



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Comunicación organizacional y gestión directiva en docentes de un
instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR :

Hernandez Becerra, Guillermo (orcid.org/0009-0004-9799-0625)

ASESORES :

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA :

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Estas líneas de investigación dedico en primer lugar a mi hija Luiciana Camila y a quiénes incondicionalmete me brindaron su apoyo y motivación para llevar adelante el desarrollo de la presente tesis.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a las autoridades de la universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de concluir mis estudios de maestría en administración de la educación, así también expreso mi agradecimiento a los docentes Dr. Carlos Arturo Valencia Morocho y Dr. Gimmy Roberto Asmad Mena, por sus enseñanzas, acompañamiento y guía para hacer realidad el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS.	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de docentes	19
Tabla 2 Muestra de docentes	20
Tabla 3 Ficha técnica variable 1	22
Tabla 4 Ficha técnica de la variable 2	73
Tabla 5 Comunicación organizacional y gestión directiva.....	25
Tabla 6 Comunicación descendente y gestión directiva	26
Tabla 7 Comunicación ascendente y gestión directiva	27
Tabla 8 Comunicación horizontal y gestión directiva	28
Tabla 9 Comunicación transversal y gestión directiva	29
Tabla 10 Contraste de normalidad	31
Tabla 11 Ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis general	32
Tabla 12 Valores del pseudo R^2 del modelo de regresión para la hipótesis general	32
Tabla 13 Ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis específica 1	33
Tabla 14 Valores del pseudo R^2 del modelo de regresión para la hipótesis específica 1	33
Tabla 15 Ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis específica 2	34
Tabla 16 Valores del pseudo R^2 del modelo de regresión para la hipótesis específica 2	34
Tabla 17 Ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis específica 3	35
Tabla 18 Valores del pseudo R^2 del modelo de regresión para la hipótesis específica 3	35
Tabla 19 Ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis específica 4	36
Tabla 20 Valores del pseudo R^2 del modelo de regresión para la hipótesis específica 4	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Distribución porcentual de comunicación organizacional y gestión directiva.....	25
Figura 2 Distribución porcentual de comunicación descendente y gestión directiva	26
Figura 3 Distribución porcentual de dimensión comunicación ascendente y gestión directiva	27
Figura 4 Distribución porcentual de comunicación horizontal y gestión directiva.....	28
Figura 5 Distribución porcentual de comunicación transversal y gestión directiva.....	29

Resumen

El presente trabajo de investigación involucró variables que intervienen en la administración de la educación en las instituciones de educación superior, estando conformadas por la comunicación organizacional y gestión directiva de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023 por lo que se planteó como objetivo general demostrar la influencia de la comunicación organizacional en la gestión directiva desde la percepción de los docentes.

Este trabajo utilizó una metodología de tipo aplicada, de nivel explicativo, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental transversal correlacional - causal. Se diseñó dos cuestionarios para medir las variables, los cuales fueron validados por expertos, y también obtuvieron niveles óptimos de confiabilidad (comunicación organizacional AlfaCronbach=0,814 y gestión directiva AlfaCronbach=0,826). Se aplicaron los cuestionarios de ambas variables a 91 de un total de 106 docentes.

Se obtuvo como resultado un nivel de comunicación organizacional regular (54,9%) mientras que en gestión directiva su nivel fue bueno (81.3%), mientras que sus componentes también obtuvieron un nivel regular. El estudio concluyó mediante el ajuste del modelo de la regresión logística que la comunicación organizacional influye en la gestión directiva ($p < 0,05$) y esta influencia fue moderada y positiva ($Rho = 0,757$). Además, las componentes comunicación ascendente, descendente, horizontal y transversal, también influyen en la gestión directiva.

Palabras clave: *Comunicación organizacional, gestión directiva, comunicación ascendente, comunicación descendente, horizontal y transversal*

Abstract

The present research work involved variables that intervene in the administration of education in higher education institutions, being made up of Organizational Communication and Management of a Public Higher Technological Institute (ISTP), DRLM. Lima, 2023, for which the general objective was to demonstrate the influence of organizational communication on management management from the perception of teachers.

This work used an applied type methodology, explanatory level, quantitative approach, hypothetical deductive method, cross-correlational-causal non-experimental design. Two questionnaires were designed to measure the variables, which were validated by experts, and also obtained optimal levels of reliability (organizational communication α cronbach=0.814 and managerial management α cronbach=0.826). Questionnaires for both variables were applied to 91 of a total of 106 teachers.

As a result, a regular organizational communication level was obtained (54.9%) while in management its level was good (81.3%), while its components also obtained a regular level. The study concluded by adjusting the logistic regression model that organizational communication influences management management ($p < 0.05$) and this influence was moderate and positive ($Rho = 0.757$). In addition, the ascending, descending, horizontal and transversal communication components also influence management management.

Keywords: *Organizational communication, directive management, ascending communication, descending communication, horizontal communication.*

I. INTRODUCCIÓN

La gestión directiva en el contexto educativo viene aumentando su complejidad debido al aumento de sus tareas y el nivel de exigencia requerido en el contexto internacional actual. La gestión directiva es preponderante en las instituciones educativas ya que permite mejorar colectivamente las condiciones cambiantes de la sociedad a partir del trabajo en conjunto con los equipos directivos que deben asegurar alcanzar los objetivos planeados (López et al., 2019). Por lo cual, los directivos deben contar con adecuados conocimientos, aptitudes y capacidades que le permitan desarrollar en forma óptima sus funciones (Vázquez et al., 2016). El Ministerio de Educación (MINEDU) considera que los directores de las IE son los pilares para un buen funcionamiento institucional, por lo cual se considera que es un factor fundamental para permitir obtener una labor organizada y sistemática con la finalidad cumplir con las metas de gestión escolar (MINEDU, 2016).

En el contexto latinoamericano, la gestión directiva del centro de enseñanza técnica y superior se encuentran caracterizadas por la marcada desaceleración de los logros educativos, más aun exacerbada por la pandemia requiere que en los próximos años acciones más fuertes y mejor coordinadas que sean claramente orientado hacia los objetivos, que parecen estar alejándose en términos de los datos para garantizar niveles fundamentales del derecho a la educación superior en América Latina y el Caribe para 2030 (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO., 2022).

A nivel nacional, la deficiente gestión directiva se constituye como la principal problemática en los centros de educación superior tecnológica, debido a la insuficiente cantidad de docentes y directores técnicos, que los directores no cuentan con el perfil adecuado ni con la experiencia requerida para dirigir estas instituciones; donde se tiene, que el 30% de los directores no cuentan con formación adecuada, el 47% de los docentes cuenta con bachillerato o licenciatura y el 1.9% cuenta con estudios técnicos (Lazarte, 2021). Además, la falta de continuidad de la gestión directiva representa otro gran problema para este tipo de instituciones, debido a que existe una alta rotación de directivos porque cuentan con contratos de periodos cortos, lo que repercute en los niveles bajos de calidad

educativa e inadecuada gestión directiva (Kevans, 2020).

En centros educativos de nivel técnico de Lima Metropolitana, existe deficiencias en la gestión educativa en lo relacionado con el diseño de estrategias pedagógicas y planes administrativos que permitan la formación de profesionales competentes con la realidad del mercado laboral; asimismo se observan falencias en la gestión administrativa – financiera, en el manejo del personal, bajo nivel de implementación de mejorar en equipos e infraestructura e inadecuado tratamiento de la enseñanza – aprendizaje.

Con lo observado anteriormente, se procedió a dar la interrogante del problema general: ¿De qué manera la comunicación organizacional influye en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023? Asimismo, se elaboraron las preguntas específicas: (1) ¿Cómo la comunicación ascendente influye en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023?; (2) ¿Cómo la comunicación descendente influye en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023?; (3) ¿Cómo la comunicación horizontal influye en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023?; (4) ¿Cómo la comunicación transversal influye en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023?.

En lo concerniente a la justificación del estudio se explica el aspecto teórico, según Vera et al. (2021), quienes manifiestan el rol de la gestión directiva en los centros educativos debe jugar un papel transformador para encaminar la función pedagógica desde la reflexión, la dialéctica y la crítica; es decir, reflexiva, dialéctica, crítica y transformadora, que genera racionalidades emergentes para reflexionar, generar nuevas propuestas o estrategias que sumen y contribuyan a hacer realidad la ansiada educación de calidad y fortalezcan un liderazgo directivo eficaz que cree una cultura de trabajo colaborativo dentro de un clima institucional acorde a las necesidades creando comunidades profesionales de aprendizaje que posibiliten alcanzar el rendimiento evidenciado en un buen desempeño docente, y la satisfacción esperada por cada uno de los miembros de toda institución educativa. Así también, actuar en la gestión directiva; es decir, de forma fundamentada como una reasignación, como una perspectiva metodológica para

fortalecer los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), para que a través de sus directrices de comunicación mejoren en el funcionamiento de la gestión pedagógica, institucional y administrativa. Asimismo, para lograr una adecuada formación profesional de los estudiantes, las instituciones educativas deben contar con una gestión directiva que base sus fundamentos en planificación, organización, dirigir y controlar los aspectos funcionales de la institución. Además, la investigación pone énfasis en la teoría de Garrido y Putnam (2018), donde la comunicación organizacional educativa, deben de acoplarse al pensamiento de las modernas escuelas de investigación y de negocios, en lo que respecta a las funciones de la comunicación empresarial, como una estrategia comunicacional aplicada a las organizaciones.

La investigación cuenta con una justificación metodológica, debido a que se introduce nuevos instrumentos con categorización cuantitativa con diseño no experimental, para la recopilación de información, que fueron validados por expertos, que ayudo a la construcción de nuevas herramientas para la medición de las variables y la posterior verificación de las hipótesis; la cual podrán ser usadas en futuras investigaciones de mayor complejidad que involucren las variables de estudio.

Asimismo, la investigación tuvo una justificación practica porque se obtuvo resultados que contribuyeron a la aplicación de la gestión directiva en las IE, para fomentar mejoras en el desarrollo de comunicación interna de los docentes. Además, los resultados posibilitan a la plana docente de un centro de enseñanza técnico superior a propiciar el manejo de ambas variables en estudio como evidencias empíricas para la formulación de nuevas políticas y estrategias que busquen mejorar las instituciones educativas.

De la misma manera, se expone como objetivo general: Determinar la influencia de la comunicación organizacional en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023. Como objetivos específicos: (1) Establecer la influencia de la comunicación ascendente en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023; (2) Establecer la influencia de la comunicación descendente en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023; (3) Establecer la influencia de la comunicación horizontal en la gestión

directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023; (4) Establecer la influencia de la comunicación transversal en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM, Lima-2023.

Además, se plantearon las hipótesis de la investigación de acuerdo a las interrogantes y en concordancia a los objetivos, se propuso como hipótesis general: La comunicación organizacional influye significativamente en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023. Se derivan las hipótesis específicas: (1) La comunicación ascendente influye significativamente en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023; (2) La comunicación descendente influye significativamente en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023; (3) La comunicación horizontal influye significativamente en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023; (4) La comunicación transversal influye significativamente en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, destacó el estudio realizado por Charris y Manjarrés (2022) que tuvo como finalidad principal la de diseñar un programa de gestión estratégica que se encuentra basada en la comunicación organizacional para la consolidación de la gestión directiva de una Institución Educativa (IE) centro educativo en Colombia. Contó con un diseño no experimental y orientación mixta. Usó el cuestionario y la entrevista semi estructurada. En el estudio participaron un total de 25 docentes y directivos. Se estableció que el 66.6% opinan que frecuentemente u ocasionalmente la directiva de la institución unifica la información; el 77,78% indica que los mensajes son recibidos erróneamente, el 62,97%, señaló que el lenguaje corporal en una herramienta relevante para el vínculo entre los miembros de la organización; en la relación a la gestión directiva el 48.14% indican que frecuentemente y/o muy frecuente se utiliza la misión y visión como estrategias para la toma de decisiones y acciones en la IE. Se evidenció que el proceso de comunicación organizacional es un factor que logra dinamizar los perfiles de actuación del directivo educativo, por lo cual se deben aplicar estrategias de gestión que fortalezcan el perfil del directivo educativo. El estudio concluyó que existe la necesidad de la implementación de la propuesta del programa de gestión estratégica basada en la comunicación organizacional para el mejoramiento de la gestión directiva de la Institución.

Por otro lado, el trabajo de Soto et al. (2020) analizó la relación de los atributos de los directivos en sus aspectos profesionales y personales con el enfoque de gestión en las instituciones educativas en una provincia de Antioquia de Colombia. Se usó una orientación cuantitativa, tipo estudio de campo con diseño no experimental. En la realización del estudio participaron un total de 242 directivos. Se creó un cuestionario de 14 ítems dividido en 4 dimensiones para evaluar la gestión educativa. Los resultados permitieron establecer que, contar estudios de posgrado se relacionan con: las gestiones: administrativa ($p = 0.036$) y de comunidad y convivencia ($p = 0.012$). Asimismo, los años de experiencia como directivo se asocia con la gestión de comunidad y convivencia ($p= 0.043$). Concluyeron que los directivos que cuentan con menos de 10 años de experiencia tienen una tendencia de gestión de comunidad funcionalista y los directivos con

más de 10 años de experiencia, tienen una orientación hacia la gestión crítica de la gestión educativa.

También, destaca el estudio realizado por Vivas y Saavedra (2019) que planteó de objetivo de establecer la asociación de la comunicación interna con la calidad de gestión administrativa en un centro educativo en Talca-Chile. En el aspecto metodológico fue descriptivo, explicativo–causal, no experimental–transversal y se acopio a 100 docentes. El estudio pudo mostrar que aproximadamente el 60% de los docentes perciben como ineficaz la comunicación interna en la IE. Concluyeron la concordancia entre comunicación interna y la calidad de la gestión administrativa ($X^2= 0.953$; $p=0.047$). Las componentes comunicación descendente ($X^2= 0.975$; $p=0.025$) y comunicación ascendente ($X^2= 0.976$; $p=0.024$) también se encuentran asociados significativamente con la calidad de la gestión administrativa.

Por otra parte, el estudio realizado por Adigüzel et al. (2020) tuvo como finalidad la verificación de la existencia de la influencia de los efectos de la comunicación organizacional y el liderazgo participativo en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en las organizaciones en empresas de Estambul, según la percepción de los empleados administrativos. Usó un modelo correlacional y lineal. Acopio a 334 colaboradores en el año 2019, y el análisis se realizó con el programa SmartPLS. Como resultado del análisis, evidenciaron que, la escala de comunicación organizacional (Alpha Cronbach =0.77); la Escala de liderazgo participativo, (Alfa de Cronbach=0,90); la Escala de compromiso organizacional (Alfa=0,79), y la Satisfacción laboral (Alfa=0,84). Además, se obtuvieron que los valores de correlación de las variables no fueron demasiado altos. Se concluye que la comunicación organizacional y el liderazgo participativo en las empresas se ven afectados positivamente por el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Por tanto, el impacto de la comunicación organizacional como el efecto mediador del liderazgo participativo aumentan positivamente el compromiso y la satisfacción laboral de los colaboradores con la organización.

