



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estilos de comunicación institucional interna y su incidencia
en la relación profesional en una Unidad Educativa de
Babahoyo – Ecuador.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Meneses Pazmiño, Narda Evelina (orcid.org/0000-0002-1327-2326)

ASESOR:

Dr. Lozano Rivera, Martin Wilson (orcid.org/0000-0002-5115-1007)

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

2022

DEDICATORIA

A mi Dios, creador de la vida.

AGRADECIMIENTO

A mi familia

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
Los mecanismos de comunicación documentaria son significativos en la relación profesional en una unidad educativa de Babahoyo.	9
- Mecanismos de comunicación documentaria	9
- Prácticas de información	10
Los objetivos estratégicos son significativos en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo.	12
Los objetivos estratégicos y la relación profesional en una institución educativa	15
El planteamiento estratégico es significativo en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo	16
Planeamiento estratégico y las relaciones profesionales en una institución educativa	17
El proceso de comunicación es significativo en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo	18
- Las claves de la comunicación estratégica educativa	19
La comunicación como parte de la estrategia.	20
El proceso de medición y mejora continua es significativo en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo.....	21
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y operacionalización	24
Variable independiente: Estilos de comunicación institucional interna.....	24
Variable dependiente: Relación profesional	24
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
Confiabilidad:	26
- Validez.....	27
3.5. Procedimientos.....	28

3.6.	Método de análisis de datos.....	29
3.7.	Aspectos éticos.....	29
IV.	RESULTADOS.....	29
4.1.	Análisis descriptivo.....	29
-	Relación entre los estilos de comunicación interna y la relación profesional.....	29
-	Relación entre los mecanismos de comunicación interna y la relación profesional...30	30
-	Relación entre los objetivos estratégicos y la relación profesional.....	31
-	Relación entre el proceso de medición y mejora continua y la relación profesional..	32
V.	DISCUSIÓN.....	33
VI.	CONCLUSIONES.....	37
VII.	RECOMENDACIONES.....	40
	REFERENCIAS.....	41
	ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Las claves de la comunicación estratégica educativa	19
Tabla N°01: Muestras de docentes	25
Tabla N° 02: Distribución de ítems.....	26
Tabla N°04: Tabla de juicio de expertos.....	28
Tabla 05: Relación entre estilos de comunicación institucional interna y relación profesional.	29
Tabla 06: Relación entre estilos de comunicación institucional interna y relación profesional.	30
Tabla 07: Relación entre objetivos estratégicos y relación profesional.	31
Tabla 08: Relación entre el proceso de comunicación institucional interna y relación profesional.	32
Tabla 09: Relación entre el proceso de medición y mejora continua y relación profesional.	33

Resumen

La escuela, antes que cualquier otra organización, ha percibido como inadecuado el modelo racional y burocrático que ha sustentado y legitimado la acción de la administración pública en su conjunto hasta un pasado muy reciente. En el presente estudio, Estilos de comunicación institucional interna y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador; tal y cómo se gestionan las relaciones formales, cómo se comunica realmente, qué espacio para las relaciones profesionales o incluso informales, todo esto es central y estratégico hoy en una organización que abandona verdaderamente los modelos mecánicos de funcionamiento y apuesta por adoptar modelos de tipo sistémico.

En el sistema escolar (término que preferimos al tradicional "sistema escolar"), tan complejo y articulado y justamente celoso de su autonomía institucional y real, aún hoy coexisten muchos modelos organizativos, pero ciertamente pocas personas hay en él que defiendan el tradicional modelo organizativo, al que llamamos *mecánico*, y cada vez son más los que afirman la necesaria transición hacia un modelo *sistémico*. Ahora bien, hablar de comunicación con los colaboradores. Por tanto, de comunicación efectiva entre la dirección de una escuela y todos los docentes, administradores y operadores de la escuela es ante todo una cuestión de elección de un modelo organizativo más que una cuestión de naturaleza o de más o menos personalidad comunicativa.

Palabras clave: organización, estilos de comunicación, comunicación interna, relaciones profesionales, modelos mecánicos de funcionamiento, modelos de tipo sistémico.

Abstract

The school, before any other organization, has perceived as inadequate the rational and bureaucratic model that has sustained and legitimized the action of public administration as a whole until the very recent past.

In the present study, Styles of internal institutional communication and its incidence in the professional relationship in an Educational Unit of Babahoyo - Ecuador; such and how formal relationships are managed, how it is really communicated, what space for professional or even informal relationships, all this is central and strategic today in an organization that truly abandons the mechanical models of operation and bets on adopting systemic type models.

In the school system (a term we prefer to the traditional "school system"), so complex and articulated and rightly jealous of its institutional and real autonomy, many organizational models still coexist today, but there are certainly few people in it who defend the traditional organizational model, which we call mechanical, and there are more and more who affirm the necessary transition towards a systemic model. Now, however, we need to talk about communication with employees. Therefore, effective communication between the school management and all teachers, administrators and operators of the school is above all a question of the choice of an organizational model rather than a question of nature or of more or less communicative personality.

Keywords: organization, communication styles, internal communication, professional relations, mechanical models of operation, systemic models.

I. INTRODUCCIÓN

En el curso de la dinámica educativa, diversos estilos de comunicación institucional interna, como cumplimiento de metas, cultura, gestión del cambio, identidad, pertenencia y clima laboral, realizados en escenarios específicos en los que competencias individuales, cultura escolar, conocimiento, cultura profesional y competencias institucionales, supone el sentido o curso correcto que debería cumplir para el logro de sus metas. Sin embargo, su incidencia transaccional, enmarcada en una **realidad problemática** detectada y poco atendida, emerge en de manera inquietante en los círculos de opinión entre docentes y directivos por las siguientes razones:

- *Inconsistencias*

La comunicación institucional interna es obstruccionista. Acontece que las diferencias entre los docentes para implementar sus planes curriculares o alguno de naturaleza interna, se complica, debido a diversos asuntos ideológicos, inasistencias o escaso conocimiento sobre temas de administración educativa. Estos problemas no son de carácter pedagógico, sino institucional.

En lo que va del año 2022, las reuniones desde entonces, muestran ciertos fracasos respecto al incumplimiento de objetivos claros que puedan despertar el interés por parte de los docentes para emprender dinámica colectiva directivo – docente.

- *Restricciones*

¿Son los docentes quienes restringen el curso administrativo de la unidad escolar? Hasta la fecha, otro de los problemas observables en el marco del funcionamiento institucional, son los planes restrictivos que impiden la puesta en marcha de acuerdos.

En el mes de abril del año en curso, se compartió vía correo y en vídeo conferencia los lineamientos que MINEDUC dispuso para la presentación

de logros académicos según cronograma nacional. A dicha reunión, asistió la mayoría del personal, pero no se supo redirigir el propósito ministerial, dando como resultado deducciones inciertas y escasamente sostenibles con miras hacia un cumplimiento formal.

- *Deficiencias*

Si bien el servicio docente – estudiante goza de elogios y comentarios positivos, también se observan deficiencias en el sistema administrativo interno. Entre los años 2015 y 2019, antes de la pandemia, el colegio ha pasado por situaciones muy delicadas en cuanto a su protagonismo curricular en Babahoyo. Es decir, aspectos como cultura, gestión del cambio, identidad, pertenencia y clima laboral, se ven seriamente ignoradas por planes deficientes que motiven su participación.

- *limitaciones:*

El significado intrínseco de competencia institucional respecto al cumplimiento de metas corporativas, refleja una aparente normalidad. Sin embargo, las limitaciones observadas, van de la mano con el desorden documentario, tecnologías de soporte en desuso (drive directivo caduco, HDD con malware, spams nocivos entre otros programas maliciosos) y formatos de comunicación entre áreas desactualizados.

A pesar de las deficiencias, limitaciones, restricciones e inconsistencias detectadas, se observan aspectos organizativos internos de compatibilidad comunitaria como: sistema de marcación de personal con funcionalidad óptima, fichas o instrumentos de control académicos actualizados, agenda cívico - escolar regulada, grupos de whatsapp y otras redes sociales activas, fluida comunicación con los padres de familia y estudiantes y protagonismo socio regional; lamentablemente, de manera aislada y sectorizada según el docente responsable.

Ante lo descrito, el presente estudio denominado “*Estilos de comunicación institucional interna y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador*”, ofrece una visión interina de la situación

real de una institución en Babahoyo y cómo a través de los hallazgos, se identifican estilos de comunicación en realidades similares. Estas precisiones, sin embargo, serán de utilidad para estudios con abordaje *antropo* - directivo, debido a la naturaleza geográfica de donde procede esta iniciativa sociocultural.

Ante la pregunta *¿De qué manera los estilos de comunicación institucional interna y su incidencia en la relación profesional son significativos en una Unidad Educativa de Babahoyo - Ecuador?*, se inicia una cuestión de alcance finito, en cuanto a la formulación de postulados o hipótesis que, servirán de respaldo teórico y práctico para orientar respuestas que no solo describan la significancia entre comunicación institucional interna y su incidencia en la relación profesional, sino también como guía para la toma de decisiones.

El estudio, *se justifica en la razón de su propósito*. Los aspectos epistemológicos que ubican los supuestos deductivos sobre determinación y conocimiento de la comunicación institucional interna, facilita al investigador, lector y decisor una herramienta de consulta directiva para fines de orden educativo. Las posibilidades cognitivas basadas en paradigmas antropológico, socioeducativo, sistémico y psicosocial, estructuran supuestos racionales como base teórica para la comprensión metodológica, para incrementar las posibilidades lógicas que orientan la presente investigación. En tal sentido, es imperante reconocer que en la actualidad la ciencia no debe explicarse desde una perspectiva; sino complementarla con axiomas transversales y pertinentes de otras disciplinas para extender las posibilidades descriptivas del hecho abordado.

