



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Comunicación organizacional y su influencia en la satisfacción
laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura
2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Ramirez Ruidias Jorge Luis (orcid.org/0009-0008-6412-2687)

ASESORA:

Dr. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (orcid.org/0000-0002-6336-4771)

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

PIURA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por ser ese padre bueno que siempre me alienta,

A mi madre, por ser un ejemplo de lucha y perseverancia,

A mi esposa, mis hijas y mi hijo por ser el motor que impulsa cada día mi vida a ser mejor.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por su loable labor y apoyo para hacer de mi un mejor profesional,

A mi docente tutora por sus excelentes enseñanzas que me guiaron por el camino correcto,

A todos los profesionales que colaboraron de alguna manera en el logro del objetivo de la presente investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores


DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO del programa académico de MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – PIURA, asesora de la Tesis, titulada: “COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, SECHURA 2023”, cuyo autor es RAMIREZ RUIDIAS JORGE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 15 de octubre de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA SALAZAR, LILIANA IVONNE DNI: 02684276 ORCID: :0000-0002-6336-4771	



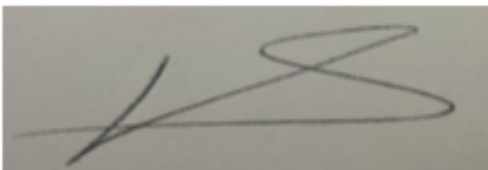
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, Ramírez Ruidías, Jorge Luis, egresado de la Escuela de posgrado Programa académico Maestría en Educación y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo Sede Piura, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la tesis titulada: Comunicación organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa, Sechura 2023 es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

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

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

Piura, 15 de octubre de 2023

Ramírez Ruidías, Jorge Luis	
DNI: 02893419	Firma
ORCID: 0009-0008-6412-2687	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos.....	22
3.6 Método de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Personal docente de una institución educativa de Sechura</i>	20
Tabla 2 <i>Prueba de normalidad</i>	25
Tabla 3 <i>Relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los docentes</i>	26
Tabla 4 <i>Relación entre la comunicación ascendente y la satisfacción laboral en los docentes</i>	27
Tabla 5 <i>Relación entre la comunicación descendente y la satisfacción laboral en los docentes</i>	28
Tabla 6 <i>Relación entre la comunicación horizontal y la satisfacción laboral</i>	29

RESUMEN

El estudio titulado "Comunicación organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa, Sechura 2023" Tuvo como objetivo la relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en Sechura en 2023. Su hipótesis general propuso una influencia significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en Sechura. La muestra consistió en 41 docentes de la institución educativa y se empleó una investigación de tipo básica, de diseño no experimental y correlacional causal. Se utilizó la prueba de normalidad, la prueba no paramétrica y el coeficiente de correlación de Spearman a través del software SPSS versión 25 para el análisis de datos. Los resultados demostraron en la Tabla 3 una fuerte correlación de 0.823, lo que refleja una relación positiva alta entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral. Además, el valor p correspondiente a esta relación es de 0.000, indicando que el nivel de significancia es significativamente inferior al estándar común de $p < 0.05$. Por lo tanto, se puede concluir que existe una influencia significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de Sechura 2023.

Palabras clave: comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal, satisfacción laboral, condiciones de trabajo

ABSTRACT

The study titled "Organizational communication and its influence on the job satisfaction of teachers at an Educational Institution, Sechura 2023" had as its objective the relationship between organizational communication and the job satisfaction of teachers at Sechura in 2023. Its general hypothesis proposed a significant influence between organizational communication and job satisfaction of teachers in Sechura. The sample consisted of 41 teachers from the educational institution and a basic type of research, with a non-experimental and causal correlational design, was used. Normality test, non-parametric test and Spearman correlation coefficient were used through SPSS version 25 software for data analysis. The results demonstrated in Table 3 a strong correlation of 0.823, reflecting a high positive relationship between organizational communication and job satisfaction. Furthermore, the p value corresponding to this relationship is 0.000, indicating that the level of significance is significantly lower than the common standard of $p < 0.05$. Therefore, it can be concluded that there is a significant influence between organizational communication and job satisfaction in teachers at an educational institution in Sechura 2023.

Keywords: upward communication, downward communication, horizontal communication, job satisfaction, working conditions

I. INTRODUCCIÓN

En la línea de tiempo de nuestro orbe, se reconoce que la comunicación es una necesidad esencial e fundamental para los seres humanos. Se entiende que es el medio universal que facilita el intercambio entre individuos, permitiendo convertir los pensamientos en acciones y teniendo así un impacto significativo en el desarrollo completo de la sociedad.. Por eso, a través de una comunicación asertiva en las actividades diarias de una institución, se puede construir una comunicación organizacional que desarrolle las interacciones entre las personas en distintos niveles; alentando la atención, el servicio y la responsabilidad entre sus miembros (Cruzado, 2018).

Según Cárdenas et al. (2020), la comunicación organizacional es la capacidad de enfrentar de manera adaptable los desafíos y cambios generados por situaciones externas, así como alcanzar la meta de la institución o empresa. De otro lado, Aroni (2019) describe la segunda variable relacionado a la satisfacción en el trabajo como la expresión actitudinal que posee un empleado en su trabajo, lo cual se refleja en el nivel de esfuerzo que está dispuesto a invertir y en su disposición para llevar a cabo las tareas asignadas. Además, también se relaciona con su accesibilidad y capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales.

En el ámbito de la comunicación corporativa, un elemento fundamental es según Arana et al. (2020), transmitir información, entendiendo la comunicación como una herramienta estratégica y gestionando los aspectos intangibles de una institución. Sin embargo, aunque esta premisa de comunicación está presente en las instituciones para alcanzar un nivel de satisfacción laboral, hay una realidad en el contexto internacional que sugiere varias dificultades en torno a esta temática. En el 2022, en Grecia el aporte de Brinia et al. (2022) evidenció un bajo nivel de satisfacción con la retroalimentación recibida por parte de los docentes, debido a las deficiencias en la comunicación dentro de la institución educativa. Si no hay claridad en la comunicación recibida no hay satisfacción de los agentes educativos y esto puede generar confusión y frustración,.

Esta falta de interacción puede dificultar la comunicación y el intercambio de ideas, limitando las oportunidades para la retroalimentación constructiva y la colaboración en la mejora de la labor educativa. Como resultado, los docentes

pueden experimentar una sensación de aislamiento y disminución de la satisfacción laboral al no contar con la ayuda de los principales agentes educativos.

En México, la falta de reconocimiento, la rutina en las tareas, la limitada posibilidad de progresar, un liderazgo deficiente, la asignación de tareas que no corresponden al puesto y una carga de trabajo excesiva están impulsando una insatisfacción laboral en los trabajadores y la decisión de tomar una medida drástica: renunciar. Incluso aquellos satisfechos con su trabajo actual, un 32% ha pensado en renunciar, cifra que aumenta al 63% entre quienes se sienten neutrales.. Existe un 40% de los trabajadores que considera diversas razones para estar inconformes (El Economista, 2022).

De otro lado, en los últimos 3 años en el Perú cerca del 79% de los maestros son nombrados, pero existen un 21% de docentes que son contratados, evidenciando una diferencia significativa en los beneficios que suelen recibir y la insatisfacción que subsiste entre los docentes (MINEDU,2021).

En el plano local, en una institución educativa de Sechura, se evidencia la intención de una mejora continua del proceso educativo y la satisfacción laboral de su cuerpo docente. No obstante, se ha identificado como uno de los desafíos más significativos la existencia de una comunicación organizacional deficiente entre los docentes. En numerosas ocasiones, los profesionales de la enseñanza experimentan una falta de confianza para expresar sus inquietudes y preocupaciones, posiblemente debido a temores arraigados, lo que resulta en la ausencia de reporte tanto de los problemas internos como de aquellos generados por ellos mismos. Estos inconvenientes, en gran medida, son el resultado de la falta de coordinación entre los colaboradores, quienes toman decisiones de manera individual sin buscar la consulta o el consenso de sus colegas.

Adicionalmente, los docentes expresan insatisfacción al enfrentar la falta de información completa y pertinente para llevar a cabo sus tareas de manera óptima. Esta carencia de información adecuada impacta negativamente en la asunción de responsabilidad por parte de los docentes ante la aparición de errores, así como en su capacidad para abordar y resolver dichos problemas.

En consecuencia, se genera un ambiente laboral adverso cuando los docentes recurren directamente a sus superiores jerárquicos para solucionar los conflictos, perpetuando así una atmósfera negativa en el entorno de trabajo. Como

resultado de un desempeño deficiente y escasas vías de comunicación, los colaboradores experimentan una disminución en su motivación para llevar a cabo sus funciones, ya que perciben que cualquier esfuerzo realizado se ve obstaculizado por dificultades que impiden obtener resultados positivos. Esta situación se manifiesta en actitudes negativas como la falta de compromiso y una baja identificación con su labor profesional.

Esta realidad implica abordar la relación entre las variables de estudio para luego sugerir elementos de cambio para atender la realidad de los docentes. Por ello se expone la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye la comunicación organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023?

Para justificar el nivel teórico se sustenta en el aporte de la Teoría Humanista que abarca tanto la comunicación formal como la informal, con interacciones descendentes, ascendentes y horizontales lo que implica una relación automática en el ser humano.(Camino,2019). Asimismo, la Teoría de Motivación Maslow mencionada por Chiavenato (2015), proporciona un marco conceptual para comprender cómo las distintas necesidades, desde las básicas hasta las de autorrealización, pueden impactar en como se encuentra en su centro de labores.

En cuanto al aporte metodológico, el estudio valida una readaptación de los instrumentos de ambas variables de estudio para contextualizarlos en los docentes de una institución educativa local, generando un aporte significativo a los estudios que pueda servir de referencia el presente estudio.

Asimismo el estudio planteó como objetivo general determinar la influencia de la comunicación organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023, en efecto, los objetivos específicos mencionan establecer la influencia de la comunicación descendente y la satisfacción laboral de los docentes en dicha institución; en el segundo objetivo es establecer la influencia de la comunicación descendente y la satisfacción laboral en los docentes de la misma institución; y por último, establecer la influencia de la comunicación horizontal y la satisfacción laboral en los docentes de una institución de Sechura.

Como hipótesis general se propone afirmar que la comunicación organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, sechura 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de las variables se exploró estudios internacionales, nacionales y locales:

A nivel internacional, en Grecia el aporte de Eğriboyun (2023) se concluye que existe una asociación significativa entre las habilidades de comunicación organizacional y la satisfacción laboral en las organizaciones educativas con un $r=0.129$. Además, se observó que el apoyo otorgado por la organización a los administradores y docentes, así como sus habilidades de comunicación, no desempeñaron un papel mediador en la satisfacción laboral dentro de estas organizaciones. Estos resultados sugieren la necesidad de explorar otros factores o variables que puedan influir en la satisfacción laboral en el contexto educativo.

Asimismo, en Patras – Grecia el estudio de Brinia et al. (2022) concluye que existe una influencia significativa entre la satisfacción docente y la comunicación en la organización educativa con un $p=0.004$ menor al valor estándar y que implica que en 17 instituciones educativas los maestros involucrados perciben una falta de interacción entre la comunidad y la escuela en el contexto educativo griego, mientras que aquellos con educación adicional tienden a ser más cautelosos al calificar la efectividad de su institución educativa, según revelan los resultados de esta investigación.

Por consiguiente, en Australia De Nobile et al. (2022) concluye que 10 aspectos de la comunicación organizacional se relacionan con la satisfacción laboral. Sin embargo, el análisis de ecuaciones estructurales destacó cinco aspectos de la comunicación organizacional, como la apertura, el apoyo brindado, el liderazgo directivo y la participación en la toma de decisiones, como los más influyentes en la satisfacción laboral. Con valores de $r=0.78$ y $P=0.000$. En términos prácticos, se destaca la importancia de que el liderazgo escolar fomente una comunicación abierta y cree un clima escolar que promueva el apoyo, la democracia y la dirección colegiada.

En Tailandia el aporte de Pongton et al (2019) concluyeron que la satisfacción con la comunicación tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral con un $p = 0,000$ y un $r = 0,234$ Asimismo, la satisfacción laboral influye

positivamente en el compromiso de los empleados y su desempeño laboral. En resumen, este estudio subraya la importancia de la satisfacción con la comunicación y la satisfacción laboral para fomentar el compromiso y mejorar el desempeño de los empleados en las instituciones de educación superior de Tailandia.

En Indonesia el estudio de Rahmawati et al (2018) ha llegado a las siguientes conclusiones. La comunicación organizacional tiene una correlación positiva significativa con la satisfacción laboral con un $r = 0,457$ y un $p < 0.05$. Estos resultados respaldan la idea de que cuanto mayor sea la intensidad de la comunicación organizacional, mayor será la satisfacción laboral experimentada por los docentes en el distrito de escuela secundaria vocacional de funcionario público West Cikarang. Por último, se ha encontrado que la implicación en el trabajo también tiene un efecto positivo directo en la satisfacción laboral. Es decir, cuanto más involucrados estén los docentes en su trabajo, más satisfechos estarán en su labor como funcionarios en el distrito de escuelas secundarias de West Cikarang.

A nivel nacional, en Lima el aporte de Silva (2021) concluye que la relación entre la comunicación organizacional interna y la satisfacción laboral en docentes y trabajadores se evidencia en un coeficiente de correlación $\rho = 0.531$, lo cual indica una conexión directa y positiva. Además, el valor de p es igual a 0.000 ($p < 0.05$), lo que indica una alta significancia estadística. Asimismo, este estudio confirma que existe una relación lineal y positiva entre ambas variables. Se sugiere que un incremento en la comunicación organizacional interna también aumentará la satisfacción laboral, y viceversa. Esto abarca las dimensiones descendente, ascendente y horizontal de la comunicación.