El trabajo realizado por Öznur (2019) presentó como propósito concordar el efecto de la comunicación organizacional de los docentes en su motivación laboral en escuelas primarias públicas en Turquía. Uso un modelo de encuesta correlacional. Acopio a 111 profesores de las escuelas. Uso las Escalas de:

Comunicación Organizacional y de Motivación Laboral como instrumentos y Pearson y el análisis de regresivo lineal básico con SPSS, para su análisis. Los resultados hallados mostraron que los niveles de comunicación organizacional y motivación laboral de los educadores son altos. Asimismo, la comunicación organizacional en las dimensiones de comunicación orientada a tareas y retroalimentación muestran niveles más altos. Además, muestran el nivel más bajo de comunicación organizacional en comunicación informativa. Concluyó la presencia de una concordancia positiva, de alto nivel y significativa entre la organización de los docentes y su motivación laboral. Además, la comunicación organizacional de los docentes predice significativamente su motivación laboral.

En el espacio nacional, se tomó en consideración a Bernuy (2022) que propuso determinar si existe influencia de la gestión educativa en el desarrollo de la comunicación interna en una Institución Educativa (I. E.) de nivel secundaria en Tacna. Uso una metodología cuantitativa, básica, correlacional - descriptivo, no experimental - transaccional; la muestra estuvo compuesta por 54 personas de las cuales 42 eran docentes y 12 eran directivos. Los resultados muestran que existe un nivel regular de la gestión educativa (52.4%) y comunicación interna (57.4%). Asimismo, el análisis de chi cuadrado permitió establecer que la gestión educativa ($p=0.000$), gestión institucional ($p=0.000$), gestión administrativa ($p=0.000$) y gestión pedagógica ($p=0.000$) influyen en la comunicación interna de la I.E.

Cabe destacar que Tafur (2023) concretó un trabajo sobre la comunicación efectiva y la gestión directiva en dos IEP de Lambayeque, y tuvo como finalidad la evaluación del grado de concordancia entre dichas variables. Se usó una metodología cuantitativo, no experimental, descriptivo-correlacional. Se acopio a 57 docentes. Los resultados evidenciaron que la gestión directiva muestra niveles regulares (35%) y bajos (35%); y la comunicación efectiva presento un grado regular (46%) y bajo (37). El análisis inferencial de la investigación permitió concluir que la comunicación efectiva se relaciona de forma moderada y directa ($Rho=0.371$; $p=0.004$) con la gestión directiva. Asimismo, se tiene que las dimensiones de empatía ($Rho=0.279$; $p=0.025$), habilidad social ($Rho=0.279$; $psig=0.036$) y escucha activa ($Rho=0.290$; $psig=0.028$) concordaron de forma moderada y directa con la gestión directiva en las dos IEP de Lambayeque.

A su vez, el estudio realizado por Carrasco (2022) sobre la asociación de la

comunicación organizacional interna con el desempeño docente del I.E., en Chimbote. Para la realización del estudio se utilizaron los lineamientos metodológicos descriptivos, correlacional – causal, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Se acopio por el método censal a 42 docentes de las IE. El estudio obtuvo como resultados un nivel satisfactorio (93%) de comunicación organizacional interna; un nivel logrado (47.6%) y en proceso (47.6%) de desempeño docente en la IE. Concluyó que, comunicación organizacional interna se asocia con el desempeño docente ($p=0.000$) de forma moderada ($r=0,498$). Además, el desempeño docente se asocia con la comunicación organizacional descendente ($p=0,000$; $r=0,421$), con la comunicación ascendente ($p=0,000$; $r=0,216$), con la comunicación horizontal ($p=0,000$; $r=0,114$), y con los rumores ($p=0,000$; $r=0,253$)

Roncal (2018) realizó una investigación con el objetivo de determina si existe asociación entre la comunicación interna y la gestión educativa en una I.E. en Nuevo Chimbote. La investigación utilizó los lineamientos metodológicos de una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y con método hipotético – deductivo. Tuvo un total de 64 participantes entre directivos, docentes y administrativos, aplicándoseles dos cuestionarios en escala de Likert que fueron diseñados por el autor. Los hallazgos determinaron que la institución educativa el nivel de comunicación interna fue regular (84.4%) y un nivel alto de gestión educativa (95.3%). La investigación permitió concluir que la comunicación interna se relaciona débil y directa ($Rho= 0.362$; $p=0.003$) con la gestión educativa. De igual forma, se determinó que las componentes: controla ($Rho= 0.267$; $p=0.033$) e Informa ($Rho= 0.530$; $p=0.000$) de la comunicación organizacional concuerdan de forma directamente proporcional con la gestión educativa.

Asimismo, la investigación de Bendezu (2018) se centró en el estudio de los niveles de comunicación organizacional y la gestión realizada por la directiva de una I. E. en el distrito de Chorrillos. En el desarrollo usó como metodología una orientación cuantitativa, descriptiva, correlacional, diseño no experimental y corte transaccional, que tuvo 40 colaboradores entre directores, docentes y administrativos que participaron en la investigación. La investigación permitió evidenciar que la comunicación horizontal (55%) es el nivel de comunicación de mayor predominancia y el canal escrito (60%) es el canal de mayor uso entre los

docentes; mientras que el 70% de los encuestados percibe que la gestión directiva busca la calidad educativa en la I. E. El análisis inferencial concluyó que los niveles de comunicación ($\chi^2=28.32$; $p=0.00$) influye en la gestión directiva, donde la comunicación horizontal es la de mayor impacto.

Luego del análisis de los antecedentes de estudios, es de suma importancia realizar la conceptualización teórica de las variables en estudio. Es así, que refiriéndonos a la comunicación organizacional que es la primera variable, Garrido et al. (2020) manifiestan que en la actualidad se manejan muchas percepciones de la definición de la comunicación organizacional, que pueden conformar montañas de ideas; pero a pesar de los diferentes puntos de vistas de los autores pueden detectarse varios hilos comunes que permitan conceptualizarla académicamente. De tal manera que definen la comunicación organizacional como un proceso comunicacional empleando mensajes, un flujo direccional, un determinado propósito, su dirección y los medios empleados, en un sistema complejo y abierto.

En la misma orientación, se encontró que Kapur (2018) concibe la comunicación organizacional como una colección organizada de individuos que trabajan de manera interdependiente dentro de un sistema relativamente estructurado, organizado y abierto para lograr los objetivos comunes, facilitando el libre flujo de información para aceptar y adaptarse a los cambios y transformaciones que pueden tener lugar dentro de las condiciones ambientales internas y externas. Manifestó que esta definición de la comunicación organizacional se da, cuando un individuo o grupos de individuos intentan inspirar el significado en la mentalidad de otros individuos o grupos de individuos a través de la utilización de diversas formas de comunicación.

Desde un punto vista más formal, Mendoza et al. (2018) definieron la comunicación organizacional como una oportunidad para la reciprocidad de la información por medio de diferentes canales como son: orales, escritos y de mediación, entre individuos interconectados dentro de un entorno organizacional para lograr objetivos individuales y comunitarios mediante el entendimiento, la coordinación y la colaboración entre los diferentes miembros dentro de una organización para su desarrollo y crecimiento. Esta comunicación organizacional está referida entonces, a un soporte que brinda la organización para ayudar a implementar las tareas de los puestos de trabajo, mediante la planificación,

coordinación y control de las operaciones por medio de políticas, ordenamientos o instrucciones en forma continua, para desarrollar sólidas relaciones en el entorno laboral sustentadas en actitudes, moral, satisfacción laboral.

La comunicación organizacional, construye las formas de interactuar entre usuarios internos y externos, siendo un proceso de comunicación dentro y fuera de las organizaciones entre individuos y partes directamente involucradas en ellas, que permiten a las instituciones, asimilar los cambios a través de la creatividad y acomodación individual y organizacional. Las organizaciones pueden obtener la información necesaria, relevante y fundamental, para crear un entendimiento común de la información entre los integrantes de una organización (Garrido y Putnam, 2018).

Aunque la comunicación organizacional tiene una variedad de ventajas, desafortunadamente también viene con un conjunto de limitaciones. Uno de los principales obstáculos para la comunicación efectiva son las barreras de comunicación organizacional que impiden una comunicación organizacional efectiva. Entre las que encontramos a la percepción selectiva cuando el receptor no entiende o asimila lo que expone el remitente, referente a temas organizacionales como tareas, obligaciones, cumplimientos, entre otras; el filtrado donde el remitente puede transformar el mensaje para que el receptor lo reciba de manera más favorable; la sobrecarga de información puede impedir que alguien se comunique o reciba un mensaje de manera efectiva por la demasiada información para procesar, es posible que olvide o descarte partes del mensaje; el idioma pueden dificultar la transmisión clara de mensajes, estando presentes cuando el remitente y el receptor no comparten el mismo idioma nativo, pero también pueden estar presentes en términos de jerga, siglas, entre otras; las emociones al momento de transmitir o interpretar los mensajes de manera diferente según su estado emocional, que los predispone a que no responda positivamente cuando alguien le pide que complete una nueva tarea rápidamente; la aprensión cuando los interlocutores se sienten ansiosos de usar un método específico de comunicación, lo que puede dificultar la efectividad del mensaje o impedir que se comunique un mensaje; y la mala interpretación o su equivalente para mentir o engañar a otras cuando cometen un error en el trabajo que pueden llevar a que otros malinterpreten la situación, lo que en última instancia reduce la eficiencia de la comunicación y

aumenta el tiempo de comunicación (Kristina, 2020).

Se tuvo en cuenta las teorías de la comunicación organizacional por su planteamiento y análisis que realizan sobre una organización, estando comprendidas por las corrientes teóricas: Teoría de la Información Organizacional (TIO), que permite la concordancia entre la capacidad y la claridad para transmitir información eliminando el ruido o interrupciones, teniéndose que con su reducción se logre una mayor eficacia en la comunicación organizacional; la Teoría General de los Sistemas (TGS), considerado al ente organizacional como sistemas abiertos interactuando con su entorno, para interrelacionarse entre los colaboradores internos con los clientes externos, para que mediante la comunicación formal se tenga la posibilidad de cumplir objetivos para su continuidad y permanencia en el mercado; y la Teoría de las Relaciones Humanas (TRH) que pone énfasis en líderes deben de guiar adecuadamente a sus colaboradores para que la comunicación organización favorezca a la rentabilidad de las organizaciones (Garrido y Putnam, 2018).

Para González et al. (2019), la comunicación organizacional aplicada al gerenciamiento directivo institucional propone los garantes de la conducción de las instituciones, los nuevos paradigmas para transformar la institución educativa, elaborando la estrategia y afinando ejercicios para lograr los objetivos y las metas planteadas .

La comunicación inter organizacional efectiva ayuda a aumentar la eficiencia general de los equipos y la organización. Por otro lado, la comunicación ineficaz puede disminuir el aspecto motivacional y el rendimiento de las personas. Por lo tanto, la comunicación organizacional posibilita afectar el comportamiento, de los que integran las organizaciones, siendo dicho efecto, dependiente de la direccionalidad que se da a la comunicación organizacional, se puede mover en varias direcciones. Estos tipos de movimientos conforman las dimensiones de la comunicación organizacional.

Como primera dimensión se tiene a la comunicación descendente o comunicación hacia abajo, usado por las organizaciones que frecuentemente funcionan en base a modelos jerárquicos. Aunque estas jerarquías varían según la formalidad, la información a menudo fluye hacia abajo desde los ejecutivos, gerentes, hasta los empleados (Ramos et al., 2017). Los gerentes usan la

comunicación descendente para administrar proyectos y asignar tareas a sus equipos. Asimismo, cuando se utiliza este tipo de comunicación los gerentes deben explicar el razonamiento detrás de sus decisiones para aumentar la perspicacia y el compromiso de los colaboradores. Debido a la naturaleza del proceso de comunicación (el sonido) y la naturaleza unidireccional de la comunicación descendente, los gerentes pueden tener que comunicar su mensaje varias veces para llegar claramente a la audiencia prevista. Por lo tanto, el canal y el modo de comunicación son cruciales cuando se utiliza la comunicación organizacional descendente (De la Cruz, 2014).

La segunda dimensión es la comunicación ascendente o comunicación hacia abajo, siendo este tipo de comunicación lo opuesto al tipo de comunicación descendente, siendo referida como aquella comunicación que fluye de abajo hacia arriba. Comienza en los estratos más bajos de la organización y su objetivo es proporcionar retroalimentación a los que están más arriba (Ramos et al., 2017). La comunicación ascendente permite que los colaboradores se comuniquen de forma eficaz con la directiva y comuniquen cómo se sienten acerca de sus tareas, trabajos, equipos, entre otros. Los gerentes pueden usar esta información para mejorar las condiciones organizacionales de los empleados. La comunicación ascendente también es efectiva para comunicar ideas y proporcionar retroalimentación general para la organización (De la Cruz, 2014).

La tercera dimensión se encuentra referida a la comunicación horizontal o comunicación lateral, que puede tener lugar en las organizaciones es la comunicación lateral, la cual, tiene lugar entre los empleados del mismo nivel en una organización. La comunicación lateral ocurre horizontalmente entre los miembros del equipo o los empleados que trabajan en proyectos de forma colectiva, por ejemplo, a diferencia de la comunicación ascendente y descendente, que fluye verticalmente. La comunicación lateral es efectiva ya que fomenta la coordinación (Ramos et al., 2017).

La cuarta dimensión es la comunicación transversal que está referida a todos los canales con una estructura, donde todos los miembros se comunican libremente entre sí. El grupo funciona sin un líder formal o informal. Es una comunicación multidireccional utilizado en organizaciones en donde no ha funcionado ninguna de las otras direcciones de la comunicación organizacional, permitiendo intercambiar

mensajes en todas las estructuras jerárquicas, generando la interacción entre los colaboradores de la organización para la solución de problemas (Guzmán, 2012; citado por Llachua, 2019). Este tipo de comunicación, se aprecia cuando se divide en comunicación formal e informal, caracterizada la primera la formal, por el intercambio de mensajes concernientes a las funciones, dudas o sugerencias dentro de una estructura jerárquica de jefe inmediato con su subordinado o viceversa. La segunda, la informal se da entre los participantes de un mismo nivel, fomentando las relaciones interpersonales (Stephen y Coulter, 2010, citado por Llachua, 2019).