En el caso del paradigma o enfoque antropológico, la gestión de recursos culturales, normalmente conocida como "CRM", puede definirse como la gestión del patrimonio cultural dentro de un marco de leyes, reglamentos y directrices federales, estatales y locales. El patrimonio cultural de una institución educativa en Babahoyo, se define en términos de gestión de los recursos culturales, como aquellos lugares, objetos, estructuras, pruebas de

la vida y cultura material del pasado que son importantes para comprender, apreciar o preservar el pasado institucional.

Desde el punto de vista de la perspectiva socioeducativa, la investigación en educación es extremadamente diversa, y se pueden articular algunos objetivos centrales. Una es desarrollar nuestra comprensión de cómo las personas enseñan y aprenden en diferentes contextos comunitarios, culturales, nacionales y regionales. A través de las comparaciones de los procesos educativos, los académicos a menudo extraen información sobre cómo la cultura da forma a los procesos educativos, cómo los individuos y los grupos adquieren la cultura a través de dichos procesos, y cómo las personas crean cambios en y a través de sus entornos educativos.

La perspectiva sistémica en el marco de la educación, se refiere a los factores económicos y sociales que típicamente conforman las escuelas públicas o privadas. Dichos factores incluyen financiamiento público, instalaciones escolares, dotación de personal, compensación, beneficios para empleados, recursos didácticos y más. Esto implica, además, la coordinación de individuos (entre maestros, administradores y estudiantes), infraestructura (incluyendo instalaciones y transporte seguros) e instituciones y procesos en funcionamiento.

En el enfoque psicosocial, se determina que el resultado de una etapa no es permanente y puede ser modificado por experiencias posteriores. La teoría de las etapas propuesta por Erikson caracteriza a un individuo que avanza a través de las ocho etapas de la vida en función de negociar sus fuerzas biológicas y fuerzas socioculturales. Cada etapa se caracteriza por una crisis psicosocial de estas dos fuerzas en conflicto. Si un individuo logra reconciliar con éxito estas fuerzas (favoreciendo el primer atributo mencionado en la crisis), él o ella emerge del escenario con la virtud correspondiente.

En este mismo escenario, las conexiones metodológicas, nos llevan a deducir que los objetivos, general y específicos, son guías necesarias para delimitar el alcance del presente estudio. En cuanto al objetivo general, **determinar los**

estilos de comunicación institucional interna y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador, induce a una lógica resolutoria en cuanto a precisar si la incidencia de los elementos que conforman la comunicación institucional interna es significativa en la relación profesional. Cabe señalar que, del objetivo principal, se desprenden otros específicos como: **analizar los mecanismos de comunicación documentaria y su incidencia en la relación profesional en una unidad educativa de Babahoyo**. A partir de la recopilación documentaria, se puede consultar sobre el desempeño laboral de los directivos y docentes, planes, estrategias entre otros elementos recurrentes en el plan estratégico, respecto a la formulación de objetivos estratégicos; lo cual, lleva a **analizar los objetivos estratégicos y su incidencia en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo**. Este objetivo se enfoca en las estrategias y técnicas de gestión del aula, no solo como una forma de crear una atmósfera positiva y centrada en el aprendizaje dentro de su aula; sino también como una forma en que los profesores inviertan en su propio éxito docente. No obstante, en ocasiones, el agotamiento es un problema real para los docentes, especialmente porque puede ser un trabajo exigente. Sin embargo, con una gestión adecuada del aula, los maestros pueden sentirse menos agotados por tener que acorralar a grupos de estudiantes y más satisfechos por el conocimiento de que los estudiantes están aprendiendo de manera efectiva. Cuando los maestros son más efectivos en la enseñanza, también pueden disfrutar el proceso en lugar de tener que redirigir su energía para resolver el comportamiento disruptivo.

En cuanto a **analizar el planteamiento estratégico y su incidencia en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo**, corresponde a la comprensión de los sistemas efectivos de gestión de docentes y el aumento del éxito de su desempeño frente a los estudiantes en todos los grupos de edad. Dado que los estudiantes están aprendiendo en un entorno donde las expectativas son claras, con poca o ninguna interrupción, pueden concentrarse en las lecciones y al mismo tiempo mejorar sus habilidades de comportamiento. El cuarto objetivo, referente a **analizar el proceso de**

comunicación y su incidencia en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo, pone la clave para el éxito de las estrategias de gestión del aula, aunque la gestión del aula puede incluir interrupciones de la enseñanza en el momento, la base de una buena estrategia comunicativa es la prevención.

Como último objetivo, es relevante **analizar el proceso de medición y mejora continua y su incidencia en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo**. El gran comienzo para los maestros es considerar qué métodos organizativos tiene implementados y si hay alguno que se pueda agregar para mejorar. Una manera fácil de organizar esto, es abordar la organización dentro de dos categorías distintas: *comunicación y relación profesional*.

A razón de lo planteado y descrito en los epígrafes anteriores, impera la necesidad de formular una proposición a modo de hipótesis; a través de la cual, se busque o trate de probar argumentos teóricos sobre comunicación institucional interna, respecto al hecho investigado; como: **Los estilos de comunicación institucional interna y su incidencia en la relación profesional son significativos en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador**.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco internacional, Francia; Petitat, 2020, en su tesis *“La gestion familiale à l'école, les stratégies des parents pour améliorer la politique Recherche sur les familles de la classe ouvrière dans la communauté Lois Du Bois”*, considera que hay muchos eventos en el mundo de hoy que nos llevan a creer que esta declaración es válida. La consecuencia lógica es que si queremos un mundo mejor debemos centrarnos en las relaciones efectivas. Necesitamos redescubrir el valor, no sólo ético, de la relación, sin limitarnos a la que existe entre las personas, sino considerando también la que existe entre el hombre y los animales, el hombre y los objetos, entre el hombre y la naturaleza para terminar con la que existe entre el hombre y el medio ambiente.

En Italia, Ponabestani, 2019, con su tesis *“Relazioni scolastiche: ambiti assiologici della convivenza tra genitori, insegnanti e studenti in una scuola secondaria di Palermo.”*, concluye que, valorando, dinamizando y vivificando las relaciones interpersonales se encontrarían las justas y adecuadas soluciones a muchos de los problemas que aquejan a la sociedad. La necesidad de relaciones cada vez más estrechas y eficaces nos la impone la globalización cada vez más impulsada. Gracias a ella, el mundo llama con cada vez más apremiante insistencia a nuestra puerta y de ella salen

innumerables agujones, a los que debemos dar algunas respuestas. Nuestro horizonte está destinado a ensancharse cada día más y esto implica la simple observación de que cada vez menos personas permanecerán confinadas en el lugar donde nacieron. No hay duda de que debemos esperar una movilidad cada vez mayor de los individuos, lo que implica una fluidez de pueblos y civilizaciones.

En el ámbito nacional, *Gómez-Izquierdo, 2019*, en su tesis *Comunicación interna y relación profesional en la escuela: alcances y perspectivas antropológicas para la toma de decisiones directivas*, Las grandes civilizaciones nacieron siempre en correspondencia con grandes extensiones de agua -asirios, babilonios, egipcios, griegos, romanos- porque el agua permitía, además de vida, intercambios más intensos y rápidos. Ecuador siempre ha sido un lugar privilegiado de encuentro entre diferentes culturas y pueblos y cada uno de ellos ha tomado lo mejor de los demás, superándose a sí mismo. Babahoyo, en particular, ha disfrutado más que otros de su envidiable posición, verdadero crisol de culturas, para alcanzar alturas inalcanzables en el campo, entre otras cosas, de las diversas expresiones artísticas. La razón hay que buscarla en que ha sabido acoger en su seno, creando relaciones efectivas con ellas, otras culturas, incluso las aparentemente más lejanas, lo que ha permitido a nuestros antepasados ampliar sus horizontes, abrir sus mentes, enriquecer tanto sus intereses como su experiencia y legárnoslos. La verdadera y profunda razón de esta influencia positiva se encuentra, como ya se dijo, en el informe, es decir, en considerar, como tantas veces escuchado y repetido por tantos, la diversidad como una riqueza o como una oportunidad a aprovechar.

En cuanto a los aportes de diferentes teorías y contextos, el presente estudio crea supuestos lógicos, como ejercicio de contrastación de postulados, para otorgarles significancia a los criterios que conllevan a la estructuración racional de la hipótesis y a la construcción del conocimiento, nutrido por

aspectos didácticos de la convivencia y nociones de la investigación. A continuación se formulan los siguientes postulados:

Los mecanismos de comunicación documentaria son significativos en la relación profesional en una unidad educativa de Babahoyo.

En la importancia de fomentar la colaboración para aumentar el rendimiento de los equipos humanos en una relación profesional, hace posible que la colaboración combine habilidades y lleve a cabo proyectos de manera mucho más eficiente. De esta observación surge una cuestión central: la del ajuste del comportamiento durante la comunicación documentaria de cada uno durante los intercambios de información. Esta reflexión es tanto más crucial cuanto que hoy en día, la comunicación en el entorno profesional está desarrollando nuevas formas. De hecho, las relaciones se basan cada vez más en la espontaneidad. Pero esta espontaneidad requiere tener habilidades relacionales todavía muy nuevas.

- ***Mecanismos de comunicación documentaria***

Como muchos otros sectores de actividad y conocimiento, la información-documentación es tanto una actividad como un objeto de estudio y análisis. En primer lugar, es una *actividad de servicio* que se basa en habilidades y conocimientos, que requiere equipos y que se apoya en la tecnología. Es también *objeto de docencia e investigación* que engloba los procesos de acceso a la documentación y la información y los mecanismos de su tratamiento, los materiales y técnicas documentales así como las prácticas profesionales y sus lugares de ejercicio. Esta actividad de información-documentación forma parte de todos los ámbitos de la vida social, cultural y económica. Muy a menudo, es inseparable de otras actividades industriales, científicas y culturales en las que participa y que la determinan. Sus contextos políticos, económicos y técnicos lo guían y constriñen. Si no se cuestiona la naturaleza de los problemas a los que se enfrenta esta actividad, el vertiginoso desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación está sacudiendo

las prácticas tradicionales al favorecer la aparición de nuevos servicios, la selección de nuevos públicos y una demanda creciente, que es cada vez más exigente.