En Lima, el aporte de Aymé (2021) concluyo, que existió una relación directa y significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral estableciéndose un $r = 0.879$ y un $p = 0.000$. Los resultados respaldan la hipótesis planteada, indicando una alta correlación entre ambas variables. Estos hallazgos resaltan la importancia de una comunicación efectiva en el entorno laboral para promover la satisfacción de los trabajadores en el ámbito educativo.

En un estudio realizado en Cajamarca por Nuñez (2019), se concluyó que existe una fuerte y positiva relación entre la comunicación dentro de la organización y la satisfacción de los empleados, con un valor de rho igual a 0.522 y un p-valor inferior a 0.05. Adicionalmente, entre las subvariables de la comunicación y la satisfacción laboral se obtuvo un (rho = 0.517, un rho=0.390, rho=0.332 y con un p-valor < 0.05). Estos hallazgos demuestran la importancia crucial de una comunicación eficaz en el lugar de trabajo para fomentar la satisfacción y el bienestar de los trabajadores.

A nivel local, en Piura el estudio de Miranda (2022) concluyó, que en este estudio que hay una fuerte correlación positiva ($r = 0.812$) entre la comunicación en las organizaciones y la satisfacción en el trabajo. En cuanto a la comunicación organizacional, los empleados perciben que hay margen para mejoras, pero esto no afecta negativamente su satisfacción laboral, ya que no experimentan retrasos ni obstáculos en el cumplimiento de sus responsabilidades.

En Chepen, el aporte de Navas (2020) concluyó, que existió una correlación alta y significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.759 y un valor de p igual a 0.000, lo cual es inferior a 0.01. Asimismo, se observó que el nivel alto prevaleció en ambas variables, representando un 50% de los casos.

En Piura, Gómez et al (2022) se concluye que existe una relación significativa entre comunicación interna de una organización y la satisfacción laboral con un $r=0.458$ y un $p=0.000$ lo que implicó que los empleados experimentan satisfacción al cumplir sus expectativas laborales y, al mismo tiempo, perciben un nivel elevado de comunicación en la organización. Lo que demuestra que la comunicación interna tiene un impacto directo en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la municipalidad del distrito de Castilla, provincia de Piura.

De otro lado, al conceptualizar la variable comunicación organizacional Silva (2021) plantea que es la transmisión efectiva de información, metas, objetivos, políticas y procedimientos dentro de la organización. Al fomentar una comunicación clara, abierta y fluida, se establece una base sólida para el desarrollo de relaciones de trabajo positivas y la construcción de un clima laboral favorable. Además, la

comunicación organizacional contribuye a la cohesión y coherencia en la organización, alineando a los miembros en torno a los valores, la misión y la visión de la empresa. A través de la comunicación, se establecen canales de retroalimentación que permiten a los trabajadores expresar sus ideas, sugerencias, preocupaciones y necesidades, promoviendo así un ambiente participativo y de escucha activa. La comunicación organizacional también desempeña un papel en la motivación y el compromiso de los empleados.

Silva (2021) agrega que cuando la información se comparte de manera efectiva, se establece un sentido de transparencia y confianza, lo que contribuye a la satisfacción laboral y al sentido de pertenencia. Además, una comunicación abierta y transparente brinda la oportunidad de reconocer y valorar los logros y contribuciones de los empleados, lo que a su vez fomenta su motivación y compromiso con la organización.

Según Brinia et al. (2022) la comunicación organizacional es la interacción o flujo de información entre las personas involucradas en una institución y fomentan un espíritu de equipo y colaboración, permitiendo que todos trabajen en armonía y se alineen hacia una visión común. Asimismo, ayuda a gestionar los comportamientos de los miembros del equipo, asegurándose de que estén alineados con los objetivos comunes. Asimismo, la cultura jerárquica dentro de una organización juega un papel relevante en la implementación de cambios y proporciona nuevos conocimientos y comprensión sobre la cultura organizacional en relación con los desafíos y problemas que pueden surgir durante el proceso de gestión del cambio.

Según Contreras et al. (2020) la comunicación organizacional se define como un proceso dinámico y perpetuo que ha estado presente en la historia de la humanidad. Asimismo, es el progreso de una comunicación efectiva en las organizaciones y en el entorno laboral. Además, contribuye a la definición de metas, la toma de decisiones y la planificación de acciones, entre otras actividades que adquieren relevancia en los entornos corporativos cada vez más complejos.

De otro lado, Galindo (2018) estableció que la comunicación organizacional es un proceso dinámico y recurrente en el que se intercambia y adquiere

información entre los participantes. Este proceso involucra la transferencia de mensajes que pueden ser verbales, no verbales o escritos, con el propósito de compartir significados, conocimientos, emociones y objetivos. En este contexto, la comunicación es esencial para la construcción de relaciones, la colaboración efectiva y el logro de metas tanto en contextos individuales como organizacionales.

Asimismo, al considerar la Teoría de la comunicación organizacional, fundamentada en el enfoque de Wilbur Schramm y adaptada por Camino (2019) que se centra en la interacción interpersonal dentro de una entidad. Este método contempla tres componentes esenciales: el origen, que podría ser un individuo o una entidad; la comunicación, que engloba cualquier indicio susceptible de ser comprendido; y el destinatario, que engloba a todas las personas capaces de comprender los signos verbales o no verbales emitidos por la fuente.

Camino (2019) manifiesta que la Teoría Humanista que abarca tanto la comunicación formal como la informal, con interacciones descendentes, ascendentes y horizontales. destaca la necesidad innata del ser humano de relacionarse a través de la comunicación y considera tres áreas: sintáctica, semántica y pragmática. Este aporte enfatizara la importancia de la comunicación humana en las interacciones emocionales y en la facilitación de la integración y cooperación en la organización

En cuanto a las dimensiones, Petrone (2021) proponen el siguiente modelo para la comunicación organizacional:

La comunicación ascendente; según Petrone (2021), es un proceso en el cual los empleados establecen contacto con otros intermediarios hasta llegar a los directivos para expresar sugerencias y posibles mejoras en los procesos. Esto brinda a los empleados la oportunidad de compartir sus perspectivas sobre el trabajo que realizan, a pesar de que pueda generar tensiones y dificultades, con el propósito de mejorar el ambiente participativo. Desde los estratos inferiores de la jerarquía, se proporciona información que se dirige hacia las instancias superiores de la organización. Esto se viabiliza al reconocer la relevancia de la comunicación ofrecida por los empleados como un mecanismo de retroalimentación. Esta dinámica permite adquirir una comprensión del entorno social dentro de la entidad,

promoviendo la estimulación de la inventiva de los trabajadores, fomentando su crecimiento y progreso personal, facilitando la colaboración entre diferentes niveles, incrementando el compromiso con la institución y enriqueciendo la calidad de las decisiones adoptadas. otros.

Asimismo, se caracteriza por la fluidez y la posibilidad de entablar conversaciones relacionadas con las experiencias cotidianas, lo cual crea un ambiente de trabajo más ameno. Además, al vincular experiencias de la vida cotidiana con las tareas que realizan, se crea un ambiente más ameno y enriquecedor, lo que fortalece el sentido de pertenencia y colaboración entre los docentes.

En este sentido, según Ballena et al (2019) se presentan indicadores importantes como la participación, donde se destaca la importancia de la inclusión en actividades grupales para cumplir objetivos y metas. Además, la aceptación, como señala Urbina (2018), se refiere al grado de entendimiento y conciencia de las propias capacidades para enfrentar las actividades propuestas. La integración, según Mendoza (2018), implica la inclusión en un grupo de personas para mejorar la comunicación y lograr metas efectivas.

Por otro lado, en la comunicación descendente, Petrone (2021) destaca que es el tipo de comunicación más frecuente en el entorno laboral, ya que facilita la transmisión de reglas y coordina estrategias con los colaboradores para lograr objetivos. En ese sentido, la retroalimentación juega un papel crucial en esta dimensión, ya que proporciona indicaciones y refuerzos que ayudan a los docentes a mejorar su desempeño. A través de una retroalimentación efectiva, los docentes pueden recibir orientación y reconocimiento por su trabajo, lo que aumenta su satisfacción y motivación. La confianza también desempeña un papel importante, ya que los docentes necesitan sentir que su trabajo es valorado y que pueden confiar en la dirección de la institución educativa. Además, la eficiencia se relaciona con la capacidad de los docentes para cumplir sus funciones de manera efectiva, utilizando los recursos de manera adecuada y alcanzando los objetivos establecidos. Un entorno de trabajo eficiente promueve la satisfacción laboral al brindarles a los docentes las condiciones necesarias para llevar a cabo su labor de manera óptima.

En esta dimensión, se presentan indicadores relevantes como la retroalimentación, según Fernández (2019), que consiste en proporcionar indicaciones y refuerzos después de cada proceso para mejorar el desarrollo. La confianza, como menciona Hogan (2018), se basa en el respeto y la creencia en las capacidades de otras personas debido a su responsabilidad y compromiso. Además, la eficiencia, implica la capacidad de cumplir efectivamente una función, ahorrando recursos y logrando los objetivos establecidos por la organización.

En cuanto a la dimensión comunicación horizontal, Petrone (2021) describe la comunicación que emerge entre individuos que ocupan posiciones jerárquicas equivalentes dentro de la organización. Se destaca por su capacidad de agilizar la transmisión de información, coordinar eficazmente tareas, abordar y resolver dilemas, así como tomar decisiones puntuales y concretas. Esta comunicación lateral no solo propicia una comunicación fluida, sino que también contribuye a optimizar la ejecución de actividades y la colaboración en la resolución de desafíos operativos..

Dentro de este contexto, se exhiben indicadores destacados que sirven como señales reveladoras, entre las cuales figura la sociabilidad, una cualidad que se manifiesta en la habilidad para interactuar de manera imparcial y cooperar con otros en el marco de un equipo, basándose en una relación de confianza mutua. Asimismo, la empatía adquiere protagonismo, porque se trata de ubicarse en el mismo lugar que los otros y ofrecer respaldo en la consecución de las metas organizativas, lo que fortalece la colaboración y el trabajo conjunto. Sumado a esto, el compromiso se manifiesta como un factor clave, expresando el grado de responsabilidad que un colaborador asume en la búsqueda y logro de los objetivos institucionales. Este compromiso, fundamentado en un sentido de pertenencia y dedicación, contribuye de manera sustancial a la eficacia y la realización plena de la organización en su conjunto.. (Nuñez, 2019)

En resumen, estas dimensiones de comunicación organizacional en el contexto de los docentes en instituciones educativas son fundamentales para establecer un ambiente laboral positivo y favorecer la satisfacción y el desempeño de los trabajadores. La participación, la aceptación, la integración, la retroalimentación, la confianza, la eficiencia, la sociabilidad, la empatía y el

compromiso son aspectos clave que influyen en la comunicación y la relación laboral entre los docentes y su entorno de trabajo. Estos indicadores ofrecen una base sólida para mejorar la comunicación y promover un ambiente laboral favorable en las instituciones educativas.

De otro lado, En el ámbito de la comunicación en las organizaciones, Llamosas (2022) tomando el aporte de Robbins, identifica dos tipos fundamentales de comunicación: la comunicación formal y la comunicación informal.

La comunicación formal se caracteriza por ser estructurada y dirigida por los altos cargos de la empresa, quienes emiten órdenes, funciones y tareas a los empleados de niveles jerárquicos inferiores. Este tipo de comunicación sigue el orden establecido en la jerarquía y puede fluir en direcciones descendentes, ascendentes y horizontales. La finalidad de la comunicación formal es establecer una estructura organizativa y garantizar una transmisión clara y oficial de información dentro de la empresa.

Por otro lado, la comunicación informal se da sin seguir un camino estructurado ni estar regida por niveles jerárquicos. Su propósito es fomentar la interacción entre los trabajadores para lograr un ambiente de trabajo cómodo y eficiente. La comunicación informal puede surgir a través de relaciones sociales y conversaciones informales en el lugar de trabajo. A diferencia de la comunicación formal, la comunicación informal no contiene información oficial y puede fluir de manera más libre y espontánea.

En resumen, la comunicación formal se ajusta a la estructura jerárquica de la organización y está destinada a transmitir información oficial, mientras que la comunicación informal se da de manera más flexible y busca fomentar la interacción y relaciones entre los empleados. Ambos tipos de comunicación son importantes para el funcionamiento de la organización, cada uno con su rol específico en el intercambio de información y en la creación de un ambiente laboral positivo y productivo.

Asimismo, la variable satisfacción laboral se define según Silva (2021) como el estado de rendimiento óptimo de los empleados con respecto a la labor que realizan. Esto se debe a que la institución muestra preocupación por su bienestar,

lo cual el trabajador percibe, generando en él el deseo de superarse constantemente. El concepto de satisfacción laboral, de acuerdo con Pujol y Dabos (2018), se refiere al nivel en el cual los trabajadores expresan su gusto o afecto por su trabajo. Existe un debate sobre si esta satisfacción se basa exclusivamente en procesos emocionales o también involucra aspectos cognitivos. En resumen, la satisfacción laboral implica la percepción subjetiva de los empleados respecto a su trabajo y puede estar influenciada tanto por emociones como por procesos de pensamiento.

