



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una
entidad educativa de Talara, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Aguirre Talledo, Luis Manuel (orcid.org/0000-0003-2112-0012).

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos, Juan Jose (orcid.org/0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por brindarme mucha fortaleza en la búsqueda de mejores perspectivas, en este trajinar, a mi familia, quienes se encuentran en el primer peldaño de todos mis quehaceres, a todos ellos mi eterna lealtad.

Luis Manuel

Agradecimiento

A mis familiares en general, a Jenny Ann, quien me ha ofrecido su desinteresado apoyo y me ha dado una mano cuando más lo he necesitado y con ellos, al Dr. Saavedra Olivos, Juan José, por mostrarme ese don de persona, y su profundo conocimiento de la realidad.

Luis Manuel

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y Operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5.Procedimiento.....	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV.RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	26
VI.CONCLUSIONES	32
VII.RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencia gestión organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara,2022.	20
Tabla 2 Identificar la relación entre el diseño organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022.	21
Tabla 3 Identificar la relación entre diseño funcional y la comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara,2022.	22
Tabla 4 Prueba de normalidad	23
Tabla 5 Correlación entre gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022.	24
Tabla 6 Correlación entre la dimensión diseño organizacional de la gestión organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara,2022.....	24
Tabla 7 Correlación entre la dimensión diseño funcional (eficacia personal) de la gestión organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara,2022.....	25

Resumen

La investigación comprobó la relación entre la gestión organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara, 2022. Fue de tipo básica y se realizó bajo el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional. Para el desarrollo del estudio se empleó la técnica de la encuesta, con dos cuestionarios de 20 ítems por cada variable estudiada, validados a juicio de expertos y determinando el grado de confiabilidad de la variable gestión organizacional 0,963 y de la variable comunicación interna 0,968, mediante el Alfa de Cronbach. Los cuestionarios fueron aplicados a 38 docentes. Después del análisis de los datos, los resultados señalaron que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,914, con una significancia de $p=0,000$ y de acuerdo a la formulación estadística presenta un nivel de relación alta, concluyendo que a un mayor nivel de aplicación de la gestión organizacional será mejor la comunicación interna en la entidad de Talara.

Palabras clave: Gestión organizacional, comunicación interna, maestros.

Abstract

The research verified the relationship between organizational management and internal communication in teachers of an educational entity in Talara, 2022. It was of a basic type and was carried out under the positivist paradigm, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational design. For the development of the study, the survey technique was used, with two questionnaires of 20 items for each variable studied, validated in the opinion of experts and determining the degree of reliability of the organizational management variable 0.963 and of the internal communication variable 0.968, through Cronbach's Alpha. The questionnaires were applied to 38 teachers. After data analysis, the results indicated that Spearman's Rho correlation coefficient is 0.914, with a significance of $p= 0.000$ and according to the statistical formulation, it presents a high level of relationship, concluding that at a higher level of application of the organizational management will be better the internal communication in the entity of Talara.

Keywords: Organizational management, internal communication, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, al tomar una decisión muy importante sobre negocios y organizaciones es complicado (Garrote et al. 2019). La gestión organizacional y la comunicación en todo centro público debe atender al mundo en la actualidad, cambiante y competitivo, con un nivel de comunicación que puede ser capaz de escuchar a los cooperadores en el que se transmita igualdad, de manera sistemática e interactiva (Zabala. Y Al. 2021).

La comunicación oficial siempre debe ser lo primero que llegue al trabajador para reducir el efecto de la comunicación y los rumores. Sin una sólida gestión de la comunicación interna, está se expone al fracaso (Silvera, 2019). Se comunica hablando, saludando, riendo y sentándose, en absoluto, en todas las actividades humanas. En la mayor parte de las entidades, el principal problema con la gestión organizacional se debe a la mala planificación y gestión de las comunicaciones internas. La comunicación interna es un poderoso estímulo para que los empleados construyan relaciones interpersonales, y el espíritu de cooperación conduce a estar cerca entre todas las áreas de una entidad y es un gran apoyo para que los empleados se comprometan y trabajen en armonía. Por ello, cuanto mayor sean las conexiones entre los colaboradores, más rápido funcionará la entidad y más fuerte será cada grupo. Esta combinación, por lo tanto, facilita la formación de una cultura organizacional fuerte y duradera (Huertas et al.,2020).

En España, la mayoría de las organizaciones reconocen la existencia de problemas de comunicación interna y externa. Panel Oak Power señala que los problemas de aislamiento son causados por ausencia de medios e imaginación en un 32% y falta de cultura de comunicación en un 19% perjudicando en el crecimiento, expansión y desempeño (Soto, 2020). Del mismo modo, Ruíz et al. (2017) encontraron en México que los canales de comunicación no funcionaban y los mensajes eran ineficaces, con un 88 % viendo la información compartida en la comunicación informal como dañina, y un 92 % que genera un entorno laboral negativo (competencia profesional, rivalidad, hostilidad, etc.). En Perú, los gerentes deben ser competentes e implementar estrategias para crear comunicación interna y externa para que las organizaciones brinden una atención de calidad.

Actualmente, por temor al contagio en la pandemia, tuvieron que adaptarse a nuevas prácticas laborales, como usar herramientas de bioseguridad y respetar el distanciamiento social. En este contexto, esto impide una comunicación empática, oportuna y adecuada, con consecuencias directas para los trabajadores (Damian et al., 2021).

A nivel local, Rojas (2021) señala que el sistema de educación del Perú carece de reconocimiento social como un grupo cultural y socialmente diferenciado, especialmente a nivel local y regional. Por tanto, dada la evolución histórica, era necesario sentar las bases para desarrollar proyectos educativos en la región Piura que atiendan necesidades y deseos educativos en términos de diversidad cultural, etnia, idioma, género, necesidades educativas especiales y situaciones migratorias. En este contexto, los centros educativos de Talara deben brindar una atención equitativa e inclusiva a todos los estudiantes a partir de su heterogeneidad y diversidad, es por tal razón se necesita de una adecuada gestión organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara, observándose una falta de coordinación en el personal docente, mensajes innecesarios, mala atención a estudiantes, falta de personal clave, de igual manera la ausencia de una correcta comunicación interna, el bisbiseo y la individualidad son otros de las dificultades con las que se enfrentan toda organización, lo que conduce a desanimar y generar problemas entre los docentes.

Por esta razón se formula la siguiente pregunta de estudio: ¿Existe relación entre la gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara, 2022? y como problemas específicos se tiene los siguientes, ¿Existe relación entre el diseño organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara, 2022? ¿Existe relación entre el diseño funcional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara, 2022? El presente estudio se justifica teóricamente en el sentido que condescenderá identificar la gestión organizacional y la comunicación interna teniendo en cuenta dimensiones e indicadores, basándose en las teorías propuestas en la presente investigación, generando la construcción de un aprendizaje teórico sobre el tema y enriquecer la línea existente.

La justificación práctica define la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en Talara, de manera que se facilita el desempeño de las entidades públicas mediante el uso e implementación de herramientas, para que estas puedan tener rapidez, en la ejecución de un determinado presupuesto, su aporte permitirá señalar falencias con el fin de proponer mejoras en el marco de una gestión organizacional eficaz.

Utilidad metodológica. Esta investigación propone desarrollar un estudio transversal, no experimental, correlativo entre variables en la gestión organizacional y la comunicación interna, de manera que se puedan validar estudios de este tipo y aplicar como metodología la herramienta válida para el estudio. Por ello, considerando esta visión cabe la necesidad de plantear como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara,2022; Objetivos específicos: Identificar la relación entre el diseño organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022. Identificar la relación entre diseño funcional y la comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara,2022.

De esta manera, para obtener una posible respuesta se plantea la siguiente Hipótesis: Existe una relación significativa entre la gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022. (Ho) No existe una relación significativa entre la gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara, 2022. Hipótesis específicas. Existe una relación significativa entre el diseño organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara,2022. Existe una relación significativa entre el diseño funcional y la comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara,2022.

II.MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en Cuba Triana et al. (2021). En su estudio tuvo como propósito, determinar la gestión organizacional para facilitar la influencia educativa en el colectivo de año académico universitario, concluyendo que la gestión organizacional del año escolar se materializa como un proceso de planificación, implementación, evaluación y creación de unidad e integridad organizacional y estabilidad frente a la objetividad, identidad organizacional y sostenibilidad organizacional, cuyo objetivo es realizar una mejora en la influencia pedagógica en los procesos docentes-educativos por las funciones, relaciones e interacciones establecidas entre los integrantes, las sociedades y sus procesos inherentes.

Del mismo modo, Muñoz (2022). Propuso determinar la correlación entre compromiso organizacional y comunicación interna en un plantel educativo de Milagro - Ecuador. Fue desarrollado siguiendo la metodología de un enfoque cuantitativo utilizando diseños de correlación no experimentales y descriptivos para cada variable. Las encuestas se utilizan como técnica y el cuestionario como herramienta de recopilación de datos. La población y muestra está compuesta por 41 individuos. Eso es 38 maestros y 3 administradores, dentro de una muestra conveniente de no probabilidades. Los resultados mostraron que para ambas variables prevalecieron los niveles medios en el 34% de los casos. Además, los resultados de la inferencia muestran que la r de Pearson es 0.668 y Sig. Desde 0.0000.

Maza (2021) el estudio se basó en establecer la correlación entre la comunicación interna y la gestión del capital humano de un plantel educativo de Loja, la investigación se plantea bajo un enfoque cuantitativa, de tipo básica, diseño no experimental, y correlación. La población fue de 50 docentes que laboran en la IE. A partir de Pindal, la muestra es poblacional, se utiliza la encuesta como método y se desarrollan dos herramientas. La primera variable es una variable de gestión del capital humano de 25 preguntas que se pueden evaluar y la segunda variable es una variable de comunicación interna de 30 ítems, ambas herramientas de la escala Likert. Ambos están sujetos a procedimientos de certificación y confiabilidad profesional. En base a las valoraciones realizadas, cumplen con los parámetros

empleados en este estudio. Los principales resultados son los siguientes: No existe una relación significativa ($\rho = 0.136$ $p = 0.346$), en términos de variables ($\rho = 0.159$ $p = 0.270$) y organización ($\rho = 0.136$ $p = 0.346$). Conclusión: Dos variables no tienen la asociación significativa entre la gestión del capital humano y la comunicación interna.

Definitivamente, Castro et al. (2020) publicó un artículo sobre "Comunicación interna y gestión de bienestar", el cual tiene como propósito profundizar la correlación entre la comunicación interna, el bienestar y la felicidad de los trabajadores mediante cuestionarios aplicados a los representantes de comunicación interna de 82 entidades de España. Aunque el sector salud está poco implementado en las entidades de España y, en su mayor parte, dependiente del sector de recursos humanos, los hallazgos evidencian una relación muy fuerte entre el bienestar y la comunicación interna. En España, el término más empleado por este puesto es happiness Manager y no el inglés Chief Happiness Officer como en otros países.