Antes de buscar las acciones a implementar para establecer y mantener buenas relaciones profesionales, debe entenderse que toda relación, ya sea personal o profesional, se basa en las emociones. Por lo tanto, durante cada interacción que tendrás con una persona, le producirás una emoción y viceversa. Sin embargo, la forma en que percibirá la emoción que le devuelves puede ser muy variable y no corresponder a lo que querías transmitir inicialmente. El riesgo en todo esto es entonces degradar la relación. Este último se convierte entonces en un campo de confrontación, una fuente de molestias y bloqueos. Pero las malas relaciones conducen necesariamente a una mala comunicación.

- Prácticas de información

El término "práctica" proviene del verbo griego *prattein* que significa "actuar" que da *praxis*, "acción" (Diccionario de Ciencias Humanas, 1994). La *praxis* abarca lo que se entiende por 'práctica', 'aplicación', 'técnica', en oposición a la teoría pura. El término práctica primero se relaciona con una actividad humana y se sitúa en una dialéctica de acción y teoría. El problema de su acción recíproca es omnipresente en la historia del pensamiento.

En el *Dictionnaire historique de la langue française*, el término práctica se define como una forma concreta de realizar una actividad (Rey, 1995). También podemos definir la práctica como una actividad voluntaria dirigida a resultados concretos y positivos que pueden asociarse con la experiencia y la acción.

Con Bourdieu, la práctica también se opone a la teoría; se refiere en todos los casos a una actividad concreta, nacida de la tradición o de la improvisación. Para él, una lógica de la práctica (irreductible a la de la

teoría) guía el comportamiento individual. La práctica excluye cualquier interés formal y “el retorno reflexivo a la acción misma, (...) queda subordinado a la búsqueda del resultado (...) por lo que nada tiene en común con la intención de explicar cómo se ha logrado el resultado y menos aún tratando de comprender (comprender) la lógica de la práctica” (Bourdieu, 1980). La lógica de la práctica se orienta hacia la acción, mientras que la lógica de la teoría se orienta hacia la comprensión. Plantea el problema de una difícil dialéctica entre la lógica de la práctica y la del pensamiento, Para Latour, la palabra práctica ya no debe servir como contraparte de la palabra teoría, él define la práctica como "lugares, cuerpos, grupos, herramientas, dispositivos, laboratorios, procedimientos, textos, documentos, instrumentos, las jerarquías que permiten que cualquier actividad se lleve a cabo". lugar” (Latour, 1996). En otras palabras, hay un “grosor social de la práctica en construcción” (Souchier et al. , 2003) que debe ser tenido en cuenta para integrar la cuestión de las prácticas informacionales en la construcción social de la ciencia.

Estas prácticas se pueden observar, entre otras cosas, en las huellas de las escrituras, donde, como señala Jeanneret, “el campo de las escrituras permite la inscripción material de posturas culturales y, por lo tanto, tiene una fuerza particular en la programación de las prácticas [...] la escritura es un rastro. Inscribe sobre diversos soportes mensajes que son también modos de organización del conocimiento [...] en efecto tenemos la impresión de que las escrituras llevan la huella de los usos y por lo tanto que basta recoger estas huellas para llegar a la vida social [...] los registros escritos son sólo reflexiones. Son enunciaciones, es decir posiciones sobre el mundo, formato y sentido” (Jeanneret, 2008).

Por cuanto, las prácticas de producción documentaria y la accesibilidad de la audiencia han evolucionado en la era digital y, en consecuencia, también lo ha hecho el potencial comunicacional para involucrar activamente a la comunidad educativa (Creese, Bhatt, Bhojani, & Martin, 2016). Dado que el

docente contemporáneo puede acceder a los medios de transmisión en línea y canales de las redes sociales, la comunicación documentaria desempeña un papel persuasivo influyente, moldea la opinión pública y destaca los problemas internos (Cummins, 2014). Los documentos, a menudo se aprovechan como un mecanismo de comunicación de defensa para crear conciencia y abogar por el cambio en problemas y cuestiones sociales desafiantes de la institución educativa en Babahoyo y la de muchas más (De Jong, 2019). Históricamente, relación profesional ha residido principalmente a medida que ha evolucionado el ecosistema educativo en torno a la transacción documentaria como mecanismo de comunicación, y a medida que los están más disponibles en manejo interno, los docentes de todas las disciplinas examinan cada vez más la influencia y las prácticas documentales relacionadas con la participación pública (De Simone, Puig, Gélisse, Crespel, & P, 2020).

Los objetivos estratégicos son significativos en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo.

En el contexto educativo, así como en otros escenarios, los objetivos estratégicos de una institución, representan las metas a alcanzar. Para ello, las empresas fijan plazos generalmente superiores a 2 años (De la CRuz, 2018). Ya sean cualitativos o cuantitativos, estos objetivos se cuantifican mediante un seguimiento periódico de las diferencias entre las previsiones de organizacionales y los logros reales. Se establecen de acuerdo a: *organización, recursos organizacionales, del ambiente, durante el proceso de planificación estratégica* (DeVellis, 2006). El desarrollo de los objetivos estratégicos es un paso tan importante como la identificación de los factores clave de éxito y su alcance estratégico (Decke, 2021). De hecho, estos objetivos tienen en cuenta:

- Evaluar prioridades, como el resultado final;
- Gestión de las necesidades básicas de los empleados con el fin de estandarizar sus esfuerzos;

- El diseño a largo plazo de una base de datos necesaria para operaciones, TI y recursos humanos, pero también para la implementación de planes de imagen institucional;
- Facilitar las comparaciones entre el pronóstico y los resultados reales.

Un objetivo estratégico siempre tiene en cuenta el entorno en el que opera la organización. Es una fuente de oportunidades, pero también de limitaciones (Dewey, 1939). En consecuencia, la elección de estos objetivos se hará también en función de su influencia, así como de su impacto en su entorno. La elección de los objetivos estratégicos relacionados con su *macroentorno* consiste en tener en cuenta los factores globales que pueden influir en el sistema organizativo de la empresa. El *microentorno* de una organización reúne a todas las partes interesadas, incluidos docentes, estudiantes, padres de familia, personal operativo, etc. Por lo tanto, los objetivos estratégicos estarán diseñados para minimizar las amenazas al colegio (DfES, 2013). Así, se preferirá modelos como SMART y el análisis **FODA**, centrándose en:

- negociación con el cliente;
- negociación de proveedores;
- Productos alternos;
- Nuevas entradas;
- La competencia.

Para cualquier negocio, la capacidad de adaptarse a la dinámica de su entorno es fundamental. De hecho, esta dinámica hace que el entorno sea inestable, lo que requiere un análisis evolutivo y mucho más frecuente (Dávalos & Llovera, 2020).

Cada unidad educativa tiene su visión única y declaraciones de misión que actúan como una fuente constante de inspiración para todos los asociados con ella. Además, estas declaraciones son recordatorios constantes de la posición y el estado que una institución quiere adquirir en un futuro próximo (Edublox, 2017).

Las metas y los objetivos son sacrosantos para los docentes, las comunidades y las unidades educativas en Babahoyo, como en otras latitudes (Edwards, Monaghan, & Knight, 2020). Los cambios positivos surgen cuando se cumplen los objetivos imperativos y, por mucho que cambie el mundo en los próximos años, este hecho permanece inmortal. Los objetivos son escaleras que llevan al éxito a la relación profesional que toma un docente para alcanzar nuevas alturas de éxito. No es la imaginación del éxito lo que hace exitoso, pero el camino hacia el éxito debe ser facilitado por objetivos en cada paso (El-Khawas, 2018).

El hecho, es que no puede pasar al siguiente objetivo antes de lograr el éxito en su esfuerzo profesional actual. Es la fusión de múltiples objetivos a corto y largo plazo lo que lleva a un docente al éxito. Lo mismo ocurre con otras instituciones educativas (eslgrammar, 2018).

Hay que tener en cuenta que, para la evolución de una organización, los objetivos estratégicos son los objetivos y resultados financieros y no financieros a los que se dirige una empresa durante un período de tiempo específico (por lo general, los próximos tres a cinco años) (eslgrammar, 2018).

Los objetivos estratégicos son uno de los tres elementos que el equipo directivo de una organización debe formular durante su proceso de planificación estratégica. Los otros dos elementos incluyen los factores clave de éxito y su alcance estratégico (productos y servicios ofrecidos, clientela objetivo y mercados) (Hernandez, Fernández, & Batista, 2018).

En el marco educativo, los objetivos estratégicos son importantes por las siguientes razones:

- Guían el establecimiento de prioridades, la asignación de recursos, los requisitos de capacidad y las actividades presupuestarias.
- Sirven como base para los objetivos de los docentes, personal administrativo, operativo y equipos que ayudan a canalizar y unificar los esfuerzos de la comunidad en general.

- Proporcionan la información necesaria para la planificación de marketing, operaciones, TI y recursos humanos para los años venideros.
- Proporcionan puntos de referencia para comparar los resultados planificados y reales.

Para definir sus objetivos, las empresas utilizan la información obtenida a través de mecanismos de análisis de valor de la calidad. Esta información se actualiza anualmente como parte del proceso de planificación estratégica (Hernandez, Fernández, & Batista, 2018).