Según Abdel (2023) indica que la satisfacción laboral hace referencia al grado de confort y contento que un trabajador experimenta en relación a su empleo y las circunstancias en las que desempeña sus labores. Este sentimiento de satisfacción laboral está estrechamente ligado a un incremento en el nivel de compromiso y eficiencia en el trabajo, además de influir en una disposición más favorable y constructiva hacia las tareas laborales. Asimismo, la influencia de la satisfacción en el trabajo se refleja significativamente en la actitud que los trabajadores mantienen hacia sus obligaciones laborales. Este sentimiento de satisfacción surge cuando existe una correspondencia positiva entre las tareas laborales que los empleados realizan y las expectativas que han generado acerca de su empleo. En otras palabras, cuando las actividades y las condiciones de trabajo se alinean con las perspectivas y deseos de los trabajadores, es más probable que experimenten un mayor nivel de contento en su ocupación. Este vínculo entre las expectativas y la realidad laboral desempeña un papel crucial en el bienestar emocional y la motivación de los empleados, influyendo de manera directa en su desempeño y disposición hacia el trabajo.

Por consiguiente, se consideró la Teoría de la Pirámide de Maslow, mencionada por Navas (2020); y plantea que las exigencias humanas se organizan en una estructura jerárquica que abarca desde las necesidades fundamentales de carácter fisiológico hasta las aspiraciones de autorrealización. En este esquema, las necesidades se despliegan desde las más elementales, como la alimentación y el reposo, hasta las más elevadas, tales como el desarrollo personal y la consecución de objetivos personales. A medida que las necesidades en un nivel particular son satisfechas, el individuo busca automáticamente la satisfacción de

las necesidades que corresponden al nivel superior en la jerarquía, creando así un proceso de búsqueda de realización y desarrollo en distintos niveles de profundidad.

Es crucial identificar los factores que impactan la satisfacción laboral. Estos factores pueden agruparse en diversas dimensiones que influyen en la experiencia de los docentes en su trabajo diario. Una de estas dimensiones es la significación de la tarea. En este sentido, los docentes valoran la importancia que le otorgan a su rol laboral, ya que les brinda la oportunidad de desarrollar sus capacidades y habilidades. La posibilidad de encontrar sentido y propósito en las tareas que realizan es fundamental para su satisfacción laboral. Además, la realización personal, el reconocimiento y la igualdad son aspectos clave que impactan en la percepción de satisfacción de los docentes. (Ludeña, 2021)

La significación de la tarea, según Pujol et al (2018) se focaliza en la amplitud del impacto positivo que el trabajo ejerce en la vida de diversas personas, abarcando tanto aquellos que forman parte de la organización como aquellos que están en su periferia. Esta dimensión abraza una perspectiva más holística, reconociendo que las labores desempeñadas en el ámbito laboral pueden tener un alcance más allá de los confines de la empresa. En otras palabras, se trata de evaluar cómo las actividades laborales contribuyen al bienestar y desarrollo tanto de los colaboradores internos como de aquellos que interactúan con la organización desde afuera.

La significancia de la tarea no se limita únicamente a la producción interna o a la obtención de resultados tangibles, sino que también se enfoca en la influencia positiva que la labor puede tener en la calidad de vida y en el progreso de las personas en general. Por ejemplo, en un contexto educativo, la tarea de un docente no solo radica en impartir conocimientos, sino también en moldear el futuro de sus estudiantes y empoderarlos para que se conviertan en individuos informados y comprometidos con la sociedad. De igual manera, en una organización benéfica, la labor de los voluntarios puede tener un impacto significativo en la comunidad a la que sirven. En resumen, la significación de la tarea va más allá de la mera ejecución de funciones laborales; se trata de evaluar cómo el trabajo contribuye a mejorar la

vida de las personas, tanto dentro como fuera de la organización, y cómo genera un impacto positivo en su bienestar, desarrollo y crecimiento.

Otra dimensión relevante es la de las condiciones de trabajo; aquí los docentes valoran las condiciones en las que realizan su labor, incluyendo aspectos como el ambiente físico, los recursos disponibles y la organización del espacio de trabajo. Condiciones laborales adecuadas, que proporcionen comodidad y orden, contribuyen a un mejor desempeño docente, permitiendo la realización de las tareas de manera más eficiente. (Cárdenas & Santana, 2020)

Según Grisales et al (2019) las condiciones laborales representan uno de los elementos determinantes que ejercen influencia sobre el clima organizacional, el cual engloba las percepciones colectivas compartidas entre los integrantes de una entidad en relación con las particularidades que caracterizan su entorno de trabajo. Esta interconexión entre ambos conceptos subraya la importancia de las circunstancias en las que se desarrollan las labores y cómo estas influyen en la atmósfera y el ambiente laboral percibidos por los miembros de la organización. Las condiciones de trabajo abarcan diversos aspectos que van desde el entorno físico hasta las herramientas y recursos disponibles para llevar a cabo las tareas asignadas. Esto puede incluir la comodidad de los espacios, la disponibilidad de tecnología adecuada, la carga de trabajo, la seguridad laboral y otros elementos que afectan directamente la experiencia de los colaboradores en su día a día laboral. Cuando estas condiciones son favorables y propician un entorno propicio para el desempeño eficiente y cómodo, es más probable que contribuyan a una percepción positiva del clima organizacional.

El clima organizacional, por su parte, refleja el estado general del ambiente interno en la organización. Estas percepciones compartidas por los miembros influyen en su motivación, satisfacción, sentido de pertenencia y colaboración. Un clima organizacional saludable puede estimular la productividad, la retención de empleados y la consecución de objetivos, mientras que un ambiente negativo o poco propicio puede generar descontento, desmotivación y disminución de la eficacia. Por lo tanto, las condiciones de trabajo tienen un papel determinante en la formación y evolución del clima organizacional, ya que moldean las percepciones y

experiencias de los colaboradores, influyendo en su bienestar y en la percepción colectiva del entorno laboral. (Abdel, 2023)

Asimismo, la dimensión reconocimiento del personal plantea, según Pujol et al (2018), el acto de valorar y reconocer al personal constituye uno de los elementos determinantes que ejercen impacto sobre la satisfacción laboral, la cual se refiere al nivel en el cual los trabajadores experimentan un sentimiento de bienestar y aprobación en relación a sus responsabilidades laborales y su conexión con la organización. Usman (2019) menciona que el reconocimiento hacia los empleados es un componente esencial dentro del contexto laboral, ya que va más allá de la retribución económica y refleja una apreciación genuina por el esfuerzo y la dedicación de los colaboradores en su quehacer diario.

Varol (2023) señala que la relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral es vital en la medida en que el reconocimiento conlleva a una mayor motivación, sentido de pertenencia y compromiso por parte de los empleados. Cuando los esfuerzos y logros individuales y colectivos son valorados y celebrados, se fomenta un ambiente laboral positivo que repercute en la percepción que los trabajadores tienen de su empleo y de la organización en su conjunto. Este reconocimiento puede manifestarse en diversas formas, como el elogio público, recompensas no económicas, oportunidades de crecimiento y desarrollo, entre otras.

Un reconocimiento adecuado no solo impacta en la satisfacción laboral, sino que también contribuye a la retención de empleados talentosos y a la construcción de una cultura organizacional sólida y colaborativa. Además, cuando los empleados sienten que su trabajo es valorado y reconocido, es más probable que se involucren de manera activa en la consecución de los objetivos organizacionales y aporten su máximo potencial. En resumen, el reconocimiento es una herramienta clave para fomentar un ambiente laboral positivo y empoderado, promoviendo la satisfacción de los empleados y el fortalecimiento de la relación entre estos y la organización.

Según Weiss et al (2021) El reconocimiento personal y/o social en el trabajo se refiere a la percepción que tiene el trabajador respecto al reconocimiento que recibe, tanto a nivel personal como por parte de las personas implicadas en los

resultados de su labor. Esto implica sentirse valorado y apreciado por su esfuerzo y contribución, tanto por parte de sus superiores como de sus compañeros de trabajo o clientes. Usufu (2020) el reconocimiento puede manifestarse a través de elogios, premios, ascensos u otras formas de valoración que refuercen la importancia del trabajo realizado. Un adecuado reconocimiento puede tener un impacto positivo en la motivación y satisfacción del trabajador, fomentando su compromiso y rendimiento laboral.

Por último, la dimensión beneficios económicos también juegan un papel en la satisfacción laboral de los docentes. Además del salario, los incentivos y recompensas económicas pueden influir en la percepción de satisfacción en el trabajo. Los docentes consideran aspectos como la remuneración justa y adecuada, así como otros beneficios económicos que se derivan de su trabajo. (Gómez León & Paucar García, , 2022)

Estas dimensiones son esenciales para comprender y abordar la satisfacción laboral de los docentes, y promover un entorno laboral favorable que fomente su bienestar y motivación en su importante labor educativa.

III. METODOLOGÍA

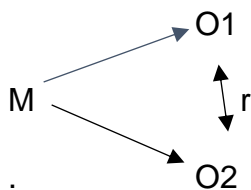
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Es una investigación básica porque según Arias et al (2022) es un proceso de indagación en los fundamentos esenciales y las causas que subyacen en la manifestación de un evento, procedimiento o fenómeno específico. Su propósito no radica en abordar problemas prácticos de interés inmediato; sin embargo, se caracterizan por su naturaleza original y primordial. Asimismo, contribuye a la edificación de nuevas fronteras de conocimiento. Añadiendo a esta investigación el conocimiento del comportamiento con respecto a las variables de estudio.

3.1.2 Diseño de investigación

Según Arias et al (2022) es una investigación de diseño no experimental porque carece de estímulos o condiciones experimentales aplicados a las variables bajo estudio. Los participantes son evaluados en su entorno natural sin modificar ninguna situación, y no se realiza manipulación o control de las variables. También es correlacional causal porque su objetivo central radica en comprender el comportamiento de las variables con respecto a la influencia que tiene la variable independiente sobre la variable dependiente.



M: 41 docentes de una institución educativa de Sechura

O1: Cuestionario para medir la comunicación organizacional

O2: Cuestionario para medir la satisfacción laboral

r : Relación de causa y efecto entre las variables comunicación organizacional y satisfacción laboral.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Comunicación organizacional

Silva (2021) plantea que es la transmisión efectiva de información, metas, objetivos, políticas y procedimientos dentro de la organización. Al fomentar una comunicación clara, abierta y fluida, se establece una base sólida para el desarrollo de relaciones de trabajo positivas y la construcción de un clima laboral favorable. Además, la comunicación organizacional contribuye a la cohesión y coherencia en la organización, alineando a los miembros en torno a los valores, la misión y la visión de la empresa.

Dimensiones e indicadores

Dimensión Comunicación ascendente

Indicadores:

- Percepción de Atención y Confianza con los Superiores
- Retroalimentación Efectiva

Dimensión Descendente

Indicadores:

- Satisfacción con la Información del jefe
- Comunicación efectiva del jefe

Dimensión horizontal

Indicadores:

- Clima de Confianza y Colaboración
- Transparencia y Comunicación Efectiva

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Abdel (2023) indica que la satisfacción laboral hace referencia al grado de confort y contento que un trabajador experimenta en relación con su empleo y las circunstancias en las que desempeña sus labores

Dimensiones e indicadores

Dimensión significancia de la tarea

Indicadores

- Circunstancias del trabajo
- Percepción laboral
- Satisfacción en el trabajo
- Satisfacción con el entorno y remuneración

Dimensión: Condiciones de Trabajo

Indicadores:

- Sensación de bienestar con el trabajo
- Interacción social en el trabajo

Dimensión: Reconocimiento del Personal

Indicadores:

- Bienestar en el trabajo
- Valoración laboral

Dimensión: Beneficios Económicos

Indicadores:

- Remuneración justa y adecuada
- Incentivo económico.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Según Arias et al (2022) es la composición de elementos con un conteo determinado y con características muy parecidas. Es esencial destacar que la población puede variar en términos de tamaño y alcance, abarcando desde grupos pequeños hasta comunidades globales. En este caso está conformada por 41 docentes, entre varones y mujeres, de una Institución Educativa de Sechura entre todos los niveles de formación, como son inicial, primaria y secundaria.

Tabla 1*Personal docente de una institución educativa de Sechura*

Personal de I. E	Docentes
Varones	25
Mujeres	16
Total	41

Criterio de inclusión

Docentes estables y/o nombrados

Docentes activos

Criterios de exclusión

Docentes con licencia por salud

Auxiliares

3.3.2 Unidad de análisis

Se consideró al docente de una institución educativa de Sechura.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnica**

Según Arias et al (2022), una técnica recopila datos que son proveniente de un conjunto o subconjunto de individuos acerca de sí mismos, o en referencia a un tema específico. Esta técnica involucra la recolección sistemática de datos a través de cuestionarios estructurados, con el propósito de comprender las percepciones, opiniones y actitudes de los participantes. La encuesta se convierte en una herramienta valiosa para obtener una visión detallada de las experiencias y perspectivas de los sujetos involucrados, permitiendo así la identificación de patrones y tendencias relevantes para el estudio en cuestión. En este contexto se utilizó la técnica de encuesta con el propósito de evaluar las variables comunicación organizacional y satisfacción laboral.

Instrumentos

Según Arias et al (2022) se utilizó como instrumento el cuestionario, que representa una herramienta esencial para la recopilación de datos en contextos de investigación científica. Se configura como un conjunto organizado de preguntas dispuestas en una estructura tabular, acompañadas por diversas opciones de respuesta.

En este caso, se utilizaron 2 cuestionarios que contendrán un total de 15 y 25 ítems respectivamente para las variables de estudio, asegurando de esta manera una recolección de datos completa y detallada para cada una de las dimensiones exploradas en el estudio

El instrumento de comunicación organizacional de Petrone (2021) se presenta como un formulario diseñado para evaluar cómo se percibe la comunicación interna en las instituciones. En este cuestionario, se encuentran 15 preguntas que los participantes responden utilizando una escala tipo Likert, que ofrece cinco opciones de respuesta. Estas preguntas se dividen en tres categorías distintas: la primera aborda la comunicación ascendente, centrada en la información que fluye desde los empleados hacia sus superiores; la segunda se enfoca en la comunicación descendente, que trata sobre la información que fluye desde los superiores hacia los empleados; y finalmente, la tercera se concentra en la comunicación horizontal, que se relaciona con la información que se comparte entre empleados que ocupan posiciones de igual jerarquía.