Araujo (2020) tiene como propósito esclarecer la correspondencia entre el clima organizacional y las relaciones de comunicación interna en el centro educativo de Ecuador. Para ello, se esgrimió un tipo de investigación no experimental y un diseño transversal de correlación descriptivo. Se incluye un grupo de 25 maestros para obtener averiguación sobre las variables de estudio. Los instrumentos para la recopilación de la información fueron un cuestionario de evaluación de clima organizacional y un cuestionario de comunicación interna entre maestros, validados por juicio de expertos, con niveles de confianza alcanzados por análisis de consistencia interna mediante alfa de Cronbach. El estudio de datos incluyó la prueba 'r' de Pearson y estadística descriptiva e inferencial en la base de datos de Excel, así como el paquete estadístico SPSS v. 25. Los hallazgos obtenidos evidencian que el 46,7% de las personas encuestadas calificó el clima organizacional como aceptable. Mientras tanto, el 40% de los maestros dice que la comunicación interna es regular. De igual forma, encontramos una correlación moderadamente significativa y directa al nivel 0.01 ($r = 0.692$, $p = 0.000 < 0.01$), rechazando la Hipótesis nula y aceptando la Hipótesis alternativa.

Vinces (2019) en su trabajo examino determinar la relación de la gestión organizacional y la satisfacción de los deportistas de Guayaquil. En los estudios que se realizaron se buscó la investigación cualitativa, por lo que se pueden eliminar Hipótesis ya que la investigación cualitativa no necesariamente trata de suposición. Los resultados pueden indicar la incompetencia de algunos líderes y en otros casos simplemente la falta de interés en apoyar a los deportistas nacionales, por lo que es importante contar con un equipo técnico y humano eficiente que brinde estabilidad y soluciones comunes.

En España, Castro y Díaz (2019), realizo un estudio cuyo objetivo es promover una buena comunicación interna en los colaboradores, utilizando una muestra de 250 entidades. Los hallazgos muestran una tendencia hacia la integración de medios como embajadores de marca y aplicaciones internas, y experiencias favorables de empleados para incrementar el compromiso de los empleados y facilitar la gestión de cambio. Por ello, de acuerdo a los hallazgos que se obtuvieron, se concluyó que se enfocarán en promover la comunicación y experiencia de los empleados para alinear la confianza y logros de los colaboradores con los de la organización.

Charry (2018) en su investigación tuvo como propósito establecer la relación que existe entre el clima y la comunicación interna organizacional, tomando en cuenta un estudio cuantitativo, de un diseño no experimental –correlacional, trabajando con una muestra de 246 colaboradores, muestreo probabilístico, llegando a la conclusión, que consiste en una correlación positiva de 0.89 y a la vez muy significativa, que quiere decir que hay un óptimo clima y la comunicación interna es efectiva.

Equivalentemente, en Chile Vivas y Saavedra (2019). Se basa en un estudio descriptivo -no experimental. El universo consta de 150 maestros y una muestra de 75 maestros a nivel del plantel. Los datos se recopilaron de acuerdo a dos instrumentos constituidos considerando representaciones y tipos de comunicación interna, comunicación descendente, ascendente y horizontal. La calidad de gestión administrativa para la planificación, organización, integración, dirección y gestión se realizó en una muestra de 75 docentes. Los hallazgos conducen a la aceptación de la hipótesis investigada. Esto se debe a que la estadística aplicada para la

prueba Ch2 R muestra el resultado de la correlación en un índice de 0,953, o 95,3 %, con un índice de grados de libertad de 0,047. o 4,7%, confirmándose la hipótesis alternativa: la comunicación interna está relacionada con la calidad de las variables estudiadas.

A nivel nacional, Carrasco (2022). El diseño de este trabajo fue esclarecer la relación entre la comunicación organizacional y los desempeños docentes en la IE José Olaya de Chimbote. Para ello se han desarrollado estudios con enfoques cuantitativos, descriptivos, relacionales, no experimentales, transversales. La población estuvo conformada por 42 maestros. Decidió trabajar con toda la población debido a su pequeña escala. Se aplicaron dos cuestionarios a los participantes, uno para cada variable, uno para comunicación organizacional interna y otro para desempeño docente. Para el análisis se realizó la prueba no paramétrica Kendall Tau b y se encontró la asociación significativa entre la comunicación institucional interna y el desempeño docente en la IE José Olaya de Chimbote, con valores de p igual a 0.000, menor a 0.05, confirmado por $r=0.498$.

Rojas (2021). En su investigación, señaló que el propósito fue establecer la relación entre la convivencia escolar y la gestión organizacional a la diversidad en los centros educativos secundario de la Selva Central. La investigación es no experimental y descriptiva. Se utilizó métodos científicos y métodos hipotético-deductivos y se realizaron diseños de correlación comparativa. Una muestra de 480 trabajadores de las UGEL Chanchamayo, Pichanaki, Satipo, Pangoa, Río Tambo y Río Ene Mantaro, se aplicaron dos cuestionarios presentados para validación y confiabilidad. Como resultado del análisis comparativo, se encontró que la mayor parte de los encuestados de la UGEL y el tamaño del centro educativo reconocieron una buena gestión organizacional de consideración por la diversidad y un buen grado de convivencia escolar. En resumen, se destaca una relación directa, fuerte (0.793) y altamente significativa (**, $p < 0.01$) entre la gestión organizacional que atiende a la diversidad y la convivencia en la escuela.

Góngora (2020). El objetivo fundamental de este trabajo fue identificar la relación entre la comunicación interna y el compromiso organizacional de los maestros en Villa el Salvador-Perú. El método de estudio es el básico, de tipo cuantitativo, su

diseño y nivel, correlacional. La muestra estuvo compuesta por 80 maestros a quienes se les aplicó el cuestionario de comunicación interna ajustado por el autor y para el compromiso organizacional se empleó la escala de compromiso organizacional de Mayen y Allen (1991), dos cuestionarios ajustados por el investigador encontraron que la comunicación interna fue moderada ($Rho = 0.576$) y significativa ($p = 0.000$) en relación al compromiso organizacional de los maestros de la institución educativa alternativa de educación básica República de Bolivia, Villa El Salvador.

Navarro (2018) El actual trabajo tiene como objetivo, aclarar la relación entre la gestión organizacional y la ejecución del presupuesto de Devida en términos de diseño y función organizacional. Este estudio utiliza una muestra de 35 empleados que pertenecen al tipo de correlación descriptiva y aplican técnicas de encuesta y análisis de documentos. Los hallazgos de la encuesta muestran que el Cumplimiento de la Gestión Organizacional de Devida Tarapoto es del 61.8%, clasificado como normal, y su nivel de cumplimiento presupuestario promedio es del 80%, que se clasifica como cumplimiento bueno. Si el valor tabular ($\chi^2 t = 25,4625$) es menor que el valor calculado, la relación entre el control organizacional y la ejecución presupuestaria fue evaluada por Devida - Tarapoto 2018, evaluados con el Chi cuadrado y el valor crítico de la asíntota de acero.

Enfoques teóricos de la gestión organizacional. Según Ropa y Alama (2022) señala que el Modelo burocrático. Asume la estabilidad interna y externa que supone que los miembros de una entidad se comportan de acuerdo con la lógica y la dinámica lineal. En este modelo, el cambio es más formal que de fondo. Modelo evolucionista. Para permitir el crecimiento organizacional a través de la lógica evolutiva, para que los rasgos más fuertes sobrevivan. Asimismo, Suárez et al. (2020). Modelo cognitivo. Se basa en la idea de que una entidad puede aprender y organizarse a sí misma. Su inconveniente es que no resuelve las disputas internas que limitan el desarrollo organizacional. También, este modelo ignora el medio ambiente.

Modelo educativo. Impulsado por la construcción de una gestión organizacional. Permite la identificación de patrones de hechos interpretativos y generalmente no

acepta participación externa (Tobón, 2015). Modelos políticos. Basado en procesos, reglas y otras medidas de control organizacional, teniendo en cuenta las dinámicas que movilizan diversos intereses, conflictos y alianzas dentro de una entidad (Pažėraitė y Gedvilaitė, 2018).

Modelo psicoanalítico. Según Sánchez (2019). Se enfoca en la acción y el control, enfocándose el psicoanálisis en el espacio de individuos y grupos que facilitan la ruptura de patrones conscientes e inconscientes que impiden el progreso organizacional. Modelo dialéctico. Se tiene a la organización como un sistema que se autorregenera a partir de corrientes opuestas de retroalimentación positiva y negativa, generadas a partir de una lógica dialéctica en la que cada fenómeno produce su contrario.

Modelo hegemónico. Su esencia está basada en el poder, con algunas personas imponiendo su voluntad sobre otras. Esta situación lleva al abuso por parte de los grupos. Modelos relacionales. Ver la entidad como un espacio multidimensional con una red de relaciones formales e informales conectadas a través de procesos dinámicos. En tal sentido, las entidades no independientes y sus relaciones internas y externas pueden generar conflictos y desacuerdos donde el mejor mecanismo para resolverlos es a través de la negociación (Ewing et al., 2019).

Modelo estratégico. Concibe a una entidad como una organización creada por la sociedad para financiar su desarrollo y compuesta por una red de relaciones internas y externas. De igual manera, revisa y modifica su entorno. Modelo icónico: define y representa la situación estudiada para escalar sus propiedades. Modelo analógico: representa solo la entidad de las relaciones y situaciones consideradas fundamentales de la situación (Salazar, 2017). Modelo teórico: La descripción de las propiedades y la relación esencial entre la realidad expresada y la definición proporcionan una guía útil para avanzar en los enunciados de hipótesis teóricas. (Meza, 2017).

La gestión organizacional, Villacrez (2015) se ha determinado que la importancia del control organizacional en las instituciones públicas está determinada por los siguientes aspectos: Definir con precisión la cadena de mando, autoridades y

niveles de responsabilidad para cada puesto, área y departamento. Facilitar un flujo mayor de información para la toma de decisiones que permitan la consecución de valor público para la institución, establecer el rol que debe desempeñar cada integrante de la entidad, facilitar el equilibrio de trabajo de los equipos y establecer una coordinación funcional, regional o mejorar la coordinación entre departamentos (Pérez et al.,2017). Ayuda a planificar la asignación de personas y recursos para completar cada proceso o tarea. Esto permite el desarrollo de procedimientos de trabajo y criterios de desempeño, procedimientos de evaluación y todas las políticas de compensación y recompensa (Villacrez,2015).

Domínguez (2015) lo señala como un proceso de administración a través del cual se diseña la estructura y funciones de una entidad para alcanzar sus metas y objetivos. Asimismo, Chiavenato (2015) señala que la gestión organizacional es el factor por el cual se determina el modelo operativo de una organización, de acuerdo al proceso productivo o estrategia productiva que se lleva a cabo. Chiavenato (2017). Apoya a los administradores de la organización para determinar cómo se estructura una entidad y permite la ejecución de las acciones del administrador para lograr sus objetivos. Armijo (2006) afirma que la gestión organizacional del sector público se basa en algún marco normativo que produce las agencias gubernamentales, las cuales definen cómo se organizan las instituciones, con base en la estrategia y funciones programáticas. Es importante enfatizar que la efectividad funcional es el resultado de la ejecución y coordinación específica de actividades.