Los objetivos estratégicos y la relación profesional en una institución educativa

El término *relaciones laborales* —o *relaciones profesionales*—significa sistema en el que los patrones, los trabajadores y sus representantes de un colegio, comparten sus ideas directa o indirectamente e intercambian sus puntos de vista y aúnan sus esfuerzos para establecer las reglas básicas para la conducción de las relaciones laborales (Here, 2018). Esta expresión también designa un campo de investigación dedicado al estudio de estas relaciones basado en objetivos estratégicos. Este es un legado de la Revolución Industrial, cuyos excesos llevaron al surgimiento de sindicatos para representar a los trabajadores y al desarrollo de regímenes colectivos de relaciones laborales (Henry, Walker, Wiedmeier, & Christensen, 2019). Todo sistema de relaciones laborales o de relaciones profesionales es un reflejo de las interacciones entre sus principales actores: el Estado, el empleador (o empleadores o una asociación de empleadores), sindicatos y trabajadores (que pueden pertenecer o no a sindicatos y otros organismos que se ofrecen a representarlos). Las expresiones “relaciones laborales” y “relaciones laborales” también se utilizan en relación con diversas formas de participación de los trabajadores; también pueden abarcar la relación laboral individual entre un empleador y un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o implícito, aunque esta relación suele denominarse “relación laboral” (De Atienza, 2019). El uso de estas expresiones en el contexto educativo, también

ha evolucionado; sin embargo, varía considerablemente según el tiempo y el lugar y refleja en parte la transformación que caracteriza a este campo (Hardy, 2018).

En general, se acepta que incluyen la negociación colectiva, diversas formas de participación de los miembros de la comunidad educativa (como comités de aula y comités de docentes y estudiantes) y mecanismos de resolución de conflictos colectivos e individuales (Harasim, 2018). Tradicionalmente, existen cuatro tipos de gestión en el lugar de trabajo: dictatorial, paternalista, institucional y participativa (Hall, 2019). La gran diversidad de sistemas de relaciones laborales en todo el mundo significa que los análisis comparativos y las clasificaciones deben ir acompañados de ciertas advertencias sobre los riesgos de generalización y analogías engañosas.

El planteamiento estratégico es significativo en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo

La planificación estratégica no es sólo para el mundo de los negocios. Es una de las herramientas que APQC ofrece al sector educativo como parte de sus iniciativas de mejora. Muchas unidades educativas se dan cuenta del valor que los planes estratégicos pueden ofrecer a sus estudiantes, personal y comunidad (Hall, 2019). Los colegios de todos los tamaños se benefician de este enfoque que les ayuda a lograr objetivos para mejorar los resultados de los estudiantes y convertirse en una organización más eficiente y eficaz (Hagen, 2013).

1) **Proporciona un enfoque.** Un plan estratégico formaliza la misión, visión, valores, metas y objetivos de la unidad escolar. Esto permite que las partes interesadas expresen y acuerden las mismas prioridades y se centren en el mismo camino hacia la mejora (Guzmán & Herrera, 2018).

2) **Involucra a la comunidad y las partes interesadas.** Parte del proceso de planificación estratégica implica involucrar a la comunidad y otras partes interesadas en sesiones de retroalimentación. Esta información desde el

principio ayuda al equipo a desarrollar un plan estratégico más específico y genera apoyo comunitario (González, 2022).

3) Ayuda a crear eficiencia y ahorra dinero. Las unidades educativas que implementan planes estratégicos finalmente crean eficiencia que puede traducirse en ahorros (Gomez, 2021).

La institución educativa en estudio (Babahoyo) y la mayoría de colegios, deberían desarrollar un plan de tres a cinco años; lo cual identifica los múltiples elementos asociados a dicha actividad, incluyendo a la persona responsable, el cronograma y los fondos necesarios. Los planes deben revisarse regularmente para monitorear y comunicar el progreso a las partes interesadas en el marco de la relación profesional (Garcés, 2020).

Planeamiento estratégico y las relaciones profesionales en una institución educativa

El planeamiento estratégico en cualquier sistema de relaciones laborales en una institución educativa, involucra intereses públicos y privados. El Estado también es parte interesada, pero su rol va desde el intervencionismo hasta la pasividad según el país (Gomez, 2021). La naturaleza de la relación entre sindicatos, dirección y gobierno en materia de seguridad y salud es indicativa de la situación general de las relaciones laborales en un país, una rama de actividad, y viceversa (Creese, Bhatt, Bhojani, & Martin, 2016). Un sistema subdesarrollado de relaciones laborales tiende al autoritarismo, con el empleador dictando reglas sin la participación directa o indirecta de los empleados que simplemente aceptan el empleo en las condiciones ofrecidas (Cummins, 2014).

Cualquier sistema de relaciones profesionales incluye tanto valores sociales (libertad de asociación, sentido de solidaridad dentro del grupo, búsqueda del máximo beneficio) como diversas técnicas (métodos de negociación, organización del trabajo, consulta y resolución de conflictos) (De la CRuz, 2018). Tradicionalmente, los sistemas de relaciones laborales se clasifican

según modelos nacionales, pero la validez de esta visión se está desvaneciendo ante la diversidad cada vez más marcada de prácticas en los países y el surgimiento de una economía global, estimulada por la competencia internacional (El-Khawas, 2018). Se sabe que algunos países tienen modelos de relaciones laborales de tipo cooperativo, mientras que otros tienen modelos descritos como conflictivos (Creese, Bhatt, Bhojani, & Martin, 2016). También se han distinguido varios sistemas en función de su régimen centralizado de negociación colectiva, la negociación por sector o industria, o la negociación por empresa o establecimiento (Yoon Fah, 2019).

En los países que han pasado de una economía planificada a una economía de mercado, los sistemas de relaciones laborales se encuentran en un período de transición (Yin, Wuttye, & Yee, 2017). Esto en cierta forma, afecta al ámbito educativo, además que cada vez más estudios analíticos se centran en la tipología de las relaciones laborales individuales como indicadores de los tipos de sistemas de relaciones laborales; más aun tratándose de comunidades dedicadas a participar en el marco de la educación (Yaman, 2015).

El proceso de comunicación es significativo en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo

La comunicación estratégica es una forma de gestionar los activos intangibles de la organización, incorporando elementos de comunicación como parte de la estrategia. Todas las empresas y organizaciones con y sin fines de lucro tienen activos intangibles, lo que las hace reconocidas por sus empleados y la comunidad. También se les conoce como partes interesadas (De Jong, 2019).

Los rectores aplican una variedad de habilidades de comunicación formal e informal todos los días. Las comunicaciones pueden planificarse deliberadamente o ad hoc; presencial o virtual; escrito, video o verbal; digitales o no digitales. La comunicación interna es tan importante como la comunicación fuera de la escuela (De Atienza, 2019). Los elementos de buenas prácticas para la comunicación interna incluyen:

- defender y ser un buen modelo a seguir para una comunicación clara y consistente.
- hacer coincidir sus palabras con sus acciones: esto es parte del desarrollo de la integridad como líder.
- estar comprometido con una comunicación abierta y bidireccional.
- comunicación cara a cara.
- comunicarse con empatía: comunicar malas noticias con la misma eficacia que las buenas noticias.
- ver la comunicación como una capacidad esencial de liderazgo, no como un conjunto de técnicas.

Por ello, la construcción de una imagen corporativa es fundamental, ya que podría afectar al propio modelo de negocio, favoreciéndolo si hace buenas obras, o perjudicándolo si no lo hace (De la CRuz, 2018).

- ***Las claves de la comunicación estratégica educativa***

Cada institución educativa, a medida que crece y se posiciona en el mercado, necesita construir sus activos de comunicación y también alinearlos con su estrategia de negocios (Creese, Bhatt, Bhojani, & Martin, 2016).

Algunos de ellos son:

- **Branding educativo:** Todo lo que marketing y ventas no pueden lograr con sus acciones, lo debe hacer el branding. Construir una marca escolar capaz de ser reconocida por los consumidores y, al mismo tiempo, valorada. Para hacer esto, necesitamos saber qué valor queremos que las personas asocien con el nombre de la institución educativa (Harrison & Harrison, 2019).
- **Posicionamiento:** Ninguna institución educativa nace líder en el mercado y este tránsito requiere de esfuerzos que le permitan posicionarse mejor. Aquí confluyen acciones de branding, marketing y ventas, con el objetivo de que docentes, estudiantes y el resto de la

comunidad educativa le den más peso al desempeño institucional y lo expresen a través de su preferencia y percepción (Cummins, 2014).

- **Responsabilidad Social Corporativa:** Todo lo que hace la empresa tiene un impacto en su entorno y que, además de ser evaluado previamente, debe ser atendido por la empresa. Para ello, se construyen procesos que conecten mejor la marca institucional con el territorio donde se asienta (González, 2022). La construcción de estas acciones con la comunidad hará que ésta sea mejor valorada por la comunidad y contribuirá a la sostenibilidad social de la empresa (Flores, 2019).
- **Transformación educativa digital:** estar a la vanguardia de las nuevas tendencias digitales es parte de la gestión de los activos de comunicación (Flumerfelt & Banachowski, 2011). Por eso, es importante saber cómo estos nuevos canales y modos de comunicación pueden ayudar a la institución educativa a construir mejores relaciones entre los miembros de la comunidad a la que pertenecen (Espinoza, 2019).
- **Comunicación organizacional:** Los procesos de comunicación dentro de la organización son fundamentales para que los docentes, personal operativo y administrativo manejen la misma versión de la información y por ende no estén expuestos a interpretaciones por la falta de claridad de la misma. Esto mejora los ambientes de trabajo y afecta otros procesos importantes, como operaciones, administración y, por supuesto, áreas de negocio (DeVellis, 2006).
- **Transparencia:** Se valora mucho el acceso de la comunidad a la información. Por ello, compartir memorias, información histórica, acciones de la empresa o realizar procesos de selección abiertos, son aspectos que hacen que las personas se interesen por saber más (Decke, 2021).

La comunicación como parte de la estrategia.