El instrumento de satisfacción laboral de 25 ítems es una herramienta valiosa que evalúa la percepción de los empleados en diversas dimensiones cruciales. Incluye la dimensión de "Significancia de la Tarea", que aborda la realización personal, el reconocimiento y la equidad. Otra dimensión, "Condiciones de Trabajo", evalúa el ambiente físico, los recursos y la organización del espacio laboral. La "Reconocimiento del Personal" se enfoca en el reconocimiento recibido y su impacto en el bienestar. La dimensión "Beneficios Económicos" aborda la remuneración y las recompensas económicas. En conjunto, este instrumento proporciona información valiosa para comprender y mejorar la satisfacción laboral en una organización.

El coeficiente de alfa de combrach para la variable comunicación organizacional es de 0.81 y 0.92 para la variable satisfacción laboral obteniendo un coeficiente de confiabilidad adecuado para ambos instrumentos.

En el anexo 3 se observa el valor de Aiken que es 58.78 para la variable comunicación organizacional y 98.89 para la variable satisfacción laboral dando un valor de validez adecuado para ambos instrumentos.

3.5 Procedimientos

El proceso de procedimientos de esta investigación se inició de manera rigurosa y ética. Inicialmente, se presentó una solicitud formal al director de la institución educativa de Sechura, como se detalla en el Anexo 5 adjunto, con el objetivo de obtener la autorización necesaria para llevar a cabo la investigación. Esta solicitud incluyó una descripción detallada de los objetivos y alcances del estudio. Además, como parte fundamental de nuestra metodología, se llevó a cabo un diálogo directo y personalizado con los docentes de la institución. Durante estas conversaciones, se invitó a los docentes a participar en la investigación y se les explicó detenidamente la naturaleza del estudio, sus objetivos y beneficios. Se hizo hincapié en la importancia de su contribución y compromiso en el proceso de investigación. Además, se proporcionó a cada docente un protocolo de consentimiento informado, que detallaba los aspectos relevantes del estudio y garantizaba la confidencialidad de sus respuestas.

La respuesta por parte de los docentes fue extremadamente positiva y satisfactoria. Mostraron un alto grado de interés en la investigación y demostraron su disposición a participar activamente en ella. Sus preguntas y comentarios reflejaron su compromiso con el proceso y su comprensión de la relevancia de la investigación para la mejora de las condiciones laborales y la calidad educativa en la institución. En resumen, el proceso de solicitud de permiso y la interacción con los docentes resultaron en una colaboración exitosa y en la obtención de un consentimiento informado, lo que contribuyó de manera significativa a la calidad y validez de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Se efectuó de manera sistemática y rigurosa para obtener conclusiones significativas y respaldadas por evidencia. Inicialmente, los datos recopilados a través de los cuestionarios se sometieron a un proceso de tabulación y organización, asegurando la correcta codificación de las respuestas. Para establecer la normalidad de los datos se aplicó y la prueba de Shapiro Wilk que obtuvo para las 2 variables con un $P < 0.05$ estableciendo una distribución no normal y por lo que se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre las variables, identificando la fuerza y dirección de dicha relación. La interpretación de los resultados se llevó a cabo considerando la literatura revisada y se contrastaron con teorías previas. Finalmente, se presentaron las conclusiones derivadas de los análisis, brindando una respuesta a la pregunta de investigación y destacando las implicaciones prácticas y teóricas de los hallazgos.

3.7 Aspectos éticos

Los principios éticos que orientan el proceso de recolección, análisis y presentación de datos, que se han tenido en cuenta durante la presente investigación, siendo en primer lugar, la beneficencia, la cual fue reflejada en la búsqueda de resultados que aporten ventajas concretas a los docentes. La información recolectada a los docentes fue precisa y capaz de ser aprovechada para la mejora entorno institucional y/o laboral de la empresa. De igual forma, se le comunicó al docente que se le garantiza que su participación no le causara daño alguno, que se resguarda sus derechos y privacidad, y mitigar cualquier posible consecuencia negativa.

Asimismo, se tuvo en cuenta la autonomía de los docentes, permitiendo su participación de manera voluntaria y proporcionando información nítida y completa sobre la investigación. Esto se logró mediante la obtención del consentimiento informado de los docentes involucrados, donde se les explicó de manera clara los objetivos de la investigación y se les aseguró que su participación es completamente voluntaria. Además, se tomó medidas para garantizar su bienestar y minimizar las posibles incomodidades o riesgos asociados a su participación.

Así también fue de observancia el principio de justicia, lo cual implicó tratar a todos los docentes de manera imparcial y ecuánime, sin discriminación alguna.

Esto comprendió una distribución equitativa de los beneficios de la investigación y la consideración de las necesidades y perspectivas de todos los participantes.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 2

Prueba de normalidad

		Comunicación organizacional	Satisfacción laboral
Prueba estadística	Estadístico	0.865	0.890
Shapiro Wilks	gl	41	41
	Sig	0.000	0.000

Nota. Cuestionario aplicado a docentes de una institución educativa de Sechura

Los resultados relacionados con las variables de comunicación organizacional y satisfacción laboral respaldan lo considerado en la hipótesis alternativa (H_a), lo que confirma que la distribución de los datos no sigue una distribución normal, habiéndose obtenido un nivel de significancia de 0.000. Por lo tanto, se optará por utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

Objetivo general

Determinar la influencia de la comunicación organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023

H_i: Existe una influencia significativa de la comunicación organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023

H_o: No existe una influencia significativa de la comunicación organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023

Tabla 3

Relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los docentes

		Satisfacción laboral	
		Coeficiente de correlación	0.823
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	r ²	0.6773
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	41

Nota. Cuestionario aplicado a docentes de una institución educativa de Sechura

La Tabla 3 exhibe una fuerte correlación de 0.823, lo que refleja una relación positiva alta entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral. Además, el valor p correspondiente a esta relación es de 0.000, indicando que el nivel de significancia es significativamente inferior al estándar común de $p < 0.05$. De igual manera, se observó un coeficiente de determinación (r^2) con un valor de 0.6773, lo que indica que el 67.73% de la satisfacción laboral de los docentes puede ser atribuido a la comunicación organizacional. Por lo tanto, se confirma la hipótesis alternativa propuesta, que sugiere una influencia significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral.

Objetivo específico 1

Establecer la influencia de la comunicación ascendente y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023

H_i: Existe una influencia significativa de la comunicación ascendente y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023

H_o: No existe una influencia significativa de la comunicación ascendente y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023

Tabla 4

Relación entre la comunicación ascendente y la satisfacción laboral en los docentes
Satisfacción laboral

		Coeficiente de correlación	0.689
Rho de Spearman	Comunicación ascendente	r ²	0.4747
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	41

Nota. Cuestionario aplicado a docentes de una institución educativa de Sechura

La Tabla 4 exhibe una fuerte correlación de 0.689, lo que refleja una relación positiva alta entre la comunicación ascendente y la satisfacción laboral. Además, el valor p correspondiente a esta relación es de 0.000, indicando que el nivel de significancia es significativamente inferior al estándar común de $p < 0.05$. De igual manera, se observó un coeficiente de determinación (r^2) con un valor de 0.4747, lo que indica que el 47.47% de la satisfacción laboral de los docentes puede ser atribuido a la comunicación ascendente. Por lo tanto, se confirma la hipótesis alternativa propuesta, que sugiere una influencia significativa entre la comunicación ascendente y la satisfacción laboral.

Objetivo específico 2

Establecer la influencia de la comunicación descendente y la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa, Sechura 2023

H_i: Existe una influencia significativa de la comunicación descendente y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023

H_o: No existe una influencia significativa de la comunicación descendente y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023

Tabla 5

Relación entre la comunicación descendente y la satisfacción laboral en los docentes

		Satisfacción laboral	
		Coeficiente de correlación	0.804
Rho de Spearman	Comunicación descendente	r ²	0.6464
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	41

Nota. Cuestionario aplicado a docentes de una institución educativa de Sechura

La Tabla 5 exhibe una fuerte correlación de 0.804, lo que refleja una relación positiva alta entre la comunicación descendente y la satisfacción laboral. Además, el valor p correspondiente a esta relación es de 0.000, indicando que el nivel de significancia es significativamente inferior al estándar común de $p < 0.05$. De igual manera, se observó un coeficiente de determinación (r^2) con un valor de 0.6464, lo que indica que el 64.64% de la satisfacción laboral de los docentes puede ser atribuido a la comunicación descendente. Por lo tanto, se confirma la hipótesis alternativa propuesta, que sugiere una influencia significativa entre la comunicación descendente y la satisfacción laboral.

Objetivo específico 3

Establecer la influencia de la comunicación horizontal y la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa, Sechura 2023

H_i: Existe una influencia significativa de la comunicación horizontal y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023

H_o: No existe una influencia significativa de la comunicación horizontal y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023

Tabla 6

Relación entre la comunicación horizontal y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
		Coefficiente de	0.834
		correlación	
Rho de	Comunicación	r ²	0.6955
Spearman	horizontal	Sig. (bilateral)	0,000
		N	41

Nota. Cuestionario aplicado a docentes de una institución educativa de Sechura

La Tabla 6 exhibe una fuerte correlación de 0.834, lo que refleja una relación positiva alta entre la comunicación horizontal y la satisfacción laboral. Además, el valor p correspondiente a esta relación es de 0.000, indicando que el nivel de significancia es significativamente inferior al estándar común de $p < 0.05$. De igual manera, se observó un coeficiente de determinación (r^2) con un valor de 0.6955, lo que indica que el 69.55% de la satisfacción laboral de los docentes puede ser atribuido a la comunicación horizontal. Por lo tanto, se confirma la hipótesis alternativa propuesta, que sugiere una influencia significativa entre la comunicación horizontal y la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación fue determinar la influencia de la comunicación organizacional en la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa en Sechura en 2023. Para analizar esta relación, se definieron previamente las variables. Según, Silva (2021) la comunicación organizacional se conceptualizó como la transmisión efectiva de información, metas, objetivos, políticas y procedimientos dentro de la organización, fomentando una comunicación clara, abierta y fluida. Por otro lado, Abdel (2023) implica que la satisfacción laboral se relacionó con el grado de confort y contento que un trabajador experimenta con relación a su empleo y las circunstancias laborales. Esta satisfacción se vincula con la correspondencia positiva entre las tareas laborales y las expectativas de los trabajadores. Estos aportes teóricos permiten inferir que cuando los docentes están bien informados, se sienten valorados y sus expectativas se cumplen en su entorno laboral, su satisfacción laboral aumenta. Esto, a su vez, puede tener un impacto positivo en su desempeño y contribuir al éxito general de la institución educativa.

Los resultados revelaron una fuerte correlación de 0.823 entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral, con un valor p de 0.000, lo que indica una significancia estadística considerablemente alta demostrando un valor de r^2 con un valor de 0.6773 y un p significativamente bajo (0.000) entre ambas variables. Estos hallazgos respaldan una influencia significativa entre ambas variables. Además, al confrontarlo con el aporte de Camino (2019) se contempla que la teoría de la comunicación organizacional implica la interacción significativa del personal en una entidad. Esto sumado a la Teoría de la Pirámide de Maslow de Navas (2020) se estrecha la percepción de una satisfacción de las necesidades laborales de los docentes. Por consiguiente, al conjugar estas 2 teorías, se involucra una incidencia amplia en la satisfacción del trabajador supeditado a una comunicación fluida, que evite malentendidos y la desorientación, y que puede derivar en una sensación de agrado o desagrado dentro de la empresa, lo cual es similar a los resultados arribados en la presente investigación.

Asimismo, al contrastar con las investigaciones realizadas por Rahmawati et al (2018) y Silva (2021), ambas confirmaron un $r=0.457$ y $\rho=0.53$ respectivamente y un $p=0.000$ entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral lo que

implicó una relación directa y significativa en los docentes de las instituciones educativas; lo que coincidió con los hallazgos del estudio. Estos estudios respaldan la relevancia de una comunicación interna efectiva en la promoción de la satisfacción laboral en el ámbito educativo, destacando la importancia de promover una comunicación efectiva en el entorno laboral para mejorar la satisfacción de los trabajadores.

Esto sugiere que la promoción de una comunicación interna efectiva en las instituciones educativas es fundamental para mejorar la satisfacción de los docentes y, por lo tanto, puede tener un impacto positivo en su desempeño y bienestar en el trabajo. La consistencia en los resultados entre diferentes estudios subraya la importancia crítica de una comunicación efectiva en el entorno laboral. Cuando los docentes se sienten bien informados, valorados y comprendidos, es más probable que estén satisfechos en su trabajo. Esto no solo beneficia a los empleados, sino que también puede contribuir al éxito general de las instituciones educativas al aumentar la retención del personal, mejorar la calidad de la enseñanza y fortalecer la imagen y reputación de la institución en la comunidad educativa. En última instancia, estos hallazgos respaldan la idea de que invertir en una comunicación interna sólida es una inversión valiosa en el ámbito educativo.

Asimismo, en el primer objetivo específico se establece la influencia de la comunicación ascendente en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa en Sechura, 2023. En ese sentido, se puede inferir según Petrone (2021) que por impacto de la comunicación ascendente, los empleados tienen la oportunidad de expresar sugerencias y mejoras en los procesos, promoviendo un ambiente participativo y un flujo de información más efectivo en la organización. Esto puede llevar a un mayor crecimiento personal de los trabajadores, una colaboración más sólida entre diferentes niveles jerárquicos, un mayor compromiso y eficiencia en el trabajo, así como una actitud más favorable hacia las tareas laborales, siempre que exista una correspondencia positiva entre las expectativas y deseos de los empleados y sus tareas laborales.