Dimensiones de la gestión organizacional. Diseño organizacional. Amoros (2006) Es el proceso de selección de la estructura que le permita al establecimiento realizar sus actividades y asumir sus responsabilidades de acuerdo a la línea de mando. Consiste en el modelo organizacional, manual y directiva interna, la determinación de las funciones de cada miembro de la entidad, dependencias y relaciones jerárquicas entre los integrantes, un sistema de control que define cada cargo (Stephen 2016,).

Tantalean, (2017) señala: Los documentos rectores relacionados con el diseño estructural como parte de la gestión organizacional de un plantel público forman la

base estándar sobre la cual opera una organización para lograr valor público para su población objetivo (Villacrez, 2015). El diseño organizacional incide en los patrones de comunicación entre individuos y grupos, las personas y departamentos tienen poder político para hacer las cosas.

Diseño funcional Amoros (2006) Establece que el diseño funcional de la gestión organizacional aborda el punto en el que una organización define los procesos mediante los cuales logra sus objetivos. Villacrez (2015) establece que la función en el diseño organizacional la brindan los procesos realizados o los resultados que se espera alcanzar. El diseño de la función se basa en la escala del desarrollo humano, el tamaño de las condiciones de trabajo, el tamaño de la productividad y los logros del objetivo que permiten los elementos principales del éxito (Amoros, 2006, citado en Forneron ,2021).

Enfoques teóricos de la comunicación interna. La comunicación es un proceso de un sistema estructurado (Fiskee,1984, citado en Jensen,2018). Asimismo, los modelos de la comunicación interna son investigados por Shannon y Weaver (1949), Gerbner (1956), Laswell (1948), Newcomb (1953), Westley y MacLean (1957) y Jakobson (1958) citados por Jensen (2018) todos estos teóricos señalan que la comunicación es una transferencia de mensajes de A a B, y todos estos términos están vinculados, teniendo en cuenta el medio, canal, generador, receptor, transferencia y comentarios.

En este mismo contexto Efficysers (2021) explica en su estudio, que es un proceso de transmisión de mensajes. Sin embargo, la comunicación no solo se ve a través de este lente, sino además desde otro paradigma que va más allá del simple proceso de envío y recepción de mensajes (Romain, 2019). Este enfoque diferente al estudio de la comunicación se centra principalmente en la comunicación como creadora de significado. La comunicación interna permite que una organización logre sus objetivos construyendo y manteniendo buenas relaciones con sus integrantes, mediante mensajes compartidos y varios canales (Antón, 2019).

Anselmo (2018) especula que la comunicación entre diferentes culturas es fundamental para comprender lo que sucede en el mundo. Pero no son las culturas aisladas las que importan, sino las relaciones entre ellas. La teoría de la

comunicación recuerda que la conexión y el corte con otros, son parte de la constitución como individuo y grupo. Por lo tanto, se determina el espacio alternativo (Adecec, 2019). Un punto común de comunicación es la interacción social a través de mensajes. Las instituciones han desarrollado diferentes sistemas de gestión, cada uno de ellos orientado a la realización de distintas actividades de carácter técnico y profesional (Bedoya, 2017; Redomir y Pirjol, 2017). La comunicación interna es uno de los pilares básicos para tratar los problemas de globalización, y la garantía de calidad y la competitividad de la organización relacionada con la oferta al nivel de servicio (Fernández y Batista, 2016).

Para Rodríguez (2018), la comunicación en el ámbito organizacional es un área que ha crecido hasta abarcar prácticamente todos los sectores de nuestra sociedad. La comunicación interna debe gestionarse deliberadamente. En otras palabras, tienes que planificar con anticipación y hacerlo. Esto requiere de objetivos y efectos precisos y concretos. Del mismo modo, la comunicación interna debe ser un instrumento organizativo metódico que le permita trabajar de manera más eficiente y eficaz, la comunicación es el alma y el espíritu de una organización además es el sistema nervioso central de toda entidad e institución (Harold et al., 2018).

El modelo de comunicación de Jakobson (1958), citado en Tenorio (2022) ha señalado similitudes con modelos tanto lineales como triangulares, preocupados por el significado y la estructura interna de los mensajes. Establece un puente entre la escuela, centrada en el proceso y la escuela semiótica. Hay seis características de lenguaje requeridas, las cuales son emocional, referencial, fáctica, poética, continuativa y metalingüística.

La comunicación interna dentro de la organización. Además de saber si el tipo de comunicación se establece como unidireccional, lineal, circular o triangular, el análisis de caminos nos proporciona una variedad de clasificaciones de otros modelos de comunicación basados en diferentes métodos de comunicación. El flujo de la comunicación parte de un sujeto que vuelve a girar sobre él después de pasar una serie de otros integrantes de la entidad. También se pueden establecer

patrones unidireccionales o bidireccionales entre diferentes participantes durante este proceso (Contreras y Garibay,2020).

En el modelo de rueda, una entidad tiene relaciones de comunicación unidireccionales o bidireccionales con varios integrantes de la entidad que no tienen contacto con otras personas. Conforme, Robbins (2013) destaca que el flujo de la cadena de comunicación se establece en un círculo, pero no termina con el eslabón final. Las cadenas siguen estrictamente la herencia formal de los comandos. Estas redes son como los canales de comunicación que se encuentran en las organizaciones estrictas. En el modelo total, todos los objetos están relacionados entre sí, ya sea en línea recta o en círculo.

Cada vez que la empresa hable, la empresa debe mencionar el mensaje para aumentar la efectividad y evitar diferencias en el mensaje que puedan destruir la cohesión del posicionamiento. (Libaert, 2006). Sin embargo, existe una clara tendencia a no compartir ni comunicar, tanto en las entidades como en los planteles públicos. Y esto debilita la comunicación interna. Por lo tanto, algunas personas creen que ocultar información les confiere mayor estatus y privilegios (De Castro 2014).

Canales de comunicación interna. Una excelente comunicación interna debe avalar un buen sistema de participación para informar en todas las organizaciones de interés, del mismo modo la creación de un canal específico utilizado por los medios que circulan en todos los niveles es importante para promover la participación social. Según Goldhaber (1984), citado en Cusot y Falconí (2016). Existen tres modos de comunicación formal dentro de una organización: Comunicación descendente, comunicación ascendente y comunicación lateral.

Según Álvarez (2007), la comunicación interna ayuda a los empleados a mejorar su propia imagen de la organización, conocer las realidades de la empresa (a nadie le gusta lo que no conocen), el compromiso laboral y la promoción. Cultura corporativa, acallar rumores, hacer frente a situaciones de crisis, fomentar la innovación, la calidad en la producción y, sobre todo, el cambio continuo dentro de la empresa. (Ioannidis et al.,2019).

La comunicación interna efectiva con los trabajadores es clave para el éxito y la rentabilidad (Pazmay et al., 2017), y siempre se debe prestar atención a cómo se lleva a cabo la comunicación entre sectores y/o diferentes estructuras organizacionales. Curiosamente, la institución tiende a ser más sensible a los problemas que surgen fuera de su ambiente que a los que surgen dentro de su cultura (Dias & Pagán, 2016).

El valor operativo de una comunicación interna efectiva es transformar la conexión entre una organización y su entorno cultural, social y político en una relación armoniosa y productiva en sí misma. El objetivo de la compañía es convertir estos vínculos en una ventaja competitiva (Bustamante. 2013).

La implementación efectiva en gozo información interna ayuda a difundir la identidad dentro de una organización. Los líderes organizacionales a menudo tratan de resolver problemas de comunicación externa, cuyas raíces claramente se encuentran en las características culturales internas y organizacionales, sin abordarlos, sin importar qué tan exitosa sea la comunicación (FitzPatrick y Valskov, 2014).

Concurriendo, constituyentes más relevantes para lograr los objetivos de la entidad, los esfuerzos y aportes de los empleados, deben ser evaluados, así como poder tomar en cuenta los aportes de los empleados y expresar sus opiniones. Fomentar la inventiva en la solución de los mismos y el adelanto de actividades dentro de la organización (Arce 2017).

Dimensiones comunicativas de una organización. Lo que sigue: Comunicación ascendente, descendente y horizontal. En la dimensión 1, comunicación ascendente según Ongallo (2007), citado en Martí (2020). Su intención era enseñar las carreras de arriba a abajo para proteger los objetivos y la visión organizacional, lo que implicaría una entidad en todos los aspectos. Dimensión 2 de Ongallo (2007). La comunicación descendente mostró que los empleados entusiastas en diferentes regiones tenían un acercamiento cercano a los subordinados. De esta manera, se demuestra la comprensión de los participantes sobre el comportamiento y los efectos. La dimensión 3 de Ongallo (2007) se refiere a que la comunicación lateral conecta departamentos y personas y busca mejorar la integración funcional. Cómo

organizar el trabajo de los distintos departamentos operativos, evitar toda duplicidad y promover la participación. Así que ayude a todos a adaptar su trabajo a las situaciones de otras personas y organizaciones. Según Harris y Nelson (2018), floreciendo jerarquía de la comunicación interna radica en considerar los aportes de los trabajadores para aumentar el compromiso y la participación organizacional.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

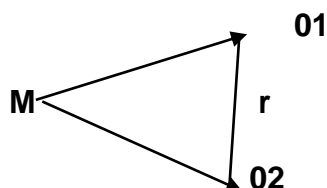
Corresponde al tipo básico, que conserva un enfoque cuantitativo ya que buscó describir la realidad de lo que se estudia, aumentando la información sobre las variables en cuestión (Hernández et al., 2014, p. 43).

3.1.2. Enfoque de investigación

En la investigación cuantitativa, el conocimiento debe ser objetivo y se cree que se genera conforme a un proceso deductivo en el que se comprueban hipótesis previamente formuladas mediante mediciones numéricas y análisis estadístico inferencial (Hernández y Mendoza,2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental; conforme Hernández et al. (2014) se realizaron estudios de este tipo sin manipular variables durante la recopilación de información. Del nivel correlacional donde, existen correlaciones de rango porque intentan establecer valores de correlación. (Arias, 2012).



Dónde:

M: Docentes de una entidad educativa de Talara,2022

01: Gestión organizacional

02: Comunicación interna

r : Relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variables:

V1: Gestión organizacional.

Definición conceptual

La gestión organizacional es responsable de definir los procesos y facilitar la gestión y asignación correcta de los recursos financieros, físicos, técnicos o humanos. Una buena gestión permite que una empresa funcione de manera organizada y armoniosa (Pineda, 2020).

Definición operacional

De acuerdo a la definición operacional de la variable gestión organizacional, para su respectiva evaluación se tuvo en cuenta las dimensiones de diseño organizacional y funcional que fueron medidas a través del cuestionario.

V2: Comunicación interna.

Definición conceptual

La comunicación interna no solo apunta a las líneas de actividades de una entidad, sino que también ayuda a otras áreas que afectan el bienestar organizacional. La comunicación interna efectiva crea relaciones internas duraderas que crean una sensación de unión entre los empleados, cuando la empresa está pasando por un momento difícil. Una comunicación interna eficaz permite a los empleados visualizar su contribución a la entidad, aumentando así el compromiso personal (Pazmay, 2019).

Definición Operacional.