Integrar la comunicación a la estrategia no significa solo pensar en indicadores de desempeño para operaciones, ventas, marketing y administración (De Atienza, 2019). Se trata de incluir la actuación comunicacional de la empresa en todo el proceso productivo. Las nuevas formas de representación y participación de los trabajadores están dando una dimensión adicional al panorama de las relaciones laborales en varios países (Hagen, 2013). Cualquier sistema de relaciones laborales establece las reglas básicas, formales o informales, que determinan la naturaleza de los esquemas colectivos de relaciones laborales, así como el marco de la relación laboral individual entre un docente y su empleador (DeVellis, 2006).

Finalmente, la ideología neoliberal, que favorece la celebración de contratos individuales de trabajo en detrimento de los convenios colectivos, constituye otra amenaza a los sistemas tradicionales de relaciones laborales (Vilca, 2018). Estos sistemas nacieron del surgimiento de la representación colectiva de los docentes, habiendo demostrado el pasado que aislados, se encuentran en una posición de debilidad frente al empleador (Dewey, 1939). Abandonar toda representación colectiva correría el riesgo de restablecer una noción generalizada en el siglo. siglo que toda persona es libre de aceptar trabajos peligrosos, y eso es una cuestión de libre albedrío (Whitehead, 2006). La creciente globalización de la economía, el ritmo acelerado del cambio tecnológico y, por lo tanto, el llamado, a una mayor flexibilidad en las instituciones de relaciones laborales les presentan nuevos desafíos de los que depende su supervivencia y prosperidad en el marco educativo (Yin, Wuttye, & Yee, 2017). Dependiendo de sus tradiciones e instituciones vigentes, las partes de un sistema de relaciones laborales pueden reaccionar de manera muy diferente ante idénticas presiones, al igual que los gerentes pueden optar por una estrategia basada en costos o, más bien, en un valor agregado para enfrentar una mayor competencia (Witzel, Riccomini, & Schneider, 2016).

El proceso de medición y mejora continua es significativo en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo.

Se necesitan medidas de los procesos clave que conduzcan a los resultados del sistema. Las cuales deben estar estrechamente conectadas con los procesos clave, ser oportunas y fáciles de recopilar y analizar periódicamente por parte de las personas del sistema (Guerrero, 2020). También deben funcionar dentro de procesos sociales que generen confianza y transparencia para que quienes mejoran puedan aprender tanto de los fracasos como de los éxitos (Here, 2018). El sector de la educación ha considerado los esfuerzos de mejora de la calidad en la relación. Sin embargo, existen algunas diferencias clave en los tipos de datos disponibles regularmente entre los campos de la atención de la salud y la educación; estas diferencias llaman la atención sobre ciertas cuestiones de medición (Vargas, 2019). La función de las medidas en un esfuerzo de mejora de la calidad da forma a la forma que toman. Un conjunto de medidas para informar la mejora, analiza los tipos de medidas necesarias en combinación para informar el trabajo de mejora de la calidad en la institución educativa (Vitti, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio en curso es de *tipo básica*. Contribuye al análisis de propiedades, estructuras, fenómenos físicos y naturales respecto a los Estilos de comunicación institucional interna y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo; con miras a organizar en teorías y aportes generales, por medio de diagramas explicativos y teorías interpretativas, los hechos extraídos de este análisis. Este trabajo se realiza por curiosidad científica (investigación fundamental pura), y para hacer una contribución teórica a la resolución de problemas técnicos (investigación fundamental orientada), respecto a la unidad educativa en estudio.

El diseño de la presente investigación es *no experimental*, debido a la inoperancia de control y manipulación de las variables *Estilos de comunicación institucional interna y Relación profesional*. Para desarrollarla, se han observado los fenómenos a estudiar en su medio educativo natural, obteniendo directamente los datos para analizarlos posteriormente.

El diseño de investigación de la presente tesis, se destaca también por ser *transversal*; dado que su análisis se centra en los efectos de un fenómeno que ocurre en un momento dado para observar y registrar datos en un momento específico y, por naturaleza, único.

Por último, es descriptivo – simple. Dado que los resultados, de ninguna manera pueden usarse como una respuesta definitiva o para invalidar una hipótesis. Pero si se comprenden las limitaciones, pueden constituir una herramienta útil en muchas áreas de la investigación científica.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Estilos de comunicación institucional interna.

Definición conceptual.

En cualquier proceso de comunicación, es fundamental comenzar por definir una estrategia de comunicación institucional interna. Este es un paso esencial para configurar con éxito un año escolar exitoso. El primer paso es que en la unidad educativa se defina con precisión sus objetivos y metas institucionales. El desarrollo del mensaje y la elección de los medios de comunicación se derivan naturalmente de sus intenciones y de las audiencias objetivo. Solo bajo estas condiciones se podrán encontrar las soluciones de comunicación más adecuadas para el target educativo institucional.

Variable dependiente: Relación profesional

Definición conceptual

La relación educativa se puede definir como una “relación de influencia” de un sujeto en interacción con otros. En esta perspectiva, interesa estudiar el momento en que se establece la relación, en un reconocimiento del otro y en una intencionalidad educativa encaminada a hacer realidad al otro por un trabajo de reconocimiento del otro en su unicidad con sus afectos y su narrativa, no para mantenerla en una suerte de intimidad relacional sino para traerla al universo público de la producción de la especie humana.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Como aspecto introductorio en este punto, es importante identificar las posibles fuentes de error o sesgo cuando se planifica una encuesta por muestreo. Un sesgo (o error sistemático) es una causa de error relacionada con la metodología utilizada.

Si los sesgos no se tienen en cuenta o no se controlan, pueden provocar errores en la estimación de los parámetros (sobreestimación o subestimación).

Intente identificar las fuentes de sesgo en cada uno de los siguientes escenarios y evalúe el error de estimación en términos de subestimación o sobreestimación.

- *Población*: conformado por una masa poblacional de 26 docentes. Formada por todos los docentes de la institución educativa en estudio. De este grupo, se pueden tomar una o más muestras
- *Muestra*: es equivalente al número de individuos de la población. La muestra, está formada por los docentes tomados de la población de los mismos con una o más medidas.

El método de muestreo es el método utilizado para obtener una muestra de una población de docentes. Esta muestra debe ser la más representativa de su población, es decir, sus características, expresas en sus respectivas categorías, deben ser lo más cercanas posible a las de la población.

Tabla N°01: Muestras de docentes

N°	Status	Varones	Mujeres	Frecuencia
1	<i>Rector</i>	1	0	1
2	<i>Directivos de soporte</i>	3	2	5
3	<i>Docentes</i>	8	9	17
4	<i>Auxiliares</i>	2	1	3
	<i>Total</i>	14	12	26

Fuente: *elaboración propia*

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al tomar estas muestras del grupo de docentes, conviene procurar que sean representativas o que sus características sean apreciablemente iguales cuando se quiera hacer comparaciones. Sin embargo, establecer muestras estrictamente representativas o idénticas en el caso de comparaciones es algo difícil. Siempre habrá diferencias aun cuando no exista subjetividad y sólo el azar dicte su ley.

Las técnicas de recolección de datos en nuestro estudio, son mecanismos e instrumentos utilizados para recolectar y medir información relativa a las variables *Estilos de comunicación institucional interna y relación profesional*, de manera organizada y con un objetivo específico.

La técnica utilizada para el presente estudio fue el *cuestionario*. Se utilizó para incluir preguntas abiertas que permitieran el análisis cualitativo.

Permitió obtener información precisa de del grupo de docentes de la institución educativa en estudio. El hecho de tener preguntas cerradas, facilitan el cálculo de los resultados y obtener porcentajes que permitan un rápido análisis de los mismos.

El instrumento utilizado fue la *encuesta*. Respecto a las variables independiente y dependiente se utilizó la escala de tipo Likert; el cual consta de la siguiente distribución:

Tabla N° 02: Distribución de ítems

Variable	Dimensión	Categoría	Ítems
Estilos de comunicación institucional interna	Comunicación organizacional	<i>Factor diálogo</i>	5
		<i>Factor formal</i>	3
		<i>Factor pedagógico</i>	5
		<i>Factor inspirador</i>	4
Relación profesional	Enfoques de relación profesional	<i>Facilitador</i>	5
		<i>Experto en contenidos</i>	5
		<i>Coach</i>	3
		<i>Evaluador</i>	3
Total			28

Fuente: *Elaboración propia*

Confiabilidad:

En el marco del desarrollo del presente estudio, se centra a idea que cualquier resultado significativo debe ser más que un solo hallazgo y debe ser inherentemente reproducible.

Se pudo realizar exactamente el estudio en las mismas condiciones con los mismos resultados. Esto reforzará los hallazgos y garantizará la aceptación de la hipótesis por parte de la comunidad científica del sector Babahoyo en Ecuador.

Sin esta replicación de resultados estadísticamente significativos, la investigación no hubiera cumplido con todos los requisitos de comprobabilidad. Esta condición es esencial para una hipótesis que se impone como verdad científica aceptada.

En el otro extremo, siempre se cuestionará un experimento que utilice el juicio humano.

Se aplicó el *Alfa de Cronbach*, con valores oscilantes entre cero y uno. El valor cero hace referencia a una confiabilidad nula. Y uno, equivale a un valor referente a una alta confiabilidad.

Tabla N°03: Tabla de confiabilidad

Variables	N° items	Estadístico: Alfa de Crombach
<i>Estilos de comunicación institucional interna</i>	17	0,951
<i>Relación profesional</i>	16	0,948

- **Validez**

La validez abarca todo el concepto investigativo y establece si los resultados obtenidos cumplen con todos los requisitos del método científico de la presente tesis.

La validez interna dicta la estructura de un diseño y abarca todas las etapas del método de investigación científica.

Se tuvo en cuenta que, si sus resultados hubieran alcanzado resultados óptimos, y de no haber sido atendido el diseño, la inconsistencia comprometería su integridad a los ojos de cualquier comunidad científica.

Se tuvo en cuenta que la validez interna y la confiabilidad son fundamentales para cualquier diseño de la investigación.

Se realizó el proceso de examinar los resultados y cuestionar la existencia de otras posibles relaciones causales en la validez externa.