En lo referente a la segunda variable, la gestión directiva en las IE se define como la organización sistemática de los diversos aspectos o elementos que interactúan entre sí en el accionar cotidiano dentro del ámbito de la institución educativa o escuela (UNESCO del Perú, 2011). Esta definición da un alcance general a todos los elementos de la comunidad educativa, las mediaciones que se producen entre ellos y la forma en cómo se producen dentro del entorno cultural que está determinado por la comunidad en donde se desarrollan las actividades educativas. Para Ruesta et al. (2022) la definen como la labor que realizan los directivos de instituciones educativas con el conocimiento de su función y aptitudes mediante planes de mejora para permitir una buena gestión en su institución. Para precisar el término de gestión, esta debe de estar referida a las acciones sistemáticas y organizadas que contribuyan para conseguir las metas en común, el logro de objetivos institucionales y alcanzar la calidad educativa (Majo et al, 2022).

Queda entendido entonces que, la gestión directiva en las IE, representa el eje central del direccionamiento estratégico, para contribuir al mejoramiento y fortalecimiento institucional (Beltrán, 2017, citado por López et al., 2019). Por lo tanto, la gestión directiva es el talento que poseen los directivos para generar concordancia entre la estructura, la estrategia, y los objetivos superiores, así como las metas programadas o los cambios estructurales en la IE., superior (Alzate et al., 2019). La gestión directiva administrativamente viene a ser un cumplimiento de una secuencia de procesos realizados con el propósito de completar una actividad que ha sido planificada, para alcanzar la meta programada. En síntesis, la gestión directiva educativa, es el conjunto de actividades administrativas, políticas, sociales y pedagógicas que propugnan elevar la calidad educativa (Marcillo y Tomalá, 2021).

De lo tratado sobre la gestión directiva se establecen sus dimensiones considerando inclusive la nueva forma de educación no presencial, desde los hogares, contemplando cuatro aspectos: 1) institucional donde se planifican metas de todos los actores de la organización; 2) administrativa, en donde se planifica la operatividad de la institución; 3) pedagógica referido a la planificación del desarrollo funcional de la institución, el desempeño de los educadores y los logros de aprendizajes en los educandos 4) la planificación comunitaria donde se promueve la adecuada convivencia en la IE (Majo et al., 2022). Tanto la UNESCO (2011) como el MINEDU (2021) consideran un modelo de gestión directiva para instituciones educativas basados en las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria

La gestión directiva viene ligada a la obligación de direccionar estratégicamente, la cultura institucional, y el clima organizacional, además de las relaciones con el entorno, debido a que engloban la interacción dinámica que se produce entre los elementos internos y externos en el ámbito educativo, pudiendo distinguir que dentro de los procesos de gestión existen acciones principales y complementarios para el adecuado funcionamiento de las instituciones educativas (Lunarejo, 2021)

La dimensión institucional hace referencia al proceso de sistematización de las actividades realizadas con los niveles de la estructura de la institución. Además, se consideran las componentes estructurales conformadas por: Las formales comprendidos por organigramas, la colocación de tareas, participación del trabajo, asignación de horarios y distribución de espacios); así como, como los aspectos informales comprendidos por maneras de relacionarse, prácticas de vida y ceremoniales que identifican a la IE. Asimismo, la dimensión institucional ayuda a la identificación de las formas de organización que se viene dando en la IE, para direccionar el funcionamiento de la organización (UNESCO del Perú, 2011).

La dimensión pedagógica incluye las actividades y estrategias que son diseñadas por la IE e implementadas por sus miembros en el proceso de enseñanza – aprendizaje (UNESCO del Perú, 2011). Además, comprende las actividades desarrolladas por los educadores, las practicas pedagógicas, el nivel que abarcan programas educativos, diseño y administración de los enfoques y estrategias pedagógicas, la alineación y actualización de los educadores para la

mejora de las competencias de los educandos (MINEDU, 2021).

La dimensión comunitaria está referida al modo de relacionarse que tiene la institución educativa con comunidad en donde se ubica, donde debe de conocer y comprender las condiciones, necesidad y demandas de sus pobladores (UNESCO del Perú, 2011). La IE, debe garantizar que la convivencia de los estudiantes se encuentre orientada bajo los lineamientos del Currículo Nacional de Educación para asegurar la generación de espacios seguros para el aprendizaje, lo que produce el progreso integral de las competencias de los estudiantes (MINEDU, 2021). La dimensión comunitaria también se ve influenciada por factores como la cultura, entorno social y entorno interinstitucional, decidiendo el camino estratégico con la finalidad de mejorar el nivel de calidad educativa.

La dimensión administrativa hace referencia a la gestión de las acciones y estrategias utilizadas para la conducción de todos los recursos de la IE (humano, materiales, económicos, tiempo, control de la información, entre otros) para que los aspectos pedagógicos, estratégicos y comunitarios se realicen de forma eficaz y fluida (UNESCO del Perú, 2011). Asimismo, en esta dimensión se produce la conciliación de los intereses individuales de los miembros con los intereses institucionales, de forma que las decisiones se realicen eficientemente con acciones que lleven a alcanzar los objetivos institucionales de IE (MINEDU, 2021). También, se le atribuye el control y acondicionamiento de recursos humanos y económicos - financieros de la IE.

Por otra parte, la "Teoría de los sistemas" desarrollada por Bertalanffy (1986) establece que las organizaciones deben emplear un sistema general, independientemente de su naturaleza u origen, donde el proceso de comunicación vincule sus elementos (emisor, receptor, canal) con los diferentes aspectos que se dan dentro de las organizaciones de forma equilibrada para lograr una comunicación efectiva. Dentro del enfoque sistemático de la comunicación organizacional, destacan el modelo teórico de Katz y Khan (1990) que establece que las organizaciones deben admitir sistemas abiertos que sean capaces de responder a diferentes situaciones que se susciten dentro de ellas, con la finalidad de mantener un flujo de información de forma interactiva que permita hacer llegar a los objetivos organizacionales propuestos por la organización mediante la aplicación de distintos niveles o direcciones de la comunicación (ascendente,

descendente, horizontal, transversal).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Fue de tipo aplicada, debido a que dio una alternativa de solución de una problemática social haciendo uso de modelos y sustentos teóricos y así lograr la mejora del nivel de gestión directiva al aplicar de forma intencionada la comunicación organizacional. Este tipo de estudio se caracterizan por buscar aplicaciones prácticas del conocimiento científico para solucionar una problemática en estudio.

La investigación fue de nivel explicativo, porque determinó las causalidades de la comunicación organizacional en la gestión directiva en el instituto. Así, la investigación busca las causas de la ocurrencia de una determinada serie de sucesos, así como, la explicación de las causas y efectos de estos mismos sucesos

El enfoque utilizado fue el cuantitativo, debido a que se utilizó técnicas estadísticas para comprobar las hipótesis formuladas, para lo cual se diseñaron instrumentos que permitan evaluar el nivel de las variables desarrolladas en la investigación. Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) manifestaron que la utilización del enfoque cuantitativo determina seguir un conjunto de pasos que están organizados de forma secuencial que tienen la finalidad de la comprobación de suposiciones realizadas a partir del estudio de una problemática.

Asimismo, la investigación usó el método hipotético – deductivo porque se realizan conjeturas globales de la problemática de estudio a raíz del proceso de comprobación de hipótesis planteadas con anterioridad, se establece que el método hipotético – deductivo es un método de investigación que se inicia con la observación de un problema que conlleva en la formulación de hipótesis que buscan explicar la problemática observada, las cuales deben ser sometidas a un proceso de comprobación.

Asimismo, el diseño utilizado fue no experimental debido a que no se tiene la intervención deliberada del investigador para conseguir una situación mejorada, es decir, que las variables comunicación organizacional y gestión directiva fueron estudiadas desde la percepción de los docentes sin realizar influencia alguna por

parte del investigador. Según Alan y Cortez (2018), en los diseños no experimentales se fundamenta en la observación debido a que no se realiza control sobre las variables y se realiza su estudio en estado natural.

En lo relacionado al aspecto temporal, se utilizó el diseño transversal o transaccional, porque la recolección de datos fue realizada en un determinado tiempo y sin repeticiones de la toma de datos. Según Ñaupas et al. (2018), los estudios de nivel explicativo y diseño no experimental con corte transversal cuentan con el siguiente esquema de investigación:

X \longrightarrow Y

Donde:

X es la variable independiente: Comunicación organizacional

Y es la variable dependiente: Gestión directiva

\rightarrow es la influencia de X en Y

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Comunicación organizacional

Definición conceptual

La comunicación organizacional, constituye el proceso de comunicación dentro y fuera de las organizaciones, que permiten a las instituciones, asimilar los cambios a través de la creatividad y acomodación individual y organizacional para obtener la información necesaria, relevante y fundamental, para crear un entendimiento común de la información entre los integrantes de una organización (Garrido y Putnam, 2018).

Definición operacional

La comunicación organizacional es la manera en que se ejecuta el proceso comunicativo entre las partes interesadas, dependiendo de la jerarquía de estas, para elegir entre comunicación descendente o comunicación hacia abajo, desde los ejecutivos, gerentes, hasta los empleados; la comunicación ascendente o comunicación hacia arriba, comenzando en los estratos más bajos de la organización para proporcionar retroalimentación a los que están más arriba en la organización; la comunicación horizontal o comunicación lateral, la cual, tiene lugar entre los empleados del mismo nivel en una organización; y la comunicación

transversal utilizado en organizaciones en donde no ha funcionado ninguna de las otras direcciones de la comunicación organizacional. La Escala valorativa está comprendida por: Siempre (S) = 5, Casi Siempre (CS) = 4, Algunas Veces (AV) = 3, Casi Nunca (CN) = 2, y Nunca (N) = 1

Variable 2: Gestión directiva

Definición conceptual

La gestión directiva, es la capacidad de liderazgo que involucran a la totalidad de procesos dentro una organización, contribuyendo al mejoramiento y fortalecimiento de los objetivos planteados y a los trabajos asignados para reorientar, en caso necesario, la administración de la organización (Beltrán, 2017).

Definición operacional

La gestión directiva es la capacidad de planificar metas institucionales para que, en forma administrativa, se organice la operatividad de la institución, proponiendo en el contexto pedagógico el desempeño de los educadores y los logros de aprendizajes en los educandos para lograr la planificación comunitaria que represente su naturaleza y responsabilidad en la sociedad.

Esta variable se operacionaliza con las dimensiones; institucional, administrativo, pedagógica y comunitaria. El cuestionario utilizado para la toma de datos fue diseñado en una escala de Likert como escala de valoración de las respuestas.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Sánchez et al. (2018) entienden que la población es el conjunto de unidades de estudio que tienen características de interés que contribuyen con la obtención de información relevante para el estudio de la problemática. La población estuvo determinada por un total de 106 docentes pertenecientes a un instituto superior tecnológico público, DRLM. Lima, 2023.

Tabla 1*Distribución de la población*

Docentes	Cantidad
Directivos	16
Docentes del área de empleabilidad	13
Docentes del área académica de administración	9
Docentes del área académica de contabilidad	11
Docentes del área académica de computación e informática	13
Docentes del área académica de construcción civil	4
Docentes del área académica de electrotecnia industrial	12
Docentes del área académica de electrónica industrial	11
Docentes del área académica de mecánica automotriz	6
Docentes del área académica de mecánica de producción	11
Total	106

La investigación tiene como unidad de análisis a docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público, DRLM. Lima, 2023. La unidad de análisis es definida por Ñaupas et al (2018) como aquellas unidas que comparten características y se encuentran en un ámbito determinado.

La muestra se define como un pequeño pero representativo grupo de la población de estudio, a la cual se aplicaron instrumentos de investigación (Niño, 2011). El muestreo sirve para determinar el tamaño de muestra con un grado de confiabilidad aceptable para el desarrollo del estudio. Se utilizó el tipo de muestreo probabilístico con un nivel de confianza del 95%, margen de error del 3.9%, nivel de confianza de 95% y una población finita de 106 docentes.

Para el cálculo del tamaño de la muestra, se usa la fórmula de tamaño muestral para población finita.

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

Dónde:

$n = ?$

$N = 106$

$Z = 1.96$ (95% de confianza)

$e = 0.039$

$p = 50\%$ (cuando se desconoce),

$q = 50\%$ (cuando se desconoce),

$$n = \frac{106 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(106 - 1) \times 0.039^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 91$$

Tabla 2

Distribución de la muestra

Docentes	Cantidad
Directivos	14
Docentes del área de empleabilidad	12
Docentes del área académica de administración	8
Docentes del área académica de contabilidad	10
Docentes del área académica de computación e informática	11
Docentes del área académica de construcción civil	4
Docentes del área académica de electrotecnia industrial	10
Docentes del área académica de electrónica industrial	8
Docentes del área académica de mecánica automotriz	5
Docentes del área académica de mecánica de producción	9
Total	91

Como resultado de la utilización de la fórmula para el muestreo probabilístico, se obtuvo un tamaño de muestra de 91 docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público, DRELM. Lima, 2023.

Criterio de inclusión:

Ser docente que labora en un Instituto Superior Tecnológico Público, DRELM. Lima, 2023.

Docentes que de manera voluntaria acepten ser parte de esta investigación.

Criterio de exclusión:

Docentes que no acepten ser parte de esta investigación

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue utilizada como técnica para la recolección de datos. Cabe resaltar, esta técnica es una herramienta que permite recolectar datos de forma directa de la unidad de análisis del estudio mediante la percepción de estos mismos. Ñaupas et al. (2018) señala que los cuestionarios son instrumentos que presentan un conjunto sistemático de preguntas o enunciados que deben tener en cuenta el diseño, objetivo e hipótesis de la investigación.

La evaluación de la validez de los instrumentos se realizó utilizando la técnica de juicio de expertos, donde se consultó a tres expertos que fueron los encargados de evaluar los criterios de suficiencia, claridad, coherencia, relevancia y pertinencia de los enunciados; además de determinar si los enunciados son los indicados para medir las variables de estudio. Abad et al. (2010) manifiestan que el juicio de expertos es un procedimiento que cuenta con un número determinado de expertos que evalúan los ítems que conforman el constructo en estudio para determinar su relevancia y representatividad.

Para la evaluación de la confiabilidad de los instrumentos se utilizó la prueba de coeficiente de Alfa de Cronbach, para lo cual se realizó una prueba piloto con un número reducido de participantes (15 docentes). Barrios y Cosculluela (2013) señalan que la confiabilidad o fiabilidad es la propiedad de los instrumentos que evalúa la consistencia y precisión de la medida del constructo. Asimismo, estos autores determinan que el valor mínimo aceptable para determinar que un instrumento es fiable es de 0.7 en el coeficiente de alfa de Cronbach (Barrios y Cosculluela, 2013).