Se realizó con el sondeo compuesto por 20 preguntas y cada una de ellas presenta 5 alternativas, segmentada por niveles; de igual forma con dimensiones de comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación horizontal e indicadores con su escala de medición.

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1.- Población:

Para el estudio se tuvo en cuenta a 38 docentes de una entidad educativa de Talara, que es el total de todos los sectores según los criterios establecidos en el

estudio. Por ello, se trabajó con una población censal, es decir el 100% de los docentes, se consideró en la muestra, ya que es un número pequeño.

Unidad de análisis. Docentes de una entidad educativa de Talara,2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Técnica de recopilación de datos fue la averiguación considerando las variables en investigación. La manera en que se recopila esta información se relaciona con la forma en que los empleados definen su entorno a lo largo del tiempo (Hernández et al., 2014).

3.4.2. Instrumento

El instrumento, en el presente estudio fueron los cuestionarios de las variables que se sometieron a un proceso de validación para garantizar su eficacia de contenido. Para determinar qué tan significativo fue, los instrumentos fueron evaluados por criterios de expertos.

3.4.3. Validez de los instrumentos

Es la eficiencia que mide el instrumento para lo que está destinado a hacer. Hernández y Mendoza (2018) definen la efectividad como el grado en que la herramienta realmente pretende medir la validez. La validez se llevó a cabo en base a 3 expertos en gestión pública e investigación, Magister o Doctores (Mg..Kerly Yasmin Orozco Carriòn, Dr. Luis Montenegro Camacho, Mg. Mg. Vanessa Isabel Flores Montero).

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

Siendo así la confiabilidad de la cata se refiere a la medida en que las diferencias individuales en los puntajes de las pruebas pueden atribuirse a un error de medición aleatorio, así como a las diferencias reales en la curva característica o la variable que se está midiendo. (Sanchez,2018). Seguridad de los enses se aplicó una prueba piloto y se analizaron a través del Alpha de Cronbach.

3.5. Procedimiento

Con la finalidad de del actual disertación considero el permiso de la entidad educativa de Talara, autorizando la respectiva aplicación del estudio, luego de ello se analizó la base de datos en un software correspondiente mediante una estadística descriptiva e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Se ordenó la información recopilada en una base de datos. Luego se analizaron según la escala establecida por el software SPSS versión 25 para ayudar a calcular porcentajes y frecuencias. Las respuestas se recopilaron en encuestas y estas arrojarán resultados, conclusiones y recomendaciones. Todavía se empleó la inferencia y recensión descriptiva para procesar los datos de modo que se pueda realizar la interpretación de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Los datos en los que los pedagogos que significaron en el estudio no fueron divulgados para evitar malentendidos en el centro educativo, por lo que se consideró la confidencialidad y el anonimato. El propósito fue dominar toda la investigación significativa recopilada de los autores de conocimiento, considerando todos los criterios de referencia y registro adecuado.

De igual forma, se envió una carta informativa al centro educativo con el propósito de conocer todo sobre la investigación y sus fines, llegar a acuerdos advertidos en el Colección de Ética de la UCV (2020), y recabar información mediante la gestión del medio elegido. Todas las referencias y usos de la herramienta reverencian los estipendios de autor, debido a lo cual se proporcionan citas y citas adecuadas y un índice de similitud de artículos. Una vez más, otro aspecto esencial de este estudio fue el consentimiento informado. Los participantes asintieron convertirse en informantes al comprender el propósito del estudio.

IV.RESULTADOS

Consecutivamente presentando al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara,2022.

Tabla 1

Distribución de frecuencia gestión organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara,2022.

		Comunicación interna			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión organizacional	Medio	2 5,3%	20 52,6%	5 13,2%	27 71,1%
	Alto	2 5,3%	5 13,2%	4 10,5%	11 28,9%
Total		4 10,5%	25 65,8%	9 23,7%	38 100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a empleados

Se puede percibir la tabla 1 describe que la analogía entre las variables gestión organizacional y comunicación interna, se observa que 20 de 38 empleados obtuvieron resultados pertenecientes a la categoría “Medio” tanto en la comunicación interna como en la gestión organizacional, siendo el 52,6%. Además 4 de los empleados encuestados obtuvieron resultados pertenecientes a la categoría “Alto” tanto en la comunicación interna como en la gestión organizacional, siendo el 10,5%. Asimismo, no se obtuvo resultados en la categoría “Bajo” para la gestión organizacional.

Objetivos específicos: 1. Identificar la relación entre el diseño organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022.

Tabla 2

Identificar correlación entre el diseño organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022.

		Comunicación interna			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Diseño organizacional	Bajo	0 0,0%	1 2,6%	0 0,0%	1 2,6%
	Medio	2 5,3%	15 39,5%	5 13,2%	22 57,9%
	Alto	2 5,3%	9 23,7%	4 10,5%	15 39,5%
Total		4 10,5%	25 65,8%	9 23,7%	38 100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a empleados

La tabla 2 describe como la dimensión diseño organizacional se relaciona con la variable comunicación interna, se observa que 15 de 38 empleados obtuvieron resultados pertenecientes a la categoría “Medio” tanto en el diseño organizacional como en la gestión organizacional, siendo el 39,5%. Además 4 de los empleados encuestados obtuvieron resultados pertenecientes a la categoría “Alto” tanto en la comunicación interna como en la gestión organizacional, siendo el 10,5%. Asimismo, solo se obtuvo un resultado en la categoría “Bajo” para la gestión organizacional, el cual se encontró a la vez en la categoría “Medio” de la comunicación interna.

Objetivos específicos: 2. Identificar la relación entre diseño funcional y la comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara,2022.

Tabla 3

Identificar la relación entre diseño funcional y la comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara,2022.

		Comunicación interna			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Eficacia personal	Bajo	0 0,0%	1 2,6%	0 0,0%	1 2,6%
	Medio	2 5,3%	19 50,0%	5 13,2%	26 68,4%
	Alto	2 5,3%	5 13,2%	4 10,5%	11 28,9%
Total		4 10,5%	25 65,8%	9 23,7%	38 100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a empleados

La tabla 3 describe como la dimensión eficacia personal se relaciona con la variable comunicación interna, se observa que 19 de 38 empleados obtuvieron resultados pertenecientes a la categoría “Medio” tanto en la eficacia personal como en la gestión organizacional, siendo el 50%. Además 4 de los empleados encuestados obtuvieron resultados pertenecientes a la categoría “Alto” tanto en eficacia personal como en gestión organizacional, siendo el 10,5%. Asimismo, solo se obtuvo un resultado en la categoría “Bajo” para la gestión organizacional, el cual se encontró a la vez en la categoría “Medio” de la comunicación interna.

Tabla 4*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión organizacional	,955	38	,126
Comunicación interna	,956	38	,145

Disposición estadística

En estos resultados se observa el análisis que se aplicó es la Shapiro-Wilk, en efecto valorando la muestra de 38 empleados, un número inferior a 50, inmediatamente de aplicar esta análisis se alcanzó como efecto una normalidad en uno y la otra variable mayor a 0,05 (Sig. V1 =,126Sig. V2=,145) logrando como significado una repartición normal en los datos, por consiguiente, es el estadístico paramétrico de Pearson empleado para corroborar las hipótesis que se esbozaron en la investigación.

Estadística inferencial

Tabla 5

Correlación entre gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara, 2022.

		Gestión organizacional	Comunicación interna
Gestión organizacional	Correlación de Pearson	1	,914**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Comunicación interna	Correlación de Pearson	,914**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Como se observa en la tabla 5 ostenta resultados que se demuestran de la siguiente forma: Se dedujo el factor de correlación de Pearson de 0,914* entre uno y otro variable de estudio, interpretándose a manera una similitud positiva muy alta, de igual modo se contrasta que el alcance o significancia bilateral es 0,00 menor al 0,01, coexistiendo esta una muy significativa correlación. Se concluye que refutamos la hipótesis nula y accedimos la hipótesis positiva proyectada en el estudio.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión diseño organizacional de la gestión organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara, 2022.

		Diseño organizacional	Comunicación interna
--	--	-----------------------	----------------------

Diseño organizacional	Correlación de Pearson	1	,911**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Comunicación interna	Correlación de Pearson	,911**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Así como se indica en la tabla 6 muestra datos que se explican del siguiente modo: Se dedujo un factor de similitud de Pearson de 0,911* entre ambas variables de disertación, interpretándose una reciprocidad positiva muy alta, de igual forma se comprueba que el Nivel de significancia o significancia bilateral es 0,00 menor al 0,01, existiendo muy significativa correlación. Del mismo modo, demostramos el cual objetamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis positiva bosquejada en el estudio.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión diseño funcional (eficacia personal) de la gestión organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara,2022.

		Correlaciones	
		Eficacia personal	Comunicación interna
Eficacia personal	Correlación de Pearson	1	,880**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Comunicación interna	Correlación de Pearson	,880**	1

Sig. (bilateral)	,000	
N	38	38

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

La tabla 7 se exhibe fundamentos que se dilucidan de la subsiguiente condición: Se conjeturó un factor de correlación de Pearson de 0,880* entre ambas variables de disertación, interpretándose en una reciprocidad positiva alta, del mismo modo se identifica que el ras de trascendencia o significancia bilateral es 0,00 menor al 0,01, coexistiendo muy significativa relación. Del mismo modo, estos hallazgos que se interpretaron precedentemente es que contradijimos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis positiva esbozada en el estudio.

V. DISCUSIÓN

Continuamente este apartado se ha recogido los fundamentos para comparar y lograr deducciones de la problemática de investigación, posteriormente de analizar estos resultados se efectúa una divergencia con antecedentes de investigaciones equivalentes y supuestos al estudio que alcancen aportar a la información, fundamentado en los objetivos de la investigación., además se puede mencionar que este apartado es fundamental porque es la esencia del estudio.

Aleccionando con la discusión del estudio, se puede mencionar que de las deducciones que se obtuvieron en torno al objetivo general que fue, establecer la dependencia que existe entre la gestión organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad formativa de Talara,2022; y según la percepción de los docentes señalan que 20 de 38 empleados obtuvieron resultados pertenecientes a la categoría medio concluyendo que se necesita fortalecer dichas variables en estudio para que la entidad tenga proyecciones satisfactorias en beneficio de todos los docentes, en este orden de ideas para la gestión organizacional, estos resultados se corroboran con el análisis de la hipótesis donde se consiguió una

paralelismo positiva muy alta, con un nivel de alcance o significancia bilateral de 0,00, existiendo esta una muy característica proporción. Por los hallazgos que se interpretaron precedentemente es que contradijimos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis positiva bosquejada en el estudio, estos resultados son fundamentos teniendo en cuenta aportes de varios estudios para el logro de objetivos propuestos, así como a continuación se detallan. En España, la mayoría de las organizaciones reconocen la existencia de problemas de comunicación interna y externa. Panel Oak Power señala que los problemas de aislamiento son causados por ausencia de medios e imaginación en un 32% y falta de cultura de comunicación en un 19% perjudicando en el crecimiento, expansión y desempeño (Soto, 2020). Del mismo modo, Ruíz et al. (2017) encontraron en México que los canales de comunicación no funcionaban y los mensajes eran ineficaces, con un 88 % viendo la información compartida en la comunicación informal como dañina, y un 92 % que genera un entorno laboral negativo (competencia profesional, rivalidad, hostilidad, etc.). En Perú, los gerentes deben ser competentes e implementar estrategias para crear comunicación interna y externa para que las organizaciones brinden una atención de calidad. Actualmente, por temor al contagio en la pandemia, tuvieron que adaptarse a nuevas prácticas laborales, como usar herramientas de bioseguridad y respetar el distanciamiento social. (Damian et al., 2021). En este contexto, esto impide una comunicación empática, oportuna y adecuada, con consecuencias directas para los trabajadores.