Los grupos de control y la aleatorización redujeron los problemas de validez externa, pero ningún método puede ser completamente exitoso. Es por esto que una hipótesis probada por estadística se llama verdad significativa y no absoluta.

Cualquier diseño de investigación científica invoca solo una causa posible para el efecto que se estudia.

Siempre existe la posibilidad de que algún otro factor desconocido pueda haber contribuido a los resultados y hallazgos. Esta relación causal externa puede hacerse más evidente refinando y perfeccionando las técnicas.

Tabla N°04: Tabla de juicio de expertos

Validación del instrumento realizada por expertos	Nombres y apellidos	Grado	Resultado
Juez experto 1	Dr. Carlos Reyes Aponte	Doctor	Es aplicable
Juez experto 2	Dr. Mario Sabogal Aquino	Doctor	Es aplicable
Juez experto 3	Dr. Ernesto Rojas Paiva	Doctor	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Éste se inició a partir de la solicitud realizada al rectorado de la unidad Educativa en estudio

Se seleccionó la población, con un número de 26 participantes entre directivos y docentes de ambos géneros

La muestra se eligió a voluntad de la investigadora. Que, teniendo en cuenta el número finito de la población, se procedió a encuestar a todos los participantes.

Se elaboró el instrumento de consulta con 28 ítems, teniendo en cuenta la selección de ambas variables.

Se procedió a la validación y confiabilidad del instrumento.

El alfa de Crombach, es un coeficiente que se eligió para la medición la confiabilidad de la escala de medida o consistencia interna.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos analizados para el proceso de investigación fueron filtrados y computados a través de la aplicación Microsoft Excel; en tablas y gráficos.

3.7. Aspectos éticos

Como investigadora y autora del presente estudio, estuve adherida a las prácticas éticas reconocidas ya los principios éticos fundamentales de la disciplina educativa, así como a las normas éticas sustentadas en los distintos códigos de ética nacionales, sectoriales o institucionales.

Se realizó un balance de las reflexiones que investigadores de otras latitudes han publicado sobre el tema. Verificar si este control es solo un impedimento temporal en el desempeño del trabajo docente, se tuvo en cuenta la presencia de políticas educativas internas de ética respecto a la elección de los sujetos de investigación o los métodos utilizados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

- ***Relación entre los estilos de comunicación interna y la relación profesional***

H1: Existe relación entre los estilos de comunicación institucional interna y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador.

H1: No existe relación entre los estilos de comunicación institucional interna y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador.

Tabla 05: Relación entre estilos de comunicación institucional interna y relación profesional.

	Estilos de comunicación interna	Relación profesional
--	--	-----------------------------

Rho de Spearman	Estilos de comunicación interna	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1000	,679**
		N	26	,000 26
	Relación profesional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,679**	1000
		N	,000 26	26

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

Interpretación

De las variables estilos de comunicación institucional interna y la relación profesional, el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0.679; por lo que, existe una moderación en la correlación positiva entre dichas variables. Por cuanto, la hipótesis alternativa es aceptada y la nula es rechazada. Determinando así, que existe relación directa en un nivel de 0,679, entre los estilos de comunicación institucional interna y la relación profesional.

- Relación entre los mecanismos de comunicación interna y la relación profesional

H1: Existe relación entre los mecanismos de comunicación institucional interna y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador.

H1: No existe relación entre los mecanismos de comunicación institucional interna y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador.

Tabla 06: Relación entre estilos de comunicación institucional interna y relación profesional.

			Mecanismos de comunicación interna	Relación profesional
Rho de Spearman	Mecanismos de comunicación interna	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1000	,587**
		N	26	,000 26
	Relación profesional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,587**	1000
		N	,000 26	26

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

Interpretación

De las variables mecanismos de comunicación institucional interna y la relación profesional, el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0.587; por lo que, existe una moderación en la correlación positiva entre dichas variables. Por cuanto, la hipótesis alternativa es aceptada y la nula es rechazada. Determinando así, que existe relación directa en un nivel de 0,587, entre los mecanismos de comunicación institucional interna y la relación profesional.

- Relación entre los objetivos estratégicos y la relación profesional

H1: Existe relación entre los objetivos estratégicos y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador.

H1: No existe relación entre los objetivos estratégicos y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador.

Tabla 07: Relación entre objetivos estratégicos y relación profesional.

			Objetivos estratégicos	Relación profesional
Rho de Spearman	Objetivos estrategicos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1000 26	,657** 26
	Relación profesional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,657** 26	1000 26

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

Interpretación

De las variables objetivos estratégicos y la relación profesional, el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0.657; por lo que, existe una moderación en la correlación positiva entre dichas variables. Por cuanto, la hipótesis alternativa es aceptada y la nula es rechazada. Determinando así, que existe relación directa en un nivel de 0,657, entre los objetivos estratégicos y la relación profesional.

Relación entre el proceso de comunicación institucional y la relación profesional

H1: Existe relación entre el proceso de comunicación institucional y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador.

H1: No existe relación entre el proceso de comunicación institucional y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador.

Tabla 08: Relación entre el proceso de comunicación institucional interna y relación profesional.

			Proceso de comunicación	Relación profesional
Rho de Spearman	Proceso de comunicación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1000	,614**
		N	26	26
	Relación profesional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,614**	1000
		N	26	26

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

Interpretación

De las variables proceso de comunicación y la relación profesional, el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0.614; por lo que, existe una moderación en la correlación positiva entre dichas variables. Por cuanto, la hipótesis alternativa es aceptada y la nula es rechazada. Determinando así, que existe relación directa en un nivel de 0,614, entre los procesos de comunicación institucional interna y la relación profesional.

- Relación entre el proceso de medición y mejora continua y la relación profesional

H1: Existe relación el proceso de medición y mejora continua y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador.

H1: No existe relación el proceso de medición y mejora continua y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador.

Tabla 09: Relación entre el proceso de medición y mejora continua y relación profesional.

			Objetivos estratégicos	Relación profesional
Rho de Spearman	Objetivos estrategicos	Coeficiente de	1000	,621**
		correlación		,000
		Sig. (bilateral)		26
		N	26	26
	Relación profesional	Coeficiente de	,621**	1000
correlación			,000	
Sig. (bilateral)			26	
		N	26	26

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

Interpretación

De las variables *el proceso de medición y mejora continua* y la relación profesional, el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0.621; por lo que, existe una moderación en la correlación positiva entre dichas variables. Por cuanto, la hipótesis alternativa es aceptada y la nula es rechazada. Determinando así, que existe relación directa en un nivel de 0,621, entre *el proceso de medición y mejora continua* y la relación profesional.

V. DISCUSIÓN

De las variables estilos de comunicación institucional interna y la relación profesional, el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0.679; por lo que, existe una moderación en la correlación positiva entre dichas variables. En este sentido en los

estilos asociados, *la comunicación formal*, como una comunicación razonada, planificada y ordenada es la que atraviesa la jerarquía. Es fundamental para la toma de decisiones. Mientras que *la comunicación informal* es una comunicación espontánea que no sigue ninguna regla. Puede ser útil pero no es obligatorio. Por otro lado, su carácter informal hace necesario comprobar su exactitud. Una comunicación es **interna** cuando tiene por objeto tratar temas que le competen a la institución, promocionar un concurso, potenciar la imagen de la unidad educativa.

se convierte entonces en una comunicación *institucional*, la cual permite expresar la identidad de la Unidad educativa. El colegio entonces habla de sí mismo, de su identidad, de sus valores, de su cultura. Por cuanto, la hipótesis alternativa es aceptada y la nula es rechazada. Determinando así, que existe relación directa en un nivel de 0,679, entre los estilos de comunicación institucional interna y la relación profesional.

De las variables mecanismos de comunicación institucional interna y la relación profesional, el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0.587; por lo que, existe una moderación en la correlación positiva entre dichas variables. En este sentido, los mecanismos de comunicación interna son compartidos en toda organización recibe y emite información todos los días. Es por ello que toda esta información la que permitirá la toma de decisiones y el buen funcionamiento de la organización. Saber reconocer la comunicación (interna, externa, formal, informal, institucional, comercial) y reconocer la función que debe cumplir permite a la organización fijarse **objetivos** y los **medios** para alcanzarlos. La comunicación juega **un papel estratégico** para la Unidad educativa en estudio. Por cuanto, la hipótesis alternativa es aceptada y la nula es rechazada. Determinando así, que existe relación directa en un nivel de 0,587,

entre los mecanismos de comunicación institucional interna y la relación profesional.

De las variables objetivos estratégicos y la relación profesional, el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0.657; por lo que, existe una moderación en la correlación positiva entre dichas variables. Por cuanto, en una institución basada en el conocimiento, donde el capital humano juega un papel cada vez más importante, la implementación de una verdadera estrategia de RRHH se vuelve imprescindible. Esta estrategia tiene como objetivo construir y administrar la mejor base de habilidades para el éxito general de la Unidad Educativa en estudio. En términos concretos, las estrategias basadas en objetivos consiste, en establecer acciones de gestión de competencias para equiparar las competencias disponibles con las requeridas para asegurar tanto el funcionamiento actual como el desarrollo futuro de la Unidad educativa. Este desafío de alineación es tanto más importante cuanto que los cambios en el entorno educativo son cada vez más rápidos, en particular los relacionados con las nuevas tecnologías, y por lo tanto requieren una adaptación constante de las habilidades de los empleados. Por cuanto, la hipótesis alternativa es aceptada y la nula es rechazada. Determinando así, que existe relación directa en un nivel de 0,657, entre los objetivos estratégicos y la relación profesional.