La prueba de confiabilidad obtiene valores del coeficiente de alfa de Cronbach de 0.823 para el instrumento de comunicación organizacional y de 0.828 para el instrumento de gestión directiva.

Tabla 3

Ficha técnica de la Variable 1: Comunicación organizacional

Nombre:	Escala de Comunicación Organizacional (ECO)
Autor:	Hernández Becerra, Guillermo
Año:	2023
Lugar:	Instituto superior tecnológico público, DRLM. Lima
Objetivo:	Recolectar información acerca de comunicación organización
Dimensiones:	Ascendente, Descendente, Horizontal, Transversal
Niveles y Rango:	Deficiente= 28-65, Regular= 66-103, Bueno= 104–140
Confiabilidad:	,823 de Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Ordinal Likert: (5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) A Veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca
Cantidad de ítems:	28 ítems
Tiempo:	15 minutos

Tabla 4

Ficha técnica de la Variable 2: Gestión directiva

Nombre:	Cuestionario sobre gestión directiva
Autor:	Hernández Becerra, Guillermo
Año:	2023
Lugar:	Instituto superior tecnológico público, DRLM. Lima
Objetivo:	Recolectar información acerca de gestión directiva
Dimensiones:	Institucional, Administrativa, Pedagógica, Comunitaria
Niveles y Rango:	Deficiente= 30-70, Regular= 71-110, Bueno= 111–150
Confiabilidad:	,828 de Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Ordinal Likert: (5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) A Veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca
Cantidad de ítems:	30 ítems
Tiempo:	20 minutos

3.5 Procedimientos

Se inició el proceso de recolección de datos mediante el diseño de los cuestionarios y su posterior validación. Asimismo, la prueba piloto contó con la participación de 15 docentes para establecer el nivel de fiabilidad de los instrumentos, para lo cual se utilizó la prueba de alfa de Cronbach. Después de obtener un nivel adecuado de validación y confiabilidad de los instrumentos, se procedió a solicitar los permisos necesarios al Director General del Instituto Superior tecnológico, para poder tomar los cuestionarios a los docentes. Posteriormente, se realizó la elaboración la codificación de las respuestas obtenidas en una base de datos en Excel, que luego fueron exportados al programa estadístico SPSS versión 25 para el procesamiento y análisis de los datos.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de los datos obtenidos mediante los cuestionarios se realizó en SPSS versión 25, el cual permitió realizar los análisis estadísticos para responder los objetivos y contrastación de hipótesis planteadas en la investigación.

Se usó técnicas de estadísticas descriptivas como tablas de frecuencia y gráficos de barras con la finalidad de describir la realidad problemática de estudio. Asimismo, para la comprobación de las hipótesis se usó técnicas estadísticas inferenciales como la regresión logística ordinaria.

3.7 Aspectos éticos

La investigación se realizó siguiendo los lineamientos y criterios establecidos por el Comité de Ética de la Universidad Cesar Vallejo para las investigaciones científicas, debido a que para realizar una investigación científica en la UCV se debe de seguir las normas que regulan las buenas prácticas y aseguran la aplicación de los principios éticos para garantizar la satisfacción de los que participaron voluntariamente en el estudio, así como reflejar la honestidad del investigador, así como no publicar los resultados hallados (Código de ética en investigación de la universidad César Vallejo, 2020).

Además, la investigación asegura que se respeta la confidencialidad y anonimato de los participantes del estudio con la finalidad de evitar que los

participantes no se sientan presionados o coaccionados a moldear su percepción sobre las preguntas que se realizan.

Cabe destacar que los resultados obtenidos tuvieron fines académicos y que la realización del estudio será financiada por el autor, para evitar así conflictos de interés al momento de la realización del estudio.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de la variable comunicación organizacional y sus dimensiones vs gestión directiva

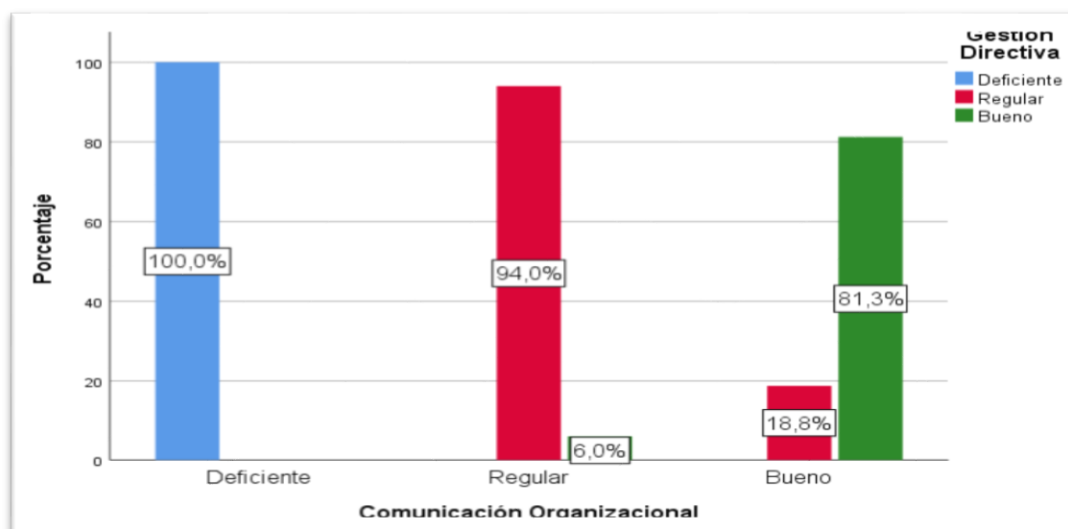
Tabla 5

Comunicación organizacional y gestión directiva

Comunicación Organizacional		Gestión Directiva			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	n	% columna
Deficiente	n	9	0	0	9	9.9%
	% fila	100.0%	0.0%	0.0%		
Regular	n	0	47	3	50	54.9%
	% fila	0.0%	94.0%	6.0%		
Bueno	n	0	6	26	32	35.2%
	% fila	0.0%	18.8%	81.3%		

Figura 1

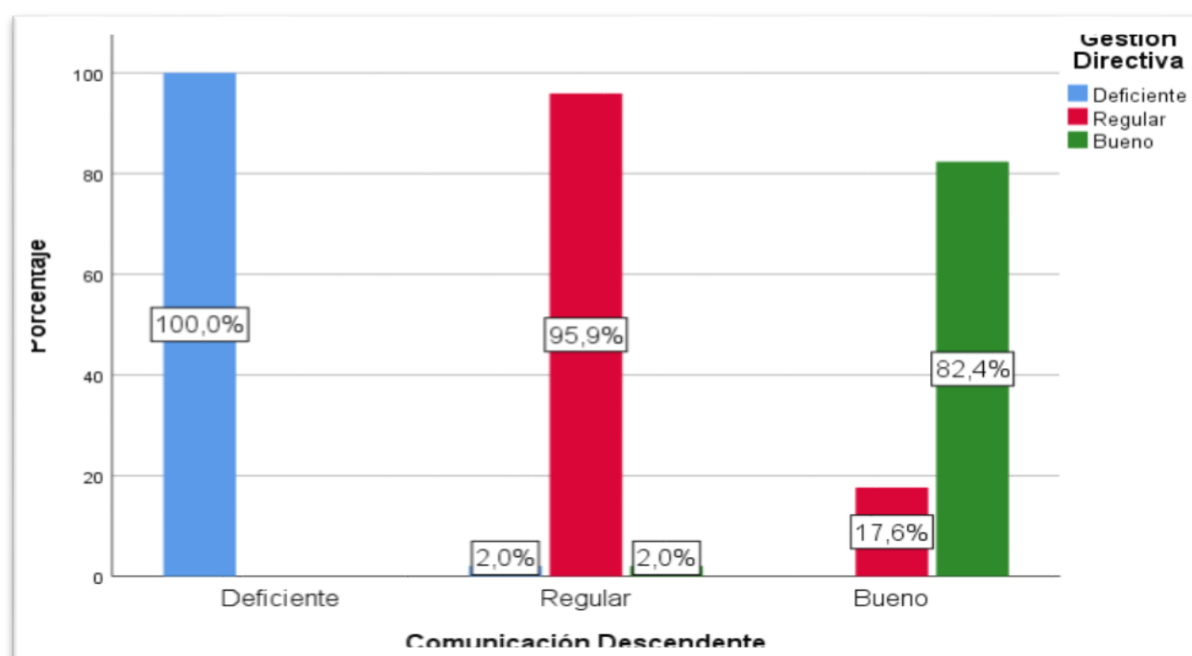
Distribución porcentual de comunicación organizacional y gestión directiva



Lo observado en la tabla 5 y figura 1, se observa que el 9,9% (9) de los docentes percibe como deficiente la comunicación organizacional, de los cuales el 100,0% (9) percibe como deficiente la gestión directiva. Asimismo, el 54,9% (50) de los docentes percibe como regular la comunicación organizacional, de los cuales el 94,0% (47) percibe como regular la gestión directiva. Finalmente, se tiene que el 35,2% (32) de los docentes tiene una percepción de la comunicación organizacional como buena, de los cuales el 81,3% (26) percibe como buena la gestión directiva.

Tabla 6*Comunicación descendente y gestión directiva*

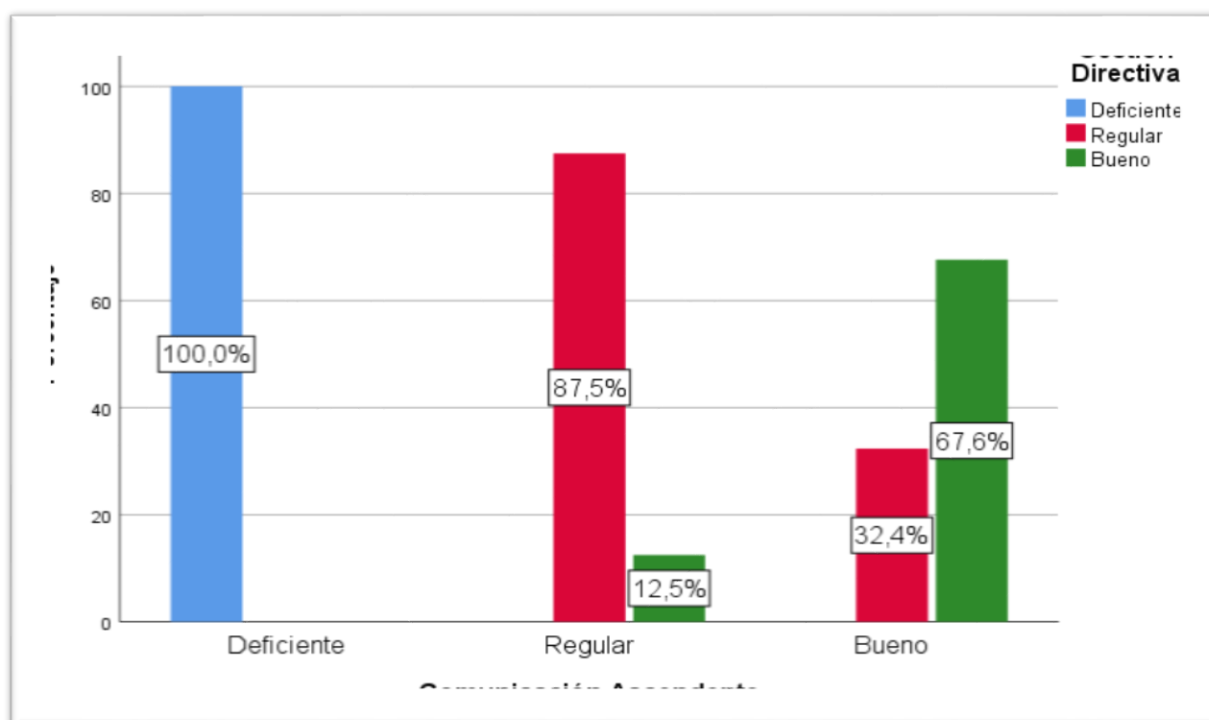
Comunicación Descendente		Gestión Directiva			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	n	% columna
Deficiente	n	8	0	0	8	8.8%
	% fila	100.0%	0.0%	0.0%		
Regular	n	1	47	1	49	53.8%
	% fila	2.0%	95.9%	2.0%		
Bueno	n	0	6	28	34	37.4%
	% fila	0.0%	17.6%	82.4%		

Figura 2*Distribución porcentual de comunicación descendente y gestión directiva*

Según los resultados de la tabla 6 y figura 2, se observa que el 8,8% (8) de los docentes percibe como deficiente la comunicación descendente, de los cuales el 100,0% (8) percibe como deficiente la gestión directiva. De forma análoga, el 53,8% (49) de los docentes percibe como regular la comunicación descendente, de los cuales el 95,9% (47) percibe como regular la gestión directiva. También, se observa que el 37,4% (34) de los docentes tiene una percepción de la comunicación descendente como buena, de los cuales el 82,4% (28) percibe como buena la gestión directiva.

