con respecto al tipo de investigación se optó por una investigación descriptiva de carácter correlacional; por describir relación de dos a más variables en un tiempo determinado. Este tipo de estudio tuvo por propósito relacionar o encontrar el grado de asociación entre dos categorías dentro de una población muestral de contexto específico o particular; como lo señala (Hernandez, Fernández, & Batista, 2010).

Se optó por un diseño no experimental, transversal-correlacional; donde no existe manipulación de una variable sobre otra. Este diseño consiste en determinar la relación con los resultados de dos variables; en este caso entre la comunicación organizacional y gestión educativa. Cuyo esquema es:



Donde:

M: Muestra.

X: Comunicación Organizacional.

Y: Gestión Educativa.

r: Coeficiente de Correlación.

La población muestral estuvo conformada por 17 docentes y 5 auxiliares del nivel inicial de la Institución Educativa N°1538 “Niño Jesús de Praga”; ubicada en la provincia de Huarvey departamento de Ancash.

Tabla 1

Distribución poblacional de los docentes del nivel inicial. Institución Educativa N°1538 “Niño Jesús de Praga”

Docentes	HOMBRES	MUJERES
Directivos	-	1
Docentes de 3 años	-	5
Docentes de 4 años	-	5
Docentes de 5 años	-	6
Auxiliares	-	5
Total	-	22

Fuente: Nexus. Sistema de administración y control de plazas

La encuesta, es una técnica de investigación que consiste en la presentación de una interrogante verbal o escrita que se les realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación. (Carrasco, 2019).

Los instrumentos de investigación fueron una adaptación de parte del autor en base a estudios ya existentes, para así lograr una investigación más acorde de cada variable en estudio.

El instrumento sobre comunicación organizacional fue un cuestionario que constó de 20 ítems distribuidas en tres dimensiones: comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación horizontal; con escala de observación de nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), algunas veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y siempre (5 puntos). La administración se realizó mediante la aplicación directa del cuestionario docente por docente y con un tiempo prudencial de 30 minutos.

Para la segunda variable Gestión Educativa, se empleó un cuestionario con Escala tipo Likert, dicho instrumentos fue adaptado por (Raya, 2018) y se encuentra organizado en base a cuatro dimensiones: Institucional administrativo, pedagógico y comunitario con un total de 17 ítems; cuyas escalas de medición son nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), algunas veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y siempre (5 puntos). La administración se realizó mediante la aplicación directa del cuestionario docente por docente y con un tiempo prudencial de 30 minutos.

En relación a la validez del cuestionario sobre comunicación organizacional estuvo a cargo de tres expertos externos, quienes emitieron su opinión de aplicabilidad del instrumento. La confiabilidad se realizó mediante un pilotaje con muestra de 30 docentes y a cuyos resultados se le aplicó la técnica de Alfa de Cronbach (Vargas, 2017); cuyas escalas estuvieron en base a la valoración que realiza (Raya, 2018, pág. 58).

La validez de los instrumentos se midió mediante el criterio de juicio de expertos, que consiste en la revisión detallada del instrumento por profesionales que pertenecen al campo de estudio, brindando observaciones en el caso que se necesite, en esta evaluación se evalúa la claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia, de cada una de las preguntas.

Para establecer la confiabilidad del instrumento cuestionario de la variable “comunicación organizacional”, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad del Alfa de Cronbach, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = número de items

Y_i = varianza del item 1

X = varianza de las puntuaciones observadas

En la presente investigación para la recolección de datos se utilizó como instrumento de medición de las Variables, dos cuestionarios empleándose la escala tipo Likert, con un muestreo no probabilístico de manera intencionada a 17 docentes y 5 auxiliares que laboran en la Institución Educativa Inicial N°1538 del nivel Inicial perteneciente al distrito de Huarmey, provincia de Huarmey. Para medir la fiabilidad de los cuestionarios, se escogerá el método de consistencia interna Alfa de Cronbach.