De las variables proceso de comunicación y la relación profesional, el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0.614; por lo que, existe una moderación en la correlación positiva entre dichas variables. Para afrontar este reto relacional, es fundamental identificar las competencias críticas, es decir, aquellas que generan una ventaja competitiva para la empresa y le permiten alcanzar sus objetivos estratégicos. Por ejemplo, los cambios en el comportamiento de los docentes en la era digital hacen que sea crítico dominar conocimientos (saber) y saber hacer (prácticas) más especializados, pero también dominar habilidades blandas (comportamientos relacionales) a los directivos en contacto directo con el docente. De hecho, es este último

aspecto el que muchas empresas educativas están tratando de desarrollar para brindar, una relación profesional cada vez más digital, más valorada, a menudo están muy bien informados y son autónomos.

Una vez que se hayan identificado estas habilidades, será posible medir las brechas con los recursos existentes y definir una estrategia para desarrollar las habilidades faltantes. Por cuanto, la hipótesis alternativa es aceptada y la nula es rechazada. Determinando así, que existe relación directa en un nivel de 0,614, entre los procesos de comunicación institucional interna y la relación profesional.

De las variables *el proceso de medición y mejora continua* y la relación profesional, el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0.621; por lo que, existe una moderación en la correlación positiva entre dichas variables. La mejora continua se basa en una determinada cantidad de procesos y herramientas implementadas por los equipos más cercanos al campo. Además de otras formaciones enfocadas a las habilidades necesarias en liderazgo, inteligencia colectiva y agilidad, esta formación proporciona herramientas metodológicas concretas que cada uno puede adaptar a su propio entorno.

El punto de partida es la comprensión de las necesidades del docente y personal directivo y la definición de procesos de trabajo en relación con estas necesidades. Por ello, se presentan y experimentan especialmente los conceptos vinculantes y herramientas en relación con el contexto particular de la administración interna. Por cuanto, la hipótesis alternativa es aceptada y la nula es rechazada. Determinando así, que existe relación directa en un nivel de 0,621, entre *el proceso de medición y mejora continua* y la relación profesional.

VI. CONCLUSIONES

Cuando la unidad educativa obliga a los docentes a trabajar juntos, toma prestada una lógica burocrática compuesta de normas, obligaciones y procedimientos. Este mandato también contiene la idea de producir una mayor coherencia y eficacia de la acción educativa dentro de las escuelas. Surge una visión organizacional basada en el trabajo colaborativo entre docentes y una estrecha coordinación por parte de la dirección, en conexión con el proyecto de escuela. Al mismo tiempo, espera que este trabajo sea parte de una lógica profesional donde los docentes se unan y formen “verdaderos equipos de trabajo”. La relación docente, cuando se juega en el registro profesional implica relaciones cooperativas que, no persiguen intereses distintos al de crear vínculos y pertenencia colectiva. Por lo tanto, estos momentos de cooperación no responden específicamente a las expectativas institucionales y organizativas. Pueden desarrollarse, en su contra, al margen o, en el mejor de los casos, en consonancia con el proyecto escolar. A partir del análisis secundario de datos recogidos a través de entrevistas y observaciones a 26 docentes, exploramos las relaciones entre estos espacios de trabajo de comunicación interna que, al mismo tiempo, actúan sobre afinidades y colectivos de un "entre uno mismo", para trabajar en y para la propia escuela (organización), representando y respondiendo a la institución escolar.

El análisis de los mecanismos de comunicación documentaria y su incidencia en la relación profesional en una unidad educativa de Babahoyo, se sostuvo en un estudio que refleja un conjunto de procesos de creación de la imagen interna de la unidad educativa; que es al mismo tiempo un proceso de construcción de audiencias. Sin el trabajo colectivo de las representaciones docentes y directivas, apenas hay públicos, siendo el reconocimiento de ellos mismos el

resultado esperado de la acción llevada a cabo por profesionales con intereses complementarios y a veces divergentes.

El análisis de los objetivos estratégicos y su incidencia en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo. Nos lleva a deducir tres factores importantes:

- A los ojos de los estudiantes, el origen del servicio educativo es tan importante como el propio servicio o producto institucional;
- El servicio educativo, pero sobre todo los productos curriculares, están en su mayoría parametrizados y son cada vez más similares. La imagen de la organización a través de su trayecto es el único criterio de diferenciación.
- Todas las fuerzas de la Unidad Educativa se movilizan en torno al objetivo de desarrollar un buen servicio. Esta es la referencia que unirá al personal y la que atraerá y retendrá a los estudiantes y padres de familia.

El análisis del planteamiento estratégico y su incidencia en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo. Permitted que se identifiquen elementos de planificación estratégica que aparecen cada vez más como un factor determinante en la competitividad interna entre docentes y en su capacidad de innovar. Esta afirmación otorga a las decisiones y actividades de gestión de recursos humanos una dimensión estratégica en la conducta de la Unidad educativa en estudio. A partir de una revisión de la literatura, hemos identificado cuatro modelos de gestión estratégica respecto al planeamiento estratégico.

El análisis del proceso de comunicación y su incidencia en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo, impulsa la negociación colectiva como un medio importante para elevar el nivel de vida y mejorar las condiciones de trabajo. Aunque el proceso de

comunicación debe sujetarse a la negociación colectiva suele ser el mecanismo para la aplicación práctica en el lugar de trabajo.

El análisis del proceso de medición y mejora continua y su incidencia en la relación profesional de una Unidad Educativa de Babahoyo. Parte de la negociación colectiva como proceso dinámico en todos los sistemas de relaciones laborales donde se practica. El proceso de medición y mejora continua se caracterizan por sus amplios convenios colectivos en el lugar de trabajos negociados. La relación profesional es muy elevada, y los convenios colectivos intensifican esta competencia, más aumenta la tendencia a la igualdad y equidad en el acceso a una educación de calidad.

VII.RECOMENDACIONES

- Es útil volver al concepto de **proyecto** en el contexto de estas directrices. Por cuanto, se recomienda organizar un conjunto de actividades encaminadas a lograr un *resultado* preciso en un intervalo de tiempo dado, diferenciándose en este sentido de un proceso destinado, en cambio, a repetirse en el tiempo.
- La medición de mejora continua educativa requiere un esfuerzo por definir actividades específicas relacionadas con el proyecto, en el marco de relaciones profesionales, son generalmente adicionales a las actividades recurrentes.
- Cada una de las actividades son adicionales a las recurrentes, involucran a más docentes, pero es fundamental que sean planificadas, compartidas, monitoreadas y luego evaluadas.
- Todo proyecto requiere la definición de las actividades con el fin último de identificar: los recursos necesarios, los tiempos de finalización esperados, *el resultado esperado* y la eficacia para las diferentes actividades y en general para el proyecto.
- En comparación con lo que sucede con los procesos, la sincronización de las actividades, es importante para los proyectos, es decir, la definición de los tiempos esperados de inicio y finalización: el cumplimiento de los tiempos con los costos asumidos es, de hecho, uno de los indicadores centrales de la gestión de proyectos.

REFERENCIAS

- Creese, A., Bhatt, A., Bhojani, N., & Martin, P. (2016). Multicultural, heritage and learner identities in complementary schools. *Language and Education*, 23 - 43.
- Cummins, J. (2014). *Language proficiency, bilingualism and academic achievement*. Clevedon USA: Avon: Multilingual Matters.
- Dávalos, V., & Llovera, F. (2020). *Posibilidades y alcances de la investigación en la Institución Educativa Don Bosco. Piura 2020*. Piura - Perú: Repositorio de la Universidad de Piura.
- De Atienza, K. (2019). *Tendencias e innovaciones de la gestión educativa en el rendimiento académico de los estudiantes de la preparatoria "Miguel Cortez"*. Jalisco - México . Jalisco - México: Fondo editorial de la Universidad de Jalisco .
- De Jong, A. (2019). *E-Book: ITIL Foundation Exam: study guide*. Oxford - England: Mcguiss Ed.
- De la CRuz, A. (2018). *Criterios de determinación de la pensión de alimentos en el primer juzgado de paz letrado de Huancavelica*. Huancavelica - Perú: Repositorio de la Universidad Privada del Centro.
- De Simone, R., Puig, X., Géllisse, P., Crespel, A., & P, G. (2020). Senile myoclonic epilepsy: delineation of a common condition associated with Alzheimer's disease in Down syndrome. . *Seizure*, 383 - 389.
- Decke, A. (2021). El paradigma educativo en el siglo XI. *Escuela y educación*, 87 - 95.
- DeVellis. (2006). *Development of the Muldimensional Health Locus of Control (MHLC) scales*. Minnesota - USA: Health Educational Monographs.
- Dewey, J. (1939). *Experience and Education*. . New York - USA: Collier.
- DfES. (2013). *Aiming High: Raising the Achievement of Minority Ethnic Pupils*. Annesley: Notts DfES.

- Edublox. (2 de January de 2017). *Logical Thinking: Smart Kids Have Logic Skills*. . Obtenido de <http://www.edublox.com/smart-kids.htm>
- Edwards, V., Monaghan, F., & Knight, J. (2020). Books, pictures and conversations: using bilingual multimedia storybooks to develop language awareness. *Language Awareness*, 135 - 146.
- El-Khawas, E. (2018). Inside quality reform: Early results on using outcomes for improvement. . *Quality in Higher Education*. , 20(2):183-194.
- eslgrammar. (8 de 6 de 2018). <https://eslgrammar.org>. Obtenido de <https://eslgrammar.org/simple-future-tense/>
- Espinoza, A. (2019). *La regulación de los alimentos congruos en el artículo 481 del Código Civil Peruano*. Trujillo Perú: Repositorio de la Universidad Antenor Orrego.
- Flores, J. (2019). *La investigación educativa como herramienta metodológica de cambio pedagógico: Experiencias y retos en la Institución Educativa Privada "Los algarrobos". Lambayeque 2019*. Lambayeque: Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Flumerfelt, S., & Banachowski, M. (2011). Understanding leadership paradigms for improvement in higher education. *Quality Assurance in Education*. , 19(3):224-247.
- Freire, M. (2018). *Investigación y docencia: Una perspectiva docente en marco educativo de Valparaíso. Chile 2018*. Valparaíso - Chile: Repositorio de la Universidad de Chile.
- Fromm, K. (2019). *La teoría del juego como referente para la gestión académica*. Florida - USA: Markers Editions.
- Fullan, M. (2020). The role of leadership in the promotion of knowledge management in schools. . *Teachers and teaching. Theory Into Practice*. , 8(3/4):409-419.
- Garcés, A. (2020). *Innovaciones tecnológicas en la empresa: impacto de ITIL v.4* . Trujillo - Perú: Fondeo Editorial de UPAO.
- García, G. (2019). *Incumplimiento del deber de la determinación de la voluntad en virtud del carácter del delincuente*. Trujillo - Perú: Repositorio de la Universidad Los Ángeles de Chimbote .
- Gomez, I. (2021). *Aspectos metodológicos de investigación educativa en docentes de las escuelas de Alicante. España 2021*. Alicante - España: Repositorio de la Universidad de Alicante.
- Gonzáles, G. (2022). *Retos y aciertos de la didáctica de la enseñanza*. Castilla - Piura: Fondo Editorial de la Universidad de Piura.
- Guerrero, M. (2020). *Pedagogía y didáctica en el panorama investigativo: el caso de la Institución educativa secundaria "Vanguardistas". Arequipa 2020*. Arequipa: Repositorio de la Universidad Nacional San Agustín.