Tabla 7*Comunicación ascendente y gestión directiva*

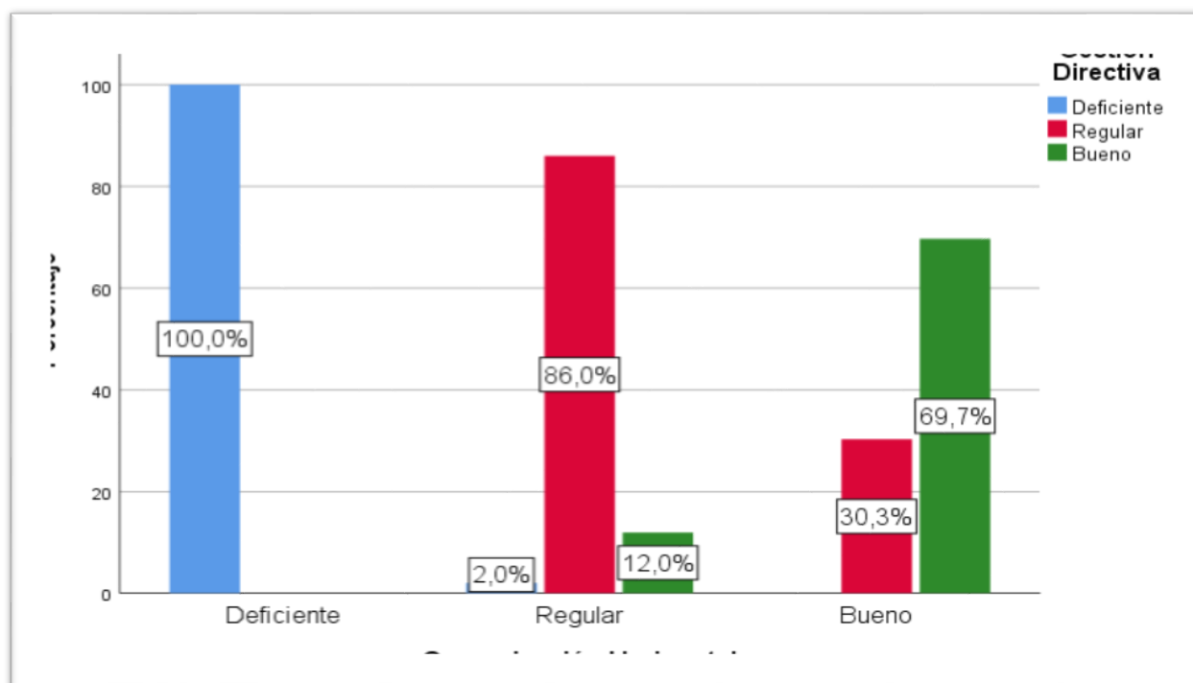
Comunicación Ascendente	Gestión Directiva			Total		
		Deficiente	Regular	Bueno	n	% columna
Deficiente	n	9	0	0	9	9.9%
	% fila	100.0%	0.0%	0.0%		
Regular	n	0	42	6	48	52.7%
	% fila	0.0%	87.5%	12.5%		
Bueno	n	0	11	23	34	37.4%
	% fila	0.0%	32.4%	67.6%		

Figura 3*Distribución porcentual de dimensión comunicación ascendente y gestión directiva*

Según lo observado en la tabla 7 y figura 3, se tiene que el 9,9% (9) de los docentes percibe como deficiente la comunicación ascendente, de los cuales el 100,0% (9) percibe como deficiente la gestión directiva. También, el 52,7% (48) de los docentes percibe como regular la comunicación ascendente, de los cuales el 95,9% (47) percibe como regular la gestión directiva. Finalmente, se observa que el 37,4% (34) de los docentes tiene una percepción de la comunicación descendente como buena, de los cuales el 67,6% (23) percibe como buena la gestión directiva.

Tabla 8*Comunicación horizontal y gestión directiva*

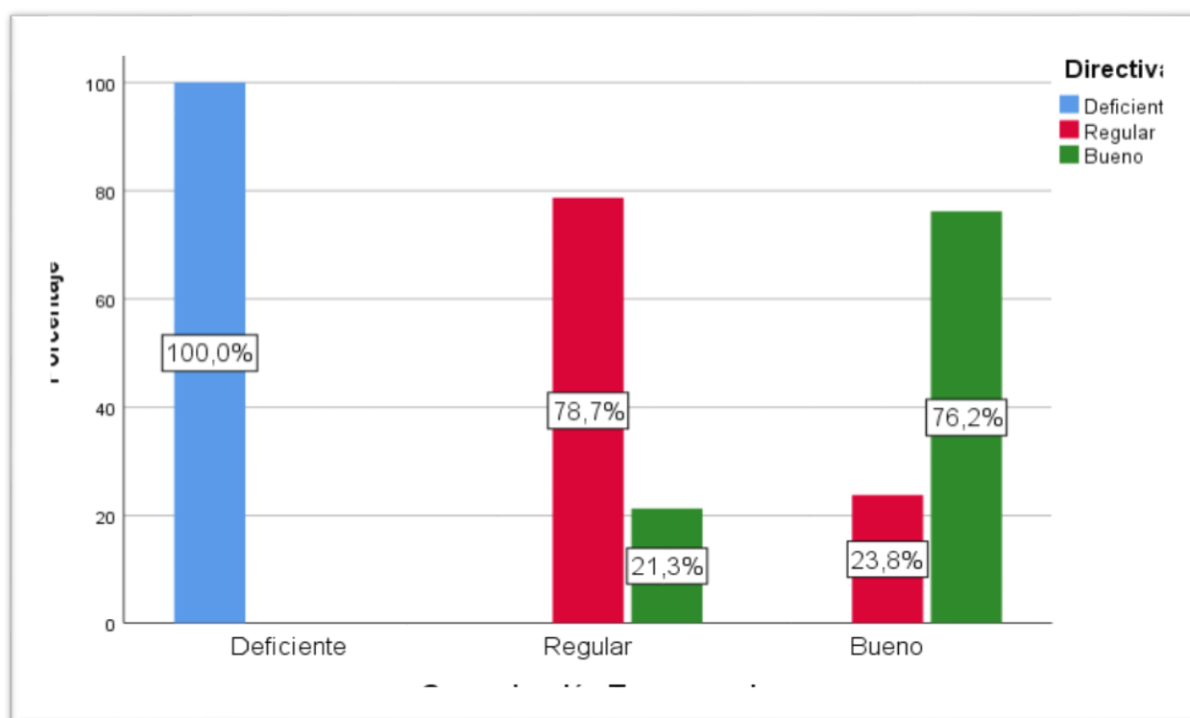
Comunicación Horizontal		Gestión Directiva			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	n	% columna
Deficiente	n	8	0	0	8	8.8%
	% fila	100.0%	0.0%	0.0%		
Regular	n	1	43	6	50	54.9%
	% fila	2.0%	86.0%	12.0%		
Bueno	n	0	10	23	33	36.3%
	% fila	0.0%	30.3%	69.7%		

Figura 4*Distribución porcentual de comunicación horizontal y gestión directiva*

Los resultados observados en la tabla 8 y figura 4, se tiene que el 8,8% (8) de los docentes percibe como deficiente la comunicación horizontal, de los cuales el 100,0% (8) percibe como deficiente la gestión directiva. Asimismo, el 54,9% (50) de los docentes percibe como regular la comunicación horizontal, de los cuales el 86,0% (43) percibe como regular la gestión directiva. Finalmente, se observa que el 36,3% (33) de los docentes tiene una percepción de la comunicación horizontal como buena, de los cuales el 69,7% (23) percibe como buena la gestión directiva.

Tabla 9*Comunicación transversal y gestión directiva*

Comunicación Transversal		Gestión Directiva			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	n	% columna
Deficiente	n	9	0	0	9	9.9%
	% fila	100.0%	0.0%	0.0%		
Regular	n	0	48	13	61	67.0%
	% fila	0.0%	78.7%	21.3%		
Bueno	n	0	5	16	21	23.1%
	% fila	0.0%	23.8%	76.2%		

Figura 5*Distribución porcentual de comunicación transversal y gestión directiva*

Según los resultados de la tabla 9 y figura 5, se pudo evidenciar que el 9,9% (9) de los docentes percibe como deficiente la comunicación transversal, de los cuales el 100,0% (9) percibe como deficiente la gestión directiva. Asimismo, el 67,0% (61) de los docentes percibe como regular la comunicación transversal, de los cuales el 78,7% (48) percibe como regular la gestión directiva. También, se observa que el 23,1% (21) de los docentes tiene una percepción de la comunicación transversal como buena, de los cuales el 76,2% (16) percibe como buena la gestión directiva.

Resultados inferenciales

Normalidad

El manejo de variables categóricas, provenientes de instrumentos de escala de Likert, hace necesaria la realización de un análisis de normalidad previo, antes de realizar la comprobación de las hipótesis, porque los resultados de dicha prueba, mostrarán si se pueden considerar provenientes de poblaciones paramétricas o no paramétricas. Para ello existen diferentes autores a utilizar, para la ejecución de dicha prueba, siendo las más conocidas la de Shapiro Will (para tamaños de muestras menores a 50 datos) y la de Kolmogorov – Smirnov (para muestras mayores a 50 datos). La prueba de normalidad resulta forzosa porque determinará el tipo de prueba estadística (paramétrica o no paramétrica) que se aplicará en el tratamiento de los datos (Rivera et al., 2023).

Para establecer el comportamiento de las variables y sus dimensiones, se utilizó la prueba Kolmogorov Smirnov, debido a que el tamaño de muestra supera los 50 encuestados (Roco-Videla et al., 2023). Los resultados de la prueba, permiten establecer que se rechaza la hipótesis nula (H_0), debido a que se tiene un valor menor de 0,05 para la significancia de la prueba, por lo tanto, se puede evidenciar que la distribución de las variables y sus dimensiones no se ajustan a una distribución normal.

En el estudio se planteó dos eventos que pueden ocurrir luego de la realización de las pruebas:

H_0 : La comunicación organizacional, la Gestión directiva y sus dimensiones, siguen una distribución normal.

H_a : La comunicación organizacional, la Gestión directiva y sus dimensiones, no siguen una distribución normal.

Donde el p-valor fue el método para decidir rechazar uno de los dos supuestos, y, además:

Si $\alpha \leq 0.05$, se rechaza la H_0 , y Si $\alpha > 0.05$, no se rechaza la H_0 , donde α es la significancia, con un nivel de confiabilidad del 95 % y margen de error del 5 % (0.05).

Tabla 10

Contraste de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov Smirnov		
	gl	Estadístico	Sig
Comunicación Organizacional	91	0,201	0,000
Comunicación Descendente	91	0,233	0,000
Comunicación Ascendente	91	0,135	0,000
Comunicación Horizontal	91	0,123	0,002
Comunicación Transversal	91	0,144	0,000
Gestión Directiva	91	0,217	0,000

Por lo tanto, se tienen variables de comportamiento no paramétricos en la investigación. Estos resultados, determinaron la utilización de pruebas de hipótesis no paramétricas para la comprobación de las hipótesis de estudio. Cabe destacar, que la regresión logística ordinal fue utilizada para la comprobación de las hipótesis.

Regresión logística ordinal

En las investigaciones para las ciencias sociales, generalmente se usan variables categóricas o que han sido asumidas por valores categóricos provenientes de categorías cualitativas. La regresión logística ordinal y probit son las técnicas más frecuentes para predecir los resultados de una variable categórica (dependiente) en función de otras variables (independientes o predictores). El tipo de regresión logística, depende del número de categorías que asume como valor la variable categórica; si la variable solo puede asumir dos posibles resultados (variable dicotómica) se usa la regresión logística binaria probit; si por lo contrario si la variable objetivo tiene tres o más categorías nominales se usa la regresión logística ordinal (López-Roldán y Fachelli, 2016). La característica entre ambas es que no necesita que las variables tengan una distribución normal, algunos autores recomiendan la regresión logística ordinal cuando no se cumple la condición de

normalidad, es una extensión de la regresión logística binaria que emplea modelos logísticos acumulativos para cada una de las categorías de una variable ordinal.

Comprobación de la hipótesis general

H₀: La comunicación organizacional no influye significativamente en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023

H₁: La comunicación organizacional influye significativamente en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023

Tabla 11

Ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	118,072			
Final	,000	118,072	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados del ajuste del modelo de la regresión logística observados en la tabla 11, se obtiene un valor de significancia (0,000) inferior al 0,05 (margen de error), con lo cual, se rechaza la hipótesis nula (H₀). Por lo tanto, se demuestra que la comunicación organizacional influye de forma significativa en la gestión directiva de un instituto superior tecnológico público según la perspectiva de los docentes.

Tabla 12

Valores del pseudo R² del modelo de regresión para la hipótesis general

Cox y Snell	,727
Nagelkerke	,868
McFadden	,714

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, se observa los resultados de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, establece que la gestión directiva es explicada por la comunicación organizacional en un 72,7%. Asimismo, la prueba de Nagelkerke establece que la gestión directiva es explicada por la comunicación organizacional en un 86,8%. En

general, se obtienen valores buenos para el ajuste del modelo, debido a que los valores están cercanos a 1.

Comprobación de la hipótesis específica 1

H₀: La comunicación ascendente no influye significativamente en la gestión directiva desde la percepción docente en un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023

H₁: La comunicación ascendente influye significativamente en la gestión directiva desde la percepción docente en un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023

Tabla 13

Ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	93,683			
Final	,000	93,683	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados del ajuste del modelo de la regresión logística observados en la tabla 13, se obtiene un valor de significancia (0,000) inferior al 0,05 (margen de error), con lo cual, se rechaza la hipótesis nula (H₀). Por lo tanto, se demuestra que la comunicación ascendente influye de forma significativa en la gestión directiva de un instituto superior tecnológico público según la perspectiva de los docentes.

Tabla 14

Valores del pseudo R² del modelo de regresión para la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,643
Nagelkerke	,768
McFadden	,567

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, se observa los resultados de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, establece que la gestión directiva es explicada por la comunicación ascendente en un 64,3%. Asimismo, la prueba de Nagelkerke establece que la comunicación ascendente explica el 76,8% de la gestión directiva. En general, se

tiene valores buenos para el ajuste del modelo de regresión, debido a que los valores están cercanos a 1.

Comprobación de la hipótesis específica 2

H₀: La comunicación descendente no influye significativamente en la gestión directiva desde la percepción docente en un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023

H₁: La comunicación descendente influye significativamente en la gestión directiva desde la percepción docente en un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023

Tabla 15

Ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	121,523			
Final	7429	114,094	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados del ajuste del modelo de la regresión logística observados en la tabla 15, se obtiene un valor de significancia (0,000) inferior al 0,05 (margen de error), con lo cual, se rechaza la hipótesis nula (H₀). Por lo tanto, se demuestra que la comunicación descendente influye de forma significativa en la gestión directiva de un instituto superior tecnológico público según la perspectiva de los docentes.

Tabla 16

Valores del pseudo R² del modelo de regresión para la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,715
Nagelkerke	,853
McFadden	,690

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, se observa los resultados de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, establece que la gestión directiva es explicada por la comunicación descendente en un 71,5%. Asimismo, la prueba de Nagelkerke establece que la comunicación descendente explica el 85,3% de la gestión directiva. En general, se

tiene valores buenos para el ajuste del modelo de regresión, debido a que los valores están cercanos a 1.

Comprobación de la hipótesis específica 3

H₀: La comunicación horizontal no influye significativamente en la gestión directiva desde la percepción docente en un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023

H₁: La comunicación horizontal influye significativamente en la gestión directiva desde la percepción docente en un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023

Tabla 17

Ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	87,855			
Final	9384	78,471	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados del ajuste del modelo de la regresión logística observados en la tabla 17, se obtiene un valor de significancia (0,000) inferior al 0,05 (margen de error), con lo cual, se rechaza la hipótesis nula (H₀). Por lo tanto, se demuestra que la comunicación horizontal influye de forma significativa en la gestión directiva de un instituto superior tecnológico público según la perspectiva de los docentes.