Los resultados obtenidos de la investigación han revelado una alta correlación positiva de 0.689 entre la dimensión ascendente de la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa de Sechura, con

un valor de un r^2 de 0.4747 y un $p=0.000$ un valor inferior al estándar común de $p<0.05$ lo que sugiere una influencia significativa. Al analizar estos resultados en el contexto de las teorías presentadas, se puede notar según Camino (2019) y Navas (2020) que su aporte es similar porque que ambas teorías enfatizan la importancia de la interacción y la retroalimentación en un entorno laboral. Tanto la Teoría de la Comunicación Organizacional, basada en el enfoque de Wilbur Schramm, como la Teoría de la Pirámide de Maslow destacan la necesidad de satisfacer las expectativas y necesidades de los empleados a través de la comunicación ascendente. Esto se traduce en un ambiente más participativo, colaborativo y en la correspondencia entre las necesidades de autorrealización y las experiencias laborales, lo que, en última instancia, conduce a una mayor satisfacción laboral. En esencia, estas teorías subrayan la importancia de una comunicación efectiva para mejorar la satisfacción en el ámbito laboral.

De otro lado, al contrastar con los antecedentes presentados por diversos autores, se observa una similitud significativa con los hallazgos de Eđriboyun (2023), quien identificó una asociación significativa entre las habilidades de comunicación organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones educativas. Su estudio reportó un coeficiente de correlación (r) de 0.129 y un valor de significancia (p) de 0.000. Esto sugiere que incluso pequeñas mejoras en las habilidades de comunicación organizacional pueden tener un impacto positivo en la satisfacción laboral de los empleados. Además, los resultados de este estudio también coinciden con la investigación de De Nobile et al. (2022), que destacó una correlación más alta, con un coeficiente de correlación (r) de 0.78 y un valor de significancia (p) de 0.000. Estos hallazgos respaldan aún más la relación significativa entre las variables en cuestión, subrayando la importancia de una comunicación efectiva en el entorno laboral.

Por último, Pongton et al. (2019) también aportaron evidencia similar que respalda los resultados de este estudio al enfocarse en el impacto de la satisfacción con la comunicación en la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados en instituciones de educación superior. Su investigación reveló un coeficiente de correlación (r) de 0.673 y un valor de significancia (p) de 0.000, lo que sugiere que cuando los empleados están satisfechos con la comunicación en su lugar de

trabajo, es más probable que estén satisfechos en general y comprometidos con sus responsabilidades laborales.

Estos hallazgos consistentes de diferentes estudios apoyan la noción de que la eficaz comunicación interna en las organizaciones juega un rol esencial en el contenido laboral de los trabajadores del ámbito educativo. Mejorar las habilidades de comunicación y promover el dialogo claro y abierto en las organizaciones educativas lo que implica directamente a los docentes de la institución. Estos hallazgos resaltan la relevancia de dedicar recursos al fortalecimiento de competencias comunicativas. y en la promoción de una cultura de comunicación efectiva en el entorno laboral.

Todas las investigaciones antes expuestas coinciden en validar que hay una influencia de la comunicación ascendente y la satisfaccion laboral y por ende, resaltan la importancia de una comunicación efectiva en el entorno laboral. Esto sugiere que fomentar un ambiente donde los empleados puedan expresar sus opiniones y recibir retroalimentación contribuye no solo a la satisfacción laboral, sino también al desempeño y al bienestar emocional. Estos resultados subrayan la relevancia de políticas y prácticas organizativas que promuevan la comunicación ascendente y respaldan la toma de decisiones basada en la retroalimentación de los empleados en instituciones educativas y otras organizaciones. Asimismo, los resultados de esta investigación respaldan una correlación significativa entre la comunicación ascendente y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa de Sechura y respaldando la importancia de una comunicación efectiva en el entorno laboral.

En el segundo objetivo específico, se buscó establecer la influencia de la comunicación descendente en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa en Sechura en 2023. En ese sentido, la comunicación descendente como se destaca en la obra de Petrone (2021), es esencial en el entorno laboral, ya que facilita la transmisión de reglas, estrategias y retroalimentación desde los niveles superiores de la jerarquía hacia los empleados. La retroalimentación efectiva desempeña un papel crucial en esta dimensión, ya que proporciona a los docentes indicaciones y refuerzos que les ayudan a mejorar su desempeño y a sentirse valorados en su trabajo.

Ambas variables están estrechamente vinculadas al compromiso, la eficiencia y una actitud favorable hacia las tareas laborales. Esta satisfacción surge cuando existe una correspondencia positiva entre las expectativas de los trabajadores y la realidad laboral.

Al abordar los resultados de la investigación han revelado una correlación extremadamente fuerte de 0.804 entre la dimensión descendente de la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa de Sechura con un r^2 de 0.6464 y un $p < 0.05$, lo que confirma una influencia significativa entre la dimensión descendente de la comunicación y la satisfacción laboral. Al relacionar estos resultados con las teorías presentadas, se puede apreciar que es similar con el aporte de Petrone (2021) porque se menciona, en su teoría que la interacción interpersonal y la retroalimentación dentro de una organización, le alinea con la dimensión descendente de la comunicación y su impacto en la satisfacción laboral.

Asimismo, los estudios internacionales y nacionales presentados en la discusión son similares porque respaldan la influencia positiva de la comunicación descendente, en la satisfacción laboral de los docentes. Así tenemos el estudio de Eğriboyun (2023) cuya coincidencia se centra en una asociación significativa entre la comunicación descendente y la satisfacción laboral en las organizaciones educativas con un $r=0.543$ y un $p=0.000$. Asimismo, De Nobile et al. (2022) presenta valores similares como un $r=0.605$ y un $p=0.000$ evidenciando la importancia de aspectos específicos de la comunicación descendente, como la apertura y el apoyo brindado, en la satisfacción laboral de los docentes. Todos los estudios son una correlación altamente significativa entre la dimensión descendente de la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa de Sechura. Por lo que se infiere que una comunicación descendente efectiva desempeña un papel fundamental en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores en el ámbito educativo lo que ratifica el postulado que aseveramos en el presente estudio.

En el tercer objetivo específico, se busca establecer la influencia de la comunicación horizontal en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa en Sechura en 2023. De otro lado, como se describe en la investigación

de Petrone (2021), este impacto de la comunicación horizontal en la satisfacción es similar al presente estudio porque promovió el crecimiento personal y el compromiso, y enriquecer la calidad de las decisiones adoptadas en la institución educativa. Esta forma de comunicación contribuye a la agilidad en la transmisión de información, la coordinación efectiva de tareas y la resolución de desafíos operativos.

Asimismo, los resultados de la investigación muestran una correlación fuerte de 0.834 entre la dimensión horizontal de la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa de Sechura. Además, un r^2 con un valor de 0.6955 y el $p=0.000$ que es significativamente inferior a $p<0.05$, lo que demostró una influencia significativa entre variables. De otro lado, al relacionar estos resultados con las teorías presentadas, se puede apreciar cómo la Teoría de la Comunicación Organizacional, basada en el enfoque de Wilbur Schramm y adaptada por Camino (2019), resalta la importancia de la interacción interpersonal y la retroalimentación en una organización, lo que se alinea con la comunicación ascendente y horizontal.

Por consiguiente, los estudios internacionales y nacionales presentados en la discusión son similares al estudio de Eğriboyun (2023) que encontró una asociación significativa entre la comunicación horizontal y la satisfacción laboral en las organizaciones educativas con un $r=0.767$ y un $p=0.000$. De Nobile et al. (2022) obtuvo resultados similares con un $r=0.678$ y un $p=0.000$ destacando la influencia significativa entre ambas variables. Por último, Pongton et al. (2019) validó una similitud significativa entre las variables en mención un $p=0.000$ y un $r=0.877$. Estos resultados similares permiten inferir que el compromiso y mejorar el desempeño de los empleados en instituciones de educación superior está supeditado a la comunicación al mismo nivel con sus. Estos hallazgos subrayan la importancia de una comunicación efectiva, tanto ascendente como horizontal, para promover la satisfacción y el bienestar de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

1. La comunicación organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023, demostrando un valor de $r=0.823$; un r^2 con un valor de 0.6773 y un p significativamente bajo (0.000) entre ambas variables. Por lo tanto, se puede inferir que una comunicación efectiva en la institución educativa de Sechura desempeña un papel crucial en fortalecer las prácticas de comunicación organizacional para influir en un entorno laboral más satisfactorio y, posiblemente
2. La comunicación ascendente influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa en Sechura en 2023, con un valor de $r=0.689$; un r^2 con un valor de 0.4747 y un p de 0.000, considerablemente inferior al estándar común de $p<0.05$, lo que respalda esta afirmación. En consecuencia, se infiere que una comunicación ascendente efectiva, implica un dialogo permanente que, en el proceso de comunicación, se relaciona estrechamente con niveles más altos de satisfacción laboral.
3. La comunicación descendente influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa en Sechura en 2023, con un valor de $r=0.804$; un r^2 con un valor de 0.6464 y un p de 0.000, claramente por debajo del estándar común de $p<0.05$. En consecuencia, se infiere que una comunicación descendente efectiva, que implica la transmisión eficaz de información y directrices desde la dirección hacia los docentes, está estrechamente relacionada con niveles superiores de satisfacción laboral.
4. La comunicación horizontal influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa de Sechura en 2023, con un valor de $r=0.834$; un r^2 con un valor de 0.6955 y un p de 0.000, claramente por debajo del estándar común de $p<0.05$. En consecuencia, se infiere que una comunicación horizontal efectiva, que involucra la interacción y colaboración entre pares y colegas.

VII. RECOMENDACIONES

1. Para el director de la escuela se sugiere enfocarse en la mejora de las prácticas de comunicación interna como una prioridad. Esto podría incluir la introducción de métodos de comunicación más eficaces, tales como la programación de reuniones regulares, la distribución de boletines informativos y la implementación de plataformas digitales, con el fin de asegurar una comunicación nítida y continua entre la dirección, el cuerpo docente y los demás integrantes del personal.
2. Para el responsable de la gestión de personal se recomienda que se involucren activamente la participación de los docentes en los procesos de comunicación. Esto podría lograrse a través de la promoción de canales abiertos de retroalimentación y la estimulación del diálogo constructivo entre la dirección y el cuerpo docente.
3. Para la junta directiva compuesta por directivos de la institución y padres de familia se insta perfeccionar la comunicación descendente. Esto implica garantizar que las directrices, políticas y cambios organizacionales se transmitan de manera clara y efectiva a los docentes. Deben considerar la implementación de sistemas de comunicación más estructurados y accesibles, con el propósito de mantener a los docentes informados acerca de las decisiones y modificaciones de relevancia.
4. Para los coordinadores o líderes de departamentos académico se sugiere que los coordinadores o líderes de los niveles académicos faciliten la creación de espacios propicios para que los docentes compartan ideas, experiencias y recursos entre ellos de manera efectiva. Además, podrían establecer programas de mentoría o promover la colaboración en grupos de trabajo, con el fin de consolidar una comunicación horizontal sólida y satisfactoria entre los propios docentes.

REFERENCIAS

- Abdel Mawgoud, N. (2023). *Satisfacción laboral: estadísticas y tendencias en 2023*. Obtenido de <https://blog.gitnux.com/es/estadisticas-de-la-satisfaccion-laboral/>
- Arana Glave de Rojas, I., Flores Tello, D. R., Koo Vargas, M. Á., & Vidal Alvarado de Villa, J. (2020). *La eficacia de las herramientas lúdicas en la gestión de la comunicación interna en el Perú*. Tesis de Maestría. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653180/Arana_GI.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Puno , Perú. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Ballena, F., & Camacho, A. (2019). *Los niveles de comunicación interna y su contribución a mejorar relaciones interpersonales de los administrativos de la Universidad de Chiclayo*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo [Tesis]. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe>.
- Brinia, V., Selimi, P., Dimos, A., & Kondea, A. (2022). The Impact of Communication on the Effectiveness of Educational Organizations. *Education Sciences*. Obtenido de <https://doi.org/10.3390/educsci12030170>
- Camino Villamarin, G. K. (2019). *Estrategia para la mejora de la comunicación organizacional en una empresa de producción de Tungurahua*. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2732/1/76922.pdf>
- Cárdenas Martínez, M., & Santana Rojas, A. (2020). *Estrategias de comunicación interna entre miembros del programa de psicología UCC, sede Villavicencio, en pandemia Covid 19*. Universidad Cooperativa de Colombia . Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/27ea5b74-be1b-41a9-9871-5efd72fe6afa/content>

- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos* (Décima ed.). Obtenido de https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104
- Clifton, J. (13 de Junio de 2018). *The World's Broken Workplace*. Obtenido de https://news.gallup.com/opinion/chairman/212045/world-broken-workplace.aspx?g_source=position1&g_medium=related&g_campaign=tiles
- Contreras Delgado, O., & Garibay Rendon, N. G. (2020). *Comunicación organizacional Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina*. Mexico. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/in/v15n2/1688-8626-in-15-02-43.pdf>
- Cruzado Rimache, T. S. (2019). *La comunicación organizacional entre los docentes de la institución educativa Liceo San Agustín en el distrito San Martín de Porres*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4211?show=full>
- De Nobile, J., & Aysin Bilgin, A. (2022). Impacts of School Communication on Job Satisfaction in Australian Primary Schools: A Structural Equation Model. *Frontiers en Educatin*. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2022.832644/full>
- Eğriboyun, D. (2023). Organizational Support, Communication Skills, and Job Satisfaction in the Learning Organizations. *Revista de Ciencias Sociales de Atenas*. Obtenido de <https://doi.org/10.30958/ajss.10-2-3>
- El Economista. (2022). *La gran renuncia, caso México: El 40% de los trabajadores planea dejar su empleo*. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/La-gran-renuncia-caso-Mexico-El-40-de-los-trabajadores-planea-dejar-su-empleo-20221014-0028.html>
- García, G. (2017). *Comunicación organizacional 2.0. La comunicación siglo XX y la llegada del siglo XXI, el desafío de las empresas en la era digital*.