- Guzmán, E., & Herrera, N. (2018). *Estudio correlativo de la actitud docente y la inteligencia emocional de 4 y 5 años del nivel inicial del C.C.C. "Rafael Narváes Cadenillas" de Trujillo, en el año 1*. Trujillo Perú: Repositorio de la Universidad de Trujillo.
- Hagen, J. (2013). *Communication Skills: Curriculum Guide for Teaching Gifted Students Communication Skills in Grades Four Through Twelve*. New York: McGraw Hill.
- Hall, L. (2019). *Digital instruction of a subject: Best practices*. New York - USA: Pearson education.
- Harasim. (2018). *Shift happens: Online education as a new paradigm in learning*. Higherston - USA: Internet and Higher Education Press.
- Hardy, C. (2018). A study of midwest students' technology skills. Nebraska: Lincoln, NE: University of Nebraska.
- Harrison, M., & Harrison, B. (2019). Developing Numeration Concepts and Skills. *Arithmetic Teacher*, 33(6), 18–21.
- Henry, E., Walker, D., Wiedmeier, S., & Christensen, R. (2019). Hematological abnormalities during the first week of life among neonates with Down syndrome: *data from a multihospital healthcare system*, 390 - 406.
- Here, E. G. (7 de 3 de 2018). *English GRammar Here*. Obtenido de <https://englishgrammarhere.com/grammar/future-simple-tense-positive-negative-and-question-forms/>
- Hernandez, Fernández, & Batista. (2018). *Metodología de la investigación*. México DF - México: McGraw Hill.
- Vargas, C. (2019). *LA COMPETENCIA DIGITAL Y EL USO DE APLICACIONES WEB 2.0 EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA - 2018*. Lima - Perú: Repositorio de la Universidad Tecnológica del Perú.
- Vilca, E. (2018). *Razonamiento lógico matemático y capacidades matemáticas en estudiantes de 5to de secundaria de la Institución Educativa 5150*. Lima - Perú: Repositorio de la Universidad César Vallejo .
- Villamizar, C. (2012). *Enfoques epistemológicos*. Rubio: Universidad Pedagógica Experimental Libertador. .
- Vitti, G. (2018). *Bases investigativas en el proceso pedagógico nacional de Granada*. Venezuela 2018. Maracaibo - Venezuela: Repositorio de la Universidad Nacional de Maracaibo.
- Vizer-Karni, N., & Reiter, S. (2019). (2014) Organizational conditions and school culture fostering inclusive education — findings of research among Israeli Arab teachers. *International Journal of Developmental Disabilities* , 60:4, pages 205-214.
- Von Flydent, K. (2019). *ITIL Foundation, ITIL 4 Edition*. Oslo: DFAL - Press.
- Whitehead, A. (2006). *La ciencia y el mundo moderno*. Río de Janeiro: Paulus.

- Wiseman , F., Alford , K., Tybulewicz , V., & Fisher, M. (2019). Down syndrome--recent progress and future prospects. *Hum. Mol. Genet*, 75 - 83.
- Witzel, R., Riccomini, P., & Schneider, E. (2016). *Implementing CRA With Secondary Students With Learning Disabilities in Mathematics*. *Intervention in School and Clinic*, 43(5), 270– 276. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=EJ791337>
- Yaman, J. (2015). *Effectiveness on Development of Logical Thinking Skills of Problem Based Learning Skills in Science Teaching*. *Jurnal of Turkish Science Education*, 2(1), 31–33. . Obtenido de <http://www.tused.org/internet/tused/archive/v2/i1/synopsis/tus>
- Yin, P., Wuttye, H., & Yee, G. (20 de January de 2017). *A Study of Logical Thinking Skills (Mathematics Achievement) of Grade Five Students in the Schools of Pazundaung Township and Yankin Township, Yangon Region*. Obtenido de <http://yioe.edu.mm/>
- Yoon Fah, L. (2019). *Logical Thinking Abilities among Form 4 Students in the Interior Division of Sabah, Malaysia*. *Journal of Science and Mathematics Education in Southeast Asia*, 32(2), 161–187. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/2658>

ANEXOS

Cuadro de operacionalización de variables

Título	Variables	Dimensiones	Categorías	Ítems	Técnica/ Instrumento
Estilos de comunicación institucional interna y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo – Ecuador.	V.i.: Estilos de comunicación institucional interna	Comunicación organizacional	<i>Factor diálogo</i>	5	Cuestionario / Encuesta
			<i>Factor formal</i>	3	
			<i>Factor pedagógico</i>	5	
			<i>Factor inspirador</i>	4	
	V.d.: Relación profesional	Enfoques de relación profesional	<i>Facilitador</i>	5	Cuestionario / Encuesta
			<i>Experto en contenidos</i>	5	
			<i>Coach</i>	3	
			<i>Evaluador</i>	3	

ENCUESTA

Marque con “X” el rango que ejerce

Rector ()	Directivos de soporte ()	Docentes ()	Auxiliares ()
------------	---------------------------	--------------	----------------

Escala tipo Likert

A	B	C	D	E
Jamás	Casi nunca	En ocasiones	Regularmente	Siempre

Instrucciones

Marque con “X” el valor que considere pertinente, respecto a las preguntas expresas según los títulos.

PREGUNTAS	A	B	C	D	E
V.i.: Estilos de comunicación institucional interna					
<i>Factor diálogo</i>					
Busco espacios de diálogo pertinente con mis compañeros de trabajo					
Estoy dispuesto a conversar diferentes temas con mis compañeros de trabajo					
Promuevo el diálogo al notar algún tipo de conflicto entre mis compañeros de trabajo					
Planteo propuestas dialógicas antes de tomar decisiones					
Intervengo durante las reuniones solicitando permiso para mi participación					
<i>Factor formal</i>					
Promuevo alternativas de mejora para diversificar los temas de comunicación interna					
Participo de reuniones promovidas por mis compañeros de trabajo					
Propongo estrategias de convivencia saludable para mejorar la interrelación profesional					
<i>Factor pedagógico</i>					
Participo en las reuniones de ámbito pedagógico.					
Busco espacios de reunión con temas relativos a regular políticas de convivencia entre mis compañeros de trabajo					
Priorizo mis reuniones profesionales antes que las personales					
Ayudo a mis compañeros de trabajo a estructurar sus programaciones si me lo pidieren.					
Presento mis programaciones puntualmente cuando los directivos lo solicitan					
<i>Factor inspirador</i>					
Motivo a mis compañeros a organizar reuniones de carácter pedagógico.					
Resalto las cualidades de mis compañeros de trabajo cuando son felicitados por sus logros profesionales					
Ayudo a concretizar planes de índole curricular a los directivos de la Unidad Educativa a la represento					
V.d.: Relación profesional					
<i>Facilitador</i>					
¿Comparto mis mejores experiencias docentes sin temor a ser criticado?					

¿Busco momentos de pertinencia laboral para conversar sobre temas de carácter pedagógico?					
Valoro de manera positiva los temas que mis colegas abordan					
¿Desapruebo el acercamiento de mis colegas cuando hacen comentarios impropios sobre el mal desempeño de otros compañeros de trabajo?					
¿Desatiendo los compromisos pedagógicos con mis estudiantes cuando tengo problemas en casa?					
Experto en contenidos					
Aporto con ideas innovadoras para mejorar el Plan Estratégico Educativo - PEI					
Propongo nuevos enfoques de gestión curricular antes del inicio del año escolar					
Facilito estrategias gestión interna					
Facilito la documentación de mis cursos cuando la solicitan					
Justifico mi participación, teniendo en cuenta las políticas internas de gestión educativa					
Coach					
Relación profesional					
Promuevo reuniones de corte directivo para trabajar de manera saludable con todos mis compañeros					
Dirijo mis ideales a la comunidad docente y directiva a través de planes tangibles					
Gestiono actividades curriculares de la mano con las de convivencia para fortalecer la relación profesional					
Evaluador					
Evalúo de acuerdo con los valores institucionales y personales					
Coevalúo teniendo en cuenta los criterios de mi compañero					
Promuevo la autoevaluación en todos los aspectos					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARTIN WILSON LOZANO RIVERA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estilos de comunicación institucional interna y su incidencia en la relación profesional en una Unidad Educativa de Babahoyo - Ecuador.", cuyo autor es MENESES PAZMIÑO NARDA EVELINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 31 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARTIN WILSON LOZANO RIVERA DNI: 16801347 ORCID: 0000-0002-5115-1007	Firmado electrónicamente por: MWLOZANOR el 31- 08-2022 21:47:53

Código documento Trilce: TRI - 0425563