En cuanto al procesamiento de datos, después de aplicar los cuestionarios en el trabajo de campo se realizó la tabulación de los datos mediante el análisis con el software Excel 2016. Este análisis estadístico se vio reflejado mediante la técnica estadística no paramétrica de la Rho de Spearman donde los resultados nos mostraron que sí existe relación o dependencia entre las variables Comunicación Organizacional y Gestión Educativa

RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de la Comunicación Organizacional

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	14	64%
Medio	7	32%
Bajo	1	4%
TOTAL	22	100%

Fuente: Elaboración propia

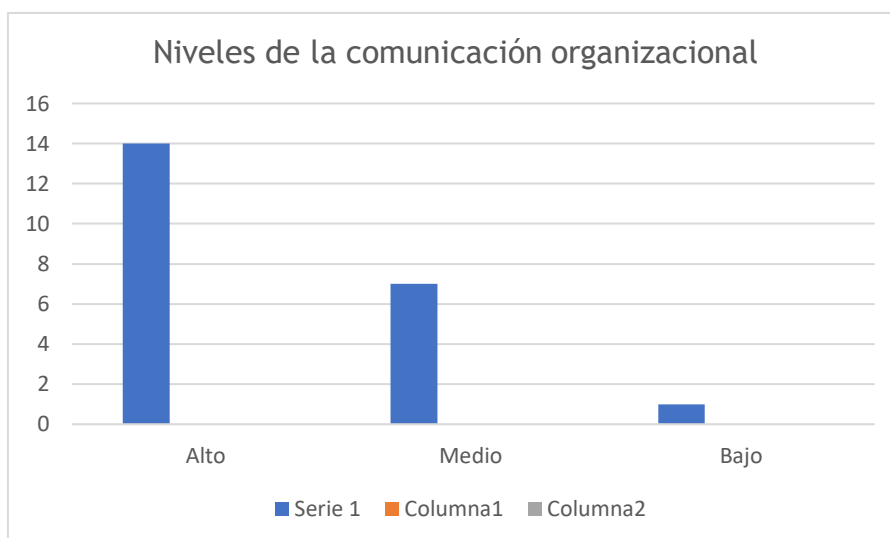


Figura 1: Niveles de la comunicación organizacional

De acuerdo a la tabla 1 se puede observar que el 64% de los encuestados se ubica dentro del nivel alto con respecto a la comunicación organizacional. El 32% en el nivel medio y el 4% en el nivel bajo.

Tabla 2

Niveles de la Gestión Educativa

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	9	64%
Medio	11	32%
Bajo	2	4%
TOTAL	22	100%

Fuente: Elaboración propia

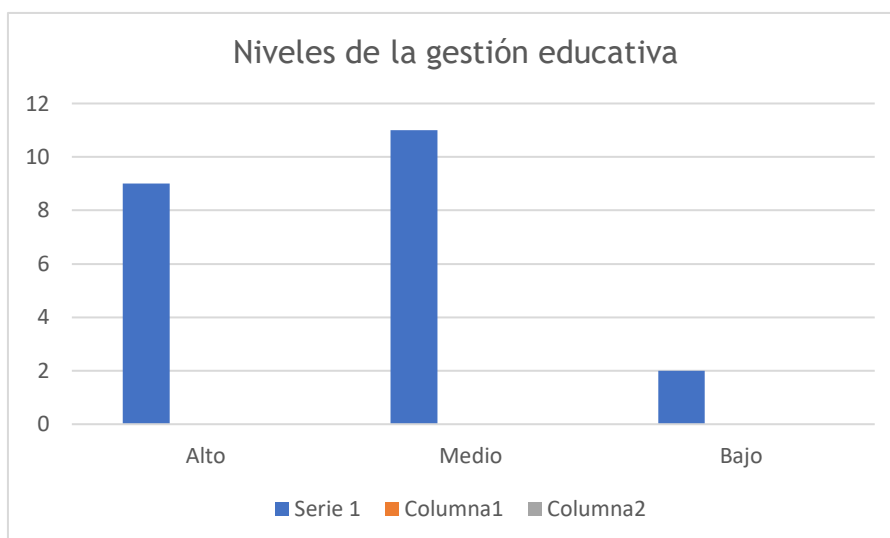


Figura 1: Niveles de la comunicación organizacional

De acuerdo a la tabla 1 se puede observar que el 64% de los encuestados se ubica dentro del nivel alto con respecto a la comunicación organizacional. El 32% en el nivel medio y el 4% en el nivel bajo.