Tabla 18

Valores del pseudo R² del modelo de regresión para la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,578
Nagelkerke	,690
McFadden	,475

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, se observa los resultados de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, establece que la gestión directiva es explicada por la comunicación horizontal en un 57,8%. Asimismo, la prueba de Nagelkerke establece que la comunicación horizontal explica el 69,0% de la gestión directiva. En general, se tiene valores

regulares para el ajuste del modelo de regresión, debido a que los valores están superan el 0,5.

Comprobación de la hipótesis específica 4

H₀: La comunicación transversal no influye significativamente en la gestión directiva desde la percepción docente en un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023

H₁: La comunicación transversal influye significativamente en la gestión directiva desde la percepción docente en un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023

Tabla 19

Ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	86,405			
Final	,000	86,405	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados del ajuste del modelo de la regresión logística observados en la tabla 19, se obtiene un valor de significancia (0,000) inferior al 0,05 (margen de error), con lo cual, se rechaza la hipótesis nula (H₀). Por lo tanto, se demuestra que la comunicación transversal influye de forma significativa en la gestión directiva de un instituto superior tecnológico público según la perspectiva de los docentes.

Tabla 20

Valores del pseudo R² del modelo de regresión para la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,613
Nagelkerke	,732
McFadden	,523

Función de enlace: Logit.

En la tabla 20, se observa los resultados de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, establece que la gestión directiva es explicada por la comunicación transversal en un 61,3%. Asimismo, la prueba de Nagelkerke establece que la comunicación transversal explica el 73,2% de la gestión directiva. En general, se tiene valores buenos para el ajuste del modelo de regresión, debido a que los valores están cercanos a 1.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la influencia de la comunicación organizacional en la gestión directiva desde la percepción de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico. La discusión de los resultados comparándolos con los antecedentes y la teoría se detallan a continuación.

Los hallazgos realizados en la presente investigación permiten demostrar la influencia significativa de la comunicación organizacional en la gestión directiva (Sig.=0,00 < 0,05) en un Instituto Superior Tecnológico desde la percepción de los docentes. Asimismo, los valores del pseudo R^2 de Nagelkerke demuestran que la comunicación organizacional explica el 86,8% de la gestión directiva, por lo cual se concluyó que la comunicación organizacional tiene una influencia significativa sobre la gestión directiva según la perspectiva de los docentes del Instituto Superior Tecnológico. Esto se ve reflejado en los resultados del análisis descriptivo de la variable comunicación organizacional, donde se tiene que el 54,9% de los docentes la perciben con un nivel regular, seguido de un 35,2% que perciben como bueno el nivel de la comunicación organizacional el 9,9% que la perciben como deficiente. Asimismo, se observó que en el grupo de docentes que percibe la comunicación organizacional como buena, el 81,3% considera que la gestión directiva cuenta con un nivel bueno; y del grupo de docentes que percibe como regular la comunicación organizacional, el 94,0% percibe que el nivel de la gestión directiva es regular. Estos hallazgos concuerdan con el estudio realizado por Carrasco (2022) en una población de docentes de centro educativo en Chimbote, en la cual se determinó que la comunicación organizacional influye de forma moderada y directamente proporcional ($r=0.498$; $p=0.000$) con el desempeño docente de la institución educativa, además se evidenció que el nivel de la comunicación organizacional se encontró en un nivel satisfactorio (93.0%), mientras que la desempeño docente del centro educativo se encuentra en un nivel entre proceso y logrado ambos con (47,6%)

También se pudo contrastar con la investigación realizada por Öznur (2019), estableció que el efecto de la comunicación organizacional de los docentes en su motivación laboral en escuelas primarias públicas en Turquía, teniendo que la

influencia es fuerte y directamente proporcional, encontrando además, que la comunicación organizacional en las dimensiones de comunicación orientada a tareas y retroalimentación muestran niveles más altos. Además, muestran el nivel más bajo de comunicación organizacional en comunicación informativa. . Los hallazgos encontrados guardan relación con la “La Teoría General de los Sistemas” desarrollado por Bertalanffy (1976) que tiene una gran influencia en la comunicación organizacional, porque postula que las organizaciones se comportan como sistemas sociales complejos donde la comunicación organizacional se establece como un pilar importante en el funcionamiento y coordinación de los diferentes componentes de la directiva de las organizaciones.

Con relación al primer objetivo específico, se pudo establecer que la comunicación ascendente tiene influencia significativa sobre la gestión directiva ($\text{Sig}=0,00<0,05$), los valores de la pseudo R^2 de Nagelkerke (85,3%) y Cox y Snell (71,5%) permitieron concluir que el establecimiento de un adecuado sistema de comunicación ascendente explica la gestión directiva, estos resultados se encuentran sustentados con los resultados descriptivos donde se tiene que el 52,7% de los docentes perciben como regular el nivel de comunicación ascendente, el 37,4% la percibe con un nivel bueno y el 9,9% lo consideran como deficiente. De forma análoga, en el estudio realizado por Carrasco (2022) que tuvo como finalidad el establecimiento de la relación de la comunicación organizacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Chimbote, pudo determinar que el nivel de comunicación ascendente está estrechamente relacionado con el desempeño docente de la institución educativa de forma moderada y directamente proporcional ($r=0.216$; $p=0.000$) tomando en cuenta la percepción de los docentes. Asimismo, estos resultados guardan relación con el estudio realizado por Vivas y Saavedra (2019) en una población de docentes de un centro educativo en Chile, donde el análisis inferencia permitió demostrar que la comunicación ascendente se encuentra relacionada de forma significativa con la gestión directiva ($X^2= 0.976$; $p=0.024$). Por lo cual, es de suma importancia la implementación de un sistema de comunicación abierta, transparente y bidireccional en el Instituto, que permita a los directivos fomentar un ambiente en el que los docentes se sientan seguros para expresar sus opiniones y en el que exista una cultura de retroalimentación

constructiva mediante el establecimiento de canales de comunicación efectivos que faciliten el proceso de comunicación ascendente.

En lo relacionado al segundo objetivo específico, se pudo demostrar que la comunicación descendente tiene influencia significativa sobre la gestión directiva ($\text{Sig}=0,00 < 0,05$), los valores de la pseudo R^2 de Nagelkerke (76,8%) y Cox y Snell (64,3%) permiten establecer que la comunicación descendente explica la gestión directiva en el Instituto Superior Tecnológico, lo que se ve referenciado por los resultados descriptivos de la comunicación descendente donde el 53,8% de los docentes la perciben con un nivel regular, el 37,4% de los docentes la perciben con un nivel bueno y solo el 8,8% de los docentes consideran que tiene un nivel deficiente, en consecuencia esta tendencia, se observó que en el grupo de docentes que percibe como bueno la comunicación descendente, el 82,4% percibe como bueno el nivel de gerencia directiva. Resultados similares fueron obtenidos en el estudio Carrasco (2022), donde se evidenció, mediante la prueba de Rho de Spearman se pudo concluir que la comunicación descendente se encuentra relacionada de forma moderada y directamente proporcional ($r=0,421$; $\text{Sig}=0,000 < 0,05$) con el desempeño docente de la Institución Educativa. Asimismo, el estudio realizado por Vivas y Saavedra (2019), estableció que el proceso de comunicación descendente tiene una influencia significativa ($X^2= 0.975$; $\text{Sig}=0,025$) en la calidad de la gestión de una Institución Educativa en Colombia. En general, se puede determinar que cuando la directiva de una institución educativa es capaz de comunicar de forma efectiva las directrices y políticas de la organización se tiene una mejor percepción de la calidad de la gestión de la administración del centro educativo.

En lo relacionado con el tercer objetivo específico, que consistió en comprobar la influencia de la comunicación horizontal en la gestión directiva del Instituto Superior Tecnológico, se pudo comprobar mediante el modelo de ajuste de la regresión logística ($\text{Sig}= 0,00 < 0,05$) y los valores de la pseudo R^2 de Nagelkerke (69,0%) y Cox y Snell (57,8%) que la comunicación horizontal explica la gestión directiva en un magnitud moderada, ya que los valores encontrados no se acerca a 1 pero se mantienen alejados de 0,5. En la presente investigación se

encontró que la percepción docente sobre la comunicación horizontal es regular según el 54,9% de los docentes, seguido de un 36,3% de docentes que percibe un nivel bueno y solo el 8,8% de los docentes la percibe con un nivel deficiente. Así se tiene, el estudio realizado por Bendezú (2018) con la finalidad de determinar la influencia de la comunicación organizacional en la gestión directiva de un centro educativo en el distrito de Chorrillos, donde se pudo determinar que la comunicación horizontal fue el tipo de comunicación de mayor predominancia (55%) y que fue el tipo de comunicación de mayor influencia ($\chi^2=28.32$; $p=0.00$) en la gestión directiva del centro educativo. De forma análoga, en el estudio realizado por Carrasco (2022) se logró poner de manifiesto que el nivel de comunicación horizontal en la Institución Educativa fue adecuado; mediante el análisis inferencial se pudo concluir que la comunicación horizontal se encuentra asociada de forma débil y directamente proporcional ($r=0,114$; $\text{Sig}=0,000<0,05$) con la gestión de la institución educativa. El establecimiento de buenas relaciones interpersonales contribuye con la mejora la comunicación entre docentes permitiendo una eficaz colaboración y coordinación para la mejora del desempeño y cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En lo relacionado con el cuarto objetivo específico, que propuso la determinación de la influencia de la comunicación transversal sobre la gestión directiva del Instituto Superior Tecnológico, el cual mediante la aplicación de un modelo de regresión logística ordinal pudo establecer ($\text{Sig}=0,00<0,05$) si existe tal influencia, y los valores de pseudo R^2 de Nagelkerke determinan que la gestión directiva es explicada en un 73,2% por la comunicación transversal, mientras que el valor de la pseudo R^2 de Cox y Snell establecen que la gestión directiva es explicada en un 61,3% por la comunicación transversal, con lo cual la influencia de la comunicación transversal en la gestión directiva del Instituto Superior Tecnológico es moderada. En la presente investigación se pudo evidenciar que el nivel de comunicación transversal es regular según el 67,0% de los docentes, seguido de un 23,1% de docentes que percibe que tiene un nivel bueno y solo un 9,9% de docentes que percibe que se tiene un nivel deficiente. Se obtiene resultados similares a los encontrados en el estudio realizado por Llachua (2019), que fue realizado en una empresa de servicios de ingeniería, donde se evidenció

que el 67,9% de los trabajadores consideran que la comunicación transversal tiene un nivel neutral, seguido de un 29,5% de trabajadores que consideran que tiene un nivel favorable y solo un 3,8% de trabajadores que considera que se tiene un nivel desfavorable. El tipo de comunicación horizontal tiene gran importancia en las instituciones educativas debido facilita la colaboración, la innovación, la adaptabilidad y el aprendizaje, al mismo tiempo que ayuda a mejorar el clima laboral y fortalecer la cultura organizacional. Asimismo, una buena gestión de la comunicación transversal busca promover es clave para alcanzar el éxito en un entorno educativo cada vez más complejo y dinámico.

Los resultados obtenidos en la presente investigación se encuentran dentro del marco del enfoque sistémico de la comunicación desarrollado por Katz y Khan (1990) que propone la idea de que la comunicación no está limitada exclusivamente a la transmisión de información, sino que tiene un impacto en la estructura, cultura y funcionamiento de las organizaciones. Por lo cual, se establece que las organizaciones tienen la necesidad de diseñar sistemas o programas de comunicación que sean abiertos y puedan responder a las situaciones que se dan dentro de las organizaciones educativas para poder mantener un flujo de información dinámica e interactivo que permita transmitir de forma clara y concisa los objetivos de la institución implementando diversos niveles de comunicación como son el ascendente, descendente, horizontal y transversal. Asimismo, se tiene la “Teoría de la Información Organizacional” que es un enfoque centrado en el manejo y procesamiento de la información dentro de las organizaciones, que influye en la gestión directiva al proporcionar principios para establecer una adecuada gestión de la información, ayudar a mejorar la toma de decisiones y mejorar los procesos de comunicación interna. Los directivos deben aplicar estos principios con la finalidad de mejorar la eficiencia y la efectividad de la institución, promoviendo el adecuado uso de la información disponible y buscando implementar un proceso de toma de decisiones informada con la obtención de información de calidad y en el momento oportuno.

De forma general los resultados encontrados en la presente investigación se encuentran dentro del marco de Teoría de las Relaciones Humanas (TRH), que

resalta la importancia de la comunicación organizacional como una herramienta de la directiva para favorecer la comunicación interna y el desempeño de las organizaciones. Asimismo, se encuentran acorde a los establecido por Garrido y Putman (2018) la comunicación organizacional es un proceso que debe implicar integrar los elementos principales de la gestión empresarial con la finalidad mejorar la eficiencia y competitividad de las instituciones en el rubro en que se desempeñen.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que la comunicación organización, según la percepción de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico público, DRELM. Lima; tiene una influencia significativa en el pronóstico de la Gestión Directiva, debido a que se obtuvo un modelo de regresión logístico adecuado. Por lo cual, el análisis estadístico realizado mediante la regresión logística determinó que la gestión directiva es explicada por la comunicación organizacional.

Segunda:

Se concluyó que la comunicación ascendente, según la percepción de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público, DRELM. Lima; tiene una influencia significativa en el pronóstico de la Gestión Directiva, debido a que se obtuvo un modelo de regresión logístico adecuado. Los resultados del modelo de regresión logística demostraron que la gestión directiva es explicada por la comunicación ascendente.

Tercera:

Se determinó que la comunicación descendente, según la percepción de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público, DRELM. Lima; tiene una influencia significativa en el pronóstico de la Gestión Directiva, debido a que se obtuvo un modelo de regresión logístico adecuado. El análisis estadístico del modelo de regresión logística estableció que la gestión directiva es explicada por la comunicación descendente.

Cuarta:

Se concluyó que la comunicación horizontal, según la percepción de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público, DRELM. Lima; tiene una influencia significativa en el pronóstico de la Gestión Directiva, debido a que se obtuvo un modelo de regresión logístico adecuado. Los resultados del modelo de regresión logística demostraron que la gestión directiva es explicada por la comunicación horizontal.

Quinta:

Se determinó que la comunicación transversal, según la percepción de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público, DRELM. Lima; tiene una influencia significativa en el pronóstico de la Gestión Directiva, debido a que se

obtuvo un modelo de regresión logístico adecuado. El análisis estadístico del modelo de regresión logística estableció que la gestión directiva es explicada por la comunicación transversal.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a los actores educativos de un Instituto Superior Tecnológico Público, DRELM. Lima; ahondar y dinamizar los fundamentos normativos en todos los procesos, acciones y estrategias de la comunicación organizacional, para fortalecer el proceso de la gestión directiva. Que el Director asuma un liderazgo transformacional, para provocar esenciales cambios en la comunicación organizacional, para la consecución de objetivos y metas de la institución tanto en sus aspectos internos como externos.