También es indispensable señalar el estudio de Rojas (2021) donde el sistema de educación del Perú carece de reconocimiento social como un grupo cultural y socialmente diferenciado, especialmente a nivel local y regional. Por tanto, dada la evolución histórica, era necesario sentar las bases para desarrollar proyectos educativos en la región Piura que atiendan necesidades y deseos educativos en términos de diversidad cultural, etnia, idioma, género, necesidades educativas especiales y situaciones migratorias. En este contexto, los centros educativos de Talara deben brindar una atención equitativa e inclusiva a todos los estudiantes a partir de su heterogeneidad y diversidad, es por tal razón se necesita de una adecuada gestión organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara, observándose una falta de coordinación en el

personal docente, mensajes innecesarios, mala atención a estudiantes, falta de personal clave, de igual manera la ausencia de una correcta comunicación interna, el bisbiseo y la individualidad son otros de las dificultades con las que se enfrentan toda organización, lo que conduce a desanimar y generar problemas entre los docentes.

Del mismo modo, Muñoz (2022). desarrollo siguiendo la metodología de un enfoque cuantitativo utilizando diseños de correlación no experimentales y descriptivos para cada variable de comunicación interna y gestión organizacional. Las encuestas se utilizan tal procedimiento y el interrogatorio como herramienta de recopilación de identificaciones. La población y muestra está compuesta por 41 individuos. Eso es 38 maestros y 3 administradores, dentro de una muestra conveniente de no probabilidades. Los resultados mostraron que para ambas variables prevalecieron los niveles medios en el 34% de los casos. Además, los resultados de la inferencia muestran que la r de Pearson es 0.668 y Sig. Desde 0.0000.

Por consiguiente, los fundamentos teóricos que le dan rigor científico a la investigación están valorados en los siguientes aportes Ropa y Alama (2022) señala que el Modelo burocrático. Asume la estabilidad interna y externa que supone que los miembros de una entidad se comportan de acuerdo con la lógica y la dinámica lineal. En este modelo, el cambio es más formal que de fondo. Modelo evolucionista. Para permitir el crecimiento organizacional a través de la lógica evolutiva, para que los rasgos más fuertes sobrevivan. Asimismo, Suárez et al. (2020).

De acuerdo al objetivo específico¹, que fue identificar la dependencia entre el diseño agrupación y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara, 2022, se describe según la percepción de los 30 docentes en el momento de aplicación del instrumento, se observa que 15 de 38 empleados obtuvieron resultados pertenecientes a la categoría "Medio" tanto en el diseño organizacional como en la gestión organizacional, siendo el 39,5%. Además 4 de los empleados encuestados obtuvieron resultados pertenecientes a la categoría "Alto" tanto en la comunicación interna como en la gestión organizacional, siendo el 10,5%.

Asimismo, solo se obtuvo un resultado en la categoría “Bajo” para la gestión organizacional, el cual se encontró a la vez en la categoría “Medio” de la comunicación interna. Es importante para un excelente análisis presentar una correspondencia positiva alta de 0.911., para lograr estos resultados se analizaron investigaciones que aportaron a estos resultados como los de Vences (2019) En los estudios que se realizaron se buscó la investigación cualitativa, por lo que se pueden eliminar Hipótesis ya que la investigación cualitativa no necesariamente trata de suposición. Los resultados pueden indicar la incompetencia de algunos líderes y en otros casos simplemente la falta de interés en apoyar a los deportistas nacionales, por lo que es importante contar con un equipo técnico y humano eficiente que brinde estabilidad y soluciones comunes, logrando establecer la correspondencia entre la misión organizacional y la complacencia de los deportistas de Guayaquil. Igualmente, se mencionan a Triana et al. (2021). En su estudio obtuvo como propósito principal, determinar la gestión asociación para facilitar la influencia educativa en el colectivo de año académico universitario, concluyendo que la gestión organizacional del año escolar se materializa como un proceso de planificación, implementación, evaluación y creación de unidad e integridad organizacional y estabilidad frente a la objetividad, identidad organizacional y sostenibilidad organizacional, cuyo objetivo es realizar una mejora en la influencia pedagógica en los procesos docentes-educativos por las funciones, relaciones e interacciones establecidas entre los integrantes, las sociedades y sus procesos inherentes.

Del mismo modo, Muñoz (2022). Propuso determinar la correlación entre información interna y responsabilidad organizacional en un plantel educativo de Milagro - Ecuador. Fue desarrollado siguiendo la metodología de un enfoque cuantitativo utilizando diseños de correlación no experimentales y descriptivos para cada variable. Las encuestas se utilizan a manera de pericia y el cuestionario como herramienta de recopilación de datos. La población y muestra está compuesta por 41 individuos. Eso es 38 maestros y 3 administradores, dentro de una muestra conveniente de no probabilidades. Los resultados mostraron que para ambas variables prevalecieron los niveles medios en el 34% de los casos. Además, los

resultados de la inferencia muestran que la r de Pearson es 0.668 y Sig. Desde 0.0000.

En virtud de lo cual, la investigación consideró los modelos, modelo educativo. Impulsado por la construcción de una gestión organizacional. Permite la identificación de patrones de hechos interpretativos y generalmente no acepta participación externa (Tobón, 2015). Modelos políticos. Basado en procesos, reglas y otras medidas de control organizacional, teniendo en cuenta las dinámicas que movilizan diversos intereses, conflictos y alianzas dentro de una entidad (Pažėraitė y Gedvilaitė, 2018).

Igualmente, modelo psicoanalítico. Según Sánchez (2019). Se enfoca en la acción y el control, enfocándose el psicoanálisis en el espacio de individuos y grupos que facilitan la ruptura de patrones conscientes e inconscientes que impiden el progreso organizacional. Modelo dialéctico. Se tiene a la organización como un sistema que se autorregenera a partir de corrientes opuestas de retroalimentación positiva y negativa, generadas a partir de una lógica dialéctica en la que cada fenómeno produce su contrario.

Por consiguiente, modelo hegemónico. Su esencia está basada en el poder, con algunas personas imponiendo su voluntad sobre otras. Esta situación lleva al abuso por parte de los grupos. Modelos relacionales. Ver la entidad como un espacio multidimensional con una red de relaciones formales e informales conectadas a través de procesos dinámicos. En tal sentido, las entidades no independientes y sus relaciones internas y externas pueden generar conflictos y desacuerdos donde el mejor mecanismo para resolverlos es a través de la negociación (Ewing et al., 2019), cabe señalar que una excelente comunicación interna debe avalar un buen sistema de participación para informar en todas las organizaciones de interés, del mismo modo la creación de un canal específico utilizado por los medios que circulan en todos los niveles es importante para promover la participación social. Según Goldhaber (1984), citado en Cusot y Falconí (2016). Existen tres modos de comunicación formal dentro de una organización: Comunicación descendente, comunicación ascendente y comunicación lateral.

Concluyendo con el análisis del último ecuánime delimitado que fue identificar la correspondencia entre diseño funcional y la comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara, 2022. Se llegó de 19 de 38 empleados obtuvieron resultados pertenecientes a la categoría medio, también se encontró como factor de reciprocidad de Pearson de 0,880 a través de ambas variables de estudio, lo que se alcanza descifrar como una reciprocidad positiva alta, de la misma forma se comprueba que el paralelismo de trascendencia o significancia bilateral es 0,00 menor al 0,01, floreciendo esta una muy característica dependencia. Por el descubrimiento que se descifraron anteriormente es que contradecimos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis positiva proyectada en el estudio, corroborando con los estudios de Maza (2021) la investigación se plantea bajo la perspectiva cuantitativa, de tipo básica, diseño no experimental, y correlación. La población fue de 50 docentes que laboran en la IE. A partir de Pindal, la muestra es poblacional, se utiliza la encuesta como método y se desarrollan dos herramientas. La primera variable es una variable de gestión del capital humano de 25 preguntas que se pueden evaluar y la segunda variable es una variable de comunicación interna de 30 ítems, ambas herramientas de la escala Likert. Ambos están sujetos a procedimientos de certificación y confiabilidad profesional. En base a las valoraciones realizadas, cumplen con los parámetros empleados en este estudio. Los principales resultados son como siguen: No coexiste una proporción significativa ($\rho = 0.136$ $p = 0.346$), en términos de variables ($\rho = 0.159$ $p = 0.270$) y organización ($\rho = 0.136$ $p = 0.346$). Conclusión: Dos variables no tienen la asociación significativa a través de la tarea del capital humano y la comunicación oculta., sustentado en la teoría de Amoros (2006) aborda el punto en el que una organización define los procesos mediante los cuales logra sus objetivos. Villacrez (2015) establece que la función en el diseño organizacional la brindan los procesos realizados o los resultados que se espera alcanzar. El diseño de la función se basa en la escala del desarrollo humano, el tamaño de las condiciones de trabajo, el tamaño de la productividad y los logros del objetivo que permiten los elementos principales del éxito (Amoros, 2006, citado en Forneron, 2021).

VI. CONCLUSIONES

1. El personal docente en una entidad educativa, perciben un nivel medio de gestión organizacional por lo que se enlaza significativamente con la comunicación interna, aplicando el estudio paramétrico de Shapiro-Wilk resulto un valor de 0,914 existiendo una relación directa y muy buena en su nivel de gestión organizacional y comunicación interna.
2. De la misma forma se encontró que el diseño organizacional se enlaza con la comunicación interna de los docentes, debido a la falta de un manual de organizaciones y buen plan de diseño por lo que repercute en la buena comunicación, aplicando el estudio paramétrico de Shapiro-Wilk resulto un valor de 0,911 existiendo una relación directa y muy buena en diseño organizacional y comunicación interna
3. El diseño funcional se enlaza significativamente con la comunicación interna del personal docente, debido a la falta de eficacia personal haciendo que la organización sea ineficiente e ineficaz, aplicando el estudio paramétrico de Shapiro-Wilk resulto un valor de 0,880 existiendo una relación directa y muy positiva en su diseño funcional y comunicación interna.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director del centro educativo de Talara se recomienda organizar espacios de independencia y autonomía a fin de que los docentes desarrollen las actividades de manera implicada, interactiva y motivante, condescendiendo que asuman responsabilidades e intervengan en la gestión de la organización fomentando una buena comunicación interna.
2. Se sugiere al sub director o coordinador académico de la entidad educativa que suscite el empoderamiento orientado a la habilidad personal de los docentes para colaborar con los documentos en dicha estructura con actividades comunes hacia el beneficio de metas que favorezca a la entidad.
3. Se recomienda a los profesores de la entidad que participen activamente en todo lo programado, con la enunciación de procedimientos y programas destinados al fortalecimiento de la eficacia personal y una comunicación interna de acuerdo a propósitos.