- Gómez León, A. P., & Paucar García, Y. A. (2022). *La comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad del distrito de Castilla, provincia de Piura, 2021*. Universidad Privada Antenor Orrego, Piura - Perú. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9532/1/RE_ESC_A_DMP_ANGHELO.PAOLO.GOMEZ_YOLANDA.ANAHI.PAUCAR_COMUNICACIONINTERNA.SATISFACCIONLABORAL.pdf
- Grisales Rodríguez, M. J., & Gallego Echeverri, L. (2019). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de*. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Llamosas Tacilla, S. C. (2019). *Comunicación interna y satisfacción laboral en los colaboradores de la universidad alas peruanas*. Chiclayo.
- Ludeña Matos, A. M. (2021). *Comunicación Organizacional y Satisfacción Laboral en la Institución Educativa "Naciones Unidas" Villa El Salvador, 2018*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61922/Lude%C3%B1a_MAM-SD.pdf?sequence=1
- Miranda Vilchez,, F. N. (2022). *Comunicación organizacional y su relación con la satisfacción de los trabajadores de Caja Piura Agencia Chepén- 2021*. Chepen - Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87265?show=full>
- Navas Gómez, R. G. (2020). *Comunicación organizacional y satisfacción laboral en la Escuela de Educación Básica "Nicolás Augusto González Tola" Guayaquil, Ecuador, 2020*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55520>
- Nuñez Burga, J. J. (2019). *Comunicación organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de restauración de Cajamarca*. Cajamarca. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/30479>
- Palma, S. (2005). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*.

- Pardo Abad, G. D. (2017). *Relación entre la comunicación interna y la satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento de salud de Yapatera – Chulucanas. piura 2016*. Universidad Nacional de Piura. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/250077545.pdf>
- Peña, B., & Batalla, P. (2016). *Dirección de comunicación y habilidades directivas*. Madrid.
- Petrone, P. (2021). *Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-75822021000200188
- Pongton, P., & Suntrayuth , S. (2019). *Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education institutions*. Tailandia. Obtenido de <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/abacjournal/article/view/4204/2488>
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Rahmawati, Sujanto, B., & Rochanah, S. (2018). Influence of organizational communication and job engagement to teacher satisfaction vocational high school West Cikarang District. *Indonesian Journal of Educational Review*. Obtenido de <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijer>
- Ramos, K. (2018). *Estrategias de Comunicación Interna y el Desempeño Laboral de los colaboradores del Área de Operaciones de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Trujillo - Agencia España*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Repositorio Institucional UNITRU.
- Hernández (2018). *Metodología de la investigación* (5ta. ed.). México: Mc Graw Hill. Redalyc. "Medición de los aportes de la gestión estratégica de comunicación interna a los objetivos de la organización". Palabra Clave. Universidad de La Sabana. 33 Sánchez (2017), en su tesis "Clima organizacional y su relación

con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2017”. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto. Recuperado de: <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/340/1/Keller%20S%C3%A1nchez%20D%C3%A1vila.pdf>

Reyna. (2019). El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana. Revista Raites. Recuperado de <http://www.itc.mx/ojs/index.php/raites/index>

Roca. (2019). Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. 56 Ron (2015). Propuesta de un modelo de comunicación interna como medio de mejora de la cultura corporativa con énfasis en la aplicación de los derechos laborales (tesis de pregrado). Universidad de las Américas, Quito, Ecuador.

Serna (2018). Gerencia Estratégica: teoría, metodología, alineamiento, implementación y mapas estratégicos. Bogotá: 3R Editores. Urbina (2018). El rol de la comunicación interna y la cultura organizacional, tras los procesos de adquisición entre dos empresas de servicios públicos, realizada con el personal de oficinas centrales de la Empresa Eléctrica de Guatemala S.A. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Una%F1a-Angela.pdf>

Sánchez, S. (2011). Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición. (1° ed.). edit. EAE, p. 348. Ríos (2018), en su tesis “Satisfacción Laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica Municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango”. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar.

Silva Pérez, C. J. (2021). *Comunicación interna y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución educativa Esther Festini*. Universidad Peruana Unión. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4644>

- Usman K (2019) Impact of organizational culture, organizational communication and supervisor support on the job satisfaction of employees working in online IT-based distance learning institutions of Pakistan. *Open Praxis* 11(2): 143–156.
- Usflu O (2020) Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri örneği). (Examination of the relationship between the perceptions of organizational support, organizational commitment and job satisfaction levels of physical education and sports teachers - Kayseri example). Master's Thesis. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Varol M (2023) Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş. (Introduction to the sociology of organization in terms of public relations). Ankara: Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları:
- Vocational Psychology Research Center of Minnesota (2018) Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Available at: <http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/msqinf.htm>. Wallen NE, Fraenkel JR (2001) Educational research: a guide to the process. 2nd Edition. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH (2021) Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitations: xxii). Minnesota: University of Minnesota Bulletin,
- Zubri, F. (2013). *Satisfacción y motivación profesional. Anales del sistema sanitario de Navarra*. Navarra - España.

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, SECHURA

AUTOR: JORGE LUIS, RAMÍREZ RUIDIAS

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Comunicación organizacional	Silva (2021) plantea que es la transmisión efectiva de información, metas, objetivos, políticas y procedimientos dentro de la organización. Al fomentar una comunicación clara, abierta y fluida, se establece una base sólida para el desarrollo de relaciones de trabajo positivas y la construcción de un clima laboral favorable. Además, la comunicación organizacional contribuye a la cohesión y coherencia en la organización, alineando a los miembros en torno a los valores, la misión y la visión de la empresa	Se mide a través del cuestionario comunicación organizacional que medirá la dimensión comunicación ascendente; descendente y horizontal a través de una escala ordinal	Dimensión Comunicación ascendente Dimensión Comunicación Descendente Dimensión Comunicación Horizontal	Percepción de Atención y Confianza con los Superiores Retroalimentación Efectiva Satisfacción con la Información del jefe Comunicación efectiva del jefe Clima de Confianza y Colaboración Transparencia y Comunicación Efectiva	Siempre Frecuentemente Algunas veces Ocasionalmente Nunca

Satisfacción laboral	Abdel (2023) indica que la satisfacción laboral hace referencia al grado de confort y contento que un trabajador experimenta en relación con su empleo y las circunstancias en las que desempeña sus labores	Se mide a través del cuestionario de satisfacción laboral que se medirá por la dimensión significancia de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento del personal y beneficios económicos a través de una escala ordinal	<p>Dimensión significancia de la tarea</p> <p>Dimensión: Condiciones de Trabajo</p> <p>Dimensión: Reconocimiento del Personal</p> <p>Dimensión: Beneficios Económicos</p>	<p>Circunstancias del trabajo Percepción laboral Satisfacción en el trabajo Satisfacción con el entorno y remuneración</p> <p>Sensación de bienestar con el trabajo Interacción social en el trabajo</p> <p>Bienestar en el trabajo Valoración laboral</p> <p>Remuneración justa y adecuada Incentivo económico</p>	<p>Siempre</p> <p>Frecuentemente</p> <p>Algunas veces</p> <p>Ocasionalmente</p> <p>Nunca</p>
----------------------	--	--	---	---	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Nombre: _____

Edad: _____

Instrucciones: El presente cuestionario tiene una lista de preguntas, lea cuidadosamente cada una de ella y elija la respuesta que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco. Toda la información que se obtenga será manejada confidencialmente. Gracias por su colaboración.

Siempre	5
Frecuentemente	4
Algunas veces	3
Ocasionalmente	2
Nunca	1

N	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe?					
2	¿Cree que los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta?					
3	¿Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo?					
4	¿Se les permite hacer retroalimentación (preguntar) acerca de la información que recibieron?					
5	¿Tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?					
6	¿Recibe información de su jefe sobre su desempeño?					
7	¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo?					
8	¿Cree que su jefe utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted?					

9	¿Las instrucciones que recibe de su jefe son claras?					
10	¿Su jefe le da la información de manera oportuna?					
11	¿Existe un clima de confianza entre compañeros?					
12	¿Cree que hay integración y coordinación entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas y problemas?					
13	¿Cree que la comunicación entre sus compañeros del mismo nivel es de manera abierta?					
14	¿Cree que se oculta cierta información entre compañeros del mismo nivel?					
15	¿El lenguaje que emplean sus compañeros del mismo nivel es claro?					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

El llenado de este cuestionario será de manera anónima, cada ítem cuenta con 5 opciones las cuales serán indicadas a continuación. Lea cuidadosamente y marque solo una alternativa.

Conteste todas las preguntas. No existen respuestas correctas e incorrectas.

Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
TA	A	I	D	TD

ITEMS	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
6. Me siento útil con la labor que realizo.					
7. El ambiente donde trabajo es confortable.					
8. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
10. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
11. Me disgusta mi horario.					
12. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					

13. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
14. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
15. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
16. Me complace los resultados de mi trabajo.					
17. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
18. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
19. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
20. Me gusta el trabajo que realizo.					
21. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
23. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
24. Me gusta la actividad que realizo.					
25. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ANEXO 3: VALOR DE AIKEN DE VARIABLES

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL- VALOR DE AIKEN

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIO	PUNTUACION OTORGADA PARA EXPERTOS			COEFICIENTE V DE AIKEN
Dimensión ascendente	Percepción de Atención y Confianza con los Superiores	¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su responsable a cargo?	Claridad	4	4	4	58.78
			Coherencia	4	4	4	
			Relevancia	4	4	4	
		¿Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo?	Claridad	4	4	4	
			Coherencia	4	4	4	
			Relevancia	4	4	4	
	Retroalimentación Efectiva	¿Tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?	Claridad	4	4	4	
			Coherencia	3	4	4	
			Relevancia	4	4	3	
		¿Cree que los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta?	Claridad	4	4	4	
			Coherencia	4	4	3	
			Relevancia	4	3	4	
Dimensión Descendente	Satisfacción con la Información del jefe	¿Recibe información de su responsable a cargo sobre su desempeño?	Claridad	4	4	4	
			Coherencia	4	4	4	
			Relevancia	4	4	4	
		¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo?	Claridad	4	4	4	
			Coherencia	4	4	4	
			Relevancia	4	4	4	
Comunicación Efectiva del Jefe:	¿Su jefe le da la información de manera oportuna?	Claridad	4	4	4		
		Coherencia	4	4	4		
		Relevancia	4	4	4		
	¿Cree que su jefe utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted?	Claridad	4	4	4		
		Coherencia	4	4	4		
		Relevancia	4	4	4		
¿Las instrucciones que recibe de su responsable a cargo son claras?	Claridad	4	4	4			
	Coherencia	4	4	4			
	Relevancia	4	4	4			
Dimensión Horizontal	Clima de Confianza y Colaboración	¿Existe un clima de confianza entre compañeros?	Claridad	4	4	4	
			Coherencia	4	4	4	
			Relevancia	4	4	4	
		¿Cree que hay integración y coordinación entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas y problemas?	Claridad	4	3	4	
			Coherencia	3	4	4	
			Relevancia	4	4	4	
	¿Cree que la comunicación entre sus compañeros de mismo nivel es de manera abierta?	Claridad	4	4	4		
		Coherencia	3	4	4		
		Relevancia	4	4	4		
	Transparencia y Comunicación Efectiva:	¿Cree que se oculta cierta información entre compañeros del mismo nivel?	Claridad	4	4	4	
			Coherencia	4	4	4	
			Relevancia	4	4	4	
¿El lenguaje que emplean sus compañeros del mismo nivel es claro??		Claridad	4	4	4		
		Coherencia	3	4	4		
		Relevancia	4	4	4		
TOTAL				176	178	178	

SATISFACCION LABORAL- VALOR DE AIKEN

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIO	PUNTUACION OTORGADA PARA EXPERTOS			COEFICIENTE V DE AIKEN	
Dimensión significancia de la tarea	Circunstancias del trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	Claridad	4	4	4	98.89	
			Coherencia	4	4	4		
			Relevancia	4	4	4		
		Percepción laboral	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	Claridad	4	4		4
				Coherencia	4	4		4
				Relevancia	4	4		4
	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.		Claridad	4	4	4		
			Coherencia	3	4	4		
			Relevancia	4	4	3		
	Satisfacción en el trabajo	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	Claridad	4	4	4		
			Coherencia	4	4	3		
			Relevancia	4	3	4		
		5. Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.	Claridad	4	4	4		
			Coherencia	4	4	4		
			Relevancia	4	4	4		
	Satisfacción con el entorno y remuneración	6. Me siento útil con la labor que realizo.	Claridad	4	4	4		
			Coherencia	4	4	4		
			Relevancia	4	4	4		
		7. El ambiente donde trabajo es confortable.	Claridad	4	4	4		
			Coherencia	4	4	4		
			Relevancia	4	4	4		
	Dimensión: Condiciones de Trabajo	Sensación de bienestar con el trabajo	8. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	Claridad	4	4		4
				Coherencia	4	4		4
				Relevancia	4	4		4
9. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.			Claridad	4	4	4		
			Coherencia	4	4	4		
			Relevancia	4	4	4		
10. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.			Claridad	4	4	4		
			Coherencia	4	4	4		
			Relevancia	4	4	4		
11. Me disgusta mi horario			Claridad	4	4	4		
			Coherencia	4	4	4		
			Relevancia	4	4	4		
12. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	Claridad	4	4	4				
	Coherencia	4	4	4				
	Relevancia	4	4	4				
15. El horario de trabajo me resulta incómodo.	Claridad	4	4	4				
	Coherencia	4	4	4				
	Relevancia	4	4	4				
16. Me complace los resultados de mi trabajo.	Claridad	4	4	4				
	Coherencia	4	4	4				
	Relevancia	4	4	4				
14. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	Claridad	4	4	4				
	Coherencia	4	4	4				
	Relevancia	4	4	4				
Interacción social en el trabajo	13. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo *	Claridad	4	4	4			
		Coherencia	4	4	4			
		Relevancia	4	4	4			
Bienestar en el trabajo	17. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	Claridad	4	4	4			
		Coherencia	4	4	4			
		Relevancia	4	4	4			
Dimensión: Reconocimiento del Personal	18. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	Claridad	4	4	4			
		Coherencia	4	4	4			
		Relevancia	4	4	4			
		Claridad	4	4	4			