Prueba de hipótesis

Tabla 3

Relación entre la comunicación organizacional y la gestión educativa desde la percepción del docente en la Institución Educativa “Niño Jesús de Praga” - Huarmey.

		Comunicación organizacional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	1,000	,485*
	Gestión educativa	,485*	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	22	22

Sig. (bilateral)	,000	.
N	22	22

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla, se puede observar que de acuerdo a la correlación Rho de Spearman el valor obtenido fue de ,485 lo que significa que existe una significancia bilateral de 0.00, lo que está por debajo del 0.05. Es decir, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que la comunicación organizacional se relaciona con la gestión educativa desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Niño Jesús de Praga”, Huarmey.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo de la presente investigación, determinar la relación entre comunicación organizacional y gestión educativa desde la percepción de docentes y auxiliares de la Institución Educativa N°1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, se procedió a hacer la comparativa de los resultados encontrados con los trabajos anteriormente citados.

Por ejemplo, en el estudio de Abarca (2020) se encontraron similitudes ya que el autor tuvo el propósito de identificar la relación entre la comunicación organizacional y la gestión escolar a 39 docentes de una institución educativa. De acuerdo a los resultados se pudo comprobar que el estadístico Rho de Spearman tuvo un valor de 0,479), y sig. (bilateral=0,002) lo que conlleva a concluir que

existe una correlación moderada entre la comunicación organizacional y el liderazgo escolar.

Otro estudio con el cual se concuerda es con el de Guamán (2018) quien tuvo el propósito de identificar la relación de la comunicación organizacional en docentes de la UGEL de San Juan de Lurigancho. Como resultados se pudo observar que los niveles de la comunicación organizacional desde la percepción del docente tienen una tendencia que se ubican en un nivel medianamente favorable, en la comunicación ascendente con un 40.8%, comunicación descendente un 39.8% y dentro la comunicación horizontal un 34,7%; donde el sexo femenino muestra un nivel entre favorable y medianamente favorable en la comunicación organizacional. De acuerdo a la percepción según la edad; mayormente está centrada en la edad de los jóvenes donde obtienen como resultado en comunicación ascendente (45.9%), descendente (54.9%) y horizontal 39,8%; ubicándose entre medianamente favorable y favorable.

En el trabajo de Vera (2018) se hallaron también semejanzas en los resultado puesto que el autor en mención encontró un valor de Rho de Spearman = 0,789 en la prueba de hipótesis; de igual manera la dimensión de planificación se correlaciona con comunicación organizacional en forma moderada al hallar una Rho de 0,693. La dimensión organizacional se relaciona directamente al obtener una Rho de 0,690 y con respecto a la asociación con la dimensión dirección y comunicación organizacional se halla una relación directa de Rho. 0,717 y con la dimensión de control se relaciona directamente al obtener como resultado una Rho de 0,847; considerando en cada uno de ellos una relación alta.

A su vez, en el estudio de Calderón (2023) también coincide con el presente trabajo de investigación ya que el autor halló un valor de Rho de Spearman de 0,675 entre las variables de comunicación organizacional y desempeño laboral; del cual infieren que si los jefes toman medidas para fomentar la buena comunicación organizacional entre los trabajadores entonces el desempeño serán más eficientes en los mismo.