REFERENCIAS

- Adecec (2019). La comunicación interna, gran aliada en los nuevos modelos de negocio. *Revista Digital Adecec*, 1-4, https://www.asociacionadc.org/wpcontent/uploads/2019/03/CI_Adecec.pdf
- Antón, A. P.(2019). Internal communication in water management agrarian organizations, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2. *Universidad del Zulia, Venezuela* .<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29063446031>
- Anselmo, M. (2018). *Informe de investigación, Comunicación interna y cultura organizacional en la empresa AKRON International S.A.C, Lince en la ciudad de lima. Lima: Universidad Cesar Vallejo.* (Tesis Maestría).https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24663/Anselmo_CMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ambicho , A. L.(2020). *Comunicación interna y cultura organizacional en colaboradores de un hipermercado de Chimbote – 2020.*(Tesis maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48144/Ambicho_TAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araujo ,R.P.(2020). Relación entre clima organizacional y la comunicación interna en la Unidad Educativa “Dr. Leonidas Ortega Moreira” de la Floresta Ecuador, 2019 .(Tesis Maestría).https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65376/Araujo_MRP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Arce , A. (2017) Curso de Actualización en Gestión del Clima Organizacional. Conferencia llevada a cabo en el curso Clima Organizacional. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de la investigación Científica. Venezuela: Epistemes
- Armijo, M. (2006) Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. Chile: Fondo Editorial de la CEPAL.
- Bedoya, S. (2017). Comunicación interna en instituciones educativas oficiales de la ciudad de Montería, Colombia: El Caso de la Institución Educativa Cristóbal Colón. *Revista Latina*, 1782–1794. <https://doi.org/10.4185/caredicion2>
- Carrasco , E. L.(2022). *La comunicación organizacional interna y el desempeño docente de la IE José Olaya, Chimbote, 2020.*(Tesis Maestría). <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3122280>
- Castro, A., & Díaz, P. (2019). Análisis del ranking Great Place to Work y de los premios del Observatorio de Comunicación Interna: prácticas de comunicación interna en empresas españolas (2014-2018). *Profesional De La información*, 28(5). <https://doi.org/10.3145/epi.2019.sep.18>
- Castro, A., Sosa , A., & Galarza , E. (2020). Comunicación interna, compromiso y bienestar de la plantilla: el caso de Admiral Seguros. *Ámbitos. Revista*

Internacional De Comunicación, (48), 56–78.
<https://doi.org/10.12795/Ambitos.2020.i48.04>.

- Contreras , O. E. & Garibay , N. G. (2020). Organizational communication: History, development and perspectives of a concept in constant development in Latin America. *Inmediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70.<https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Cusot, G; Falconí, G. (2016). La Comunicación interna y el uso de medios digitales 2.0. Estrategas/Investigación en Comunicación. Disponible: <http://marketing.udla.edu.ec/ojs/index.php/estrategas/article/download/99/75>
- Charry , H. O. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=e
- Chiavenato, I. (2015). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Editorial Nomos S.A.
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Damián , J. L, Castillo , E. F., Reyes , C. E., Salas , R. M., & Ayala , C. I. (2021). Internal communication and job performance in Peruvian health professionals during the COVID-19 pandemic. *MediSur*, 19(4), 624-632. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2021000400624&lng=es&tlng=en.
- Domínguez, M. (2015) Dirección de operaciones: Aspectos estratégicos en la producción y los servicios. España: Editorial Mc Grawhill.
- Dias , R, & Pagán , M. (2016). Comunicación y Nuevas Tecnologías: Crisis de Identidad Organizacional e Individual. Razón y Palabra, 20(94), undefined-undefined.. *Educativo*, 8(16), 411-438.. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1995/199547464060>
- Efficyers, (2021). ¿Qué es la comunicación interna? ¿Cuáles son sus claves?. Revista digital Efficy, <https://www.efficys.com/es/comunicacion-interna/#>
- Ewing, M., Men, L. R., & O'Neil, J. (2019). Using social media to engage employees: Insights from internal communication managers. *International Journal of Strategic Communication*, 13(2), 110-132.
- Fernández , T. y Batista , L.R. (2016). Strategy of internal communication for management of knowledge about sustainable development in the defense zone of la Sierrita, Municipality Cumanayagua. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 22-31. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400003&lng=es&tlng=es.

- Forneron , R. (2021). Gestión del cambio organizacional por covid-19 en las cooperativas de la ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4914-4936. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/667>
- Jensen (2018). La comunicación y los medios metodologías de investigación cualitativa y cuantitativa. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
- García , D. R. (2017) Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Empresas de Servicios. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*. 10(1).37-48. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916923
- Garrote, R. D, Jiménez, F. S, y Gómez, B. I.(2019).La Gestión por Procesos en las Pymes de Barranquilla: Factor Diferenciador de la Competitividad Organizacional . *Información Tecnológica*, 30(2), 103-114, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000200103>.
- Góngora , N.J.(2020). *Comunicación interna y compromiso organizacional de los docentes del centro de educación básica alternativa República de Bolivia, Villa El Salvador*.(Tesis maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43436/G%c3%b3ngora_LNDJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Harold ,P., Oyarvide , E. F. Reyes , M. R. Montaña ,C.(2018). Internal communication as an indispensable tool of business administration. 3(4, 2). 296-309. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6174479>.
- Harris, T., & Nelson, M. (2018). Applied Organizational Communication (Routledge, Ed.). Alabama.
- Huertas , T. E., Suárez , E., Salgado , M., Jadán , L. R., & Jiménez , B. (2020). Design of a management model. Scientific and practical basis for its elaboration. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 165-177. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100165&lng=es&tlng=es.
- Ioannidis, E., Varsakelis, N, y Antoniou, I. (2019). Change agents and internal communications in organizational networks. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 528(15).
- Martí, J. (2020). Sociedad digital: gestión organizacional tras el COVID-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 394-401, de https://www.researchgate.net/profile/Juan_Marti_Noguera/publication/342720898_Sociedad_digital_gestion_organizacional_tras_el_COVID-19_1/links/5f03a97da6fdcc4ca44f6e6e/Sociedad-digital-gestion-organizacional-tras-el-COVID-19-1.pdf
- Maza , M.R.(2021). *Gestión del capital humano y comunicación interna en docentes de una institución educativa, Loja, 2020*.(Tesis maestría).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62762/Maza_DMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Meza , E. (2017) Análisis de la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral en el sector industrial. *Revista Comuni@cción*. V.8 N.2 2017. Pp. 148-158. <http://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/208>
- Muñoz , J.E.(2022). *Comunicación interna y compromiso organizacional en una unidad educativa de milagro - Ecuador, 2022*.(Tesis maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94348/Mu%c3%b1oz_LJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarro,K.L.(2018). *Gestión organizacional y relación con la ejecución presupuestal Devida –Tarapoto 2018*”.(Tesis maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30682/Navarro_TKL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pazmay , S. G. (2019). Internal communication improvement in footwear companies in Ecuador’s province of Tungurahua. *Podium*, (36), 23-34. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692019000100023
- Pazmay, S. G., Pardo, E., y Ortiz, A. (2017). Características de la comunicación en empresas ecuatorianas: una primera aproximación. *Revista Acta de Investigación Psicológica*, 7(2), 2704-2716.
- Pažeraitė, A., & Gedvilaitė, R. (2018). Content marketing decisions for effective internal communication. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai= Management of organizations: systematic research*. Kaunas: Vytauto 73 Didžiojo universitetas, 2018, T. 79. <https://www.ceeol.com/search/articledetail?id=692079>
- Pérez, L. M., Vilariño, C. M., & Ronda, G. A. (2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*, 323-332., de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000300010&lng=es&tlng=pt
- Pineda , A. E. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 9-25. <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/182>
- Radomir, L., & Pírjol, F. (2017). The role of internal communication on the efficiency of the activity in an organization. *Business Excellence and Management*, 30
- Rojas , V. (2021). Organizational management of attention to diversity and school coexistence in public educational institutions. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 3-22.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000400003&script=sci_arttext

- Rodríguez, A. (2018). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Católica. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10858>
- Romain (2019). *Transformando organizaciones. Liderar el cambio*. Editorial ESIC. Madrid.
- Ropa, B, & Alama, M. (2022). Organizational management: a theoretical analysis for action *Revista Científica de la UCSA*, 9(1), 81-103. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522022000100081
- Ruíz, L., Macías, S., Servin, J. y Yáñez, A. (2017). Importancia de la comunicación interna y su incidencia en el logro de los objetivos institucionales en el entorno educativo (Caso de estudio múltiple), 3(8), 42-54. https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Docencia_e_Investigacion_Educativa/vol3num8/Revista_de_Docencia_e_Investigacion_Educativa_V3_N8_5.pdf
- Salazar , C. (2017) Creando un Ambiente Organizacional para la Innovación. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*. 27. 66-80.. [http://www.grupociieg.org/archivos_revista/Ed.%2027%20\(66-80\)-Salazar%20Carlos_articulo_id288.pdf](http://www.grupociieg.org/archivos_revista/Ed.%2027%20(66-80)-Salazar%20Carlos_articulo_id288.pdf).
- Sanchez, J P. (2019). Psychoanalysis and its object of investigation. A psicanálise e seu objeto de pesquisa., 51(1), 259-287. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-48382019000100012&lng=pt&tlng=es.
- Silvera, C. (2019). *Comunicación interna y liderazgo transformacional de los docentes en una institución educativa básica, Guayaquil - Ecuador, 2018*. (Tesis de Mestría, Universidad César Vallejo). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37900/Silvera_TCJ.pdf?sequence=5&isAllowed=y.
- Soto, M. (2020). *Sociedad por Acciones Simplificada: Estrategias empresariales*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.
- Suárez , M. S., Álvarez , M. T.y Vásquez , M.C (2020). Organizational Culture through organizational theories: birth, growth and maturity. *Revista San Gregorio*, (40), 145-156. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000300145

- Tantalean, P. (2017) *La Gestión administrativa del Estado*. Perú: Ediciones Mundo Nuevo.
- Tenorio , P. M.(2022). *Propuesta de gestión administrativa para mejorar la comunicación interna en los docentes de una unidad educativa Ecuador, 2022*.(Tesis maestría).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92745/Tenorio_SPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Triana , B. M., García , J., Alarcón , R, & Gibert , R.P. (2021). Organizational Management to Favor Educational Influences in the Academic Year Staff in Universities. *Retos de la Dirección*, 15(1), 178-201.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552021000100178&lng=es&tlng=es.
- Tobón, S. (2015). Necesidad de un nuevo modelo educativo para Latinoamérica. *Paradigma*, 36(2), 5-6.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512015000200001&lng=es&tlng=es.
- Villacrez, L. (2015) *La administración pública como elemento de la gestión pública*. Lima. Perú: Editorial Legis Perú.
- Vinces , R. A.(2019). *Gestión organizacional del Ministerio del Deporte y la satisfacción de los deportistas de Guayaquil afiliados a la Federación Deportiva del Guayas, Ecuador, 2018*.(Tesis maestría).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35797/Vinces_MRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vivas,A.D. y Saavedra,P.A.(2019). Internal communication in the quality of administrative management Amelia Courbis Technical High School, Talca . *Revista Scientific*, 4. 116-135.Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo.
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173008/html/>
- Zabala, R. M., Granja, L. G., Calderón, H. A., & Velasteguí, L. E. (2021). Enterprise resource planning (ERP) effect on organizational management and user satisfaction in Riobamba, Ecuador. *Información tecnológica*, 32(5), 101-110. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642021000500101&script=sci_arttext