		20. Me gusta el trabajo que realizo.	Coherencia	4	4	4	
			Relevancia	4	4	4	
		Valoración laboral	21. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	Claridad	4	4	4
				Coherencia	4	4	4
				Relevancia	4	4	4
			19. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	Claridad	4	4	4
	Coherencia			4	4	4	
	Relevancia			4	4	4	
	Dimensión: Beneficios Económicos	Remuneración justa y adecuada	22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	Claridad	4	4	4
				Coherencia	4	4	4
				Relevancia	4	4	4
			23. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	Claridad	4	3	4
Coherencia				3	4	4	
Relevancia				4	4	4	
24. Me gusta la actividad que realizo.			Claridad	4	4	4	
			Coherencia	4	4	4	
			Relevancia	4	4	4	
Incentivo económico.		25. Mi jefe valora económicamente el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	Claridad	4	4	4	
			Coherencia	3	4	4	
			Relevancia	4	4	4	
			TOTAL	297	298	298	

ANEXO 4: VALIDACIONES DE EXPERTOS

EXPERTO 1

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	ANGEL FELIPE YOVERA RUIFINO
Grado profesional	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctorado ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	DOCENCIA - GESTIÓN EDUCATIVA
Institución donde labora	UGEL TAMBOGRANDE
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación	SI (2 AÑOS)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	PRUEBA DE COMUNICACION ORGANIZACIONAL
Autor	
Procedencia	PRUEBA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DE PETRONE (2021)
Administración	JORGE LUIS, RAMÍREZ RUIDIAS
Tiempo de aplicación	10 MIN
Ámbito de aplicación	INSTITUCION EDUCATIVA DE SECHURA
Significación	

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Comunicación ascendente	Según Petrone (2021), es un proceso en el cual los empleados establecen contacto con otros intermediarios hasta llegar a los directivos para expresar sugerencias y posibles mejoras en los procesos. Esto brinda a los empleados la oportunidad de compartir sus perspectivas sobre el trabajo que realizan, a pesar de que pueda generar tensiones y dificultades, con el propósito de mejorar el ambiente participativo
	Comunicación descendente	Petrone (2021) destaca que es el tipo de comunicación más frecuente en el entorno laboral, ya que facilita la transmisión de reglas y coordina estrategias con los colaboradores para lograr objetivos
	Comunicación horizontal	Petrone (2021) describe que se da entre personas que se encuentran en el mismo nivel jerárquico para intercambiar información y avances. Esta forma de comunicación emerge entre individuos que ocupan posiciones jerárquicas equivalentes dentro de la organización

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es 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 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 /tejana 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 incluido	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.

1 No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Comunicación ascendente

Objetivo de la dimensión: Medir la comunicación ascendente de los docentes en una I.E

INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Percepción de Atención y Confianza con los Superiores	¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su responsable a cargo?	4	4	4	
	¿Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo?	4	4	4	
	¿Tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?	4	4	4	

Retroalimentación Efectiva	¿Cree que los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta?	4	4	4	
	¿Se les permite hacer retroalimentación (preguntar) acerca de la información que recibieron?	4	4	4	

Segunda dimensión: Comunicación descendente

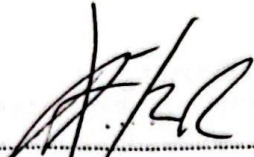
Objetivo de la dimensión: Medir la comunicación descendente de los docentes en una I.E

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Satisfacción con la Información del jefe	¿Recibe información de su responsable a cargo sobre su desempeño?	4	4	4	
	¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo?	4	4	4	
	¿Su jefe le da la información de manera oportuna?	4	4	4	
Comunicación Efectiva del Jefe:	¿Cree que su jefe utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted?	4	4	4	
	¿Las instrucciones que recibe de su responsable a cargo son claras?	4	4	4	

Tercera dimensión: Dimensión horizontal

Objetivo de la dimensión: Medir la comunicación horizontal de los docentes en una I.E

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Clima de Confianza y Colaboración	¿Existe un clima de confianza entre compañeros?	4	4	4	
	¿Cree que hay integración y coordinación entre sus compañeros de mismo nivel para la solución de tareas y problemas?	4	4	4	
	¿Cree que la comunicación entre sus compañeros del mismo nivel es de manera abierta?	4	4	4	
Transparencia y Comunicación Efectiva:	¿Cree que se oculta cierta información entre compañeros del mismo nivel?	4	4	4	
	¿El lenguaje que emplean sus compañeros del mismo nivel es claro??	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI. 02746048

EXPERTO 1
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento SATISFACCION LABORAL La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	ANGEL FELIPE YOVERA RUFINO
Grado profesional	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctorado ()
Área de formación académica	Clinica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	DOCENCIA - GESTIÓN EDUCATIVA
Institución donde labora	UGEL TAMBOGRAÑE
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en investigación	SI (2 AÑOS)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	PRUEBA DE SATISFACCION LABORAL
Autor	
Procedencia	PRUEBA DE SATISFACCION LABORAL DE LUDEÑA 2021
Administración	JORGE LUIS, RAMÍREZ RUIDIAS
Tiempo de aplicación	15 MIN
Ámbito de aplicación	INSTITUCION EDUCATIVA DE SECHURA
Significación	

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
SATISFACCION LABORAL	significancia de la tarea	La significación de la tarea, según Pujol et al (2018) se focaliza en la amplitud del impacto positivo que el trabajo ejerce en la vida de diversas personas, abarcando tanto aquellos que forman parte de la organización como aquellos que están en su periferia.
	Condiciones de Trabajo	condiciones de trabajo; aquí los docentes valoran las condiciones en las que realizan su labor, incluyendo aspectos como el ambiente físico, los recursos disponibles y la organización del espacio de trabajo. Condiciones laborales adecuadas, que proporcionen comodidad y orden, contribuyen a un mejor desempeño docente, permitiendo la realización de las tareas de manera más eficiente. (Cárdenas & Santana, 2020)
	Reconocimiento del Personal	La dimensión reconocimiento del personal plantea, según Pujol et al (2018), el acto de valorar y reconocer al personal constituye uno de los elementos determinantes que ejercen impacto sobre la satisfacción laboral, la cual se refiere al nivel en el cual los trabajadores

		experimentan un sentimiento de bienestar y aprobación en relación a sus responsabilidades laborales y su conexión con la organización.
	Beneficios Económicos	la dimensión beneficios económicos también juegan un papel en la satisfacción laboral de los docentes. Además del salario, los incentivos y recompensas económicas pueden influir en la percepción de satisfacción en el trabajo. Los docentes consideran aspectos como la remuneración justa y adecuada, así como otros beneficios económicos que se derivan de su trabajo. (Gómez León & Paucar García, , 2022)

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de SATISFACCION LABORAL. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es 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 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 incluido	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.

1 No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento

Primera dimensión: Significancia de la tarea

Objetivo de la dimensión: Medir la significancia de la tarea de los docentes en una I.E

INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Circunstancias del trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilite la realización de mis labores.	4	4	4	
	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	4	4	4	
Percepción laboral	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	
	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
Satisfacción en el trabajo	5. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	4	4	4	
	6. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	
Satisfacción con el entorno y remuneración	7. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	
	8. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	

Segunda dimensión: Condiciones de trabajo

Objetivo de la dimensión: Medir las Condiciones de trabajo de los docentes en una I.E

INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Sensación de bienestar con el trabajo	9. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
	10. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	
	11. Me disgusta mi horario	4	4	4	
	12. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
	15. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	
	16. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	
	14. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	
Interacción social en el trabajo	13. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	
	17. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	

Tercera dimensión: Reconocimiento del Personal

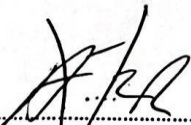
Objetivo de la dimensión: Medir el reconocimiento del Personal de los docentes en una I.E

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Dimensión: Reconocimiento del Personal	Bienestar en el trabajo	18. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	
		20. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	
		21. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	
	Valoración laboral	19. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Beneficios económicos

Objetivo de la dimensión: Medir los beneficios económicos de los docentes en una I.E

INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Remuneración justa y adecuada	22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	
	23. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	
	24. Me gusta la actividad que realizo.	4	3	3	
Incentivo económico.	25. Mi jefe valora económicamente el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	



 Firma del evaluador
 DNI.....03746048

EXPERTO 1

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	SHIRLEY DE LOS MILAGROS NAMUCHE SANTOS
Grado profesional	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	DOCENCIA
Institución donde labora	I.E Nº 14063
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación	SI (3 AÑOS)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	PRUEBA DE COMUNICACION ORGANIZACIONAL
Autor	
Procedencia	PRUEBA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DE PETRONE (2021)
Administración	JORGE LUIS, RAMÍREZ RUIDIAS
Tiempo de aplicación	10 MIN
Ámbito de aplicación	INSTITUCION EDUCATIVA DE SECHURA
Significación	

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Comunicación ascendente	Según Petrone (2021), es un proceso en el cual los empleados establecen contacto con otros intermediarios hasta llegar a los directivos para expresar sugerencias y posibles mejoras en los procesos. Esto brinda a los empleados la oportunidad de compartir sus perspectivas sobre el trabajo que realizan, a pesar de que pueda generar tensiones y dificultades, con el propósito de mejorar el ambiente participativo.
	Comunicación descendente	Petrone (2021) destaca que es el tipo de comunicación más frecuente en el entorno laboral, ya que facilita la transmisión de reglas y coordina estrategias con los colaboradores para lograr objetivos.
	Comunicación horizontal	Petrone (2021) describe que se da entre personas que se encuentran en el mismo nivel jerárquico para intercambiar información y avances. Esta forma de comunicación emerge entre individuos que ocupan posiciones jerárquicas equivalentes dentro de la organización.

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es 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 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 incluido	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.

1 No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Comunicación ascendente

Objetivo de la dimensión: Medir la comunicación ascendente de los docentes en una I.E

INDICADORES	ÍTEMES	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Percepción de Atención y Confianza con los Superiores	¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su responsable a cargo?	4	4	4	
	¿Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo?	4	4	4	
	¿Tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?	4	4	4	

Retroalimentación Efectiva	¿Cree que los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta?	4	4	4	
	¿Se les permite hacer retroalimentación (preguntar) acerca de la información que recibieron?	4	4	4	

Segunda dimensión: Comunicación descendente

Objetivo de la dimensión: Medir la comunicación descendente de los docentes en una I.E

INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Satisfacción con la Información del jefe	¿Recibe información de su responsable a cargo sobre su desempeño?	4	4	4	
	¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo?	4	4	4	
	¿Su jefe le da la información de manera oportuna?	4	4	4	
Comunicación Efectiva del Jefe:	¿Cree que su jefe utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted?	4	4	4	
	¿Las instrucciones que recibe de su responsable a cargo son claras?	4	4	4	

Tercera dimensión: Dimensión horizontal

Objetivo de la dimensión: Medir la comunicación horizontal de los docentes en una I.E

INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Clima de Confianza y Colaboración	¿Existe un clima de confianza entre compañeros?	4	4	4	
	¿Cree que hay integración y coordinación entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas y problemas?	4	4	4	
	¿Cree que la comunicación entre sus compañeros del mismo nivel es de manera abierta?	4	4	4	
Transparencia y Comunicación Efectiva:	¿Cree que se oculta cierta información entre compañeros del mismo nivel?	4	4	4	
	¿El lenguaje que emplean sus compañeros del mismo nivel es claro?	4	4	4	



.....
 Firma del evaluador
 DNI. 45674757

EXPERTO 1
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento SATISFACCION LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	SHIRLEY DE LOS MILAGROS NAHUCHE SANTOS
Grado profesional	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	DOCENCIA
Institución donde labora	I.E Nº 14063
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación	SI (3 AÑOS)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	PRUEBA DE SATISFACCION LABORAL
Autor	
Procedencia	PRUEBA DE SATISFACCION LABORAL DE LUDEÑA 2021
Administración	JORGE LUIS, RAMÍREZ RUIDIAS
Tiempo de aplicación	15 MIN
Ámbito de aplicación	INSTITUCION EDUCATIVA DE SECHURA
Significación	

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
SATISFACCION LABORAL	significancia de la tarea	La significación de la tarea, según Pujol et al (2018) se focaliza en la amplitud del impacto positivo que el trabajo ejerce en la vida de diversas personas, abarcando tanto aquellos que forman parte de la organización como aquellos que están en su periferia.
	Condiciones de Trabajo	condiciones de trabajo; aquí los docentes valoran las condiciones en las que realizan su labor, incluyendo aspectos como el ambiente físico, los recursos disponibles y la organización del espacio de trabajo. Condiciones laborales adecuadas, que proporcionen comodidad y orden, contribuyen a un mejor desempeño docente, permitiendo la realización de las tareas de manera más eficiente. (Cárdenas & Santana, 2020)
	Reconocimiento del Personal	La dimensión reconocimiento del personal plantea, según Pujol et al (2018), el acto de valorar y reconocer al personal constituye uno de los elementos determinantes que ejercen impacto sobre la satisfacción laboral, la cual se refiere al nivel en el cual los trabajadores

	experimentan un sentimiento de bienestar y aprobación en relación a sus responsabilidades laborales y su conexión con la organización.
Beneficios Económicos	la dimensión beneficios económicos también juegan un papel en la satisfacción laboral de los docentes. Además del salario, los incentivos y recompensas económicas pueden influir en la percepción de satisfacción en el trabajo. Los docentes consideran aspectos como la remuneración justa y adecuada, así como otros beneficios económicos que se derivan de su trabajo. (Gómez León & Paucar García, , 2022)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de SATISFACCION LABORAL. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es 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 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 incluido	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.