Finalmente, se encontraron coincidencias con el estudio de Trujillo (2019) donde el autor llegó a la conclusión de que respecto al objetivo general, los resultados determinaron que existe suficiente evidencia de que el liderazgo educativo tiene una correlación positiva moderada ($Rho = 0.737$) y una correlación significativa (p -valor = 0.000 menor que 0.05) con la comunicación organizacional en cuanto a En el Primer objetivo específico, los resultados muestran que existe evidencia suficiente para demostrar que el liderazgo institucional y la comunicación organizacional tienen una relación moderadamente positiva ($Rho = 0,708$) y una relación significativa (p -valor = 0,000 menor que 0,05).

CONCLUSIONES

- Se concluye que el 64% de los encuestados se ubica dentro del nivel alto con respecto a la comunicación organizacional. El 32% en el nivel medio y el 4% en el nivel bajo.
- Se concluye que el 64% de los encuestados se ubica dentro del nivel alto con respecto a la comunicación organizacional. El 32% en el nivel medio y el 4% en el nivel bajo.
- Se concluye que de acuerdo a la correlación Rho de Spearman el valor obtenido fue de ,485 lo que significa que existe una significancia bilateral de 0.00, lo que está por debajo del 0.05. Es decir, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que la comunicación organizacional

se relaciona con la gestión educativa desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Niño Jesús de Praga”, Huarney.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la institución educativa desarrollar espacios de diálogos y predisposición con buena actitud por parte de los docentes para generar cambios internos que mejoren la comunicación organizacional.
2. Se recomienda a los directivos de la institución educativa desarrollar e implementar planes de acción personal e institucional, para la mejora de la gestión educativa, de tal manera que la institución educativa logre en el mediano o corto plazo fortalecer el trabajo en equipo.
3. Se recomienda a los directivos de la institución educativa realizar capacitaciones y charlas sobre gestión educativa y comunicación organizacional con la finalidad de mejorar los procesos educativos y brindar una mejor calidad de enseñanza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, A. (2020) *Comunicación organizacional y gestión escolar de la institución educativa Mártir Daniel Alcides Carrión, San Juan de Lurigancho, 2020*. Universidad César Vallejo.
- Acuña, A. (2017). *La gestión educativa y su influencia en el desempeño docente – Institución Educativa “Ruy Guzmán Hidalgo”- Iquitos 2014*. Tesis Posgrado, Universidad César Vallejo. , Escuela de Posgrado, Iquitos-Perú,.
- Amarate, A. (2000). *Gestión Directiva. Módulos 1 a 4*. . Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Ander-Egg, E. (1993). *La Planificación Educativa. Conceptos, métodos, estrategias y Técnicas para Educadores*. . Buenos Aires: : Magisterio del Río de la Plata.

- Arias, L. (1970). *Fundamentos de la comunicación. Biblioteca: Orton IICA / CATIE*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de ciencias agrícolas. Obtenido de Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=BxgPAQAAIAAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=f>
- Balarezo, B. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*". . Universidad Técnica de Ambato. Ecuador: Repositorio Institucional.
- Calderón, M. (2023). *La comunicación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Huarmey 2023*. Huarmey- Perú: Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65656/Calder%C3%B3n_%C3%81MMDC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Carnicero, P. (2005). *La comunicación y la gestión de la información en las instituciones educativas. Compromiso con la educación: Experiencias*. . Madrid-España: Editorial: WK Educación. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Z8dsssG81tYC&prints>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima-Perú: San Marcos.
- Carrillo, S. (2002). *La Gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación. En Proyecto de Fortalecimiento de la Gestión Educativa en y a través de los Institutos Superiores Pedagógicos-PROFOGED-GTZ*. . Lima-Perú: Ministerio de Educación.
- Charris, A. y Manjarrés, D. (2022) *Comunicación organizacional: una estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. Universidad de la Costa, Colombia*.
- Corbin, J. (2017). *Tipos de comunicación y sus características*. . Argentina, 2017. . Obtenido de Portal web: Psicología y mente-Argentina: <https://psicologiaymente.com/social/tipos-comunicacion-caracteristicas>