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1. Gestión organizacional				
¿Existe relación entre la gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022?,	Determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara,2022	Existe una relación significativa entre la gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Diseño organizacional	Plan de diseño organizacional estratégico	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo (24-56) Medio (57-88) Alto (89-120)
				Definición del organigrama estructural			
	Manual de Organización y Funciones – MOF						
	Reglamento de Organización y Funciones						
	Cuadro Analítico de Personal-CAP						
Diseño funcional	Manual de Procesos	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20					
	Programas presupuestales						
	Programas funcionales programáticos						
	Programas funcionales administrativos						

				Programas funcionales de control			
			Variable 2. Comunicación interna				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
<p>Problemas específicos: P1: ¿Existe relación entre el diseño organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara, 2022?</p> <p>P2: ¿Existe relación entre el diseño funcional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos: 01: Identificar la relación entre la diseño organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara, 2022.</p> <p>02: Identificar la relación entre diseño funcional y la comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas: H1: Existe una relación significativa entre el diseño organizacional y comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara, 2022.</p> <p>H2: Existe una relación significativa entre el diseño funcional y la comunicación interna en maestros de una entidad educativa de Talara, 2022.</p>	Comunicación ascendente	<p>Comunicar oportunamente</p> <p>Brindar atención</p> <p>Tener en cuenta comentarios y sugerencias</p> <p>Confianza para conversar con el jefe</p>	1,2,3,4,5,6,7,8	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>	<p>Malo (26-61)</p> <p>Regular (62-95)</p> <p>Bueno: (96-130)</p>
			Comunicación descendente	<p>Recibe información de compromiso.</p> <p>Comprende claramente lo que le solicitan</p> <p>Comunicación clara y asertiva.</p> <p>Desarrolla con eficiencia su trámite</p>	9,10,11,12,13,14		
			Comunicación horizontal	Solución de problemas por áreas	15,16,17,18,19,20		

				Confianza en los colegas Compartir experiencias Comunicación clara y asertiva			
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica- nivel correlacional Método: Cuantitativo, hipotético deductivo Diseño: No experimental-correlacional		Población: 38 Muestra: Censal, se trabajará con toda la población.	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Se realizará con la estadística descriptiva para la variabilidad de los datos Inferencial: Se realizará la prueba de hipótesis mediante el estadístico p_ valor en relación con el nivel de significación de 5%		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión organizacional	La gestión organizacional es responsable de definir los procesos y facilitar la gestión y asignación correcta de los recursos financieros, físicos, técnicos o humanos. Una buena gestión permite que una empresa funcione de manera organizada y armoniosa (Pineda, 2020).	La definición operacional de la variable gestión organizacional para su respectiva evaluación se tendrá en cuenta las dimensiones de diseño organizacional y funcional que serán medidas a través del cuestionario.	Diseño organizacional	Plan de diseño organizacional estratégico Definición del organigrama estructural Manual de Organización y Funciones – MOF Reglamento de Organización y Funciones Cuadro Analítico de Personal-CAP Reglamento interno de trabajo-RIT	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Diseño funcional	Manual de Procesos Programas presupuestales Programas funcionales programáticos Programas funcionales administrativos Programas funcionales de control	

Variable 2 Comunicación interna	La comunicación interna no solo apunta a las líneas de actividades de una entidad, sino que también ayuda a otras áreas que afectan el bienestar organizacional. La comunicación interna efectiva crea relaciones internas duraderas que crean una sensación de unión entre los empleados cuando la empresa está pasando por un momento difícil. Una comunicación interna	Se realizará con el Cuestionario compuesto por 20 preguntas y cada una de ellas presenta 5 alternativas, segmentada por niveles; de igual forma contaba con dimensiones de comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación horizontal e indicadores con su escala de medición.	Comunicación ascendente	Comunicar oportunamente Brindar atención Tener en cuenta comentarios y sugerencias Confianza para conversar con el jefe	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Comunicación descendente	Recibe información de compromiso. Comprende claramente lo que le solicitan Comunicación clara y asertiva. Desarrolla con eficiencia su trabajo	

	eficaz permite a los empleados visualizar su contribución a la entidad, aumentando así el compromiso personal (Pazmay, 2019).		Comunicación horizontal	Solución de problemas por áreas Confianza en los colegas Compartir experiencias Comunicación clara y asertiva	
--	---	--	-------------------------	--	--

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión organizacional en docentes de una entidad educativa de Talara,2022.

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca de la gestión organizacional en docentes de una entidad educativa de Talara,2022. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición									
(1)	Nunca	(2)	Casi nunca	(3)	A veces	(4)	Casi siempre	(5)	Siempre
Nº	Ítems	Niveles							
		1	2	3	4	5			
Dimensión Diseño organizacional									
1	El plan de diseño organizacional estratégico de la entidad como parte de la gestión institucional se trabaja anualmente								
2	La estructura del organigrama organizacional de la entidad es parte de la gestión institucional								
3	El Manual de Organización y Funciones de la entidad como parte de la gestión institucional, son elaborados por los colaboradores								
4	El Reglamento de Organización y Funciones de la entidad como parte de la gestión institucional es de conocimiento de todos los trabajadores								
5	En la entidad existe un cuadro Analítico de Personal como parte de la gestión institucional								

6	Se evalúa el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad como parte de la gestión institucional					
7	Existe claridad de las funciones de trabajo de cada puesto en la organización					
8	Las metas y estrategias desarrolladas por la organización están alineadas de acuerdo a su misión					
9	Se siente libre de desarrollar sus habilidades cognitivas y emocionales en la organización					
10	La organización cuenta con equipos adecuados y/o recursos necesarios para realizar el servicio que el cliente demande					
Dimensión Diseño funcional						
11	En la entidad cuentan con un manual de Procesos como parte de la gestión institucional					
12	En entidad la determinación de los programas presupuestales son parte de la gestión institucional					
13	La determinación de los programas funcionales programáticos de la entidad son parte de la gestión institucional					
14	La determinación de los programas funcionales administrativos son parte de la gestión institucional					
15	La determinación de los programas funcionales de control son parte de la gestión institucional					
16	Se adapta de forma oportuna al cambio y/o procesos que presente la organización					
17	El personal de cada área desarrolla funciones de acuerdo a su competencia					
18	La entidad contrata colaboradores de acuerdo al perfil de cada puesto					
19	Se evidencian los puestos, manuales y procedimientos dentro de la organización					
20	En la organización el diseño es el más adecuado para lograr los objetivos institucionales					

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca de la comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición						
(1) Nunca		(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre	
Nº	Ítems	Niveles				
		1	2	3	4	5
Comunicación ascendente						
1	Informa oportunamente sobre el trabajo a los directivos de la entidad educativa de Talara.					
2	Los directivos brindan atención cuando les informa algo referente al trabajo entidad educativa de Talara					
3	Hace llegar sus ideas y sugerencias acerca de las actividades institucionales a las autoridades de la entidad educativa de Talara.					
4	Los comentarios o sugerencias acerca de la entidad educativa de Talara, hace a las autoridades tomarlas en cuenta.					
5	Comunica a las autoridades de la entidad educativa de Talara, sobre las cosas que dificultan su trabajo					

6	Las autoridades de la entidad educativa de Talara le ofrecen confianza para hablar sobre problemas de carácter personal					
7	Los comentarios o sugerencias acerca de la organización institucional educativa que hace a las autoridades son tomadas en cuenta					
8	Comunica a la entidad educativa de Talara sobre las insuficiencias que dificultan y limitan su labor					
Comunicación descendente						
9	La información que recibe de las autoridades de la entidad educativa de Talara es útil e importante para el desarrollo las actividades programadas					
10	Los comentarios y sugerencias que hacen las autoridades de la entidad educativa de Talara respecto a su labor institucional las toma en cuenta					
11	Las autoridades de la entidad educativa de Talara utilizan un lenguaje apropiado que le permiten comprender claramente lo que le solicitan					
12	Las autoridades de la entidad educativa de Talara le dan toda la información necesaria como para poder desarrollar su trabajo de manera eficientemente					
13	Las autoridades de la entidad educativa de Talara le dan suficiente confianza y libertad como para discutir temas institucionales					
14	Las autoridades de la entidad educativa de Talara le dan la información suficientemente clara sobre las actividades a realizar					
Comunicación horizontal						
15	Mantiene una comunicación fluida con sus colegas de trabajo					
16	La comunicación asertiva entre docentes permite buenas relaciones con los demás colegas					
14	La comunicación entre docentes permite compartir prácticas profesionales exitosas					
18	Mantiene una comunicación clara y transparente entre docentes					

19	En la entidad educativa de Talara se respeta y se tiene en cuenta la opinión, ideas o sugerencias de los docentes					
20	La comunicación entre docentes contribuye al desarrollo de buenas relaciones interpersonales dentro de la entidad educativa de Talara					

Anexo 4. Validez y confiabilidad del instrumento

Variable: Gestión organizacional

Instrumento	Ítems	Resultados
Cuestionario	20	Alfa de Cronbach: 0,963

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	65,9500	151,945	,792	,960
P02	65,9000	150,095	,887	,959
P03	65,9500	152,261	,725	,961
P04	65,9500	155,839	,656	,962
P05	66,0500	152,576	,762	,960
P06	65,8500	153,608	,784	,960
P07	66,0500	153,524	,775	,960
P08	66,0500	153,208	,791	,960
P09	66,0000	150,737	,670	,962
P10	65,9500	154,155	,742	,961
P11	65,9000	156,832	,748	,961
P12	66,0500	157,839	,610	,962
P13	66,2000	151,221	,792	,960
P14	66,2500	153,145	,769	,960
P15	66,0500	153,208	,731	,961
P16	66,1500	154,345	,640	,962
P17	65,9000	158,305	,757	,961
P18	66,2500	150,303	,794	,960
P19	66,1500	158,450	,660	,962
P20	65,9000	153,884	,761	,960

Estadísticas de fiabilidad de Gestión
organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,963	20

Variable: Comunicación interna

Instrumento	Ítems	Resultados
Cuestionario	20	Alfa de Cronbach: 0,968

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	62,8500	176,239	,851	,966
P02	63,1000	171,147	,878	,965
P03	62,8000	173,853	,838	,966
P04	62,8500	177,924	,770	,967
P05	63,1000	176,937	,793	,967
P06	63,3000	172,116	,858	,966
P07	63,0000	179,895	,690	,968
P08	63,0500	174,366	,785	,967
P09	63,0500	179,313	,624	,968
P10	63,1500	183,818	,684	,968
P11	63,1500	177,187	,740	,967
P12	63,0500	177,629	,748	,967
P13	63,0000	179,263	,721	,967
P14	63,0000	181,368	,682	,968
P15	63,0000	179,263	,721	,967
P16	63,2000	178,168	,773	,967
P17	63,0000	170,947	,824	,966
P18	63,0000	175,158	,745	,967
P19	63,0500	178,261	,781	,967
P20	62,9500	173,734	,847	,966

Estadísticas de fiabilidad de Comunicación
interna

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,968	20

	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
--	---	--------------------------

I. Datos Informativos

1.1. Estudiante	Luis Manuel Aguirre Talledo
1.2. Título de Proyecto de Investigación	Gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022.
1.3. Escuela profesional	
1.4. Tipo de Instrumento	Cuestionario
1.5. Coeficiente de confiabilidad	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach (X)
1.6. Fecha de aplicación	
1.7. Muestra aplicada	Muestra piloto de 20 trabajadores

II. Confiabilidad

ÍNDICES DE CONFIABILIDAD ALCANZADOS	Gestión organizacional	96,3%
	Comunicación interna	96.8%

III. Descripción breve del proceso

Se ejecutó un breve cuestionario que consta de 20 preguntas a una muestra piloto de 20 trabajadores, y para verificación de la fiabilidad de cada uno de sus ítems, se utilizó el método alfa de Cronbach, del cual se obtuvo un excelente índice de confiabilidad.