- 1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Significancia de la tarea

Objetivo de la dimensión: Medir la significancia de la tarea de los docentes en una I.E

INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Circunstancias del trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	
	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	4	4	4	
Percepción laboral	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	
	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
Satisfacción en el trabajo	5. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	4	4	4	
	6. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	
Satisfacción con el entorno y remuneración	7. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	
	8. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	

Segunda dimensión: Condiciones de trabajo

Tercera dimensión: Reconocimiento del Personal

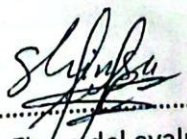
Objetivo de la dimensión: Medir el reconocimiento del Personal de los docentes en una I.E

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Dimensión: Reconocimiento del Personal	Bienestar en el trabajo	18. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	
		20. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	
		21. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	
	Valoración laboral	19. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Beneficios económicos

Objetivo de la dimensión: Medir los beneficios económicos de los docentes en una I.E

INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Remuneración justa y adecuada	22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	
	23. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	
	24. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	
Incentivo económico.	25. Mi jefe valora económicamente el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	



 Firma del evaluador
 DNI 145614757

EXPERTO 1
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	<i>Edson Enrique Parera Chile</i>
Grado profesional	Maestría (x) Doctorado ()
Área de formación académica	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	<i>Docencia - Gestión Educativa</i>
Institución donde labora	<i>Udel N° 09 - Huaura</i>
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	SI (5 años)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	PRUEBA DE COMUNICACION ORGANIZACIONAL
Autor	
Procedencia	PRUEBA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DE PETRONE (2021)
Administración	JORGE LUIS, RAMÍREZ RUIDÍAS
Tiempo de aplicación	10 MIN
Ámbito de aplicación	INSTITUCION EDUCATIVA DE SECHURA
Significación	

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Comunicación ascendente	Según Petrone (2021), es un proceso en el cual los empleados establecen contacto con otros intermediarios hasta llegar a los directivos para expresar sugerencias y posibles mejoras en los procesos. Esto brinda a los empleados la oportunidad de compartir sus perspectivas sobre el trabajo que realizan, a pesar de que pueda generar tensiones y dificultades, con el propósito de mejorar el ambiente participativo
	Comunicación descendente	Petrone (2021) destaca que es el tipo de comunicación más frecuente en el entorno laboral, ya que facilita la transmisión de reglas y coordina estrategias con los colaboradores para lograr objetivos
	Comunicación horizontal	Petrone (2021) describe que se da entre personas que se encuentran en el mismo nivel jerárquico para intercambiar información y avances. Esta forma de comunicación emerge entre individuos que ocupan posiciones jerárquicas equivalentes dentro de la organización

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es 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 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 incluido	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.

- 1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Comunicación ascendente

Objetivo de la dimensión: Medir la comunicación ascendente de los docentes en una I.E

INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Percepción de Atención y Confianza con los Superiores	¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su responsable a cargo?	4	4	4	
	¿Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo?	4	4	4	
	¿Tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?	4	3	4	

Retroalimentación Efectiva	¿Cree que los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta?	4	4	4	
	¿Se les permite hacer retroalimentación (preguntar) acerca de la información que recibieron?	4	4	4	

Segunda dimensión: Comunicación descendente

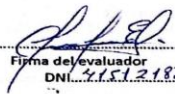
Objetivo de la dimensión: Medir la comunicación descendente de los docentes en una I.E

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Satisfacción con la Información del Jefe	¿Recibe información de su responsable a cargo sobre su desempeño?	4	4	4	
	¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo?	4	4	4	
	¿Su jefe le da la información de manera oportuna?	4	4	4	
Comunicación Efectiva del Jefe:	¿Cree que su jefe utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted?	4	4	4	
	¿Las instrucciones que recibe de su responsable a cargo son claras?	4	4	4	

Tercera dimensión: Dimensión horizontal

Objetivo de la dimensión: Medir la comunicación horizontal de los docentes en una I.E

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Clima de Confianza y Colaboración	¿Existe un clima de confianza entre compañeros?	4	4	4	
	¿Cree que hay integración y coordinación entre sus compañeros de mismo nivel para la solución de tareas y problemas?	4	3	4	
	¿Cree que la comunicación entre sus compañeros del mismo nivel es de manera abierta?	4	3	4	
Transparencia y Comunicación Efectiva:	¿Cree que se oculta cierta información entre compañeros del mismo nivel?	4	4	4	
	¿El lenguaje que emplean sus compañeros del mismo nivel es claro??	4	3	4	


.....
Firma del evaluador
DNI 41512183
.....

EXPERTO 1
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento SATISFACCION LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	<i>Edson Enrique Paramea Chileno</i>
Grado profesional	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	<i>Docencia - Gestión Educativa</i>
Institución donde labora	<i>Ugelm N° 09 - Huaura</i>
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	<i>5 años</i>

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	PRUEBA DE SATISFACCION LABORAL
Autor	
Procedencia	PRUEBA DE SATISFACCION LABORAL DE LUDEÑA 2021
Administración	JORGE LUIS, RAMÍREZ RUIDÍAS
Tiempo de aplicación	15 MIN
Ámbito de aplicación	INSTITUCION EDUCATIVA DE SECHURA
Significación	

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
SATISFACCION LABORAL	significancia de la tarea	La significación de la tarea, según Pujol et al (2018) se focaliza en la amplitud del impacto positivo que el trabajo ejerce en la vida de diversas personas, abarcando tanto aquellos que forman parte de la organización como aquellos que están en su periferia.
	Condiciones de Trabajo	condiciones de trabajo; aquí los docentes valoran las condiciones en las que realizan su labor, incluyendo aspectos como el ambiente físico, los recursos disponibles y la organización del espacio de trabajo. Condiciones laborales adecuadas, que proporcionen comodidad y orden, contribuyen a un mejor desempeño docente, permitiendo la realización de las tareas de manera más eficiente. (Cárdenas & Santana, 2020)
	Reconocimiento del Personal	La dimensión reconocimiento del personal plantea, según Pujol et al (2018), el acto de valorar y reconocer al personal constituye uno de los elementos determinantes que ejercen impacto sobre la satisfacción laboral, la cual se refiere al nivel en el cual los trabajadores

	experimentan un sentimiento de bienestar y aprobación en relación a sus responsabilidades laborales y su conexión con la organización.
Beneficios Económicos	la dimensión beneficios económicos también juegan un papel en la satisfacción laboral de los docentes. Además del salario, los incentivos y recompensas económicas pueden influir en la percepción de satisfacción en el trabajo. Los docentes consideran aspectos como la remuneración justa y adecuada, así como otros beneficios económicos que se derivan de su trabajo. (Gómez León & Paucar García, , 2022)

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de SATISFACCION LABORAL. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es 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 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 incluido	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.

1 No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento

Primera dimensión: Significancia de la tarea

Objetivo de la dimensión: Medir la significancia de la tarea de los docentes en una I.E

INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Circunstancias del trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	
	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	4	4	4	
Percepción laboral	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	3	4	
	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
Satisfacción en el trabajo	5. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	4	4	4	
	6. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	
Satisfacción con el entorno y remuneración	7. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	
	8. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	

Segunda dimensión: Condiciones de trabajo

Objetivo de la dimensión: Medir las Condiciones de trabajo de los docentes en una I.E

INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Sensación de bienestar con el trabajo	9. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
	10. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	
	11. Me disgusta mi horario	4	4	4	
	12. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
	15. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	
	16. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	
	14. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	
Interacción social en el trabajo	13. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	
	17. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	

Tercera dimensión: Reconocimiento del Personal

Objetivo de la dimensión: Medir el reconocimiento del Personal de los docentes en una I.E

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Dimensión: Reconocimiento del Personal	Bienestar en el trabajo	18. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	
		20. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	
		21. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	
	Valoración laboral	19. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Beneficios económicos

Objetivo de la dimensión: Medir los beneficios económicos de los docentes en una I.E

INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
Remuneración justa y adecuada	22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	
	23. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	3	4	
	24. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	
Incentivo económico.	25. Mi jefe valora económicamente el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	3	4	



Firma del evaluador

DNI. 41512189

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Comunicación organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa, Sechura 2023. Investigador: Jorge Luis, Ramírez Ruidias

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Comunicación organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa, Sechura 2023", cuyo objetivo es determinar la influencia de la comunicación organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado de la MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

En una institución educativa de Sechura, se reconoce la importancia de la mejora continua en la educación y el desarrollo profesional de los docentes, pero se enfrenta a desafíos significativos debido a la deficiente comunicación organizacional entre los docentes. Esto ha llevado a una falta de confianza para expresar preocupaciones y a la falta de coordinación en la toma de decisiones, lo que genera un ambiente laboral adverso. Además, la insatisfacción se agrava por la falta de información completa y pertinente para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente, lo que impacta negativamente en su capacidad para asumir la responsabilidad ante los errores. Esta situación ha llevado a una disminución en la motivación y al deterioro de la satisfacción laboral de los docentes. Para abordar esta realidad, se ha explorado la relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral y se proponen cambios para mejorar la situación de los docentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Comunicación organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa, Sechura 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del personal docente de la institución

Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

1. 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 no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Jorge Ramírez Ruidias al CEL 936 264 061 y Docente asesor Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne cuyo email.....


Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Carlos M. Nunura Nunura.

Fecha y hora: 1 de septiembre del 2023 a las 3 de la tarde.

Institución educativa: I.E. 14079 Divino Maestro-Sechura


D. N. I.: 02809391

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Comunicación organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa, Sechura 2023. Investigador: Jorge Luis, Ramírez Ruidias

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Comunicación organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa, Sechura 2023", cuyo objetivo es determinar la influencia de la comunicación organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Sechura 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado de la MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

En una institución educativa de Sechura, se reconoce la importancia de la mejora continua en la educación y el desarrollo profesional de los docentes, pero se enfrenta a desafíos significativos debido a la deficiente comunicación organizacional entre los docentes. Esto ha llevado a una falta de confianza para expresar preocupaciones y a la falta de coordinación en la toma de decisiones, lo que genera un ambiente laboral adverso. Además, la insatisfacción se agrava por la falta de información completa y pertinente para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente, lo que impacta negativamente en su capacidad para asumir la responsabilidad ante los errores. Esta situación ha llevado a una disminución en la motivación y al deterioro de la satisfacción laboral de los docentes. Para abordar esta realidad, se ha explorado la relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral y se proponen cambios para mejorar la situación de los docentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Comunicación organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa, Sechura 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del personal docente de la institución

Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

1. 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 no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

2. 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.

3. 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.

4. 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

la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

5. Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Jorge Ramírez Ruidias al CEL 936 264 061 y Docente asesor Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne cuyo email.....

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Jenny Julissa Costa Infante

Fecha y hora: 1 de septiembre del 2023 a las 3 de la tarde.

Institución educativa: I.E. 14079 Divino Maestro-Sechura



ANEXO 6: AUTORIZACION DE LA INSTITUCION

Sr. Luis Flores Espinoza
Director de la Institución Educativa n.º 14079 – Divino Maestro
Avenida Víctor Temoche S/N
Sechura - Piura

Estimado Sr. Flores,

Es un honor dirigirme a usted en esta ocasión para presentar una solicitud de permiso relacionada al estudio de investigación titulado "Comunicación organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa, Sechura 2023". El objetivo principal de esta comunicación es solicitar su valioso permiso y apoyo para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos de investigación en nuestra respetada institución educativa. El propósito de este estudio es analizar en profundidad la relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en nuestro entorno educativo.

Los instrumentos de investigación que se utilizarán incluyen encuestas y, posiblemente, entrevistas. Estos instrumentos han sido diseñados de manera cuidadosa para asegurar la obtención de datos precisos y relevantes. Toda la información recopilada será tratada con la más estricta confidencialidad y será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación. Su permiso nos permitirá obtener información valiosa que contribuirá al avance del conocimiento en el campo de la comunicación organizacional y su impacto en la satisfacción laboral.

Agradecemos de antemano su consideración y apoyo en este proceso de investigación. Estamos dispuestos a proporcionar toda la información adicional que pueda necesitar y estamos abiertos a discutir los detalles de este estudio en cualquier momento que le resulte conveniente.

Por favor, siéntase libre de ponerse en contacto con nosotros para cualquier aclaración o para coordinar una reunión en persona. Su participación es fundamental para el éxito de este proyecto y esperamos contar con su apoyo.

Atentamente,


Jorge Luis Ramírez Ruidias
Código de investigador
ORCID: 0009-0008-8412-2687.


01/09/23