- Davis, K., & John, W. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. . México: Mc. Graw Hill.
- Fernández, C. (1999). *La Comunicación en las Organizaciones*. . Mexico. : Ed. Trillas.
- Gallegos, J. (2004). *Gestión educativa en un proceso de descentralización*. . Perú : Editorial San Marcos.
- Guamán, R. (2018). *Estudio comparativo de la comunicación organizacional en docentes de I.E. Red N°26, UGEL 01 San Juan de Miraflores -2017*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú.
- Hernández, M. (2018). *La comunicación organizacional y su relación con los procesos escolares en la escuela pública de Bogotá*. Tesis de Post Grado, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá-Colombia.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Batista, P. (2010). *Metodología de investigación* (Sexta ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Katz, D., & Kahn, R. (1990). *Psicología Social de las Organizaciones*. . México: Trillas.
- Mascort, E. (1987). *Tecnología de la organización educativa*. . Barcelona: Oikos-Tau.
- Medina, H. S. (2005). Comunicación organizacional: Matrices teóricas y enfoques comunicativos. *Revista Latina de comunicación social*, 8(60), 0.
- PEC. (2010). *Programa Escuelas de Calidad Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Raya, C. (2018). *Gestión educativa en instituciones educativas públicas del nivel inicial, primaria y secundaria de la Red N° 26, UGEL N° 01, 2017*. Tesis Posgrado., Universidad César Vallejo. , Escuela de Posgrado, Lima- Perú.
- Rojas, P. (2019) *Gestión educativa y los estilos de comunicación organizacional en los docentes de educación inicial de la Red N°13 de Huaycán, UGEL N°06-2017*. Universidad Nacional Federico Villarreal.

- Taquio, P. (2018) *Gestión educativa y comunicación organizacional de los docentes de un Instituto Público de Villa María del Triunfo, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Thorne, R. (2016). *La comunicación organizacional y la gestión directiva en la institución educativa Inobasol de Soledad*. Tesis de Posgrado, Universidad de Zulia, Facultad de Humanidades y educación, Maracaibo-Venezuela.
- Trujillo, J. (2019) *Gestión educativa y comunicación organizacional en la institución educativa Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2018*. Universidad César Vallejo.
- UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. . Lima-Perú.: Lance Grafico S.A.C. .
- Van der Hofstadt, C. (2005). *El libro de las habilidades de comunicación*. (Ediciones: Díaz de Santos ed.). España. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=7ldQbFzhRBkC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Vera, C. (2018). *Gestión administrativa y comunicación organizacional en la Institución Educativa “República de Cuba” N° 2040, Comas, 2018*. [Tesis Posgrado]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú, 2018. Disponible en: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/su>. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú.

ANEXOS

Comunicación organizacional y gestión educativa desde percepción del docente de la Institución Educativa "Niño Jesús de Praga"-Huarmey; 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
2	es.slideshare.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	1%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	brainly.lat Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	notas.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%

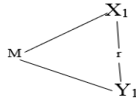
9	www.researchgate.net Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	carreras.unibe.edu.py Fuente de Internet	<1 %

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
Comunicación Organizacional	Comunicación descendente	<ul style="list-style-type: none"> - Información adecuada. - Comentarios y sugerencias. - Desarrollo de actividades. - Lenguaje. - Desarrollo de objetivos. 	1-6
	Comunicación ascendente	<ul style="list-style-type: none"> - Ideas y sugerencias. - Información oportuna. - Desarrollo de actividades. - Limitaciones y carencias. - Reuniones planificadas. - Confianza. 	7-13
	Comunicación Horizontal	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción docente. - Comunicación fluida y sincera. - Ideas y sugerencias. - Relaciones humanas. - Toma de decisiones. - Cumplimiento de acuerdos. 	14-19

Gestión Educativa	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumento de Gestión. - Visión, Misión y Valores. - División de trabajo. 	20-22
	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos. - Evaluación de Desempeño. - Motivación. - Presupuesto. 	23-27
	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Enseñanza-Aprendizaje. - Planificación Curricular. - Estrategia Metodológica y Didáctica. 	28-31
	Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Alianzas Estratégicas. - Satisfacción de los Usuarios. 	32-36