Segunda:

Se sugiere a la dirección de un Instituto Superior Tecnológico Público, DRELM. Lima; diseñar acciones y estrategias que dinamicen una robustecida, eficiente comunicación ascendente que permita obtener información valiosa, tomar decisiones adecuadas, motivar a los miembros de la institución educativa, para la identificación de problemas y oportunidades que apoyen a la mejora de los niveles de confianza, participación y compromiso de los docentes con la institución.

Tercera:

Se recomienda a la dirección de un Instituto Superior Tecnológico Público, DRELM. Lima; diseñar un plan de comunicación descendente para fortalecer todos los procesos organizacionales, acorde a las políticas institucionales, creando para ello instrumentos de seguimiento o acompañamiento para el cumplimiento de tareas, organizando juntas particulares, un buzón de ideas o comentarios por cada departamento, en el lugar elegido por cada uno. De esta forma se tendría una mejor compilación de la información para presentarla en la junta periódica, para confirmar la información escrita de manera verbal.

Cuarta:

Se sugiere q la dirección de un Instituto Superior Tecnológico Público, DRELM. Lima; deben fomentar la colaboración, la coordinación y el trabajo en equipo dentro de la institución para obtener una comunicación horizontal, donde el director y los representantes de cada área expongan los avances, logros y sugerencias de los integrantes para obtener una retroalimentación, para así saber

si es factible la solución de los problemas de los docentes. De este modo, se llegarán a acuerdos que serán del conocimiento de todo el personal

Quinta:

Se sugiere a los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Público, DRELM. Lima; realizar actividades que busquen fomentar juntas de coordinación para el aprovechamiento de recursos para la promoción de la comunicación abierta y transversal, facilitando el intercambio de información y conocimientos a través de un medio impreso, el reporte de las decisiones tomadas por cada área, para lograr los objetivos y mejorar el desempeño de la institución educativa.

REFERENCIAS

- Abad, F., Olea, J., & Barrada, J. R. (2010). Pruebas computarizadas y otros nuevos tipos de pruebas. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 94-107. <https://www.papelesdelpsicologo.es/English/1800.pdf>
- Adigüzel, Z., Sönmez, F., & Küçükoğlu, I. (10 de diciembre de 2020). The Effects of Organizational Communication and Participative Leadership on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Organisations. *BMIJ. Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 829-856. <https://doi.org/doi: http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i4.1593>
- Alan, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Ecuador: Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Alzate, F., Chaverra, L., & Arango, E. (2019). Gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas. *Hallazgos*, 17(33), 23–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/2422409x.5454>
- Barrios, M., & Cosculluela, A. (2013). Fiabilidad. En J. Meneses, *Psicometría* (págs. 75–140). UOC. <https://www.studocu.com/co/document/servicio-nacional-de-aprendizaje/gestion-de-empresas-agropecuarias/fiabilidad/10763905>
- Beltrán, S. M. (2017). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 1-28. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lang=es.
- Bendezu, S. (2018). *Los Niveles de Comunicación y su influencia en la Gestión Directiva en la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo de Chorrillos en el 2017*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3430/TD%20>

CE%202113%20B1%20-

%20Bendezu%20Echevarria%20Sergio%20Arturo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernuy, O. (2022). *Gestión educativa y su influencia en la comunicación interna en la Institución Educativa Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico, nivel secundaria - Tacna, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman].
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4542/380_2022_bernuy_oviedo_jl_espg_maestria_gerencia_y_administracion_de_la_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bertalanffy, L. V. (1986). *Teoría General de los Sistemas*. Editorial Fondo de Cultura Económica. <https://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/Teoria-General-de-los-Sistemas.pdf>

Carrasco, E. L. (2022). *La comunicación organizacional interna y el desempeño docente de la IE José Olaya, Chimbote 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Santa]. Repositorio UNS, Nuevo Chimbote - Perú. <https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/3909/52423.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Charris, A., & Manjarrés, D. (2022). *Comunicación organizacional: una estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas*. [Tesis de maestría, Universidad de la Costa], Barranquilla-Colombia. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/9158/Comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Código de ética en investigación de la universidad César Vallejo. (28 de agosto de 2020). RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV: <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de España.

http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/comunicacion_efectiva_trabajo_equipo.pdf

Garrido , F. J., Goldhaber, G. M., & Putnam, L. L. (2020). *Fundamentos de Comunicación Organizacional de la organización a la estrategia en el Siglo XXI. [en línea].* Colombia: ebook, 2020.

https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Garrido-4/publication/343629110_Fundamentos_de_Comunicacion_Organizacional_2022/links/5f6a6d1aa6fdcc0086345f39/Fundamentos-de-Comunicacion-Organizacional-2022.pdf

Garrido, F. J., & Putnam, L. L. (2018). *Comunicación organizacional. 2.0. De las Metáforas a la Pragmática.* Comuniteca 2018.

<https://www.comuniteca.org/uploads/libros/6417a743df360f4a1fd6785d66b74ad6880422cf.pdf>

González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos*, 21(1), 242-258.

<https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/99357718032.pdf>

Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill Education.

Kapur, R. (11 de marzo de 2018). Organizational Communication. *ResearchGate*, 1-16.

https://www.researchgate.net/publication/323691489_Organizational_Communication

Katz, E., & Kahn, I. (1990). *Psicología Social de las Organizaciones.* Nama.

Kevans, M. (2020). Gestión educativa y calidad de la educación superior tecnológica en instituciones estatales de Lima Metropolitana. *Educación*(2), 147-162. <https://doi.org/http://doi.org/10.33539/educacion.2020.v26n2.2229>

- Kristina. (2020). The Organizational Communication Perspective Theory. *Journal of Social Science*, 1(1), 61-74. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.46799/jss.v1i3.37>
- Lazarte, J. (2021). *Podcast: Conoce los problemas y desafíos de la educación técnica en Perú ¿Cuales son los retos que enfrenta la educación técnica en el*. La Revista CCL. <https://lacamara.pe/podcast-conoce-los-problemas-y-desafios-de-la-educacion-tecnica-en-peru/>
- Llachua, M. (2019). *La comunicación organizacional en los colaboradores de la empresa Técnica Ingenieros durante el primer semestre del 2019*. [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5026/TRSUFI-CIENCIA_Llachua%20Cortez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, E., García, L. F., & Martínez, J. E. (enero-junio de 2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, Vol. 9, (Núm. 18), 1-21. <https://doi.org/DOI:10.23913/ride.v9i18.471>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163570/metinvsoccua_a2016_cap3-10.pdf
- Lunarejo, D. J. (20 de diciembre de 2021). Calidad Educativa en Educación Superior. *TecnoHumanismo. Revista Científica*, 3(2), 102-112. <https://doi.org/https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo>
- Majo, H. R., Gonzales, A. C., Mancarella, G. M., & Mercado, C. E. (2022). Incidencia de la gestión directiva en la calidad educativa en tiempos de pandemia por el COVID-19. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, Volumen 6(No. 23), 659-668. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.366>

- Marcillo, S., & Tomalá, E. (2021). Educational Management and its influence in the new Challenges of Curriculum development in Unidad Educativa Bartolomé Garelli. *Digital Publisher*, 1(6), 79-93. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897384>
- Mendoza, W., Hormoza, Z., García, J., & Chamba, L. (enero-junio de 2018). Aspectos de la comunicación interna en instituciones de educación superior. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN, Volumen 2*(Número 2), 12-21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8377808>
- MINEDU. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Ministerio de Educación del Perú. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- MINEDU. (2021). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. Ministerio de Educación del Perú.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. Colombia: Universidad Surcolombiana.
- Niño, V. M. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacio, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO. (2022). *Education in Latin America and the Caribbean at a crossroads. Regional monitoring report SDG4 - Education 2030*. ECLAC. UNESCO. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48154/3/S2200833_en.pdf
- Öznur, a. (19 de marzo de 2019). Teachers' Organizational Communication and Their Job Motivation. *Journal of Education and Learning*, Vol. 8(No. 2), 264-270. <https://doi.org/doi:10.5539/jel.v8n2p264>

- Ramos, W. D., Paredes, M., Teran, P. E., & Lema, L. F. (2017). *Comunicación organizacional*. Guayaquil-Ecuador: Ediciones Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>
- Rivera, O., Yangali, Y. S., Rodríguez, J. L., & Ipanaqué, M. A. (2023). *Manual de procesamiento estadístico para la investigación con SPSS*. Fondo Editorial de la Universidad Privada Norbert Wiener. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.37768/unw.vri.0011>
- Roco-Videla, Á., Landabur-Ayala, R., Maureira-Carsalade, N., & Olguin-Barraza, M. (17 de abril de 2023). ¿Cómo determinar efectivamente si una serie de datos sigue una distribución normal cuando el tamaño muestral es pequeño? *Nutrición Hospitalaria*, 40(1), 234-235. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.20960/nh.04519>
- Roncal, K. (2018). *La comunicación interna y la gestión educativa en la I.E. N° 88227 "Pedro Pablo Atusparia", Nuevo Chimbote - 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9703/Roncal_ck.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ruesta, R. G., Gejaño, C. V., & Vega, C. S. (2022). Gestión directiva y el trabajo con la comunidad durante la emergencia sanitaria por el COVID-19. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación HORIZONTES*, vol. 6(núm. 22), 1-21. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/466/4663362004/>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Bogotá, Colombia: : Vicerrectorado de Investigación URP.
- Sánchez, J. O., & Polo, M. J. (2022). *La gestión directiva en las instituciones educativas. [en línea]*. Colombia: Universidad del Magdalena.
- Soto, N., Morillo, S., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. D. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión

administrativa. *Innovar*, 30(77), 123-136.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>

Tafur, L. (2023). *Gestión directiva y comunicación efectiva en docentes de dos instituciones educativas públicas, Chiclayo, Lambayeque 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111721/Tafur_RLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

UNESCO del Perú. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lance Grafico S.A.C.

Vázquez, S., Liesa, M., & Bernal, J. L. (2016). El camino hacia la profesionalización de la función directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos de España. *Perfiles Educativos*, 48(151), 158-174.

Vera, J. P., Alanya-Beltran, J., & Menacho, I. (26 de noviembre de 2021). Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina. *Journal of Business and entrepreneurial Studies*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.206>

Vivas, A. D., & Saavedra, P. A. (05 de setiembre de 2019). Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018. *Revista Scientific*, 4(295), 116-135.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Comunicación organizacional y gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023						
AUTOR: Hernández Becerra, Guillermo						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿De qué manera la comunicación organizacional influye en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023?</p> <p>Específicos</p> <p>1. ¿Cómo la comunicación ascendente influye en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023?</p> <p>2. ¿Cómo la comunicación descendente influye en la gestión directiva en</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de la comunicación organizacional en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023.</p> <p>Específicos</p> <p>1. Establecer la influencia de la comunicación ascendente en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023.</p> <p>2. Establecer la influencia de la comunicación descendente en la gestión</p>	<p>General:</p> <p>La comunicación organizacional influye significativamente en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023.</p> <p>Específicos</p> <p>1. La comunicación ascendente influye significativamente en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023.</p> <p>2. La comunicación descendente influye significativamente en la</p>	Variable 1: Comunicación organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			D1: Comunicación Descendente	Instrucciones, información, procedimientos y retroalimentación	1,2,3,4,5,6,.7,8,9,10	Deficiente Regular Bueno
			D2: Comunicación Ascendente	Jerarquía de Comunicación Tecnología en comunicación	11,12,13,14,15,16,17,18,19	
D3: Comunicación Horizontal	Comunicación mismo nivel Intercambio de información	20,21,22,23,24 25,26,27,28				

docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023?	directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023.	gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023.	D4: Comunicación Transversal	Comunicación multidireccional Comunicación informal		
Variable 2: Gestión directiva						
3. ¿Cómo la comunicación horizontal influye en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023?	3. Establecer la influencia de la comunicación horizontal en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023.	3. La comunicación horizontal influye significativamente en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023.	D1: Institucional	Participación. Proyectos Reglamentos Comisiones	1,2,3,4,5,6,7	Deficiente Regular bueno
4. ¿Cómo la comunicación transversal influye en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023?	4. Establecer la influencia de la comunicación transversal en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM, Lima-2023.	4. La comunicación transversal influye significativamente en la gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023.	D2: Administrativa	Recursos económicos Materiales educativos Cumplimiento de normas	8,9,10,11,12,13,14	
			D3: Pedagógica	Estrategias de enseñanza. Teorías constructivistas Módulos de aprendizaje	15,16,17,18,19,20,21,22	
			D4: Comunitaria	Aliados estratégicos Prácticas de enseñanza Desarrollo comunal	23,24,25,26,27,28,29,30	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional causal, transversal</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 106 docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023.</p> <p>Muestra: 91 docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023.</p> <p>Muestreo Muestreo aleatorio simple</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Comunicación organizacional Nro. Ítems: 28 De la V2: Gestión Directiva Nro. Ítems: 30</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de hipótesis.</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable Comunicación Organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Constituye el proceso de comunicación dentro y fuera de las organizaciones, que permiten a las instituciones, asimilar los cambios a través de la creatividad y acomodación individual y organizacional para obtener la información necesaria, relevante y fundamental, para crear un entendimiento común de la información entre los integrantes de una organización (Garrido y Putnam, 2018)	Es la manera en que se ejecuta el proceso comunicativo entre las partes interesadas, dependiendo de la jerarquía de estas, para elegir comunicación hacia abajo, desde los ejecutivos, gerentes, hasta los empleados; la comunicación hacia arriba, comenzando en los estratos más bajos para proporcionar retroalimentación a los que están más arriba ; la comunicación lateral, la cual, tiene lugar entre los empleados del mismo nivel y la comunicación transversal utilizado en organizaciones en donde no ha funcionado ninguna de las otras direcciones	D1: Comunicación Descendente	Instrucciones, información, procedimientos y retroalimentación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Nunca (N) = 1 Casi Nunca (CN) = 2 Algunas Veces (AV) = 3 Casi Siempre (CS) = 4 Siempre (S) = 5	Deficiente 28 - 65 Regular 66 - 103 Bueno 104 - 140
		D2: Comunicación Ascendente	Jerarquía de Comunicación Tecnología en comunicación	11,12,13,14,15, 16,17,18,19		
		D3: Comunicación Horizontal	Comunicación mismo nivel Intercambio de información	20, 21, 22, 23, 24		
		D4: Comunicación Transversal	Comunicación multidireccional Comunicación informal	25, 26, 27, 28		

Matriz de operacionalización de la variable Gestión Directiva

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
La gestión directiva, es la capacidad de liderazgo que involucran a la totalidad de procesos dentro una organización, siendo una concepción emergente que asume y vivencia la gestión de las organizaciones educativas, como una mediación pedagógica; es decir, reflexiva, dialéctica, crítica y transformadora, que genera racionalidades emergentes para reflexionar y actuar en la gestión directiva (Sánchez y Polo, 2022)	La gestión directiva es la capacidad de planificar metas institucionales para que, en forma administrativa, se organice la operatividad de la institución, proponiendo en el contexto pedagógico el desempeño de los educadores y los logros de aprendizajes en los educandos para lograr la planificación comunitaria que represente su naturaleza y responsabilidad en las	D1: Institucional	Participación. Proyectos Reglamentos Comisiones	1,2,3,4,5,6,7	Nunca (N) = 1 Casi Nunca (CN) = 2 Algunas Veces (AV) = 3 Casi Siempre (CS) = 4 Siempre (S) = 5	Deficiente 30 - 70 Regular 71 - 110 Bueno 111 - 150
		D2: Administrativa	Recursos económicos Materiales educativos Cumplimiento de normas	8,9,10,11,12,13,14		
		D3: Pedagógica	Estrategias de enseñanza Teorías constructivistas Módulos de aprendizaje	15,16,17,18, 19,20,21,22		
		D4: Comunitaria	Aliados estratégicos Prácticas de enseñanza Desarrollo comunal	23,24,25,26, 27,28,29,30		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre Comunicación Organizacional

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Hernández Becerra, Guillermo con Nro. DNI. 10098289, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Comunicación organizacional y gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta confidencialidad y anonimato.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea atentamente los enunciados formulados y responda con completa sinceridad, para lo cual debe marcar con una X la alternativa que mejor corresponda. Recuerde que solo puede marcar una opción por enunciado.