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Investigador	Maestro / Doctor	Mención
Mg. Kerly Yasmin Orozco Carrión	Maestra	Gestión Pública
TITULO: Gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022		
Nombre del Instrumento a Evaluar: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA ENTIDAD EDUCATIVA DE TALARA,2022.		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20 %	REGULAR 21-40 %	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81- 100%	VALORACIÓN
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observables.					X	
3.-ACTUALIDAD	Está de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	
4.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	
5.-SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad calidad.					X	
6.- INTENCIONALIDAD.-	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	
7.- CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problema, objetivos e hipótesis.					X	
8.- COHERENCIA	Existe relación entre los indicadores de las dimensiones.					X	
9.- METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN							100

III.OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable (x) debe levantar observaciones ()

IV.PROMEDIO DE VALIDACIÓN:100

Apellidos y Nombres del Experto: Kerly Yasmin Orozco Carrión

Cargo u Ocupación: Administrativa en un Hospital de Lima

Lugar de Trabajo: Lima



.....

Firma

DNI: 46128695

Celular: 986305949

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Investigador	Maestro / Doctor	Mención
Luis Montenegro Camacho	Doctor	Investigación
TITULO: Gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022		
Nombre del Instrumento a Evaluar: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA ENTIDAD EDUCATIVA DE TALARA,2022.		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20 %	REGULAR 21-40 %	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81- 100%	VALORACIÓN
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observables.					X	
3.-ACTUALIDAD	Está de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	
4.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	
5.-SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad calidad.					X	
6.- INTENCIONALIDAD.-	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	
7.- CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problema, objetivos e hipótesis.					X	
8.- COHERENCIA	Existe relación entre los indicadores de las dimensiones.					X	
9.- METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN							100

III.OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable (x) debe levantar observaciones ()

IV.PROMEDIO DE VALIDACIÓN:100

Apellidos y Nombres del Experto: Luis Montenegro Camacho
Cargo u Ocupación: Docente de investigación en post gardo UCV
Lugar de Trabajo: Univeridad Cesar Vallejo-Chiclayo



.....
Firma

DNI: 16672474

Celular: 949531920

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Investigador	Maestro / Doctor	Mención
Vanessa Isabel Flores Montero	Maestra	Gestión Pública
TITULO: Gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022		
Nombre del Instrumento a Evaluar: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA ENTIDAD EDUCATIVA DE TALARA,2022.		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20 %	REGULAR 21-40 %	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81- 100%	VALORACIÓN
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observables.					X	
3.-ACTUALIDAD	Está de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	
4.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	
5.-SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad calidad.					X	
6.- INTENCIONALIDAD.-	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	
7.- CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problema, objetivos e hipótesis.					X	
8.- COHERENCIA	Existe relación entre los indicadores de las dimensiones.					X	
9.- METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN							100

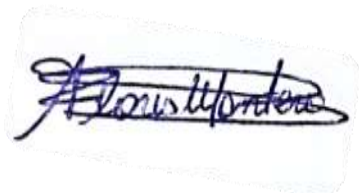
III.OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable (x) debe levantar observaciones ()

IV.PROMEDIO DE VALIDACIÓN:100

Apellidos y Nombres del Experto: Vanessa Isabel Flores Montero

Cargo u Ocupación: Administrativa en una Municipalidad

Lugar de Trabajo: Piura

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Vanessa Flores Montero', is enclosed within a light blue rectangular stamp or seal.

.....
Firma

DNI: 41357659

Celular: 968909762

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Investigador	Maestro / Doctor	Mención
Mg. Kerly Yasmin Orozco Carrión	Maestra	Gestión Pública
TITULO: Gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022		
Nombre del Instrumento a Evaluar: CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA EN DOCENTES DE UNA ENTIDAD EDUCATIVA DE TALARA,2022.		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20 %	REGULAR 21-40 %	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81- 100%	VALORACIÓN
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observables.					X	
3.-ACTUALIDAD	Está de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	
4.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	
5.-SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad calidad.					X	
6.- INTENCIONALIDAD.-	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	
7.- CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problema, objetivos e hipótesis.					X	
8.- COHERENCIA	Existe relación entre los indicadores de las dimensiones.					X	
9.- METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN							100

III.OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable (x) debe levantar observaciones ()

IV.PROMEDIO DE VALIDACIÓN:100

Apellidos y Nombres del Experto: Kerly Yasmin Orozco Carrión

Cargo u Ocupación: Administrativa en un Hospital de Lima

Lugar de Trabajo: Lima



.....

Firma

DNI: 46128695

Celular: 986305949

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Investigador	Maestro / Doctor	Mención
Luis Montenegro Camacho	Doctor	Investigación
TITULO: Gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022		
Nombre del Instrumento a Evaluar: CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA EN DOCENTES DE UNA ENTIDAD EDUCATIVA DE TALARA,2022.		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20 %	REGULAR 21-40 %	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81- 100%	VALORACIÓN
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observables.					X	
3.-ACTUALIDAD	Está de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	
4.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	
5.-SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad calidad.					X	
6.- INTENCIONALIDAD.-	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	
7.- CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problema, objetivos e hipótesis.					X	
8.- COHERENCIA	Existe relación entre los indicadores de las dimensiones.					X	
9.- METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN							100

III.OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable (x) debe levantar observaciones ()

IV.PROMEDIO DE VALIDACIÓN:100

Apellidos y Nombres del Experto: Luis Montenegro Camacho
Cargo u Ocupación: Docente de investigación en post grado UCV
Lugar de Trabajo: Univeridad Cesar Vallejo-Chiclayo



.....
Firma

DNI: 16672474

Celular: 949531920

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Investigador	Maestro / Doctor	Mención
Vanessa Isabel Flores Montero	Maestra	Gestión Pública
TITULO: Gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara,2022		
Nombre del Instrumento a Evaluar: CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA EN DOCENTES DE UNA ENTIDAD EDUCATIVA DE TALARA,2022.		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20 %	REGULAR 21-40 %	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81- 100%	VALORACIÓN
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observables.					X	
3.-ACTUALIDAD	Está de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	
4.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	
5.-SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad calidad.					X	
6.- INTENCIONALIDAD.-	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	
7.- CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problema, objetivos e hipótesis.					X	
8.- COHERENCIA	Existe relación entre los indicadores de las dimensiones.					X	
9.- METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN							100

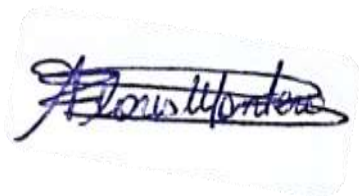
III.OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable (x) debe levantar observaciones ()

IV.PROMEDIO DE VALIDACIÓN:100

Apellidos y Nombres del Experto: Vanessa Isabel Flores Montero

Cargo u Ocupación: Administrativa en una Municipalidad

Lugar de Trabajo: Piura

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Vanessa Flores Montero', is enclosed within a light blue rectangular stamp or seal.

.....
Firma

DNI: 41357659

Celular: 968909762

Anexo. Baremos

Variable: Gestión Organizacional

Items	20	10	10
Max	100	50	50
Min	20	10	10
Rango	80	40	40
Categoría	3	3	3
Amplitud	27	13	13
Bajo	47	23	23
Medio	74	36	36
Alto	100	50	50

Variable: Comunicación interna

Items	20	8	6	6
Max	100	40	30	30
Min	20	8	6	6
Rango	80	32	24	24
Categoría	3	3	3	3
Amplitud	27	11	8	8
Bajo	47	19	14	14
Medio	74	30	22	22
Alto	100	40	30	30

Anexo: Autorización de la entidad



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Talara, 04 de noviembre del 2022

SEÑORA:

Virginia Vivas Torres.

DIRECTORA DE LA IE. 15113 NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE-EMBLEMÁTICA.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Mi proyecto de investigación se denomina: "GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN INTERNA ENTRE DOCENTES DE UNA ENTIDAD DE TALARA, 2022"

Por tal motivo recorro a su distinguida Institución para me autorice a aplicar unos cuestionarios a sus docentes.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador, como también a la institución donde se realiza la investigación, a la que posteriormente brindaremos el informe detallado y estadística, directamente a la Dirección, considerando el código de ética de la universidad.

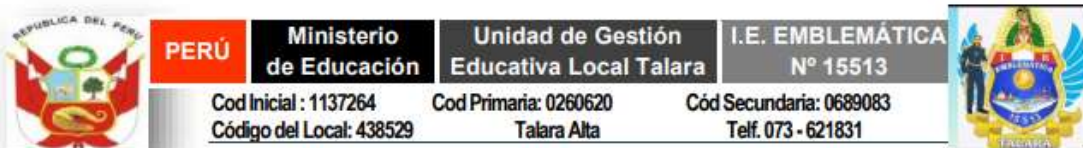
Agradezco de antemano su gentil apoyo y le pido me brinde las facilidades para la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Luis Manuel Aguirre Talledo

DNI: 03881758

Celular: 947248639



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Talara Alta, 07 de noviembre del 2022

CARTA N°094- 2022 -DREP-DSRES-UGELT-I. E. 15513-E- D

SR. LUIS MANUEL AGUIRRE TALLEDO.

Es un grado dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a la misma vez para informarle lo siguiente:

Que de acuerdo al documento ingresado por mesa de partes de la I.E, donde solicita la autorización para la realizar la investigación , por lo que la I.E le da la **AUTORIZACION** para la realización la investigación necesaria para su Tesis, al termino de su tesis deberá presentar las conclusiones.

En todo cuanto tengo que informar para los fines que estime conveniente.

Atentamente,


DIRECTORA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una

entidad educativa de Talara,2022.", cuyo autor es AGUIRRE TALLEDO LUIS MANUEL, 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.

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, 20 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE DNI: 03874808 ORCID: 0000-0001-8191-8988	Firmado electrónicamente por: JJSAAVEDRAO el 26-01-2023 12:30:36

Código documento Trilce: TRI - 0525295