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre Comunicación Organizacional y Gestión Educativa desde la percepción de docentes y auxiliares de la Institución Educativa N°1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, 2023?</p>	<p>Variable: Comunicación organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación Descendente. ✓ Comunicación Ascendente. ✓ Comunicación Horizontal 	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre comunicación organizacional y gestión educativa desde la percepción de docentes y auxiliares de la Institución Educativa N°1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre comunicación organizacional y gestión educativa desde la percepción de docentes y auxiliares de la Institución Educativa N°1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, 2023.</p>	<p>Tipo y diseño de investigación: Descriptiva. (Hernández, Fernández, & Babtista, 2010). El diseño de investigación, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), no experimental, transversal-correlacional; cuyo esquema:</p> <div style="text-align: center;">  </div>
	<p>Variable: Gestión Educativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Institucional ✓ Administrativa ✓ Pedagógica ✓ Comunitaria 	<p>OBJETIVO ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar el nivel de Comunicación Organizacional desde la percepción de docentes y auxiliares de la Institución Educativa N°1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, 2023. ➤ Determinar el nivel de Gestión Educativa desde la percepción de docentes y auxiliares de la Institución Educativa N°1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, 2023. ➤ Establecer la relación entre la comunicación organizacional y la gestión educativa desde la percepción de docentes y auxiliares de la I.E. N°1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, 2023. 		<p>Población y muestra: La población y muestra estará conformado por 17 docentes y 5 auxiliares del nivel inicial de la Institución Educativa N°1538 “Niño Jesús de Praga”; ubicada en la provincia de Huarmey departamento de Ancash.</p>
				<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se utilizará la encuesta, cuyo fin es obtener determinada información necesaria para una investigación. (Carrasco, 2019). El instrumento sobre comunicación organizacional será un cuestionario que consta de 20 ítems distribuidas en tres dimensiones: comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación horizontal. Para Gestión Educativa, se empleará un cuestionario con Escala tipo Likert, dicho instrumentos fue adaptado por (Raya, 2018) y se encuentra organizado en base a cuatro dimensiones: Institucional administrativo, pedagógico y comunitario con un total de 17 ítems.</p>



Anexo 3: Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD DE EDUCACIÓN POST GRADO

Proyecto de investigación:

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°1538 “NIÑO JESÚS DE PRAGA”-HUARMEY

Estimado profesor (a):

El presente cuestionario ha sido diseñado para recoger información sobre la comunicación organizacional en la institución educativa, este documento es de carácter anónimo y sus respuestas son absolutamente confidenciales por lo que le solicito responder con honestidad. Su aplicación será solo de utilidad para la realización de mi investigación. Le agradezco su colaboración.

Características del docente encuestado:

Por favor conteste los siguientes datos:

Tiempo de servicio en la Institución Educativa:

1 a 5 años () 6 a 10 años () 11 a más ()

Condición Laboral: Nombrado () Contratado ()

Grado Académico:

Profesor () Licenciado () Magister () Doctorado ()

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y conteste sinceramente, marcando con un aspa (X) en la alternativa que crea conveniente.

ALTERNATIVAS				
1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 ALGUNAS VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE

N°	COMUNICACIÓN DESCENDENTE	1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 ALGUNA S VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
	Información adecuada, comentarios y sugerencias, desarrollo de actividades, lenguaje y desarrollo de objetivos.					
01	El personal directivo me facilita la información técnico pedagógica necesaria para mejorar mi desempeño docente.					