Escala valorativa: Siempre (S) = 5
 Casi Siempre (CS) = 4
 Algunas Veces (AV) = 3
 Casi Nunca (CN) = 2
 Nunca (N) = 1

Enunciados	1	2	3	4	5
VI: Comunicación Organizacional	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Comunicación Descendente					
1. Los directivos comunican de manera clara sus expectativas y/o instrucciones del puesto y los límites de responsabilidad del mismo.					
2. Los directivos planean objetivos institucionales de acuerdo a la jerarquía de su ejecución de sus integrantes					
3. Los directivos usualmente utiliza los medios de comunicación como: reuniones, WhatsApp, e-mail, video llamadas, circulares, entre otros.					
4. Los directivos se muestran accesibles a consultas y se puede pueden hablar fácilmente con ellos.					
5. Los directivos le informan cuando se realizan cambios en las prioridades del trabajo					
6. Los directivos se preocupan por lograr un clima de apertura y confianza al interior del grupo de trabajo					
7. Los directivos reconocen cuando el personal realiza de manera óptima las actividades laborales en la institución.					
8. Los directivos implementan medios para obtener retroalimentación de la opinión de los docentes sobre el modo de trabajo para la consecución de los objetivos de la institución					
9. Los directivos logran establecer una relación de confianza y libertad con los docentes con la finalidad de poder discutir problemas sobre el trabajo en la institución.					
10. La dirección logra establecer canales de retroalimentación eficiente centrado en el desempeño de los docentes y que se ejecuten de forma regular					
Dimensión 2: Comunicación Ascendente					

11. Cuando se van a realizar ceremonias institucionales, los docentes se reúnen con los directivos con la finalidad de establecer los parámetros que se seguirán en dichas ceremonias.					
12. Los docentes mantienen una buena comunicación con los directivos de la institución.					
13. Los docentes cuentan con capacitación sobre herramientas tecnológicas que permitan mejorar la fluidez de la comunicación con los directivos de la institución.					
14. Se reconoce la cooperación y el trabajo en equipo por sus directivos en la institución.					
15. La comunicación a través de canales digitales oficiales (WhatsApp, Intranet, Correo institucional) es efectiva para comunicarse con los directivos de la institución.					
16. La institución cuenta con buzón o mecanismo de sugerencia para los docentes.					
17. Cuando se resuelven algunos problemas o situaciones problemáticas se lo comunican a los directivos.					
18. La comunicación entre los colaboradores (docentes y directivos) de la institución se da de forma natural porque todos están inmersos en la institución					
19. Los docentes de la institución presentan dificultades para que llegue la información a tiempo a los directivos.					
Dimensión 3: Comunicación Horizontal					
20. En la institución se han establecido procedimientos o mecanismos para favorecer la comunicación entre docentes					
21. Los docentes de la institución comparten funciones de la misma especialidad.					
22. Se da la integración y coordinación entre los docentes para la solución de tareas y problemas					
23. Cree Ud. que dentro de las distintas áreas de la institución existen rumores					
24. Cree Ud. que existe una buena comunicación entre todas las áreas de la institución					
Dimensión 4: Comunicación Transversal					
25. Entre las diferentes áreas académicas se comparte información y se coordina las actividades académicas.					
26. Le resulta fácil comunicarse con otros docentes de diferentes áreas académicas de la institución.					
27. La información que emite y comparte dentro de las distintas áreas académicas de la institución se realiza de forma organizada.					
28. Se tiene una adecuada coordinación para el procesamiento de la información en las distintas áreas académicas de la institución.					

Muchas gracias

Cuestionario sobre Gestión directiva

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Hernández Becerra, Guillermo con Nro. DNI.10098289, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Comunicación organizacional y gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta confidencialidad y anonimato.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea atentamente los enunciados formulados y responda con completa sinceridad, para lo cual debe marcar con una X la alternativa que mejor corresponda. Recuerde que solo puede marcar una opción por enunciado.

Escala valorativa: Siempre (S) = 5
 Casi Siempre (CS) = 4
 Algunas Veces (AV) = 3
 Casi Nunca (CN) = 2
 Nunca (N) = 1

Enunciados	1	2	3	4	5
VD: Gestión Directiva	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Institucional					
1. Los docentes son convocados a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PAT) por parte de los directivos de la institución.					
2. La dirección de la institución promueve la elaboración de programas para alcanzar los objetivos de calidad educativa en la institución.					
3. Se realiza la revisión periódica del reglamento interno de la institución mediante un consenso entre directivos y docentes.					
4. Los docentes tienen conocimiento sobre el manual de funciones de cada área académica elaborado por la directiva de la institución.					
5. Se realizan comisiones de trabajo en funciones a criterios y características de los propios docentes por parte de la directiva de la institución.					
6. La dirección se encarga de mantener una buena comunicación horizontal entre los docentes de las distintas áreas académicas de la institución.					
7. La dirección promueve el cumplimiento de las horas pedagógicas por parte de los docentes de la institución.					
Dimensión 2: Administrativa					
8. La dirección distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes.					
9. La dirección proporciona materiales educativos de calidad para el trabajo pedagógico de los docentes de la institución.					
10. La dirección supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					

11. La dirección realiza una administración adecuada del recurso humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución					
12. La dirección realiza un monitoreo periódico de su práctica pedagógica en la institución.					
13. La dirección supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de los docentes, teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones de la institución.					
14. La dirección vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
Dimensión 3: Pedagógica					
15. Los docentes aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
16. Los docentes tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
17. Los docentes utilizan el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje					
18. Los docentes hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
19. Los docentes cuentan con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
20. Los docentes logran desarrollar conjuntamente los estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
21. La dirección a través de los docentes realizan evaluaciones constantes de los aprendizajes de los estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
22. La dirección propone a los docentes acciones para reforzar las dificultades que tienen los estudiantes como módulos de aprendizaje, tutorías, entre otros.					
Dimensión 4: Comunitaria					
23. La comunidad es considerada como un aliado estratégico para la institución					
24. La dirección establece relaciones con otras instituciones buscando beneficios hacia la comunidad educativa en la que se desarrolla.					
25. Se da una participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución y comunidad					
26. La dirección presenta iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
27. La dirección realización de proyectos de investigación e innovación al servicio de la comunidad.					
28. La dirección fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
29. La dirección busca la integración de las prácticas de enseñanza de cultura y recursos de la comunidad.					
30. La institución comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

Anexo 4: Consentimiento Informado

Yo, Guillermo Hernández Becerra, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Comunicación organizacional y gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es netamente académico. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa IESTP Gilda Liliana Ballivián Rosado

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio): Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del IESTP Gilda Liliana Ballivián Rosado, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Guillermo Hernández becerra email: ghernandezb839@ucvvirtual.edu.pe y docente Asesor Valencia Morocho, Carlos Arturo.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, mayo del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años


Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea

presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 5: Matriz de evaluación de juicio de expertos

Experto N° 01

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Villalobos Custodio, Segundo Oscar Enrique
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad Científica del Sur
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	09831884
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Escala de Comunicación Organizacional (ECO)
Autor (a):	Guillermo Hernández Becerra
Objetivo:	Recolectar información acerca de comunicación organización
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Instituto Superior Tecnológico Público, DRLM. Lima, 2023
Dimensiones:	Ascendente, Descendente, Horizontal, Transversal
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach=0,814
Escala:	Ordinal Likert
Niveles o rango:	Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca
Cantidad de ítems:	28
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de preguntas elaborado por Guillermo Hernández Becerra en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	RELEVANCIA	
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

REGISTRO NACIONAL DE		Aplicativo	Guía
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VILLALOBOS CUSTODIO, SEGUNDO OSCAR ENRIQUE DNI 09831884	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN CURRICULAR Fecha de diploma: 21/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU	
VILLALOBOS CUSTODIO, OSCAR ENRIQUE DNI 09831884	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: LENGUA - LITERATURA Fecha de diploma: 17/12/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU	
VILLALOBOS CUSTODIO, OSCAR ENRIQUE DNI 09831884	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION LENGUA - LITERATURA Fecha de diploma: 16/03/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU	
VILLALOBOS CUSTODIO, OSCAR ENRIQUE DNI 09831884	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 17/12/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU	

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

REGISTRO NACIONAL DE
Aplicativo
Guía
x

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CARRASCO ANGELES, ELVIS LEONARDO DNI 06000133	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 23/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CARRASCO ANGELES, ELVIS LEONARDO DNI 06000133	LICENCIADO EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 07/09/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
CARRASCO ANGELES, ELVIS LEONARDO DNI 06000133	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/05/1990 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
IRIGOÍN VÁSQUEZ, STÁNLER DNI 41519947	MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL Fecha de diploma: 10/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/06/2017 Fecha egreso: 27/01/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU
IRIGOÍN VÁSQUEZ, STÁNLER DNI 41519947	INGENIERO SANITARIO Fecha de diploma: 07/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU
IRIGOIN VASQUEZ, STANLER DNI 41519947	LICENCIADO EN EDUCACION, ESPECIALIDAD MATEMATICA Y COMPUTACION Fecha de diploma: 22/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
IRIGOÍN VÁSQUEZ, STÁNLER DNI 41519947	BACHILLER EN INGENIERÍA SANITARIA Fecha de diploma: 30/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/08/2011 Fecha egreso: 22/09/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU
IRIGOIN VASQUEZ, STANLER DNI 41519947	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 12/07/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

Anexo 6: Resultado de similitud del programa Turnitin

The screenshot displays the CLEMENTINA virtual platform interface. The main content area shows the course title: "3 - DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - LIMA NORTE - MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - 202301". Below this, there is a section for "Mis envíos" (My submissions) with tabs for "Parte 1" through "Parte 5". The "Parte 2" tab is active, showing a submission table.

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles
S17_Turnitin (5 intentos) - Parte 2	24 jul 2023 - 08:00	30 jul 2023 - 23:59	30 jul 2023 - 23:59	100

Below the submission table, there is a "Refrescar Envíos" (Refresh Submissions) button. A detailed submission record is shown below:

	Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	Calificación General	
Ver Recibo Digital	TESISI TURNITIN	2138375542	29/07/2023 02:25	20%		--	Entregar Trabajo

The Windows taskbar at the bottom shows the system date as 29/07/2023 and the time as 02:37.

Anexo 7: Otros anexos

Confiabilidad y Baremos de los instrumentos

	α de Cronbach	# Elementos
Comunicación organizacional	,814	28
Gestión directiva	,846	30

Nota: El valor de alfa de Cronbach es 0,823 y 0,828, excelente confiabilidad.

Tabla 21

Baremos de las variables y sus dimensiones

Variable 1	Deficiente	Regular	Bueno
Comunicación organizacional	28 - 65	66 - 102	103 - 140
D1: Comunicación ascendente	10 - 23	24 - 37	38 - 51
D2: Comunicación descendente	9 - 21	22 - 33	34 - 45
D3: Comunicación horizontal	5 - 11	12 - 18	19 - 25
D4: Comunicación transversal	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Variable 2	Deficiente	Regular	Bueno
Gestión directiva	30 - 70	71 - 110	111 - 150
D1: Institucional	7 - 16	17 - 26	27 - 35
D2: Administrativo	7 - 16	17 - 26	27 - 35
D3: Pedagógico	8 - 18	19 - 29	30 - 40
D4: Transversal	8 - 18	19 - 29	30 - 40



- ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- CONTABILIDAD

- COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA

- CONSTRUCCIÓN CIVIL

- ELECTRÓNICA INDUSTRIAL
- TECNOLOGÍA INDUSTRIAL

- MECÁNICA AUTOMOTRIZ
- MECÁNICA DE PRODUCCIÓN

CARGO

San Juan de Miraflores, 31 de mayo del 2023

Carta N°032-2023-IESTP "GLBR"

Señor:
CPC Guillermo Hernández Becerra
Docente del programa de estudios de Contabilidad
IESTP "Gilda L. Ballivián Rosado"

Presente: Asunto: Autorizo realizar la encuesta sobre su trabajo de investigación a los docentes de nuestra institución.

Referencia: Expediente N° 1006 (31 de mayo del 2023)

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, asimismo con relación al documento de la referencia, sobre sus estudios en el programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo; se autoriza acceder para que aplique la encuesta a los docentes de nuestra institución, a fin, de que obtenga información sobre su trabajo de investigación (tesis) titulado "Comunicación organizacional y gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público. DRELM. Lima. 2023.

Asimismo, estaré a la espera de que alcance a mi Despacho los resultados de estudio de dicha encuesta.

Sin otro en particular aprovecho la ocasión para expresar mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

NMJG/DG.
zmoa/sec.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación organizacional y gestión directiva en docentes de un instituto superior tecnológico público, DRELM. Lima, 2023", cuyo autor es HERNANDEZ BECERRA GUILLERMO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO DNI: 09403133 ORCID: 0000-0003-1515-1760	Firmado electrónicamente por: CVALENCIAM el 11- 08-2023 20:50:34

Código documento Trilce: TRI - 0644882