02	Consideran los comentarios y sugerencias de mejora por parte de la dirección.					
03	La dirección comunica sobre el desarrollo de las diferentes actividades en la institución.					
04	El directivo se comunica de manera clara y sencilla.					
05	El directivo transmite los objetivos a lograr durante el año escolar.					
06	El directivo transmite información a través de medios escritos y orales.					
	COMUNICACIÓN ASCENDENTE					
	Ideas y sugerencias, información oportuna, desarrollo de actividades, limitaciones y carencias, reuniones planificadas y confianza.					
07	Sus ideas son tomadas en cuenta para la realización de actividades institucionales.					
08	Se siente escuchado por su directivo y su opinión importa.					
09	Comunico oportunamente al directivo acerca de las dificultades que encontré en mi desempeño docente.					
10	Informo oportunamente al directivo acerca de los logros y éxitos obtenidos por su gestión.					
11	Informo a las autoridades de la institución sobre las carencias y limitaciones que encuentro en su gestión.					
12	El directivo realiza reuniones planificadas para conocer los objetivos de los equipos de trabajo.					
13	El director (a) me brinda confianza para hablar sobre problemas de carácter personal e institucional.					
	COMUNICACIÓN HORIZONTAL					
	Interacción docente, comunicación fluida y sincera, ideas y sugerencias, relaciones humanas, toma de decisiones y cumplimiento de acuerdos.					
14	Intercambia información con sus docentes para coordinar tareas entre los diferentes equipos de trabajo.					
15	La comunicación entre docentes permite mejorar nuestro desempeño docente.					
16	Para la mejora de la institución se toma en cuenta las opiniones, ideas y sugerencias de los docentes.					

17	La comunicación entre docentes contribuye a la mejora del clima institucional.					
18	El director involucra a los docentes en la toma de decisiones sobre aquellos asuntos que les competen.					
19	El director respeta los acuerdos tomados en conjunto con los docentes.					
20	La comunicación entre docentes permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales					

Fuente: Elaborado y adaptado de Vargas (2017)

Baremos:

NIVEL	ESCALA
ALTO	[61 – 100]
MEDIO	[41 – 60]
BAJO	[20 – 40]

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	
Nombre	Cuestionario para medir la Comunicación Organizacional
Autor	Grace Elvira Vargas Calderon
Procedencia	Comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016
Año de elaboración	2016
Administración	Docentes de Educación Inicial de la I.E. Publicas de Huaral.
Duración del cuestionario	30 minutos aproximadamente
Áreas que evalúan los reactivos	Comunicación ascendente, descendente y horizontal.
Grado de aplicación	Docentes del nivel inicial de la EBR
Validez	Santiago A. Gallarday Morales Aplicable Helen P. De la Cruz Durand Aplicable Fermín O. Ramírez Pérez Aplicable
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0,906
Calificación	Uso ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN POST GRADO

Proyecto de investigación:

LA GESTIÓN EDUCATIVA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°1538 “NIÑO JESÚS DE PRAGA”-HUARMEY

Estimado profesor (a):

El presente cuestionario ha sido diseñado para recoger información sobre la gestión educativa en la institución educativa, este documento es de carácter anónimo y sus respuestas son absolutamente confidenciales por lo que te solicitamos responder con honestidad. Su aplicación será solo de utilidad para la realización de mi investigación. Le agradezco su colaboración.

Características del docente encuestado:

Por favor conteste los siguientes datos:

Tiempo de servicio en la Institución Educativa:

1 a 5 años () 6 a 10 años () 11 a más ()

Condición Laboral: Nombrado () Contratado ()

Grado Académico:

Profesor () Licenciado () Magister () Doctorado ()

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y conteste sinceramente, marcando con un aspa (X) en la alternativa que crea conveniente.

ALTERNATIVAS				
1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 ALGUNAS VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE

N°	ÍTEMS	1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 ALGUNAS VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
	INSTITUCIONAL	Instrumento de gestión, visión, misión, valores y división de trabajo.				
01	La visión, misión y valores institucionales orientan la planificación de los proyectos educativos a largo y corto plazo.					
02	La comunidad educativa participa en la elaboración de los instrumentos de gestión.					
03	La institución está distribuida en equipos de trabajo para lograr los objetivos.					
	ADMINISTRATIVO	Recursos humanos, evaluación de desempeño, motivación y presupuesto.				

04	Los criterios de selección del personal se basan en la capacidad y el desempeño.					
05	Se realiza monitoreo constante del desempeño docente en aula.					
06	Le es útil la retroalimentación que ha recibido de la IE luego de ser observado en su desempeño en el aula.					
07	Recibe algún reconocimiento por parte del directivo cuando hace un buen trabajo.					
08	Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados.					
	PEDAGÓGICO	Enseñanza-aprendizaje, planificación curricular, estrategia metodológica y didáctica.				
09	Recibe apoyo pedagógico de la IE en el proceso de elaboración de su planificación curricular anual.					
10	El directivo organiza el fortalecimiento docente en su IE a través de (talleres de capacitación, grupos de interaprendizaje u otros)					
11	Se aplica estrategias metodológicas de acuerdo al ritmo de aprendizaje de los estudiantes.					
12	Se promueve el uso de materiales didácticos en el desarrollo de los aprendizajes.					
	COMUNITARIO	Alianzas estratégicas y satisfacción de los usuarios.				
13	La I.E cuenta con convenios interinstitucionales (universidades, institutos, gremios, etc)					
14	Se entrega la libreta informativa puntualmente.					
15	Mantiene una frecuente comunicación con los padres de familia					
16	Promueve proyectos que vinculen a los padres de familia con la institución.					
17	Maneja alianzas con el sector productivo y empresarial en beneficio de la comunidad educativa.					

Fuente: Instrumento elaborado por (Raya, 2018)

Baremos:

NIVEL	ESCALA
ALTO	[52 – 85]
MEDIO	[35 – 51]
BAJO	[17– 34]

		4. Casi siemp re 5. Siem pre
--	--	--

Anexo 4: Evaluación del Juicio de Expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: *CESAR CUADROS ALCABRAZ.*

Fecha: *15 Diciembre 2023* Especialidad: *Educación*

Nombre del instrumento evaluado: *Instrumento de la Comunicación Organizacional*

Autor del instrumento: *MENDOZA GARCIA ELVIA NEYDA.*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

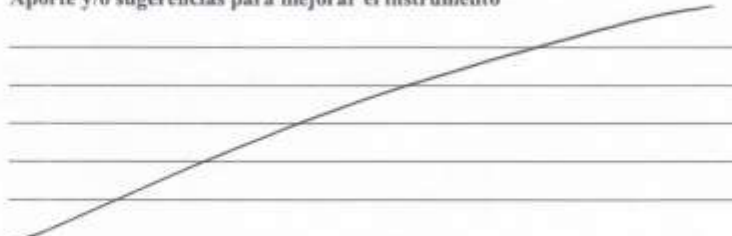
"Comunicación organizacional y gestión educativa desde percepción del docente de la Institución Educativa "Niño Jesús de Praga" - Huarmey; 2021"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y realidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento



III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

176 = 0.88


Firma del Experto
Grado Académico
DNI. 43365171
Doctor en Educación

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: *Shirley Karla Rondon Salas*
 Fecha: *15/01/2023* Especialidad: *Educación*
 Nombre del instrumento evaluado: *Instrumento de la comunicación organizacional*
 Autor del instrumento: *Mendoza Garcia Elvia Neyda*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

"Comunicación organizacional y gestión educativa desde percepción del docente de la Institución Educativa "Niño Jesús de Praga" - Huarmey; 2021"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pistas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0,005)		0,88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$176 = 0.88$$


Firma del Experto
Grado Académico
DNI. 43365172
Maestría en Educación

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: *Adrian Orlando Trillo Hernandez*
 Fecha: *15 Dic 2023* Especialidad: *Educación*
 Nombre del instrumento evaluado: *Instrumento de la Comunicación Organizacional*
 Autor del instrumento: *Mendoza Garcia Elvia Neyda.*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

"Comunicación organizacional y gestión educativa desde percepción del docente de la Institución Educativa "Niño Jesús de Praga" - Huarmey; 2021"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	May Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- **Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

176 = 0.88


Firma del Experto
Grado Académico
DNI. 09614368
Adrián Orlando Trillo Hernández
MAGISTER EN Educación